

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、指導体制の充実に努めるとともに、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：kyoukujinzai@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を

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「（法第二十一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、「、第二十二條及び第二十九條」を「及び第二十二條」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

権者又は都道府県の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の教育委員会、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	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、第四十九条の二第一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 新旧対照表 目次

○ 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

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。以下この条及び第八条において同じ。</u>）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、<u>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</u></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<u>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</u></p>

三〇五 (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

三〇五 (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ないと認めるもの

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條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條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、第二十二條及び第二十九條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、第二十二條及び第二十九條の規定中教員に関する部分の規定を準用する。

(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)

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。

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。

(法第三十一条の政令で定める研究施設)

第十一条 (略)

(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)

第十二条 (略)

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。

(新設)

第十一条 (略)

第十二条 (略)

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。

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。

二・三 (略)

3～5 (略)

附則

(法附則第五条第一項の政令で定める者)

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。

一 (略)

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ないと認めるもの

三・四 (略)

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。

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。

二・三 (略)

3～5 (略)

附則

(法附則第五条第一項の政令で定める者)

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。

一 (略)

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の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ないと認めるもの

三・四 (略)

(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ない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の教育委員会とし、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の教育委員会とし、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ないと認めるものとする。

(新設)

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の教育委員会、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。

5
(略)

5
(略)

○ 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		
<p>第三十九条第四項</p>	<p>（略）</p>	<p>規定</p>
<p>人事委員会</p>	<p>（略）</p>	<p>読み替えられる字句</p>
<p>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</p>	<p>（略）</p>	<p>読み替える字句</p>
<p>（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。</p>		
改正前		
<p>第三十九条第二項</p>	<p>（略）</p>	<p>規定</p>
<p>任命権者</p>	<p>（略）</p>	<p>読み替えられる字句</p>
<p>任命権者（地方自治法第二百五十二条の二十二第一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六十二号）第三十七条第一項に規定する</p>	<p>（略）</p>	<p>読み替える字句</p>
<p>（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。</p>		

(略)	第四十六条、第四十九條の二第一項及び第五十一條の二		
(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)	第三十九條第四項、第四十六条、第四十九條第四項、第四十九條の二第一項及び第五十一條の二		
(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、当該中核市の教育委員会。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關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>
<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。</p>	

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 公立の小中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。

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・変更に当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・変更に当たって必要とされる手続

指標の策定・変更に当たっては、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当たっては、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

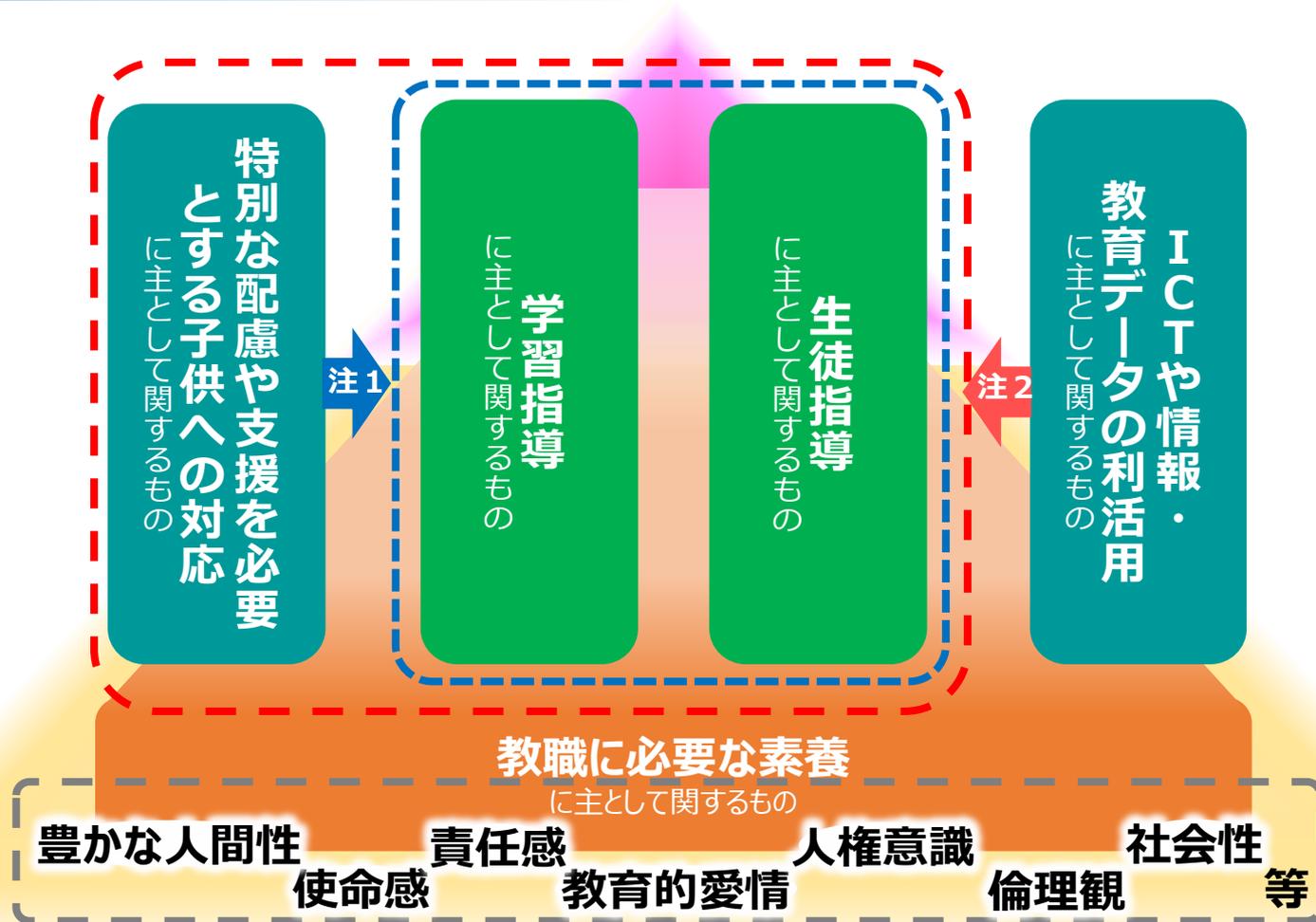
7 臨時的任用教員等への研修機会の充実

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 その他公立の小中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ICT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

**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

目次

はじめに	1
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	1
1. 背景及び趣旨	1
2. 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制	2
(1) 任命権者による研修推進体制の整備	2
(2) 服務監督権者や学校における研修推進体制の整備	2
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	3
1. 基本的考え方	3
2. 教員研修計画への位置付け	4
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	5
(1) 対象となる教師の範囲	5
(2) 研修履歴の記録の目的	5
(3) 研修履歴の記録の範囲	7
(4) 研修履歴の記録の内容	11
(5) 研修履歴の記録の方法	12
(6) 研修履歴の記録の時期	13
(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供	14
(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期	14
① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励	14
② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励	17
(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対話に基づく受講 奨励	17
第3章 研修受講に課題のある教師への対応	18
1. 基本的考え方	18
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	18
3. 「指導に課題のある」教員に対する研修等	19
終わりに	20

はじめに

- 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）により、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなった。他方、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に取りまとめられた『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて「審議まとめ」（令和3年11月15日）（以下「審議まとめ」という。）においては、新たな教師の学びが求められており、この仕組みを含む新たな教師の学びを早期に実現していく観点からは、令和5年4月1日の施行を待つことなく、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がなされることが望ましい。
- このため、教育委員会における事務の適切な執行に資するよう、本制度改正に関する基本的考え方を示した教育公務員特例法第22条の2第1項の指針に基づき、その具体的な内容や手続等の運用について、ガイドラインを定めるものである。本ガイドラインでは、基本的に、教育委員会の所管に属する学校の教師を対象とした、研修履歴を活用して行う、教育公務員特例法第22条の6第2項に規定する資質の向上に関する指導助言等（以下「対話に基づく受講奨励」という。）の考え方を記載するが、幼保連携型認定こども園の教師については、「教育委員会」を「地方公共団体の長」として読み替える。
- なお、本ガイドラインにおいては、広く教師の資質向上のための取組を「研修等」とし、また、このような資質向上のための取組の記録を「研修履歴」と表記する。

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

1. 背景及び趣旨

- 審議まとめにおいて、「主体的な教師の学び」、「個別最適な教師の学び」、「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示された。この中では、国公立を問わず、学校管理職等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師の資質向上のための環境づくりの重要性が指摘されている。

教育公務員である公立学校の教師については、平成28年の教育公務員特例法の改正による、同法第22条の3の指標（以下単に「指標」という。）や教員研修計画に基づく体系的な研修の全国的な整備が進められてきたが、より確実に学びの契機と機会が提供されるよう、今後、教育委員会における教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕

組みが導入されたものである。

2. 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制

- 新たな教師の学びの姿を実現していくに当たっては、国、都道府県教育委員会、市町村教育委員会等が連携協力しつつ、それぞれの役割を果たしていくことが極めて重要である。その際、独立行政法人教職員支援機構が、各教育委員会はもとより、大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体とのネットワークを構築しながら、教師の資質向上に関する全国的なハブ機能を発揮していくことが重要である。
- 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。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。

(1) 任命権者による研修推進体制の整備

- 任命権者である教育委員会においては、その任命に係る教師の包括的な人材育成の責任主体として、教員研修計画に基づき、体系的・計画的で持続的な資質向上の推進体制を整備することが求められる。その際、オンラインの活用も考慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修実施体制を整えることが重要である。
- また、研修の中核的組織である教育センターが、服務監督権者である教育委員会や大学・教職大学院等とも連携しつつ、多様な研修プログラムを展開することが期待される。さらに、教師の個別最適な学びのため、これらの研修プログラムの情報を分かりやすく可視化し、必要な情報提供を行うなど、域内の各教育委員会や学校にとってのセンター的機能を発揮することが求められる。

(2) 服務監督権者や学校における研修推進体制の整備

- 服務監督権者である教育委員会においては、所管する学校の教師に対し、都道府県教育委員会をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施することや、研修主事などの校内における研修の中核的な役割を担う分掌の設置を含む校務分掌に係る規定の整備などにより、教師の質向上に向けた支援体制を整えることが重要である。
- また、服務監督権者である教育委員会が主体性を持って、研修講師のネット

ワークの構築などを通じた各学校への情報提供、各学校の校内研修の取組状況の把握と好事例の横展開を行うなど、学校横断的な支援に取り組むことが期待される。

- 加えて、校内における教師同士の学び合いやチームとしての研修の推進は、教師の「主体的・対話的で深い学び」にも資することから、校長のリーダーシップの下での、全校的な学び合い文化の醸成や、そのための協働的な職場環境づくりが期待される。また、校内全ての教師の専門性を生かして、真に全校的な学び合い文化を醸成するためには、教諭等とは異なる専門性を有する養護教諭や栄養教諭等も含め、一丸となってこのような校内文化を作っていく必要がある。その際、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励そのものではないが、日常的に指導助言や支援を行う立場にある主幹教諭などのミドルリーダーや研修に関して中核的な役割を担う教師、メンター等の協力を得つつ、校内の研修推進体制を整えることが、対話に基づく受講奨励の実効性を高めることにも寄与すると考えられる。
- 教師同士の学び合いは、校内だけでなく、学校を越えて行うことも考えられる。校内の同僚教師だけでなく、同一校種の他の学校の教師、別の学校種の教師など日常的に接する機会が少ない教師との協働的な学びは、対話を通じて、他の教師の教育実践を傾聴したり、自らの教育実践を振り返ったりすることで、自らの経験を再構成することにつながり、専門職としての教師の成長がより深化していく。さらに、教育委員会の指導主事、大学教員、民間企業等の専門家などの同じ職種ではない別の立場の者からの指導助言や意見などを含む対話も、多様な他者との対話から得られる学びとして、教師の職能成長の促進に寄与することから、校長等の学校管理職や研修に関して中核的な役割を担う教師は、校内研修と関連させながら、このような学校外部の者を交えた学びの機会を調整していくことが期待される。

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

- 研修履歴の記録は、指標や教員研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本である。その中で各教師が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づ

くキャリア形成につながることを期待される。

- 対話に基づく受講奨励は、教師と学校管理職とが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が基本である。「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教師が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。
- 研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、
 - ・教師が今後どの分野の学びを深めるべきか、
 - ・学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か、等について、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となるとともに、個々の教師の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になると考えられる。

2. 教員研修計画への位置付け

- 教育公務員特例法第22条の4第2項においては、任命権者が策定する教員研修計画に、「(教育公務員特例法)第22条の6第2項に規定する資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項」を定めることとされているが、概ね次のような事項を定めることが考えられる。
 - (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
 - (4) 研修履歴の記録の内容
 - (5) 研修履歴の記録の方法
 - (6) 研修履歴の記録の時期
 - (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
 - (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対話に基づく受講奨励
- なお、県費負担教職員については、市町村教育委員会が、都道府県教育委員会が定める指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して、対話に基づく受講奨励を行うことになる。このため、都道府県教育委員会は、都道府県立学校の教師の場合における対話に基づく受講奨励の例を踏まえつつ、市町村教育委員会が行う県費負担教職員に係る対話に基づく受講奨励の内容・方

法等に関する基本的な事項（例えば、教育委員会と学校管理職等との役割分担など）について、教員研修計画に定める必要がある。

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

(法律上の対象範囲)

- 教育公務員特例法第22条の5の規定による研修履歴の記録及び同法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教員」の範囲は以下のとおりである。
 - ① 「公立の小学校等」とは、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 「校長及び教員」とは、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（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。）である。

(臨時的任用教員等の扱い)

- 臨時的任用教員等は、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないが、臨時的任用教員等も教育公務員特例法第21条第2項の規定により、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならないことには変わりないことから、後述するように、例えば人事評価の期首・期末面談の場を活用して正規の教師と同様に、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とすることが考えられる。
- 他方で、臨時的任用教員等は、基本的に任期を定めて任用されるものであり、複数年継続して同一学校の教師として任用される場合も任期ごとの新たな任用と整理されることから、経年の研修履歴の記録を作成し、保存・管理していくことになじみにくいことも考えられる。このため、例えば、必ずしも研修履歴を活用することを前提とせずに、学校管理職等又はそれ以外の教師により、対話に基づく受講奨励を行うことなども考えられる。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

- 教育公務員特例法第 22 条の 5 の規定に基づく研修履歴の記録は、同法第 22 条の 6 の規定に基づく対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的としている。
- このため、研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。どの研修等について記録するか、しないかという分類の議論や、記録対象とする研修等及びその記録内容に関する基準を精緻に設定することに過度に焦点化することなく、記録の簡素化を図るよう留意する必要がある。

(個人情報の適正な取扱いの観点からの利用目的の明確化)

- 研修履歴の記録は、その対象となる教師に係る個人情報に該当するものであり、個人情報の保護に関する法令や条例・規則等に基づき適正に取り扱う必要がある。この点、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和 3 年法律第 37 号）によって個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の改正が行われており、令和 5 年 4 月 1 日以降、同法の規定が地方公共団体の機関にも直接適用されることとなる。同法においては、個人情報の保有に当たって、法令（条例を含む。）の定める所掌事務又は業務を遂行するため必要な場合に限り、かつ、その利用目的をできる限り特定しなければならず（同法第 61 条第 1 項）、原則として、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならないこととされており（同法第 69 条第 1 項）、臨時的に利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供する場合には、一定の要件を満たす必要がある（同条第 2 項）。

研修履歴の記録は、教育公務員特例法第 22 条の 6 の規定による対話に基づく受講奨励に際して活用することが基本であるが、任命権者において当該記録の利用目的を特定するなど文書管理に関する必要な規定を整備した上で、人事管理その他の目的のために当該記録を活用することを妨げるものではない。そのほか、研修履歴の記録は、同法第 22 条の 5 第 3 項の規定に基づき、任命権者から指導助言者（※）である教育委員会に提供されることとなるが、当該教育委員会やその服務監督下にある校長等の学校管理職において、研修履歴の記録も踏まえつつ、校務運営に関する情報を総合的に考慮した上で、各教師の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定などを行うことも考えられる。

- このように、研修履歴の記録は、教育公務員特例法第 22 条の 6 の規定に

よる対話に基づく受講奨励のためだけでなく、教師の資質向上・能力開発に資する観点から、任命権者による人事異動や長期研修の派遣などの人事管理全般のほか、適切な権限の委任と情報共有を前提として、上記のような服務監督権者による校務分掌の整備・決定などにも利用されることが想定されるため、このような利用を想定する場合には、その利用目的を特定する上で、その旨を明らかにしておく必要がある。

- 加えて、教職生涯を通じた学びを振り返ることができるようにする観点から、教師が任命権者を越えて、所属校が変わった場合にも、個人情報の保護に関する法律等を遵守することを前提に、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、円滑に研修履歴に係る情報が引き継がれることが望ましい。
 - なお、研修履歴を含む個人情報を本人から直接書面（電磁的記録を含む。）によって取得する際には、原則として、本人に対する利用目的の明示が必要である（同法第 62 条）点にも留意する必要がある。
 - 上記のほか、同法第 66 条第 1 項においては、保有個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこととされている。具体的な措置の内容については、個人情報保護委員会事務局が公表している「個人情報の保護に関する法律についての事務対応ガイド（行政機関等向け）」等を参照して適切に対応する必要がある。
- ※ 「指導助言者」とは、教育公務員特例法第 20 条第 2 項に規定する指導助言者をいい、県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、それ以外の場合は任命権者のことを指す。

(3) 研修履歴の記録の範囲

- 任命権者は、教育公務員特例法第 22 条の 5 の規定に基づき、校長及び教員ごとに研修履歴の記録を作成する必要があるが、同条第 2 項では、当該記録には、
 - i) 研修実施者（※）が実施する研修（第 1 号）
 - ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等（第 2 号）
 - 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（第 3 号）
 - iv) 資質の向上のための取組のうち任命権者が必要と認めるもの（第 4 号）を記載することとされている。
- このうち、iv) 資質の向上のための取組のうち任命権者が必要と認めるものについては、任命権者の判断により記録すべき研修等を設定することとなるが、記録対象とする研修等の内容の適切性も含め、任命権者の責任にお

いて判断する必要がある。この際には、記録すること自体が目的化することなく、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の効果的・効率的な実施という観点から判断を行うことが重要である。

※ 「研修実施者」とは、教育公務員特例法第 20 条第 1 項に規定する研修実施者をいい、中核市の県費負担教職員の場合は当該中核市教育委員会、市町村が設置する中等教育学校（後期課程に定時制の課程のみを置くものを除く。）の県費負担教職員の場合は当該市町村教育委員会、それ以外の場合は任命権者のことを指す。

○ 以下のように、上記 i) ～ iii) は「①必須記録研修等」と、iv) は「②その他任命権者が必要と認めるものに含まれ得る研修等」に整理される。これらの内容は、次ページ以降に詳述する。

<研修履歴の記録の範囲一覧>

①必須記録研修等

- i) 研修実施者が実施する研修
- 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

○ 法律に基づく研修履歴の記録は、改正教育公務員特例法の施行日（令和 5 年 4 月 1 日）以後に行われた研修がその対象となる。しかし、教師個人の教職生涯を通じた資質向上を図る観点から、入職から現在までの研修履歴を蓄積し、それを振り返ることができるようにすることは有効であることから、当該施行日前行われた研修についても、その性質に応じて記録を作成することが考えられる。

○ 過去に別の任命権者の下で採用されていた者など、現在の任用関係に入る前の研修履歴については、可能な限り、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、記録を作成することが望ましい（「(2) 研修履歴の記録の目的」も参照）。

①必須記録研修等（教育公務員特例法第 22 条の 5 第 2 項第 1 号～第 3 号）

上記のとおり、i) 研修実施者が実施する研修（同項第1号）、ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等（同項第2号）、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（同項第3号）については、必ず研修履歴を記録する必要がある。

i) 研修実施者が実施する研修（同項第1号）には、主に教育センター等が主催する研修のほか、教育事務所や教育委員会事務局各課室等が主催するものが想定される。また、年度途中で企画・実施されるものも含めて、多種多様な研修が含まれるところ、任命権者が実施するおよそ全ての研修の受講履歴が記録の対象となるが、いわゆる「研修」と称されるものには、資質の向上を目的に行われるものと、事実上の情報提供や説明会に留まるものの双方が想定されるが、後者と判断されるものは記録の対象としないことも考えられる。

（中核市教育委員会の所管する学校の教師の研修履歴の扱い）

中核市の県費負担教職員については、任命権者ではなく、当該中核市が教員研修計画を定め、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修を行うこととされているが、市町村を越えて勤務校が変わっていく県費負担教職員の教職生活全体の連続性を考慮し、任命権者が研修履歴の記録を作成することとなっている。このため、中核市教育委員会は、自らが教員研修計画等に基づき実施する研修について、適宜、任命権者である都道府県教育委員会と共有することが必要である。具体的には、例えば、情報システムにより研修履歴を記録し、常時共有する仕組みを整えたり、定期的に中核市教育委員会から都道府県教育委員会に研修履歴に係る情報を提供したりすることなどが考えられる。

なお、県費負担教職員に関し、中核市以外の市町村教育委員会が実施する研修については、法律上、その研修履歴を必ず記録することとはされていないが、県費負担教職員に係る学校設置者・服務監督権者である立場から行われる中核的な研修とも言えることから、この研修履歴を記録する場合には、上記の中核市の県費負担教職員の場合と同様に、研修主体である市町村教育委員会と法律上の記録主体である任命権者との緊密な連携が図られる必要がある。

（市町村費負担教職員の研修履歴の扱い）

同一の学校において、県費負担教職員と市町村費負担教職員が存在する場合には、それぞれの任命権者が研修履歴の記録の範囲や方法等を定めることとなる。しかしながら、「(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期」に

記載のとおり、指導助言者として、学校内において対話に基づく受講奨励を実質的に担うこととなる校長等の学校管理職において、この研修履歴を活用した効果的・効率的な指導助言等を可能にする観点から、記録の範囲や方法等について、県費負担教職員の任命権者が定める記録の範囲や方法等に統一するなど、任命権者間であらかじめ統一的な運用となるよう協議しておくことが望ましい。

②その他任命権者が必要と認めるもの（教育公務員特例法第22条の5第2項第4号）に含まれ得る研修等

①の必須記録研修等のほか、②その他任命権者が必要と認めるものに含まれ得る研修等としては、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がある。

（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）

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については、服務監督権者である教育委員会や校長等の判断の下、高い必要性に鑑みて、職務として受けるものであることから、研修履歴の記録を作成することが望ましい。

また、学校管理職等がその内容を把握可能であり、一般的に職務研修に準ずる内容が求められる職専免研修については、研修履歴の記録を作成することが考えられる。

なお、市町村教育委員会が実施する研修等であっても、市町村立幼稚園の教師については、任命権者が市町村教育委員会であることから、市町村立幼稚園の教師の場合、当該研修等は①必須記録研修等と整理されることに留意すること。同様に、市町村立幼保連携型認定こども園の保育教諭についても、任命権者が市町村の長であることに留意すること。

（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）

校内研修・研究等の学校現場における日常的な学びについては、その時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われることが想定される。そのため、一律にその研修履歴の記録を作成することになじまない側面があるが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で教師個人の研修履歴を蓄積し、それを振り返るといふ趣旨に適う一定の校内研修・研究等は、研修履歴の記録を作成することが考えられる。このような校内研修・研究等としては、例えば、国・都道府県・市町村による研究委託（指定）や、年間を通じて、学

校ごとに主題を設定した上で組織的に行う研究活動など、各地域・学校の教育課題に即して学校全体で体系的・計画的に学び合い、振り返りながら資質向上を図るものが想定される。一方で、情報伝達を目的とするものや、例年確認的に行われているものなどは、記録のための記録となり、教師の負担が高まる可能性があり、記録にはなじまないと考えられる。

- なお、①必須記録研修等及び②のうち以上のようなものに関しては、免許状更新講習を含め、改正教育公務員特例法の施行日前に行われた研修等で、特に当該施行日前から既に一定程度の研修履歴の記録がある場合等においては、任命権者において適切と判断されるものについて、その性質に応じて研修履歴の記録を作成することも考えられる。

(教師が自主的に参加する研修等)

教師が自主的に参加する研修等（職専免研修を除く。以下同じ。）には、例えば、任命権者以外の市町村、教職員支援機構、大学・教職大学院、教科研究会、民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習が考えられる。このような研修履歴を記録することは、教師が自らの学びを振り返ったり、校長等と対話を行ったりする上で有益な場合も多いと考えられる。他方、このような研修等に関してすべからず記録を求めることは、その記録の負担のために、オンライン動画を視聴したり、見聞を広めるために研修に参加したりすることをためらうことも考えられる。また、不定形のために詳細な把握が困難なものや勤務時間外に行われるものなど、多様な内容・スタイルの学びが含まれることが想定される。これらに鑑み、教師が自主的に参加する研修等については、教師の申告により選択的に記録することを原則にすることが適当だと考えられる。

(4) 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（オンラインの場合はその旨）、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、研修レポートなどの中から、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ことが想定される。
- 教師の継続的な資質向上には、体系的・計画性のある研修会や講習といった定型的な学びの機会だけでなく、OJTをはじめとする教職生活における様々な経験の積み重ねも大きな影響を与えていることは言うまでもない。

教師の職能成長には、職務内外における経験自体はもとより、その経験を振り返ることにより教師本人が得る気づきやその組織的共有が重要である。このため、校内研修や授業研究を含む「現場の経験」を重視した学びについては、記録が過度な負担にならないよう留意しつつ、単なる経験ではなく、このような振り返りの要素を記録内容とすることも考えられる。

- 「(2) 研修履歴の記録の目的」の(基本的考え方)でも示したように、研修履歴の記録は、教師の資質向上・能力開発に資することを目的に行われるものであり、記録すること自体が目的化したり、過度な負担とならないよう、記録の簡素化に留意する必要がある。例えば、
 - ・研修レポートは、日常的な研修において獲得した知識等の記載を求めるのではなく、法定研修など教職生活における重要な節目で行われる連続性のある研修の際のみに、得られた課題意識や他の教師等との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させ、考えをまとめさせることを明確化した上で課すことや、
 - ・記録する媒体によって記録する内容を分けるなどの対応(教育センターが実施する研修の研修名や研修内容、受講年度などの基本的事項は情報システムを活用した電磁的記録として作成し、研修レポートや学校現場で日常的に行われる不定形の多様なスタイルの研修などは必要に応じて別途の電子ファイルや紙媒体で作成するなど)が考えられる。
- 特に教師個人に研修レポート等の報告を求め、記録の対象とする場合には、例えば、法律に基づく研修履歴の記録として任命権者に提出するものは真に必要なものに厳選するとともに、それ以外の提出は求めず、その様式や保管等は教師自らが振り返りやすい方法に委ねるなど、過剰な報告や記録により資質の向上のための取組に支障を来すことのないよう留意する必要がある。他方、記録自体とは別に、研修終了時に学んだ内容を振り返ったり、対話的な省察のプロセスを取り入れたりすることは重要であり、これらの活動を、研修終了後のレポート提出等によるのではなく、研修プログラムの中に含めて実施することは有効である。

(5) 研修履歴の記録の方法

- 研修履歴を記録する媒体は、基本的には、情報システムや電子ファイルを中心としつつ、場合によっては紙媒体など様々な媒体が考えられ、研修の態様や記録すべき内容に応じて、任命権者において適切と判断する媒体に記録する。その際、必ずしも記録媒体を統一する必要はないが、教師の資質向上・能力開発に資するという目的に適うよう、情報システムの整備・充実も

含め効果的・効率的な記録環境や方法を整えることが重要である。

- 研修履歴の記録の作成主体は、一義的には任命権者であるが、実際には、情報システム上で機械的に記録されたり、学校管理職等が所属職員分をまとめて記録したり、教師個人が自ら記録したりするなど、様々な方法が想定される。これらは、研修の態様や内容、記録すべき内容などに応じて、任命権者において適切な方法を定めることが望ましい。また、任命権者以外の者に研修履歴の記録行為を担わせる場合には、記録の作成主体は任命権者であるという認識の下で、記録された後の伝達・経由方法なども含め、関係者の役割分担を明確にしておくことが望ましい。
- なお、年間等を通じて行われる校内研修・研究等を記録の対象とする場合は、通常、その実施状況について教育委員会が把握していると考えられることから、教師の負担が増大しないよう、教育委員会や校長等管理職が、研修履歴の記録を行うことも考えられる。
- 研修履歴の記録の保存については、研修の態様や内容、記録する内容などに応じて、各任命権者が定める行政文書の管理に関する規定に従い、相当期間保存する。その際、教職生涯を通じた学びを振り返ることができるよう、管理に伴う様々な負担（例：情報システムの容量、管理運営費、紙媒体の場合における空間的制約など）を考慮しつつ、可能な限り、現職教師の入職から現在までの研修履歴の記録を保存しておくことが望ましい。
- 過去に別の任命権者の下で採用されていた者に関し、当該別の任命権者の下で作成された研修履歴の記録については、現在の任命権者において、当該記録を再度作成する義務はないが、可能な限り、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、記録を作成することが望ましい（「(2) 研修履歴の記録の目的」も参照）。

(6) 研修履歴の記録の時期

- 任命権者においては、「(5) 研修履歴の記録の方法」に応じて、適切な記録時期を定める。例えば、研修の性質や記録媒体、記録する主体に応じて、
 - ・ 情報システムを通じて、受講修了の都度、自動的に記録すること
 - ・ 対話に基づく受講奨励が行われる期末面談等の前にまとめて教師個人が記録すること
 - ・ 校内研修や授業研究の実績を校長等が期末面談前に記録することなどが考えられる。また、
 - ・ 情報システムを通じて、教師自らが学びや対話の中で得られた気づきや振り返りを記録すること
 - ・ 職務研修や職専免研修以外の研修も含めた自己研鑽などの多様な学びを

教師の判断で記録すること
なども考えられる。

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 任命権者は、「(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期」に記載のとおり、教師と学校管理職が行う対話に基づく受講奨励において活用するために研修履歴の記録を、当該教師及び学校管理職に提供する。
- このほか、研修履歴の記録は、教師個人による日常的な振り返りや学校管理職、サービス監督権者による校務分掌の整備・決定などに活用されることも想定されることから、面談等の教師と学校管理職との対話の場面だけでなく、日常的又は定期的に、これらの者に対し提供されたり、閲覧できる環境を整えたりすることが考えられる。
- 特に情報システムによって研修履歴の記録を作成する場合は、必要な情報管理の措置を取った上で、当該システムの閲覧権限を設定し、個々の教師及び学校管理職が常時閲覧できるようにすることが望ましい。その他の記録媒体の場合も、個人情報の管理に留意した上で、任命権者、サービス監督権者、学校管理職、教師が研修履歴の記録を共有することが考えられる。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

(教育公務員特例法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定による研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励)

- 指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励は、法律上、指導助言者である教育委員会が行うこととされているが、実際上は、その直接の指揮監督に服し、所属職員の日常のサービス監督を行う校長が行うことが想定される。校長は、所属職員を監督し、人材育成を含む校務全般をつかさどる立場にあることから、学校組織を構成する個々の教師の資質向上を促す第一義的な責任主体と言える。

その上で、校長は、適切な権限の委任の下で、副校長・教頭などの他の学校管理職とも役割分担しつつ、研修履歴を活用して、対話に基づき教師の資質向上に関する指導助言等を行うとともに、これら他の学校管理職に対しては、校長自ら指導助言等を行うことが想定される。このように研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、学校管理職が行うことが基本であるが、場合によっては、当該学校の規模や状況に応じて、適切な権

限の委任の下で、主幹教諭など学校管理職以外の者に対して、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の一部を担わせることも可能である。これらの場合には、あらかじめ、その役割分担や対象とする教師の範囲などの共通認識を図っておくことが望ましい。

- 任命権者等は、このような研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関して①任命権者である教育委員会（研修履歴の作成・提供・閲覧等の観点）、②研修実施者である教育委員会（研修事業を企画・実施する観点）、③指導助言者である教育委員会及び④学校管理職等の役割分担について、教員研修計画に記載することが望ましい。県費負担教職員の指導助言者となる市町村教育委員会は、都道府県教育委員会が策定する教員研修計画に定められる研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等に関する「基本的な事項」（例：教育委員会と学校管理職等の役割分担、面談の実施方法・時期、研修履歴の記録・提出等に関する基本的考え方など）を踏まえた上で、教育委員会と学校管理職等の具体的な役割分担について、要項等で定めることも考えられる。

- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが想定される。

なお、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の規定により行われる人事評価に関しては、校長等の管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報などを総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教師が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであり、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではない。一方、研修を行った結果として各教師が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となる。

- その際、期首面談の場においては、
 - ・学校管理職等は、①指標・教員研修計画や教師個人の職責・経験・適性に照らした人材育成、②学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保などの観点から行う、過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行うこと
 - ・教師は、①自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントしたり、②学校を支える力を獲得・強化する観点から自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をすることが考えられる。
- 期末面談の場においては、
 - ・学校管理職等は、当該年度の繁忙状況等を考慮した上での教師個人の職

能開発の参加状況、OJT や校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行うこと

- ・教師は、研修履歴を活用しつつ、OJT や校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返ること
- ・学校管理職等と教師が、これらを通じて、成長段階に応じて指標に定められた資質能力がどれくらい身につけられているかを確認・共有するほか、次年度以降の職能開発の目標を話し合うこと

などが考えられる。

- このほか、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、①教師の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③教師個人の人材育成の観点などから、これらが調和した効果的な職能開発を行うためのプロセスであることから、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。

(職や教科の専門性に応じた受講奨励)

- 養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されない教師については、その職特有の専門性に通じた学校管理職が当該学校内にいない場合が想定される。このため、域内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教師間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れることにより、当該専門性に係る資質の向上を図ることが有効と考えられる。また、これらの職種の教師が校内で果たす役割に鑑みれば、その職特有の専門性のみに過度に偏重することなく、異職種の教師間での学び合い等も積極的に進める必要がある。

各学校においてこれらの取組が円滑に行われるよう、教育委員会が主体的に学校横断的な役割を果たし、教育センターや教育事務所の指導主事による指導助言、域内の養護教諭・栄養教諭等の関係団体との連携協力体制の構築等を進めていくことが望まれる。その上で、学校管理職は、指導主事や他校に在籍する同職種の教師の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な資質向上の推進体制を整えることが望ましい。

- また、教科の専門性に係る資質向上についても、学校管理職は、自らの専門外の教科指導等に関し、校内の同じ教科の教師を通じて所属教師の指導状況の把握や指導助言をしたり、あるいは域内の同じ教科の教師の協力を得て、所属教師に対する指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な連携協力体制を整えることが有効である。その際、教育センターや教育事務所の指導主事による指導助言を活用するなど、教育委員

会が主体的に学校横断的な役割を果たしていくことが望まれる。

②校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

- 法律に基づく研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象には、校長等の学校管理職も含まれる。校長以外の副校長や教頭については、①の例に準じて、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行うことが想定される。
- 校長については、一義的には服務監督権者である教育委員会等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。実際には、教育長や教育委員会事務局職員等が受講奨励の主体となることが考えられ、例えば、人事評価における期首・期末面談の場を活用した教育長等による受講奨励が想定される。校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、一般の教師と同じく、指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなるが、校長職に採用される前の副校長・教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが望ましい。その際、校長に求められる資質能力として人材育成が大きな柱となることは言うまでもなく、特に所属職員への対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、服務監督権者である教育委員会等や任命権者による個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援が行われることが期待される。

(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対話に基づく受講奨励

(学校内で行う研修履歴の記録)

- 法律に基づき任命権者が行う研修履歴の記録とは別に、校内研修を中心に、学校現場における組織的かつ日常的な学びの記録を蓄積し、年間を通じた校内研修の総括の場や職員面談等の場において、その蓄積された記録を基に振り返り、今後の学校全体としての組織的な学びの方針・内容等に反映していくことも、教師の資質向上のための取組として有効である。
- このような、研修の性質に応じて学校内で研修履歴を記録することも、いわば「学校としての学びのポートフォリオ」として蓄積・活用していく意味で効果的であり、記録することが過度な負担になったり、記録すること自体が目的化しないよう留意しつつ、積極的に取り組むことが期待される。
- その際、任命権者・服務監督権者である教育委員会においては、各学校の校内研修の取組を把握し、当該学校に必要なフィードバックを行うほか、把握・蓄積された校内研修の実践事例等を域内の他の学校に共有することな

どが期待される。

(様々な主体・機会による対話に基づく受講奨励)

- 教師同士の学び合い文化を醸成する観点から、法律の規定とは直接関係なく、必ずしも研修履歴を活用することを前提としないが、例えばミドルリーダーやメンターなど学校管理職以外の教師の協力を得て、当該教師を通じて、対話に基づく受講奨励を行うことも考えられる。その際、メンターチームを活用した日常的な短い対話の機会や学年会など各学校等に適した様々な機会を活用することが考えられる。

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

- 一人一人の教師が、自らの専門職性を高め、誇りを持って主体的に研修を行うためには、教師の意欲と主体性を尊重することが重要である。研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、この考え方は同様であり、教師と学校管理職等とがこれまでの研修履歴を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の実施や受講の奨励を行うことが基本である。
- その上で、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は職務命令（注）を通じて研修を受講させる必要もあると考えられる。

（注）一般的に教育センターで実施される研修など校外研修に参加する場合に出張命令などという形で職務命令を伴うが、本章で用いる「職務命令」とは、学校管理職等と教師との対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修受講命令を想定している。

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

- 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のほか、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や、合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者としての参加を拒絶する場合、校内研修に形式的に参加するものの実際には他の業務を行うといった実質的に研修に参加しているとは言えない場合などは、当然、期待される水準の研修を受けているとは認められない。このような場合は、通常、学校管理職等による服務指導によって対処されるべき問題であるが、このような行為が繰り返されたり、常態化している場合には、行為態様の状況を総合的に勘案した上で、職務命令を通じて適切な研修受講を命じることが考えられる。

- 加えて、児童生徒等や学校を巡る状況の変化に速やかに対応する観点、地域・学校ごとの教育目標の達成や教育課題の解決に向けて必要な対応力を確保するといった観点などから、ICT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、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のプロセス等を通じて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、やむを得ない場合には、職務命令を通じて特定の研修受講を命じることもあり得る。その際、万が一、これに従わないような事例が生じた場合は、事案に応じて、人事上又は指導上の措置を講じることもあり得る。
- なお、このような教師に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、できる限り、研修権者・服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、研修受講を命じることが望ましい。また、服務監督権者である教育委員会は、教師の効果的な資質向上の観点から、必要に応じて、資質向上を含めた人事管理全般を担う任命権者とも情報共有の上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

3. 「指導に課題のある」教員に対する研修等

- 「指導に課題のある」教員（注1）に対する研修等については、これまでも、任命権者、服務監督権者、学校管理職等において、その取組が進められてきたが、今般の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、そのような教師に対する対処を更に早期に、かつ、効果的に行うことが可能になると期待される。
- 「指導に課題のある」教員の早期発見・早期対処については、一般的に、日常の服務監督の一環として行われる場合のほか、人事評価における面談などを通じて行われることが考えられる。その対処を効果的なものとするためには、今般の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みとも関連させながら、教師一人一人に応じた継続的な研修の受講を通じてその資質向上を図っていくことが望ましい。
- その際、当該教師の資質能力や、研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、学校管理職等からの指導助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、指標を踏まえて、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、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、研修受講につなげることが

考えられる。

- なお、このような教師の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。
- また、指導に課題のある教員のうち、情報提供や指導助言を行って実施された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ものには、教育公務員特例法第 25 条に基づき、任命権者である教育委員会による「指導が不適切である」教員（注 2）の認定やそれに引き続く指導改善研修に至るプロセスに入る可能性も考えられる。

指導が不適切な教員に対する人事管理については、「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」（平成 20 年 2 月策定。令和 4 年〇月一部改定）も参照されたい。

（注 1）「指導に課題のある」教員とは、「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に当たって一定の課題がみられる教員をいう。

（注 2）「指導が不適切である」教員とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに分限処分等の対象とはならない者をいう。

終わりに

- 本ガイドラインは、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関し、教育委員会等における適正な運用に資するよう定めるものであるが、この前提となる「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、審議まとめでも指摘されているように、一人一人の教師が、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。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- その意味で、この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。このため、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。同じく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。

- 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についても、十分に留意しなければならない。
- 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、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。

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のポイント①

※黄色マーカー部分が主な改定内容

<全体構成>

はじめに

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方
2. 「指導が不適切である」教諭等の定義
3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請
4. 専門家等からの意見聴取の在り方
5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等

6. 指導改善研修

(1) 研修内容等

(2) 研修期間

7. 指導改善研修終了時の認定

8. 指導改善研修後の措置

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

10. その他

はじめに

- ・ 指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に係る提言等を踏まえ、平成19年6月教育公務員特例法が改正され、任命権者である教育委員会は、「指導が不適切である」と認定した教諭等に対して、指導改善研修を実施することを義務付け
- ・ 改正法の趣旨に則った人事管理システムを整備し、公正かつ適正に運用するためのガイドラインを策定（平成20年2月）
- ・ **教員育成指標・教員研修計画の策定（平成28年改正法）、研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導助言等（令和4年改正法）**など、研修を取り巻く制度改正等を踏まえてガイドラインを改定（令和4年8月）

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方

- ・ 教員としての必要な資質能力を確実に保持するため、必要な施策を総合的に講じていくことが重要であり、教員が継続的に指導力を維持・向上していくことが必要
- ・ 指導が不適切な教員の問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因
- ・ ガイドラインは、「指導が不適切である」教諭等の認定について、把握及び報告・申請の段階から研修後の措置までを一連の人事管理システムと捉え、公正・適正な実施を目的

2. 「指導が不適切である」教諭等の定義

- ・ 「指導が不適切である」教諭等とは、知識、技術、指導方法 その他教員として求められる資質能力（※）に課題があるために、日常的に児童等への指導を行われることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者

※ **資質能力には、新しい教育課程への対応やICT・データの利活用、特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など、時代の変化に対応して身に付けるべきものも含まれる**

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のポイント②

3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請

- ・ 校長等による日常的な観察、指導主事等による観察や面談、保護者からの意見や苦情等により、指導状況等を把握（人事評価に係る取組を効果的に活用することも考えられる）
- ・ 指導状況の記録等の負担感やその後の対応の不安感等から、対応を先延ばしするようなことがあってはならない
- ・ 校長は早期に教育委員会と情報共有を図るとともに、教育委員会は学校任せにせず、積極的に関与。また、教育委員会においては、弁護士等への相談体制の整備が望まれる。
- ・ 校長は、指導に課題がある教諭等に対し、情報提供や指導助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善がみられず、校内等での対応だけでは指導の改善が見込まれないと判断する場合、教育委員会に報告・申請

6. 指導改善研修

- ・ 能力・適性等や研修履歴を踏まえ、個別研修計画書を作成（教員育成指標等を活用し、向上を目指すべき資質等について共通理解を得る）
- ・ 教育委員会等が設置する教育センターを活用（必要に応じて、所属の学校等での実地研修を実施）
- ・ 指導の改善状況を適切に記録する必要
- ・ 研修期間は1年を越えない範囲（延長しても2年）

4. 専門家等からの意見聴取の在り方

- ・ 「指導が不適切である」教諭等の認定等にあたり、教育学、医学、心理学等の専門家（弁護士も可）及び市町村等の区域内に居住する保護者から意見を聴取

5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等

- ・ 専門的知識・技術等や指導方法、児童生徒理解等の観点及び観点ごとの評価項目を設定し、評価するなどして、その結果に基づいて総合的に判断（子どもたちの授業における理解の程度や反応等も含め、多様な観点から判断）
- ・ 原因が精神疾患等による場合、治療に専念させることが必要
- ・ 対象となる教諭等から意見聴取の機会を確保する必要

7. 指導改善研修終了時の認定

- ・ 指導改善研修終了時に「指導の改善の程度に関する認定」を実施（専門家等、教諭等本人からも意見聴取）

8. 指導改善研修後の措置

- ・ 学校復帰のほか、未だ「指導が不適切である」場合、①研修再受講、②分限免職、③教員以外の他の職に転任等を実施（教員の適格性を欠く者は、分限処分を的確・厳格に実施）

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

- ・ 「指導が不適切である」教諭等には至らない「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奨励、校内研修の工夫、学校内又は教育センターにおける集中的な研修の実施等により、未然防止・早期対応

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



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

平成20年2月8日
(令和4年8月31日一部改定)

<目 次>

はじめに	1
1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方	3
2. 「指導が不適切である」教諭等の定義	7
3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請	11
4. 専門家等からの意見聴取の在り方	16
5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等	18
6. 指導改善研修	20
(1) 研修内容等	20
(2) 研修期間	22
7. 指導改善研修終了時の認定	24
8. 指導改善研修後の措置	26
9. 教員の指導力の維持・向上のための取組	29
10. その他	32

はじめに

- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが大きく、教員の資質向上はいつの時代においても重要な課題である。
- 全国の教員の大多数が日々献身的に教育活動に従事している反面、残念ながら、ごく一部に指導が不適切である教員が存在することも事実である。こうした状況を解決することが、すべての子どもたちが質の高い教育を享受し、国民の教育への信頼を築く上で、喫緊の課題となっている。
- 各都道府県・指定都市教育委員会においては、これまで文部科学省の調査研究事業（平成12年度～平成14年度実施）等を活用して、指導が不適切である教員に対して継続的な指導や研修を行うとともに、状況に応じて免職等の分限処分や教員以外の職への転任等を行う制度を運用してきたところである。
- この間、平成12年12月に教育改革国民会議から出された「教育改革国民会議報告－教育を変える17の提案－」においては、指導等が改善されないと判断された教諭等について、他職種への配置換えを可能にする途を拡げ、最終的には免職等の措置を講じることが提言された。また、平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、指導が不適切である教員に対して毅然と対処することが重要であるとの提言がなされた。
- 平成18年12月には、教育基本法が改正され、その第9条において、教員の使命や職責、待遇の適正等に加え、教員の養成と研修の充実等について新たに規定された。この改正を受け、平成19年3月には中央教育審議会答申「教育基本法の改正を受けて緊急に必要なとされる教育制度の改正について」において、指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に関する提言がなされた。
- これらを踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理システム（以下「人事管理システム」という。）については、全国的に教育水準の確保を図る観点から、平成19年6月、教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成19年改正法」という。）が制定され、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（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（以下「教諭等」という。）の任命権者である教育委員会は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する「指導が不適切である」と認定した教諭等に対して、指導改善研修を実施することが義務付けられることとなった。

- 平成20年4月1日から平成19年改正法が施行されるに当たり、各教育委員会において平成19年改正法の趣旨に則った人事管理システムが整備され、全国的な教育水準が確保されなくてはならないことから、文部科学省においては、人事管理に係る専門家の協力を得て、各教育委員会が従来の指導が不適切な教員に対する人事管理を見直し、平成19年改正法の趣旨に則った適切な人事管理システムを整備し、公正かつ適正に運用するためのガイドラインを策定することとした。
- また、平成20年2月に本ガイドラインが策定された後においては、平成28年11月に教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成28年改正法」という。）が制定され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、①校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「教員育成指標」という。）及び②教員育成指標を踏まえて、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（教員研修計画）の策定が義務付けられた。また、教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。
- さらに、近年、社会が急速に変化し、学校現場でも様々な課題への対応が求められており、各地域の課題やニーズに応じた体系的な研修やオンラインの活用の広がりなど、研修環境も変化している。こうした社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和4年5月に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（以下「令和4年改正法」）が制定され、研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等が教育委員会に義務付けられるとともに、これらに関連して必要な指針・ガイドライン¹の整備が行われた。
- 本ガイドラインの改定は、こうした研修に関する制度改正等の学校・教員を取り巻く状況の変化等に加え、平成19年改正法以降の人事管理システムの運用状況を踏まえて行われるものである。
- 本ガイドラインにより、各教育委員会における人事管理システムが法律の趣旨に則って適切に整備・運用され、教員への信頼の確保、ひいては、全国的な教育水準の向上が図られることを期待する。

¹ 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月文部科学省告示、令和4年8月改定）、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月策定）

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方

教員の資質能力向上に向けた取組と人事管理システムの意義

- 教育を取り巻く環境が大きく変化する中で、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教育活動の直接の担い手である教員に対する揺るぎない信頼を確立し、教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。
- 学校は、多様な資質能力を持つ個性豊かな人材によって構成される教員集団が連携・協働することにより、組織全体として充実した教育活動を展開できること、教員一人一人の資質能力はそれぞれの職能、専門分野、能力・適性、興味・関心等に応じ、生涯にわたり向上が図られるものであること等を踏まえ、養成段階から、その後の教職生活までを一つの過程として捉え、その全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保持するため、必要な施策を総合的に講じていくことが重要である。
- こうした観点の下、養成や採用の段階において教職にふさわしい人材を育成・確保することはもとより、教育を取り巻く環境が大きく変化している中で、採用後の教員が継続的にその指導力を維持・向上していくことが求められる。
- このため、現職研修は、教員の経験に応じて体系的に実施することが求められ、教員に採用された1年目に教員の職務の遂行に必要な実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を修得させることを目的とした初任者研修や、中堅教員として節目になる時期に自らの能力や適性等を見直し、中堅教員として補うべき資質能力を養成し、自らが得意とする分野を伸ばすこと等を目的とした中堅教諭等資質向上研修の実施が、法律により任命権者に義務付けられている。このほか、都道府県・指定都市教育委員会等において職能に応じた研修、社会体験研修等の機会の整備が着実に進められてきたところである。
- また、平成28年改正法により、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員育成指標及び教員研修計画の策定が義務付けられ、教員の資質能力向上のための各地域の課題やニーズに応じた体系的、計画的な研修のしくみが整ってきたところであり、こうした枠組みを構築することにより、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されるようになってきているところである。
- その一方で、変化の激しい時代におけるこれからの教師の学びの姿としては、教師一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と具体的な目標設定を行った上で、個別最適で協働的な学びが行われることが必要であり、令和4年改正法により、教師と校長等がこれまでの研修記録を活用しながら対話を行い、そ

れを踏まえた研修の実施や資質向上に関する指導、助言等を行う仕組みを設けられることとなり、必要な研修がより一層進められるものと考えられる。

- このような体系的な現職研修等の施策が実施されているところではあるが、教員の中には、教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため学習指導を適切に行うことができない者、児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない者等が存在することも事実である。こうした問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、保護者や国民の厳しい批判の対象となり、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因となっている。
- また、保護者や国民から質の高い教育が求められる現在、教員の質を高め、変化に対応した教育活動を行っていくためには、指導が不適切な状態が生じている時点において、その状態を改善すべく、適切に対処することが重要である。
- 本ガイドラインは、「指導が不適切である」教諭等の認定について、その把握及び報告・申請の段階から研修後の措置までを一連の人事管理システムと捉え、その各段階において、人事管理システムが公正かつ適正に実施され、「指導が不適切である」教諭等に適切な措置がなされることを目的とするものである。
- なお、教員は、時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるため、求められる知識・技能が変わっていくことを意識して、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが求められるところであり、本ガイドラインでは、指導が不適切な状態に陥った後の対応策にとどまらず、そういう状態に陥らないよう未然に防止することがより望ましいものであることから、教員の指導力の維持・向上のための取組についても併せて記載することとした。

人事管理システムの整備・運用に当たって

- 人事管理システムの整備・運用に当たっては、まず何よりも、教諭等の職務が、児童等に対して日常的に授業を行うものであり、その指導が心身ともに発達段階にある児童等に対して、直接的かつ将来にわたって大きな影響を及ぼすものであることを踏まえ、すべての任命権者において、「指導が不適切である」教諭等に対して必要な措置が公正かつ適正に行われるよう条件を整備することが重要である。
- 本ガイドラインの作成に当たっては、以下の点を重視した。各教育委員会において人事管理システムを整備・運用するに当たっては、こうした点に十分留意する必要がある。
 - ① 「指導が不適切である」教諭等を的確に把握・認定し、よりの確な対応が行えるようにするため、対象となる教諭等の定義や認定手続等を明確化すること。

- ② 学校と教育委員会は、報告・申請を一体となって行うなど必要な連携を十分行うこと。特に、教育委員会が積極的に校長を支援し、校長が報告・申請を行いやすい環境をつくること。
- ③ 学校や教育委員会は、「指導が不適切である」教諭等に対し、早期に対応するとともに、研修内容を充実させ、対象となる教諭等の現場復帰を促進すること。
- ④ 指導改善研修の終了時における指導の改善の程度により、免職その他必要な措置を講ずることとなることを明確にすること。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1 総括的な事項について

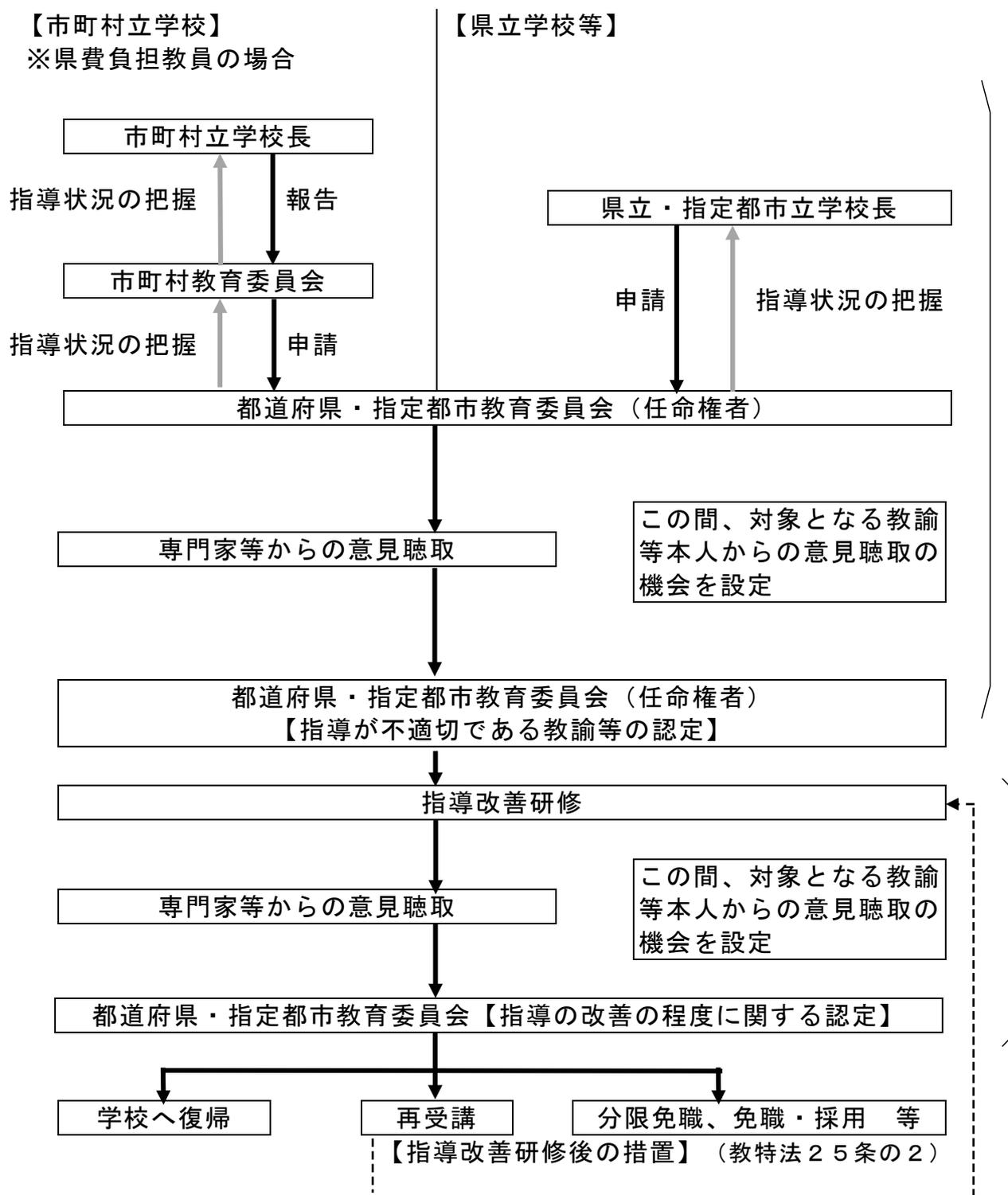
（1）第25条の2及び第25条の3の措置の公正かつ適正な運用について

第25条の2及び第25条の3の措置は、全国的な教育水準の確保の観点から、指導が不適切な教員に対する人事管理に関する所要の手續について法律上規定したものであり、その趣旨を踏まえ、各任命権者においては、指導が不適切な教員に対する人事管理システムのより一層公正かつ適正な運用に努めること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

<参考>

○指導が不適切な教員の人事管理システムの流れ（イメージ）



※「免職・採用」とは、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の2に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用をいう。

2. 「指導が不適切である」教諭等の定義

- ここでいう「指導が不適切である」教諭等とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに後述する分限処分等の対象とはならない者をいう。
- 「指導が不適切である」ことの実例は、平成19年7月31日付け、19文科初第541号の「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）」（以下「平成19年改正法の施行通知」という。）において、次のように示しているところである。

第二 留意事項
第2 教育公務員特例法の一部改正関係
2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）
「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。
各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。
① 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない場合（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）
② 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けない等）
③ 児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

- なお、教員として求められる資質能力には、これまで教員として不易とされてきた資質能力のみならず、新しい教育課程への対応やICT・データの利活用、特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など、時代の変化に対応して身に付けるべき資質能力も含まれ、教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力に定められる資質能力等も参考とすることが求められる。
- 一方で、これらの資質能力の有無については、教員の外部にあらわれた行動、態度に徴して判断され、その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん、それら一連の行動、態度について有機的に関連付けてこれを評価すべく、さらに当該教員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮し、これら諸般の要素を総合的に検討する必要があることに留意する必要がある。

(分限処分との関係)

- 教員として適格性に欠ける者や、人事評価及び勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績が良くない者等、地方公務員法第28条に規定される分限処分事由に該当する者は、分限処分を的確かつ厳格に行うべきである。
- 「指導が不適切である」ことの原因が精神疾患に基づく場合には、本措置の対象にならないものであって、医療的観点に立った措置や分限処分によって対応すべきものである。(ただし、認定に当たっての留意事項については、「[5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等](#)」を参照のこと。)

(懲戒処分との関係)

- 地方公務員法第29条に規定される懲戒処分事由(非違行為等)に該当する者については、指導改善研修により対処するのではなく、懲戒処分を行うべきである。

(人事評価との関係)

- 平成26年5月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が制定され、公立学校の教職員も含め、地方公務員について人事評価制度が導入されている。人事評価は、当該教職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、自己申告、面談、評価結果の開示等の人事評価の実施に係る一連の取組は、「指導が不適切である」教諭等の把握、認定等や指導が不適切な状態に陥らないための研修等と密接に関連し得るものであることから、各教育委員会においては、評価結果のみならず、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用する必要がある。

(教諭等以外の職員)

- 教特法第25条第1項に基づき、指導改善研修の対象範囲については、児童等に対し、直接、教科等の指導を日常的に実施する者として、「小学校等の教諭等」に限定されているが、任命権者の判断により、栄養教諭や養護教諭といった、法律上指導改善研修の実施が義務付けられていない者に対しても同様の研修を実施することは可能である。
- 校長、副校長、教頭や、主幹教諭、指導教諭の職に任命された者は指導改善研修の対象ではない。こうした職の者が、その職務に関し課題が生じている場合には、速やかに当該者の能力と適性に応じた職に降任させる等の措置を検討すべきである。
- また、教育公務員特例法施行令第5条により、条件付採用期間中の者、臨時的に任用された者は指導改善研修の対象から除かれている。

（「指導が不適切である」との認定に至らない者）

- 教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、教特法第25条第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等（以下「指導に課題がある教諭等」という。）についても、児童等に対する十分な教育上の配慮を行った上で、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められる。
- この指導に課題がある教諭等に対して、学校内又は都道府県・指定都市教育委員会等が設置する教育センター等教員の研修を行う機関（以下「教育センター」という。）において集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。（詳しくは、「[9. 教員の指導力の維持・向上のための取組](#)」を参照のこと。）

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第二 教育公務員特例法の一部改正関係

- 1 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭及び講師（以下「教諭等」という。）の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならないこととしたこと。（第25条の2第1項）

第二 留意事項

第二 教育公務員特例法の一部改正関係

- 1. 総括的な事項について
 - (2) 第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について
 - ① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。
 - ② 第25条の2及び第25条の3の措置は、児童生徒への指導が不適切な教員が指導に当たることがないように、各任命権者が、より適切に対応することができるようにする趣旨から設けられたものであり、教員として適格性に欠ける者や勤務実績が良くない者等、分限免職、分限降任又は分限休職に該当する者（地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する者）については、当該処分を的確かつ厳正に行うべきであること。
 - ③ 指導を適切に行うことができない原因が、精神疾患に基づく場合には、本措置の対象にはならないものであって、医療的観点に立った措置や分限処分等によって対応すべきものであること。
- 2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）
第25条の2第1項の「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。
各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。
 - ① 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うこと

ができない場合（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）

- ② 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けられない等）
- ③ 児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

3 指導改善研修について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項において、任命権者に対して、指導改善研修をしなければならない義務の対象としているのは、公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園の教諭、助教諭及び講師としていること。

校長、園長、副校長、副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭及び養護助教諭等については、任命権者に対して指導改善研修の実施を義務付ける対象から除いているが、このことは、各任命権者において必要があれば、これらの者に対して指導改善研修を実施することを妨げるものではないこと。

また、指導が不適切であると認定された教員が、指導改善研修を受講している期間中において、当該教員が、地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する場合には、当該教員に対し分限処分を行うことは妨げられないこと。

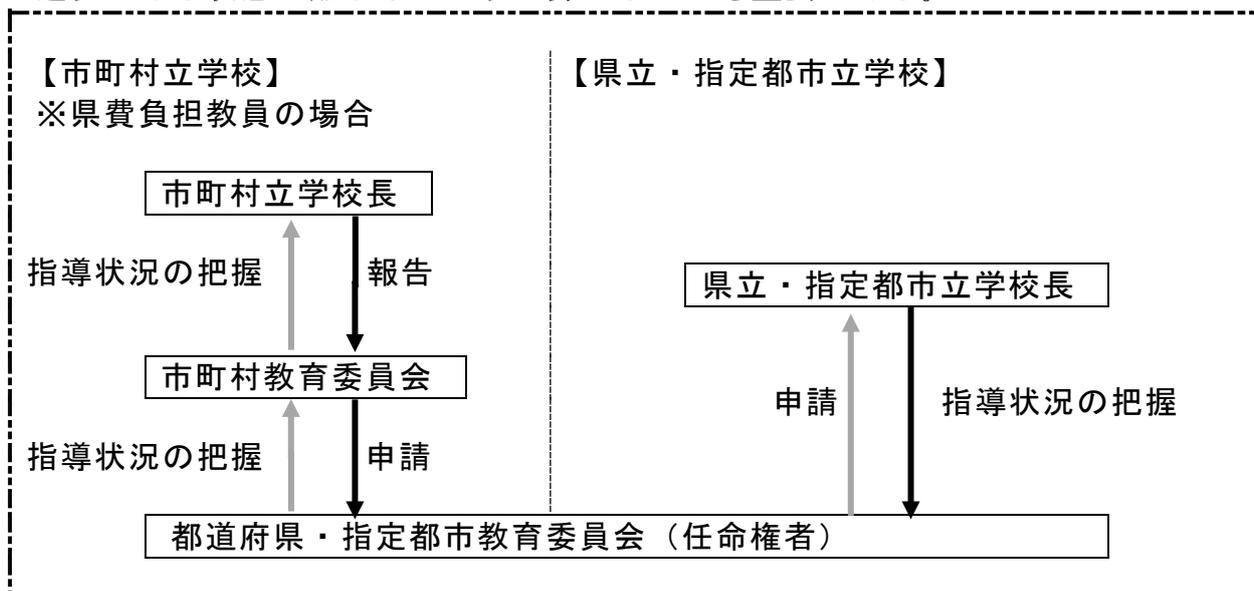
なお、地方公務員法第29条第1項の規定による停職中の者に対して、指導改善研修の受講を命ずることはできないこと。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請

- 教特法第25条第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等に該当する者がいる場合には、任命権者である教育委員会は、その権限と責任の下、当該教諭等を「指導が不適切である」教諭等として認定する。その前段階として、校長や服務監督権者である教育委員会が報告・申請を行うこととなる。

その際、校長と教育委員会が一体となって、「指導が不適切である」教諭等を適切に把握し、報告・申請につなげることが重要である。また、校長や服務監督権者である教育委員会は、申請の前に、指導に課題がある教諭等に対して、研修履歴に基づき適切な研修の受講について情報提供や指導、助言を行い、指導が不適切である状態に陥らないように努めることも重要である。



（事実の確認の方法）

- 「指導が不適切である」との事実の確認に当たっては、例えば、校長等による日常的な観察、指導主事等による観察や面談、保護者からの意見や苦情等により、学校での指導状況、校内での改善方策の成果等についての的確に把握することが重要である。この際、上述のとおり、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用することも考えられる。

指導状況の把握

（校長による把握）

- 校長は、日常の授業観察を通じて、あるいは児童等や保護者からの意見・苦情等から、所属する教諭等の指導状況の把握に努めなければならない。
- 所属する教諭等の指導に課題があると認めた場合には、校長は、早期に、当該教諭等に対し、指導、助言その他の支援を行うことが重要である。その際、人事評価に係る面談の機会等も有効に活用して、指導上の課題を明確にし、当該教諭等と共通理解をもつことができれば、指導が不適切な状態に至らないで早期に課

題を解決することにつながることを当該教諭等に理解させることが効果的である。「[9. 教員の指導力の維持・向上のための取組](#)」を参照のこと。

- 校長は、日常から相談しやすい環境を作るとともに、面談による目標設定、授業観察や評価等から成る人事評価等の機会等も活用することが重要である。また、必要に応じ、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等とも連携して、教諭等の指導状況等の把握、対象となる教諭等に対する指導、助言等について助けを得るとともに、教育委員会に対し、指導主事等による学校訪問を依頼するなど、教諭等の指導状況について教育委員会と共通認識を持つように努めることが重要である。
- なお、こうした把握に関して、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。把握等の取組を躊躇し、その後の必要な対応につながらないこととなれば、当該教諭等に対して必要な指導力向上の機会を奪うこととなるのみならず、当該教諭等から指導を受ける児童生徒等への影響も懸念される。
- 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、学校任せにせず、積極的に関与することが期待される。また、教育委員会においては、こうした校長の不安や負担感の解消につながるよう、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。

(教育委員会による把握)

- 設置者である教育委員会は、自らが設置する各学校の教育活動の状況や教諭等の指導状況等を的確に把握する責務を負っている。
- 学校の設置者である教育委員会は、服務監督権者あるいは研修実施者として、学校からの求めがあった場合に対応すればよいということではなく、日常的に指導主事等が学校を訪問したり、人事評価制度を活用するなどして、各学校における教諭等の状況を把握し、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、積極的に関与することが重要である。こうした取組を通じて校長と共通認識を持つよう努めることが、報告・申請に係る校長の負担を軽減するとともに、当該教諭等に対する評価の客観性を高める上で重要である。
- 県費負担教職員について、都道府県・指定都市教育委員会は任命権者として、「指導が不適切である」教諭等を的確に把握する必要がある。このため、市町村教育委員会からの情報提供や申請を待つだけでなく、例えば、教育事務所等において市町村教育委員会等と連携し、主体的に情報収集を行うなど、域内の各学校

における状況把握に努めなければならない。

(関係機関間の情報提供)

- 県費負担教職員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が転出する場合には、その状況を服務監督権者である教育委員会は、任命権者である教育委員会に報告することが重要である。
- 任命権者である教育委員会は、教員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が異動する場合には、そのことを異動後の学校やその設置者である教育委員会に説明し、異動後の学校の校長が適切な指導を行えるようにするなどの情報提供を適切に行うことが重要である。

(保護者等の要望・意見等による把握)

- 学校や教育委員会は、学校運営協議会の委員や学校評議員、保護者や地域住民等から教員の指導に関する要望・意見等が寄せられた場合には、その状況の確認を行うなど、的確な情報収集に努めることが重要である。

報告・申請

- 校長は、指導に課題がある教諭等に対し、情報提供や指導、助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善が見られず、校内等での対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断し、「指導が不適切である」教諭等に該当すると考える場合には、任命権者である教育委員会に報告・申請を行う。
- 県費負担教職員の場合については、校長から市町村教育委員会に対して報告を行う。市町村教育委員会は、必要な指導、助言を行うとともに、必要な要件を満たしていると考えられる場合には、都道府県教育委員会に対して申請を行う。
- 校長や教育委員会が報告・申請を行う際には、当該教諭等に対して「指導が不適切である」と判断する理由を伝え、指導改善研修を受講させる目的を明確にしておくことが重要である。
- 指導を改善させ、学校へ復帰できるようにするためには、早期に対処することが重要であることから、「指導が不適切である」教諭等を把握した場合には、校長は、速やかに報告・申請を行うことが必要である。
- 学校から教育委員会への報告・申請は、校長の権限と責任において行われるものであるが、例えば、校長による報告書・申請書に、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等のいずれかによる評価結果を添付することも、客観性を高めるための運用上の工夫として考えられる。

- 報告・申請に係る手続として、次のようなものが一般的である。
 - ① 任命権者である教育委員会において、校長が「指導が不適切である」教諭等に該当するか否かを判断する材料となる、教諭等の指導状況や具体的行動等に係る観点及び評価項目を設定する。
 - ② 校長は、上記①の観点及びその評価項目にどの程度該当するかを確認した上で、評価を実施する。
 - ③ 校長は、上記②の評価結果に基づいて、学校内の対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断した場合、任命権者である教育委員会に対して報告・申請を行う。

報告・申請に係る教育委員会の支援

- 校長が「指導が不適切である」教諭等の認定に係る報告・申請を行うに当たっては、校長に相当の負担がかかることに配慮し、教育委員会は適切かつ速やかに校長から報告・申請がなされるよう、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が求められる。その支援の一例として、指導主事や管理主事、校長経験のある職員が学校訪問を行い、校長とともに「指導が不適切である」か否かの判断を行うことが考えられる。

また、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。

- 報告・申請に当たっては、実際に、校長等が授業観察等を踏まえ、評価を行うこととなるが、その際過度な負担とならないよう配慮することが重要である。例えば、任命権者である教育委員会が、校長に対し、認定に必要な観点や評価項目等を示し、予め評価のポイントとなる点や記入例、記録の目安等を整理して明示しておくことも校長の負担軽減につながると考えられる。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

- 6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第一項及び第四項の認定の手続に関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

7 認定の手続に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）

「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。

また、「その他認定に必要な手続」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手続、
- ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手続、
- ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手続、

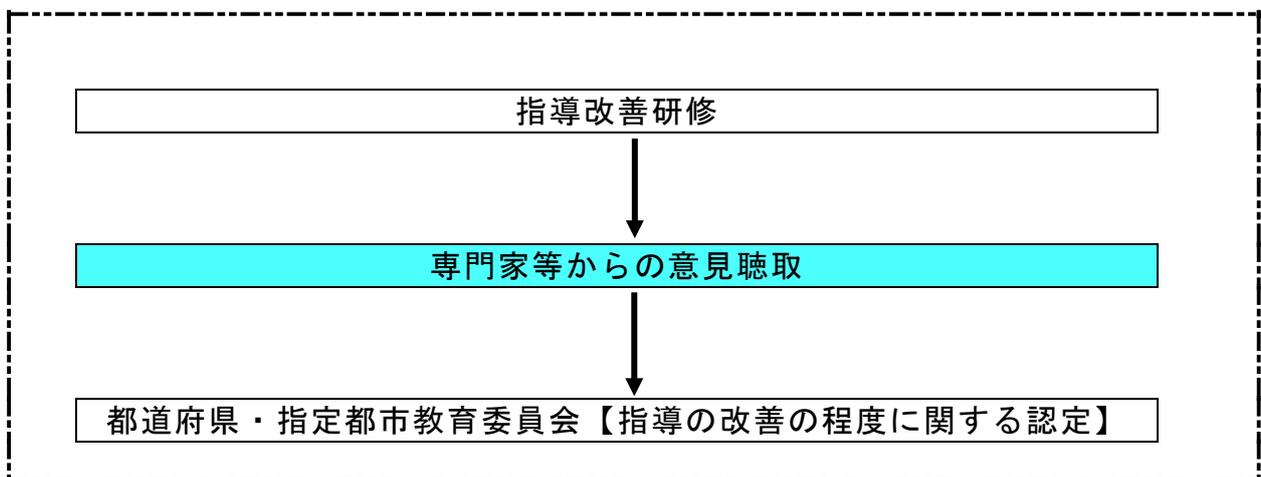
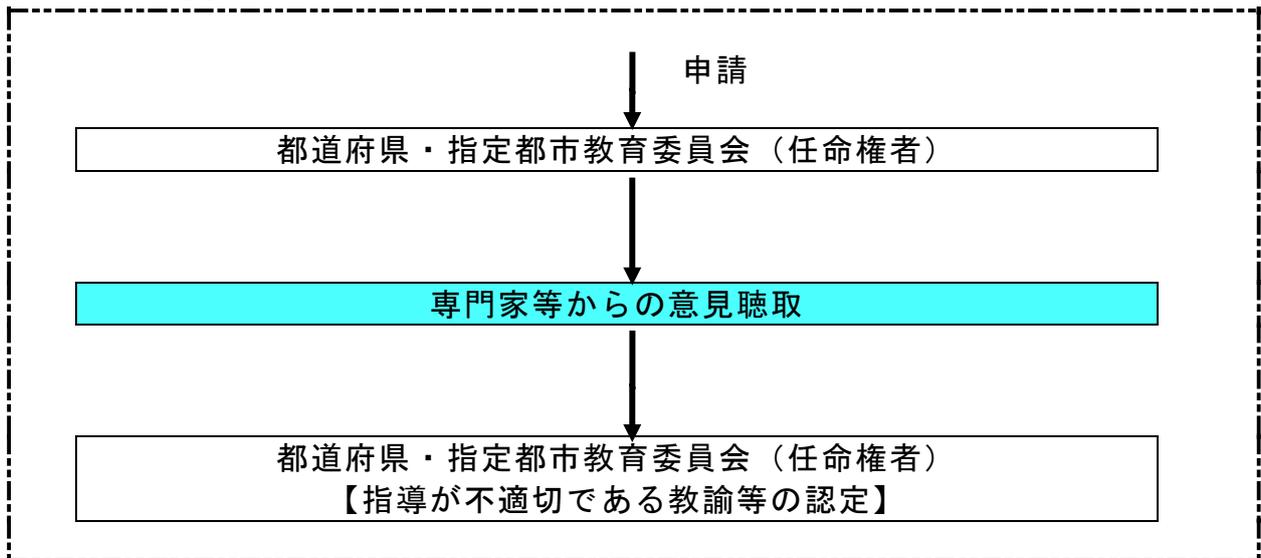
などを想定している。

なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長から指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うとともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

4. 専門家等からの意見聴取の在り方

- 教特法第25条第5項においては、人事管理システムが公正かつ適正に運用されるため、「指導が不適切である」教諭等の認定及び指導改善研修終了時における「指導の改善の程度に関する認定」を行うに当たり、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう、児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者や任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（以下「専門家等」という。）の意見を聞くこととしている。



（専門家等の選任）

- 児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者については、平成19年改正法の施行通知に例示されている者のほか、例えば、教職員の健康管理や服務等に関する専門的知識を有する医師や弁護士等が考えられる。また、児童生徒の教育や心理の専門家である教育学者や臨床心理士等も考えられる。

（専門家等からの意見聴取の方法）

- 専門家等からの意見聴取の方法については、法律上特定されていないが、平成19年改正法の施行通知において、「指導が不適切である」教諭等の認定に当た

り行われる専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図る観点から、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めることが示されているところである。

（専門家等の意見）

- 専門家等からの意見聴取の目的は、人事管理システムの公正かつ適正な実施に向け、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう専門的知見を得るところにある。

任命権者である教育委員会は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には自らの権限と責任に基づいて認定を行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

- 5 任命権者は、第一項及び前項の認定に当たっては、教育委員会規則（幼保連携型認定こども園にあつては、地方公共団体の規則。次項において同じ。）で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）である者の意見を聴かなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 5 任命権者は、指導が不適切であることの認定及び指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する認定を行うに当たっては、教育委員会規則で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該都道府県又は市町村の区域内の保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）（以下「専門家等」という。）の意見を聴かなければならないこととしたこと。（第25条の2第5項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 6 指導が不適切な教員の認定の手続について（第25条の2第5項関係）

第25条の2第5項により、各任命権者は、教育委員会規則において、専門家等からの意見聴取に関して必要な事項について規定する必要があること。

「その他児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者」としては、退職教員、地域の校長会関係者、地域の教育長協議会関係者などを想定していること。

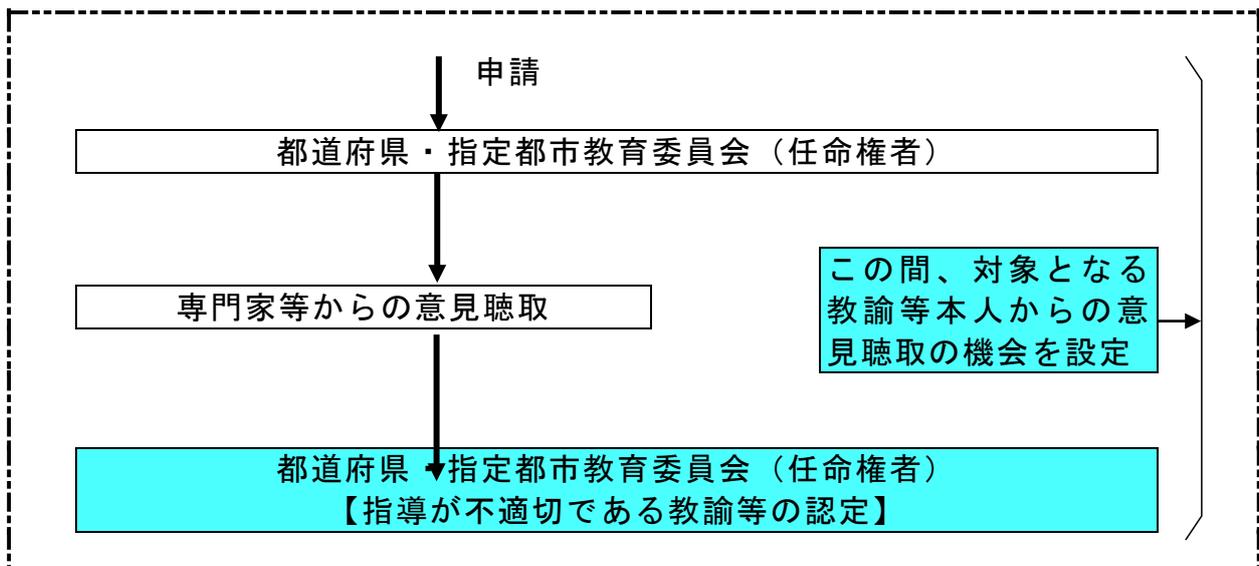
任命権者は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には、自らの権限と責任に基づいて、公正かつ適正に指導が不適切な教員の認定を行うこと。

指導が不適切な教員の認定における専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図ることから、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めること。

なお、専門家等は、教職員の人事等に関する情報を知りうる立場にあることから、一般職の公務員と同様に、任期中及び任期終了後において守秘義務を負うことが必要であるため、各任命権者は、教育委員会規則に、専門家等からの意見聴取に関して必要な規定を整備する際に、あわせて守秘義務に関する規定を設けること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等



（認定に必要となる観点及び評価項目の活用）

- 認定に当たっては、平成19年改正法の趣旨及び本ガイドラインで示した定義をもとに、専門的知識・技術等や指導方法、児童生徒理解等の観点及び観点ごとの評価項目を設定し、その項目に照らして評価するなどして、その結果に基づいて、総合的に判断する。
- 評価項目の作成に当たっては、教諭等の能力に着目するだけでなく、子どもたちの授業における理解の程度や反応等に着目した評価項目を作成することも一つの方法である。

（認定の方法）

- 「指導が不適切である」状態にあるか否かは、例えば指導が不適切であると認められる行為の数のみによって機械的に判断できるものではない。公正かつ適正な判定のためには、申請書に示された様々な情報から総合的に判断することが必要である。子どもたちの授業における理解の程度や反応等を含め、多様な観点から判断し、客観性を高めるようにしなければならない。

（指導が不適切である原因が心身の故障による場合の扱い）

- 「指導が不適切である」教諭等と認定する時点において、その原因が、明らかに精神疾患等心身の故障による場合は、指導改善研修によらず、病気の治療に専念させることが必要である。
- 「指導が不適切である」教諭等の認定に当たっては、当該教諭等から、かかりつけの医師等の診断書が出された場合であっても、状況によっては、服務監督権者である教育委員会の判断により、例えば、指定医の診断を別途受けるよう受診命令を発するなど、客観的な判断を行うための措置を講ずることも考えられる。

- 実務においては、「指導が不適切である」教諭等に心身の故障がある可能性もあるが、そのことが「明らか」ではないという場合があることも指摘されている。休暇や治療等の必要がなければ、「指導が不適切である」と認定することも考えられるが、こうした場合においては、指導改善研修に入った後においても、必要に応じ、医師の診断を受けさせ、心身の故障があるか否かを確認するといった配慮が望まれる。

(対象となる教諭等本人からの意見聴取)

- 平成19年改正法の施行通知にも記載されているとおり、「指導が不適切である」教諭等の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、対象となる教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。
- 対象となる教諭等本人からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が「指導が不適切である」との認定を行うまでに適当と考える時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条
6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第一項及び第四項の認定の手續に関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）

第25条の2第6項により、指導が不適切な教員の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、教育委員会規則において、事実の確認の方法や認定の手續に関し必要な事項を定めるに当たっては、あわせて対象となる教員本人から書面又は口頭により意見を聴取する機会を設けることについての規定を設けること。

「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。

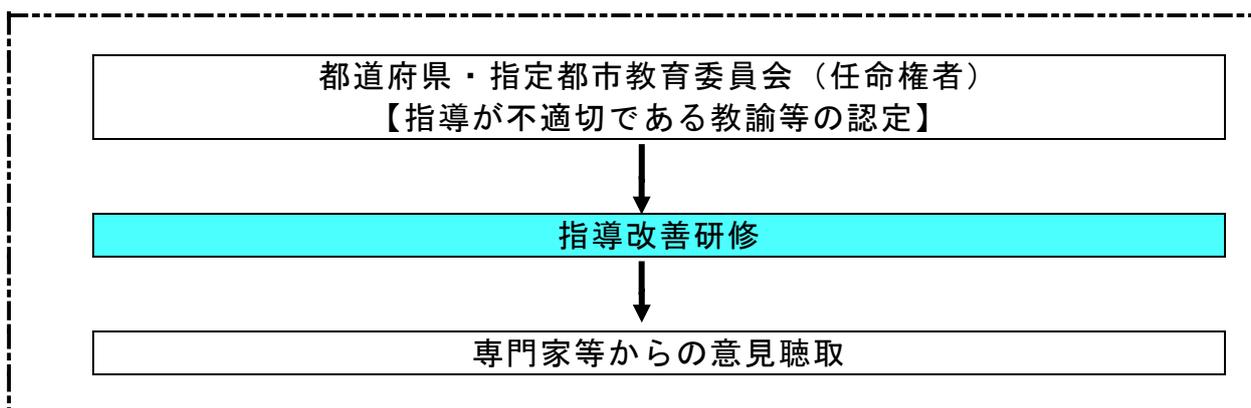
また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
 - ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
 - ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、
- などを想定している。

なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長から指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うとともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

6. 指導改善研修



（1）研修内容等

（研修内容等）

- 指導改善研修の実施に当たっては、教特法第25条第3項に基づき指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、また、当該教諭等の研修履歴を踏まえて、個別に計画書を作成しなければならない。

特に、指導が不適切な状態を改善するためには、指導改善研修の中で、教諭等本人に自らが指導が不適切な状態にあることを気づかせることが重要であり、個別面接の実施等、「気づき」の機会を設けることが望まれる。その際、任命権者である教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力を用いて、当該教諭等との間で向上を目指すべき資質等について共通理解を得ておくことも考えられる。

このような観点から、計画書の作成に当たっては、報告・申請を行った校長及び教育委員会からの情報をもとに、当該教諭等の課題を明確にすることが効果的である。

- 「指導が不適切である」教諭等にしばしば見られる特徴として人間関係を構築することが不得手な者であることも指摘される。このような特徴がみられる場合には、指導改善研修の中で、人間関係を築くことに資する研修内容を組み込むことが重要である。
- 指導改善研修の目的を達成するためには、教職員研修についての高度の専門性と、十分なノウハウが求められる。このため、教育センターを活用することが適切である。
- 指導改善研修は、「指導が不適切である」教諭等の指導の改善を図り、児童等の前で単独で授業を実施できるようにすることを目的としていることから、必要に応じて、所属の学校等での実地研修を行うことが重要である。その際には、児童等への影響等について配慮する必要がある。

- 「指導が不適切である」教諭等が周囲から孤立している場合には、「指導が不適切である」教諭等の悩みや相談を受け止めるためのカウンセリングを実施する体制を整えることも考えられる。
- 教育センター等における研修を実施するに当たって、それぞれの教諭等に応じた指導体制を構築するため、必要な人員を配置することが重要である。

(関係機関の連携)

- 指導改善研修を実施するに当たって、認定に至るまでの経緯、指導が不適切な状態、これまでの研修履歴等を把握した上で、研修内容を組むことが重要である。
したがって、指導改善研修に関する計画書を作成するに当たり、認定を担当する部局と研修を担当する部局との間で、「指導が不適切である」教諭等の情報を共有することが重要である。
- 指導改善研修は、任命権者である教育委員会が研修の実施主体であるが、「指導が不適切である」と認定された教諭等が、所属校を離れ、教育センター等において指導改善研修を受講している期間においても、所属校の校長や服務監督権者である教育委員会の指導主事等が、教育センターにおける当該教諭等の状況を確認することが重要である。

(研修成果の記録)

- 指導改善研修の実施に当たっては、指導の改善状況を適切に記録する必要がある。この記録は、研修終了時の認定に当たって、当該教諭等の状況を客観的に証明するために必要となるものであり、当該教諭等の当初の状態からの指導力の変化等を適切に記録する必要がある。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

- 3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならないこととしたこと。（第25条の2第3項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

5 指導改善研修に関する計画書について（第25条の2第3項関係）

- 第25条の2第3項の計画書の作成に当たっては、指導が不適切であることの内容や程度等が様々であることから、画一的な研修ではなく、個々の教員が抱えている問題の内容や程度等に応じた研修を実施するようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

(2) 研修期間

- 研修期間は、研修を開始した日から1年を超えない範囲内（延長しても2年を超えない範囲内）で、任命権者が定める。
- 指導改善研修は、研修を開始した日から任命権者が定めた期間（延長しても2年を超えない範囲内）が経過した時点で終了する。教特法第25条第4項に基づき、指導改善研修終了時において、任命権者である教育委員会は、「指導の改善の程度に関する認定」を行わなければならない。

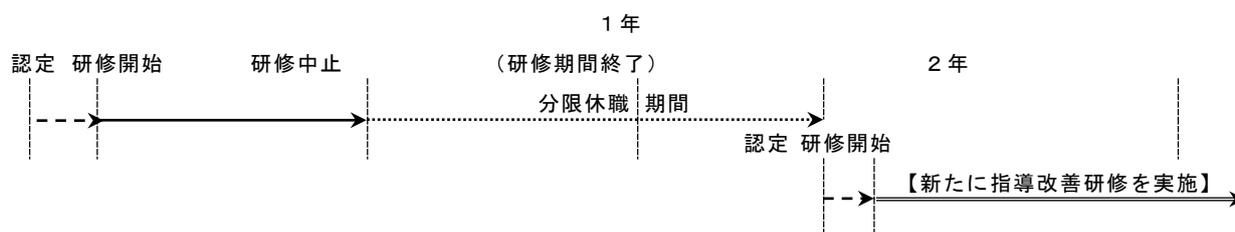
(研修期間中の分限休職者等の取扱い)

- 指導改善研修実施中に、分限休職処分や育児休業、介護休暇、産前産後休暇、病気休暇の承認等（以下「処分等」という。）を行う場合には、教特法第25条第2項により研修を開始した日から原則1年、延長しても2年を超えないこととされている期間（以下「法定研修期間」という。）中に、十分な研修を実施する期間を確保できないこととならないよう、下記のような運用により適切な研修期間を確保することが必要である。
- 原則として、一定期間の処分等を行う場合には、その時点において指導改善研修を中止し、処分等の期間終了後に、新たに指導が不適切であることの認定を行い、新たな指導改善研修を実施することが適当である（図1）。（この場合、指導改善研修を中止するに当たっては、当該研修命令を解除する措置を講ずることが必要である。）

その際、新たに行うこととなる指導が不適切であることの認定は、原則として、当初認定を行った際の情報と処分等を行う時点までの研修成果に基づいて行うものとする。なお、処分等の期間中に、指導の改善を伺わせる事情が見られる場合には、その事情を考慮して認定を行うことができる。

また、新たな指導改善研修については、研修を開始した日から新たな研修期間が始まることとなるが、法定研修期間が設けられた趣旨を踏まえ、処分等を行うまでに指導改善研修を実施した期間と、新たな指導改善研修の実施期間との合計が原則1年、延長があった場合でも2年を超えない範囲内で期間を設定することが適当である。

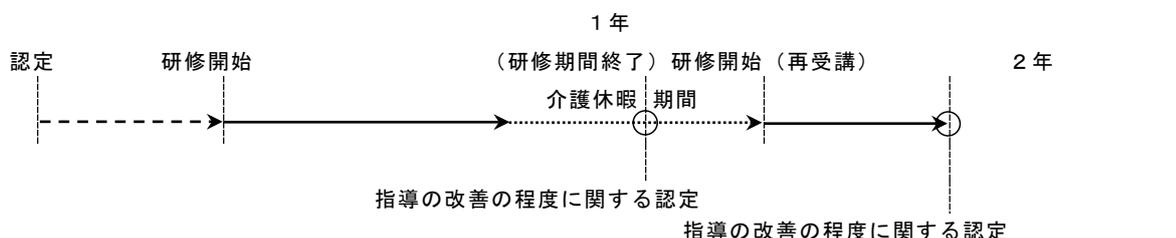
(図1) ※研修期間を1年とした場合



- ただし、処分等を行う時点において、処分等の期間終了後、法定研修期間の範囲内で十分な研修を実施できると判断した場合には、中止の手続を行わず、処分等の期間終了後に研修を継続することとなる。

この場合において、処分等の期間中に、研修を開始した日から1年を経過することとなる場合には、その前に、教特法第25条第4項の規定に基づき、指導の改善の程度に関する認定を行う必要がある。その結果、指導改善研修の再受講が必要だと判断した場合には、当初指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内でこれを延長し、処分等の終了後に研修を実施することとなる（図2）。

（図2）※研修期間を1年とした場合



○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

- 2 指導改善研修の期間は、一年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き二年を超えない範囲内で、これを延長することができる。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 2 指導改善研修の期間は、1年を超えてはならないこととしたこと。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、これを延長することができることとしたこと。（第25条の2第2項）

第二 留意事項

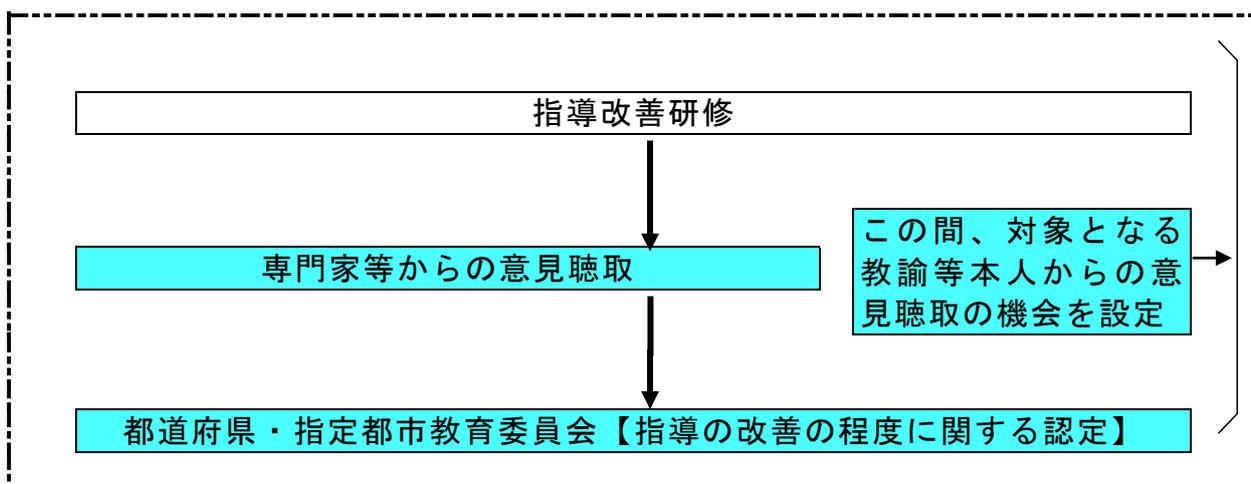
第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 4 指導改善研修の実施期間について（第25条の2第2項関係）

第25条の2第2項の「特に必要があると認めるとき」とは、当初に定められた指導改善研修の期間の終了時において、再度研修を行うことにより当該教諭の指導の改善の余地が見込まれる場合を想定していること。なお、指導改善研修の実施期間に関し、必要がある場合には、教育委員会規則等の見直しを行うこと。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

7. 指導改善研修終了時の認定



(指導改善研修終了時の認定の基準)

- 任命権者である教育委員会は、教特法第25条第4項に基づき、指導改善研修終了時に、「指導の改善の程度に関する認定」を行うこととなる。この認定については、例えば、
 - ①指導が改善し、児童等に対して適切に指導を行える程度、
 - ②児童等に対する指導が不適切であるが、更に指導改善研修を行えば、適切に指導を行える程度までの改善が見込まれる程度（指導改善研修を開始した日から延長しても2年を超えない範囲内）、
 - ③児童等に対する指導が不適切であり、適切に指導を行える程度まで改善する余地がない程度のいずれかに認定することが考えられる。

(指導改善研修終了時の専門家等からの意見聴取)

- 専門家等から意見を聴取するにあたっては、その手続を公正かつ適正に行うため、任命権者である教員委員会は、指導改善研修を受講した教諭等の研修成果の記録を適切に取りまとめて、専門家等に提供しなければならない。（その他については、「[4. 専門家等からの意見聴取の在り方](#)」を参照のこと。）

(指導改善研修を受講する教諭等本人からの意見聴取)

- 指導の改善の程度に関する認定を行う際にも、当該教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。
- 当該教諭等からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が指導の改善の程度に関する認定を行うまでに適切と考えられる時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条

4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導の改善の程度に関する認定を行わなければならないこととしたこと。（第25条の2第4項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

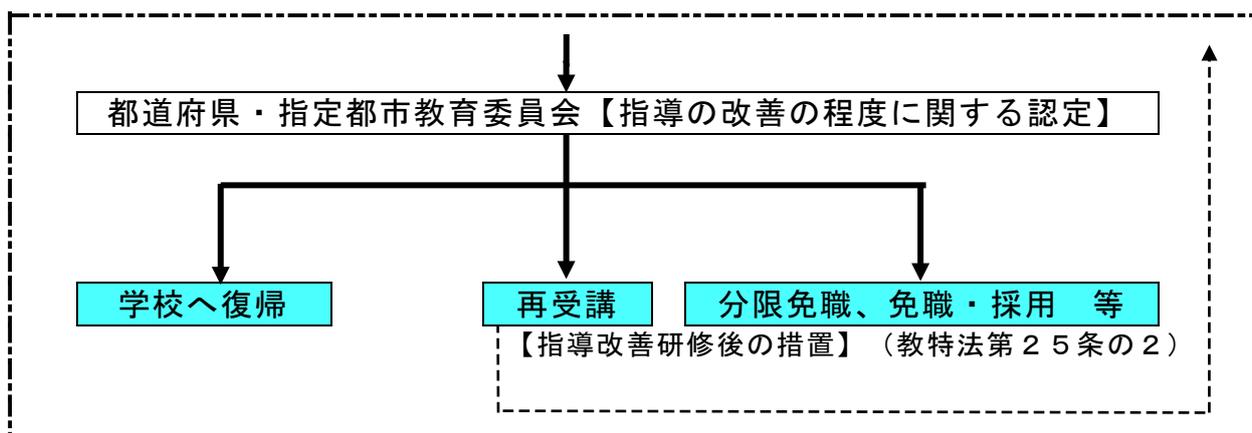
7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）
（中略）

また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
- ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
- ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、
などを想定している。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

8. 指導改善研修後の措置



（学校へ復帰する場合）

- 指導が不適切な状態が改善され、児童等に対する指導を適切に行うことができると認定された場合には、学校へ復帰することとなる。
この場合、校長は当該教諭等が円滑に復帰できるよう、周囲の教員や保護者等に対し、本人が真摯に研修に取り組み、指導の改善が図られたことを十分説明するなど、当該教諭等への理解と協力が得られるような環境整備に努めなければならない。
- 当該教諭等が学校へ復帰後しばらくの間は、服務監督権者である教育委員会等において、当該教諭等が周囲に受け入れられているかなど経過を観察し、円滑に学校で勤務できるよう、指導状況等についてフォローアップし、必要に応じて当該教諭等にとって有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすることが望まれる。

（指導改善研修後の措置について）

- 指導改善研修終了時の認定において、未だ「指導が不適切である」と認定された教諭等に対しては、教特法第25条の2に基づき、指導改善研修後の措置として、分限免職処分や地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）第47条の2に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用（以下「免職・採用」という。）等の措置が取られることとなる。
- 指導改善研修を実施してもなお、教員として適格性に欠ける者であって免職・採用等の可能性も難しい者や勤務成績が良くない者等、地方公務員法第28条に定める分限処分事由に該当する者については、任命権者は、当該処分を的確かつ厳格に行うべきである。

【分限免職】

- 平成19年改正法の施行通知に記載されているとおり、「免職その他の必要な措置」の「免職」とは、地方公務員法第28条第1項に基づく分限免職を指している。
- 平成19年改正法によって、分限処分の要件や手続が変更されるものではない。したがって、分限処分を行うためには、その実施に必要な手続を行う必要がある。
- 分限制度の適切な運用等については、平成22年4月9日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知「分限処分に当たっての留意点等について（通知）」（22初初企第2号）を参照のこと。

【地教行法第47条の2に基づく免職・採用】

- 県費負担教職員の場合には、「免職その他必要な措置」として、地教行法第47条の2に基づく免職・採用により市町村教育委員会の職員から都道府県教育委員会の職員とする場合も考えられる。
- 免職・採用を行うためには、別に定められている免職・採用に係る教育委員会規則に基づく必要な手続を行う必要がある。

【再受講】

- 再受講の措置が取られる場合は、指導改善研修終了後の認定において、未だ「指導が不適切である」が、指導改善研修を開始した日から2年を超えない範囲内で、指導改善研修を延長すれば、指導が適切に行えることが見込まれる程度として認定された場合である。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条の二 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

8 任命権者は、指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとしたこと。（第25条の3）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1. 総括的な事項について

（2）第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について

① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。

9 指導改善研修後の措置について（第25条の3関係）

「免職その他の必要な措置」について、「免職」とは、地方公務員法第28条第1項による「免職」を指し、「その他の必要な措置」とは、地教行法第47条の2第1項による「県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用」、地方公務員法第17条第1項の「転任」、指導改善研修の「再受講」などを想定していること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

(新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制の整備等)

- 中央教育審議会の審議まとめ²において、「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示され、この中では、校長等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた環境づくりの重要性が指摘されている。

- 平成28年改正法による教員育成指標や教員研修計画に基づく体系的な研修の全国的な整備を踏まえ、令和4年改正法による研修履歴の記録の作成や当該履歴を活用した資質向上に関する指導、助言等の仕組みが導入されたところであり、各教育委員会や学校においては、これらに関連した指針・ガイドラインも踏まえ、新たな学びの姿の実現のための研修推進体制を整えていくことなどが求められる。

(指導に課題がある教諭等に対する対応)

- 指導に課題がある教諭等に対して、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められ、実際に、学校内又は教育センターにおいて集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。

- その際、当該教諭等の資質能力や、研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、校長等からの指導、助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、教員育成指標を踏まえて、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、改善すべき分野・領域について、自己評価及び校長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、研修受講につなげることが考えられる。

- なお、このような教諭等の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上で対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に校長等に対して必要な指導、助言等を行うことが望ましい。

² 「「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて 審議まとめ」(令和3年11月15日)

(学校における体制の整備)

- 「学校における働き方改革」の目指すところは、教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合っ、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や想像力を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出すことである。また、教員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるように育てることは校長の重要な役割である。このことから、所属の教員が、指導が不適切な状態に陥らないよう、日常的に教員の指導状況や業務量を把握し、指導に課題がある教員がいた場合には、早期に適切な指導、助言、環境整備を行うなど、きめ細かな支援体制を整えることが重要である。

具体的対応としては、

- ① 日常の授業観察や教員とのコミュニケーション、人事評価制度の活用により、教員一人一人の指導状況や業務量を把握し、必要な指導、助言、環境整備を行うこと、
 - ② ①の際、教育委員会とも連携しつつ、有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすること
 - ③ 個々の教員が孤立化したり、一人で責任感や負担感を抱え込んだりすることを防ぐために、管理職や同僚とのコミュニケーションの促進やラインによるケアの充実を図ることやメンタルヘルスの保持等のための相談窓口の周知等を行うこと、
- などが期待される。

- 校務分掌として、研修主事などの校内における研修の中核となる役割を担う分掌を設置するなどにより、教師の質向上に向けた支援体制を整えることも重要である。

- 校長は、指導に課題がある教員に対して、当該教員の課題を的確に伝え、当該教員に課題があるということについて自覚を促すとともに、その課題が克服できるよう必要な支援を行うことが重要である。

- 各教諭等が、指導が不適切な状態に陥らないように、上述のような取組を行うためにも、校長だけでなく、教頭や先輩教員等の同僚が日常的に指導、助言、相談できる良好な職場環境を整えることが望まれる。

- 指導教諭は、教員として自ら授業を受け持つとともに、所属する学校の児童等の実態等を踏まえ、他の教諭等に対して教育指導に関する指導、助言を行う職であり、他の教諭等の授業観察や自らの公開授業の実施等を通じて教諭等の資質能力を向上させることが可能となる。指導に課題がある教諭等への指導、助言に当

たって、こうした指導教諭の役割を十分に生かすことも重要である。

(教育委員会の役割)

- 部下である教員を育てることが校長の責務であることは当然であるが、校長への負担が過度に大きくならないよう、教育委員会は、指導主事や管理主事等による定期的な学校訪問を実施し、校長や教員と意見交換をしたり、人事評価制度に基づく定期的な評価を踏まえて、教員の指導状況を確認するなど、日常的にきめ細かな実態を把握するとともに、校長の相談役となるなど、必要に応じて、適切な支援を行うことが重要である。

- また、指導に課題がある教諭等について、校長等と連携しつつ、当該教諭等の資質能力の向上のための取組を充実するなどして、課題の解決に努めることも重要である。例えば、当該教諭等の抱える課題に応じて、当該教諭等に効果的と考えられる研修についての情報提供を行ったり、指導主事等による学校訪問を実施したりすることのほか、教職員研修についての高度の専門性と十分なノウハウを有する教育センターにおいて集中的な研修を実施すること等について、検討・実施することが望まれる。

10. その他

(指定都市以外の市町村教育委員会等が実施する指導改善研修に準ずる措置)

- 教特法附則第7条において、指定都市以外の市町村の教育委員会及び長（以下「市町村教育委員会等」という。）は、当分の間、指導改善研修等を実施しない代わりに、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない旨規定されている（市町村の長は公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者である。）。
- これは、市町村教育委員会等では、人口規模や行財政能力等のばらつきが大きく、これら教育委員会等が、一様に教特法に基づく指導改善研修を実施するだけの環境が整えられる状況ではなく、その整備に一定の期間を要するものと考えられるためである。
- しかしながら、「指導が不適切である」教諭等が児童等へ与える影響を考慮すれば、「指導が不適切である」教諭等に対して、適切な対応が実施されなければならない。
- したがって、市町村教育委員会等に対して教特法に基づく指導改善研修の実施は義務付けないものの、その対応については、学校種の特性を踏まえつつ、指導改善研修の趣旨に沿った措置が実施されなければならない。
なお、具体的な措置については、平成19年改正法の施行通知において例示されているところであるが、本ガイドラインも参考にすることが望まれる。

(個人情報等の扱いについて)

- 人事管理システムに係る情報については、個人情報等を扱う場合があることから、個人情報保護に係る法令等の遵守が求められる。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

附 則

（指定都市以外の市町村の教育委員会に係る指導改善研修の特例）

第七条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十五条及び第二十五条の二の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等（その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。）のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等（政令で定める者を除く。）に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

9 指定都市以外の市町村の教育委員会については、当分の間、指導改善研修に関する規定を適用しないこととしたこと。この場合において、当該教育委員会は、所管の小学校等の教諭等のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等であってその任

命権が当該教育委員会に属する者に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならないこととしたこと。（附則第6条）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

10 附則第6条について

指定都市以外の市町村の教育委員会において、当該教育委員会が任命権を有する教諭等（幼稚園の教諭等を含む。）の中に児童等に対する指導が不適切な者がいる場合には、当該市町村教育委員会も第25条の2及び第25条の3の「任命権者」に該当し、第25条の2及び第25条の3の措置を講じなければならないこととなる。

しかし、現在、指定都市以外の市町村の教育委員会においては、必ずしも指導が不適切な教員の人事管理システムが十分に整備されているわけではなく、その整備には一定の期間を要するものと考えられる。

このことから、附則第6条においては、指導が不適切な教員の人事管理システムが整備されるまでの間、第25条の2第1項の指導改善研修に代えて「これに準ずる研修その他必要な措置」を講ずるよう義務付けたものであること。

「これに準ずる研修その他必要な措置」とは、例えば、①都道府県や他の市町村で実施している指導改善研修への参加の要請及び派遣、②大学等への派遣などを想定している。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「附則第6条」は「附則第7条」、「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。また、公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者は地方公共団体の長（地教行法第22条）であることから、同通知内の「教育委員会」は「教育委員会及び長」となる。

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



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

平成20年2月8日

(令和4年8月31日一部改定)

<目 次>

はじめに	1
1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方	3
2. 「指導が不適切である」教諭等の定義	7
3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請	11
4. 専門家等からの意見聴取の在り方	16
5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等	19
6. 指導改善研修	22
(1) 研修内容等	22
(2) 研修期間	24
7. 指導改善研修終了時の認定	26
8. 指導改善研修後の措置	28
9. 教員の指導力の維持・向上のための取組	31
10. その他	34

はじめに

- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが大きく、教員の資質向上はいつの時代においても重要な課題である。
- 全国の教員の大多数が日々献身的に教育活動に従事している反面、残念ながら、ごく一部に指導が不適切である教員が存在することも事実である。こうした状況を解決することが、すべての子どもたちが質の高い教育を享受し、国民の教育への信頼を築く上で、喫緊の課題となっている。
- 各都道府県・指定都市教育委員会においては、これまで文部科学省の調査研究事業（平成12年度～平成14年度実施）等を活用して、指導が不適切である教員に対して継続的な指導や研修を行うとともに、状況に応じて免職等の分限処分や教員以外の職への転任等を行う制度を運用してきたところである。
- この間、平成12年12月に教育改革国民会議から出された「教育改革国民会議報告－教育を変える17の提案－」においては、指導等が改善されないと判断された教諭等について、他職種への配置換えを可能にする途を拡げ、最終的には免職等の措置を講じることが提言された。また、平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、指導が不適切である教員に対して毅然と対処することが重要であるとの提言がなされた。
- 平成18年12月には、教育基本法が改正され、その第9条において、教員の使命や職責、待遇の適正等に加え、教員の養成と研修の充実等について新たに規定された。この改正を受け、平成19年3月には中央教育審議会答申「教育基本法の改正を受けて緊急に必要とされる教育制度の改正について」において、指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に関する提言がなされた。
- これらを踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理システム（以下「人事管理システム」という。）については、全国的に教育水準の確保を図る観点から、平成19年6月、教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成19年改正法」という。）が制定され、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、及び幼稚園及び幼保連携型認定こども園（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（以下「教諭等」という。）の任命権者である教育委員会は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する「指導が不適切である」と認定した教諭等に対して、指導改善研修を実施することが義務付けられることとなった。

- 平成20年4月1日から平成19年改正法が施行されるに当たり、各教育委員会において平成19年改正法の趣旨に則った人事管理システムが整備され、全国的な教育水準が確保されなくてはならないことから、文部科学省においては、人事管理に係る専門家の協力を得て、各教育委員会が従来の指導が不適切な教員に対する人事管理を見直し、平成19年改正法の趣旨に則った適切な人事管理システムを整備し、公正かつ適正に運用するためのガイドラインを策定することとした。

- また、平成20年2月に本ガイドラインが策定された後においては、平成28年11月に教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成28年改正法」という。）が制定され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、①校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「教員育成指標」という。）及び②教員育成指標を踏まえて、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（教員研修計画）の策定が義務付けられた。また、教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。

- さらに、近年、社会が急速に変化し、学校現場でも様々な課題への対応が求められており、各地域の課題やニーズに応じた体系的な研修やオンラインの活用の広がりなど、研修環境も変化している。こうした社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和4年5月に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（以下「令和4年改正法」）が制定され、研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等が教育委員会に義務付けられるとともに、これらに関連して必要な指針・ガイドライン¹の整備が行われた。

- 本ガイドラインの改定は、こうした研修に関する制度改正等の学校・教員を取り巻く状況の変化等に加え、平成19年改正法以降の人事管理システムの運用状況を踏まえて行われるものである。

- 本ガイドラインにより、各教育委員会における人事管理システムが法律の趣旨に則って適切に整備・運用され、教員への信頼の確保、ひいては、全国的な教育水準の向上が図られることを期待する。

¹ 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月文部科学省告示、令和4年8月改定）、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月策定）

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方

教員の資質能力向上に向けた取組と人事管理システムの意義

- 教育を取り巻く環境が大きく変化する中で、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教育活動の直接の担い手である教員に対する揺るぎない信頼を確立し、教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。
- 学校は、多様な資質能力を持つ個性豊かな人材によって構成される教員集団が連携・協働することにより、組織全体として充実した教育活動を展開できること、教員一人一人の資質能力はそれぞれの職能、専門分野、能力・適性、興味・関心等に応じ、生涯にわたり向上が図られるものであること等を踏まえ、養成段階から、その後の教職生活までを一つの過程として捉え、その全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保持するため、必要な施策を総合的に講じていくことが重要である。
- こうした観点の下、養成や採用の段階において教職にふさわしい人材を育成・確保することはもとより、教育を取り巻く環境が大きく変化している中で、採用後の教員が継続的にその指導力を維持・向上していくことが求められる。
- このため、現職研修は、教員の経験に応じて体系的に実施することが求められ、教員に採用された1年目に教員の職務の遂行に必要な実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を修得させることを目的とした初任者研修や、中堅教員として節目になる時期に自らの能力や適性等を見直し、中堅教員として補うべき資質能力を養成し、自らが得意とする分野を伸ばすこと等を目的とした 中堅教諭等資質向上研修 十年経験者研修 の実施が、法律により任命権者に義務付けられている。このほか、都道府県・指定都市教育委員会等において職能に応じた研修、社会体験研修等の機会の整備が進められてきたところである。
- また、平成28年改正法により、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員育成指標及び教員研修計画の策定が義務付けられ、教員の資質能力向上のための各地域の課題やニーズに応じた体系的、計画的な研修のしくみが整ってきたところであり、こうした枠組みを構築することにより、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されるようになってきているところである。
- その一方で、変化の激しい時代におけるこれからの教師の学びの姿としては、教師一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と具体的な目標設定を行った上で、個別最適で協働的な学びが行われることが必要であり、令和4年改

正法により、教師と校長等がこれまでの研修記録を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の実施や資質向上に関する指導、助言等を行う仕組みを設けられることとなり、必要な研修がより一層進められるものと考えられる。

○ このような体系的な現職研修等の施策が実施されているところではあるが、教員の中には、教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため学習指導を適切に行うことができない者、児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない者等が存在することも事実である。こうした問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、保護者や国民の厳しい批判の対象となり、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因となっている。

○ また、保護者や国民から質の高い教育が求められる現在、教員の質を高め、変化に対応した教育活動を行っていくためには、指導が不適切な状態が生じている時点において、その状態を改善すべく、適切に対処することが重要である。

~~○ 一方、指導が不適切な教員に対する人事管理については、これまで、任命権者である都道府県・指定都市教育委員会に委ねられていたため、各任命権者で制度及び運用にばらつきがあり、必要な措置が的確に講じられていない場合があるのではないかといった指摘がある。~~

~~○ こうしたことを踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理について、全国的な教育水準を確保する観点から、平成19年6月に改正法が制定され、指導改善研修が法定化された。~~

○ 本ガイドラインは、「指導が不適切である」教諭等の認定について、その把握及び報告・申請の段階から研修後の措置までを一連の人事管理システムと捉え、その各段階において、人事管理システムが公正かつ適正に実施され、「指導が不適切である」教諭等に適切な措置がなされることを目的とするものである。

○ なお、教員は、時代の変化に対応して求められる資質→能力を身に付けるため、求められる知識・技能が変わっていくことを意識して、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが求められるところであり、本ガイドラインでは、指導が不適切な状態に陥った後の対応策にとどまらず、そういう状態に陥らないよう未然に防止することがより望ましいものであることから、教員の指導力の維持・向上のための取組についても併せて記載することとした。

人事管理システムの整備・運用に当たって

○ 人事管理システムの整備・運用に当たっては、まず何よりも、教諭等の職務が、児童等に対して日常的に授業を行うものであり、その指導が心身ともに発達段階にある児童等に対して、直接的かつ将来にわたって大きな影響を及ぼすもの

であることを踏まえ、すべての任命権者において、「指導が不適切である」教諭等に対して必要な措置が公正かつ適正に行われるよう条件を整備することが重要である。

○ 本ガイドラインの作成に当たっては、以下の点を重視した。各教育委員会において人事管理システムを整備・運用するに当たっては、こうした点に十分留意する必要がある。

① 「指導が不適切である」教諭等を的確に把握・認定し、よりの確な対応が行えるようにするため、対象となる教諭等の定義や認定手続等を明確化すること。

② 学校と教育委員会は、報告・申請を一体となつて行うなど必要な連携を十分行うこと。特に、教育委員会が積極的に校長を支援し、校長が報告・申請を行いやすい環境をつくること。

③ 学校や教育委員会は、「指導が不適切である」教諭等に対し、早期に対応するとともに、研修内容を充実させ、対象となる教諭等の現場復帰を促進すること。

④ 指導改善研修の終了時における指導の改善の程度により、免職その他必要な措置を講ずることとなることを明確にすること。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1 総括的な事項について

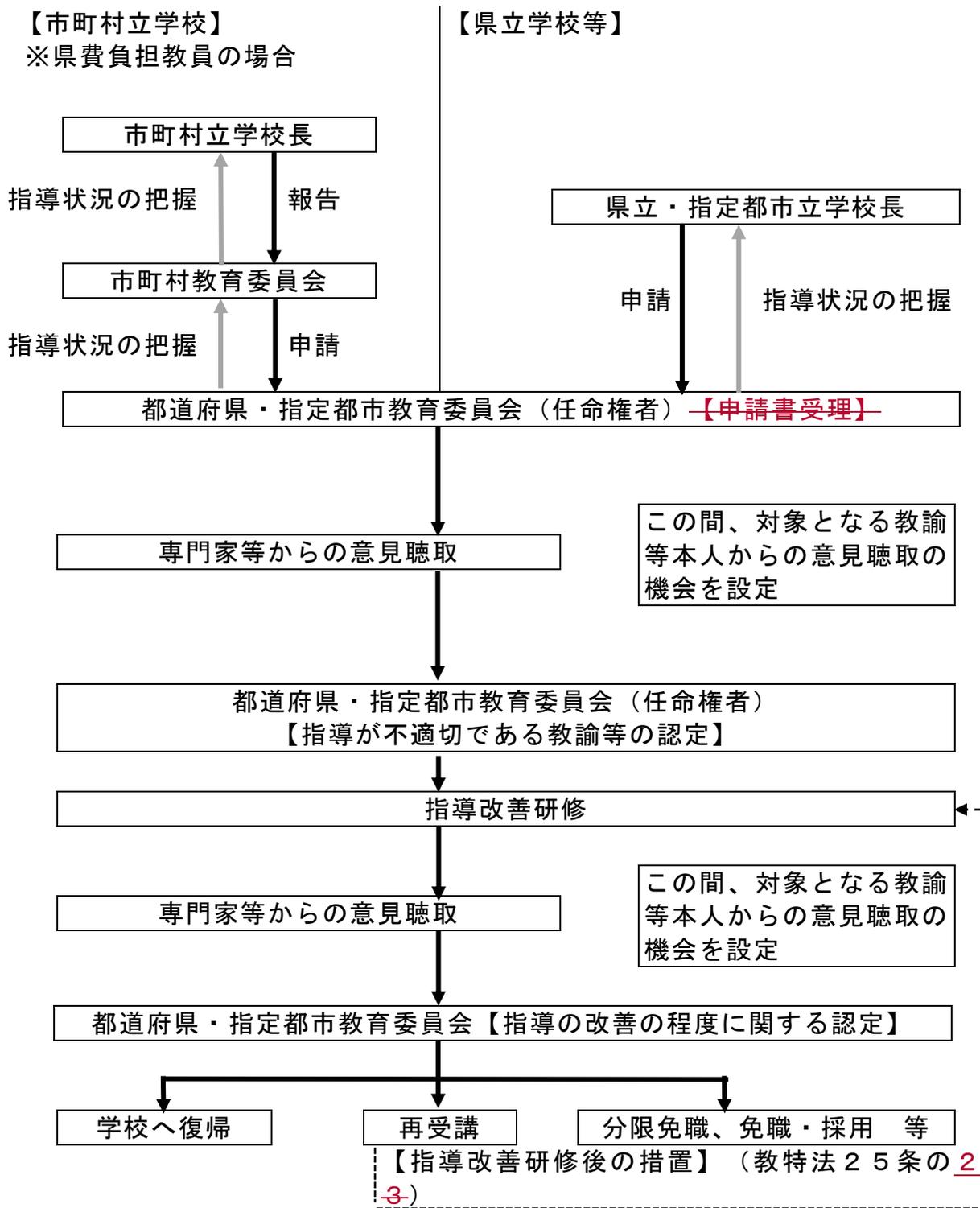
（1）第25条の2及び第25条の3の措置の公正かつ適正な運用について

第25条の2及び第25条の3の措置は、全国的な教育水準の確保の観点から、指導が不適切な教員に対する人事管理に関する所要の手続について法律上規定したものであり、その趣旨を踏まえ、各任命権者においては、指導が不適切な教員に対する人事管理システムのより一層公正かつ適正な運用に努めること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

<参考>

○指導が不適切な教員の人事管理システムの流れ（イメージ）



※「免職・採用」とは、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 47 条の 2 に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用をいう。

2. 「指導が不適切である」教諭等の定義

- ここでいう「指導が不適切である」教諭等とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに後述する分限処分等の対象とはならない者をいう。
- 「指導が不適切である」こと具体例は、平成19年7月31日付け、19文科初第541号の「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）」（以下「平成19年改正法法律の施行通知」という。）において、次のように示しているところである。

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）

「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。

各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。

- ① 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない場合（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）
- ② 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けない等）
- ③ 児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

- なお、教員として求められる資質能力には、これまで教員として不易とされてきた資質能力のみならず、新しい教育課程への対応やICT・データの利活用、特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など、時代の変化に対応して身に付けるべき資質能力も含まれ、教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力に定められる資質能力等も参考とすることが求められる。

- 一方で、これらの資質能力の有無については、教員の外部にあらわれた行動、態度に徴して判断され、その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん、それら一連の行動、態度について有機的に関連付けてこれを評価すべく、さらに当該教員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮し、これら諸般の要素を総合的に検討する必要があることに留意する必要がある。

（分限処分との関係）

○ 教員として適格性に欠ける者や、人事評価及び勤務の状況を示す事実に照らし、勤務実績が良くない者等、地方公務員法第28条に規定される分限処分事由に該当する者は、分限処分を的確かつ厳格厳正に行うべきである。

○ 「指導が不適切である」ことの原因が精神疾患に基づく場合には、本措置の対象にならないものであって、医療的観点に立った措置や分限処分によって対応すべきものである。（ただし、認定に当たっての留意事項については、「5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等」を参照のこと。）

（懲戒処分との関係）

○ 地方公務員法第29条に規定される懲戒処分事由（非違行為等）に該当する者については、指導改善研修により対処するのではなく、懲戒処分を行うべきである。

（人事評価との関係）

○ 平成26年5月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が制定され、公立学校の教職員も含め、地方公務員について人事評価制度が導入されている。人事評価は、当該教職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、自己申告、面談、評価結果の開示等の人事評価の実施に係る一連の取組は、「指導が不適切である」教諭等の把握、認定等や指導が不適切な状態に陥らないための研修等と密接に関連し得るものであることから、各教育委員会においては、評価結果のみならず、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用する必要がある。

~~（現在の人事管理システムにおける定義との関係）~~

~~○ 「指導が不適切である」教諭等については、現在、人事管理システムを構築している各教育委員会において、それぞれ定義がなされている。教育委員会によっては、指導が不適切な状態の例として複数の項目を列挙し、そのいずれかに該当する場合と規定している例もある。~~

~~— 指導改善研修は、新たに法律上設けられた制度であり、法施行後は、例示される項目が、法律の趣旨や法律の施行通知で示した具体例、本ガイドラインで示した定義に照らして適切なものとなるよう留意するとともに、具体例を挙げている場合には、当該項目が例示であることを明確にする必要がある。~~

（教諭等以外の職員）

○ 教特法第25条の2第1項に基づき、指導改善研修の対象範囲については、児童等に対し、直接、教科等の指導を日常的に実施する者として、「小学校等の教諭等」に限定されているが、任命権者の判断により、栄養教諭や養護教諭といった、法律上指導改善研修の実施が義務付けられていない者に対しても同様の研修を実施することは可能である。

○ 校長、副校長、教頭や、新たに設置された副校長、主幹教諭、指導教諭の職に任命された者は指導改善研修の対象ではない。こうした職の者が、その職務に関し課題が生じている場合には、速やかに当該者の能力と適性に応じた職に降任させる等の措置を検討すべきである。

○ また、教育公務員特例法施行令第5条により、条件付採用期間中の者、臨時的に任用された者は指導改善研修の対象から除かれている。

（「指導が不適切である」との認定に至らない者）

○ 教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、教特法第25条の2第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等（以下「指導に課題がある教諭等」という。）についても、児童等に対する十分な教育上の配慮を行った上で、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められる。

○ この指導に課題がある教諭等に対して、学校内又は都道府県・指定都市教育委員会等が設置する教育センター等教員の研修を行う機関（以下「教育センター」という。）において集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。（詳しくは、「[9. 教員の指導力の維持・向上のための取組](#)」を参照のこと。）

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条の二 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭及び講師（以下「教諭等」という。）の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならないこととしたこと。（第25条の2第1項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1. 総括的な事項について

（2）第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について

① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。

② 第25条の2及び第25条の3の措置は、児童生徒への指導が不適切な教員が指導に当たることがないように、各任命権者が、より適切に対応することができるようにす

る趣旨から設けられたものであり、教員として適格性に欠ける者や勤務実績が良くない者等、分限免職、分限降任又は分限休職に該当する者（地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する者）については、当該処分を的確かつ厳正に行うべきであること。

- ③ 指導を適切に行うことができない原因が、精神疾患に基づく場合には、本措置の対象にはならないものであって、医療的観点に立った措置や分限処分等によって対応すべきものであること。

2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項の「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。

各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。

- ① 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない場合（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）
- ② 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けない等）
- ③ 児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

3 指導改善研修について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項において、任命権者に対して、指導改善研修をしなければならない義務の対象としているのは、公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園の教諭、助教諭及び講師としていること。

校長、園長、副校長、副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭及び養護助教諭等については、任命権者に対して指導改善研修の実施を義務付ける対象から除いているが、このことは、各任命権者において必要があれば、これらの者に対して指導改善研修を実施することを妨げるものではないこと。

また、指導が不適切であると認定された教員が、指導改善研修を受講している期間中において、当該教員が、地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する場合には、当該教員に対し分限処分を行うことは妨げられないこと。

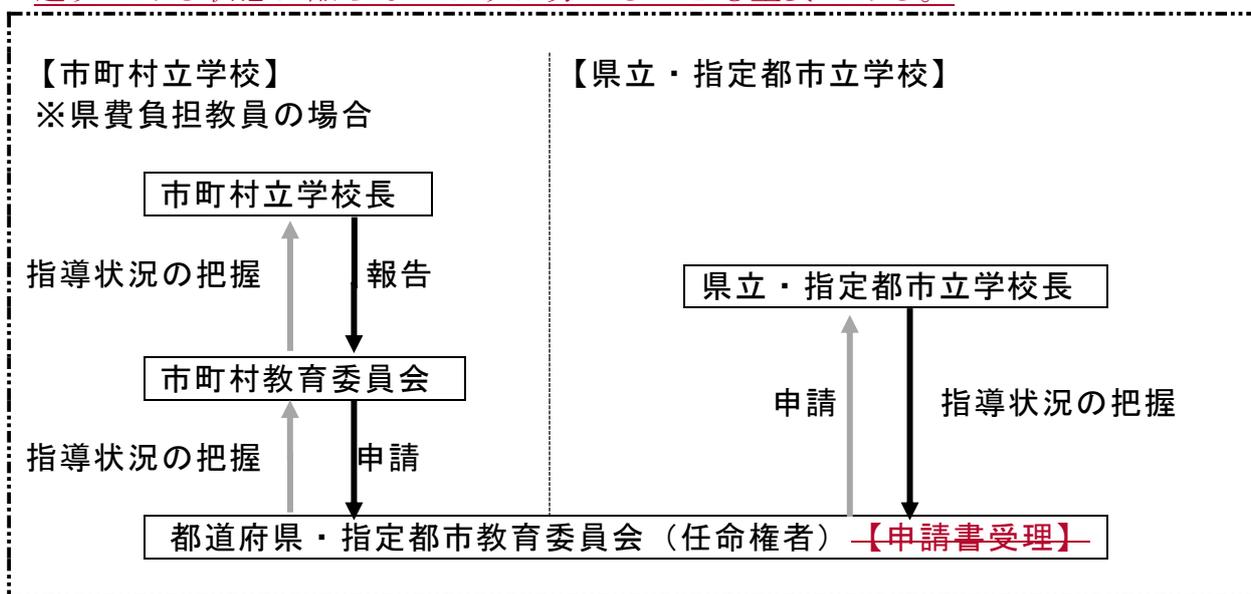
なお、地方公務員法第29条第1項の規定による停職中の者に対して、指導改善研修の受講を命ずることはできないこと。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請

- 教特法第25条の2第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等に該当する者がいる場合には、任命権者である教育委員会は、その権限と責任の下、当該教諭等を「指導が不適切である」教諭等として認定する。その前段階として、校長や服務監督権者である教育委員会が報告・申請を行うこととなる。

その際、校長と教育委員会が一体となって、「指導が不適切である」教諭等を適切に把握し、報告・申請につなげることが重要である。また、校長や服務監督権者である教育委員会は、申請の前に、指導に課題がある教諭等に対して、研修履歴に基づき適切な研修の受講について情報提供や指導、助言を行い、指導が不適切である状態に陥らないように努めることも重要である。



（事実の確認の方法）

- 「指導が不適切である」との事実の確認に当たっては、例えば、校長等による日常的な観察、指導主事等による観察や面談、保護者からの意見や苦情等により、学校での指導状況、校内での改善方策の成果等についての的確に把握することが重要である。この際、上述のとおり、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用することも考えられる。

指導状況の把握

（校長による把握）

- 校長は、日常の授業観察を通じて、あるいは児童等や保護者からの意見・苦情等から、所属する教諭等の指導状況の把握に努めなければならない。

○ 所属する教諭等の指導に課題があると認めた場合には、校長は、早期に、当該教諭等に対し、指導、助言その他の支援を行うことが重要である。その

際、人事評価に係る面談の機会等も有効に活用して、指導上の課題を明確にし、当該教諭等と共通理解をもつことができれば、指導が不適切な状態に至らないで早期に課題を解決することにつながることを当該教諭等に理解させることが効果的である。「9. 教員の指導力の維持・向上のための取組」を参照のこと。）」

○ 校長は、日常から相談しやすい環境を作るとともに、面談による目標設定、授業観察や評価等から成る教員人事評価等の機会等も活用することが重要である。また、必要に応じ、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等とも連携して、教諭等の指導状況等の把握、対象となる教諭等に対する指導、助言等について助けを得るとともに、教育委員会に対し、指導主事等による学校訪問を依頼するなど、教諭等の指導状況について教育委員会と共通認識を持つように努めることが重要である。

○ なお、こうした把握に関して、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。把握等の取組を躊躇し、その後の必要な対応につながらないこととなれば、当該教諭等に対して必要な指導力向上の機会を奪うこととなるのみならず、当該教諭等から指導を受ける児童生徒等への影響も懸念される。

○ 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、学校任せにせず、積極的に関与することが期待される。また、教育委員会においては、こうした校長の不安や負担感の解消につながるよう、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。

(教育委員会による把握)

○ 設置者である教育委員会は、自らが設置する各学校の教育活動の状況や教諭等の指導状況等を的確に把握する責務を負っている。

○ 学校の設置者である教育委員会は、サービス監督権者あるいは研修実施者として、学校からの求めがあった場合による対応すればよいということではだけでなく、日常的に指導主事等が学校を訪問したり、教員人事評価制度を活用するなどして、各学校における教諭等の状況を把握し、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、積極的に関与することが重要である。こうした取組を通じて校長と共通認識を持つよう努めることが、報告・申請に係る校長の負担を軽減するとともに、当該教諭等に対する評価の客観性を高める上で重要である。

○ 県費負担教職員について、都道府県・指定都市教育委員会は任命権者として、

「指導が不適切である」教諭等を的確に把握する必要がある。このため、市町村教育委員会からの情報提供や申請を待つだけでなく、例えば、教育事務所等において市町村教育委員会等と連携し、主体的に情報収集を行うなど、域内の各学校における状況把握に努めなければならない。

（関係機関間の情報提供）

- 県費負担教職員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が転出する場合に、その状況を服務監督権者である教育委員会は、任命権者である教育委員会に報告することが重要である。
- 任命権者である教育委員会は、教員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が異動する場合には、そのことを異動後の学校やその設置者である教育委員会に説明し、異動後の学校の校長が適切な指導を行えるようにするなどの情報提供を適切に行うことが重要である。

（保護者等の要望・意見等による把握）

- 学校や教育委員会は、学校運営協議会の委員や学校評議員、保護者や地域住民等から教員の指導に関する要望・意見等が寄せられた場合には、その状況の確認を行うなど、的確な情報収集に努めることが重要である。

報告・申請

- 校長は、指導に課題がある教諭等に対し、情報提供や指導、助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善が見られず、校内等での対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断し、「指導が不適切である」教諭等に該当すると考える場合には、任命権者である教育委員会に報告・申請を行う。
- 県費負担教職員の場合については、校長から市町村教育委員会に対して報告を行う。市町村教育委員会は、必要な指導、助言を行うとともに、必要な要件を満たしていると考えられる場合には、都道府県教育委員会に対して申請を行う。
- 校長や教育委員会が報告・申請を行う際には、当該教諭等に対して「指導が不適切である」と判断する理由を伝え、指導改善研修を受講させる目的を明確にしておくことが重要である。
- 指導を改善させ、学校へ復帰できるようにするためには、早期に対処することが重要であることから、「指導が不適切である」教諭等を把握した場合には、校長は、速やかに報告・申請を行うことが必要である。
- 学校から教育委員会への報告・申請は、校長の権限と責任において行われるものであるが、例えば、校長による報告書・申請書に、副校長、教頭、主幹教諭、

指導教諭等のいずれかによる評価結果を添付することも、客観性を高めるための運用上の工夫として考えられる。

- 報告・申請に係る手続として、次のようなものが一般的である。
 - ① 任命権者である教育委員会において、校長が「指導が不適切である」教諭等に該当するか否かを判断する材料となる、教諭等の指導状況や具体的行動等に係る観点及び評価項目を設定する。
 - ② 校長は、上記①の観点及びその評価項目にどの程度該当するかを確認した上で、評価を実施する。
 - ③ 校長は、上記②の評価結果に基づいて、学校内の対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断した場合、任命権者である教育委員会に対して報告・申請を行う。

報告・申請に係る教育委員会の支援

- 校長が「指導が不適切である」教諭等の認定に係る報告・申請を行うに当たっては、校長に相当の負担がかかることに配慮し、教育委員会は適切かつ速やかに校長から報告・申請がなされるよう、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が求められる。その支援の一例として、指導主事や管理主事、校長経験のある職員が学校訪問を行い、校長とともに「指導が不適切である」か否かの判断を行うことが考えられる。

また、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。

- 報告・申請に当たっては、実際に、校長等が授業観察等を踏まえ、評価を行うこととなるが、その際過度な負担とならないよう配慮することが重要である。例えば、任命権者である教育委員会が、校長に対し、認定に必要な観点や評価項目等を示し、予め評価のポイントとなる点や記入例、記録の目安等を整理して明示しておくことも校長の負担軽減につながると考えられる。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条の二

- 6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第一項及び第四項の認定の手続に関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 7 認定の手続に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）

「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。

また、「その他認定に必要な手続」については、同様に、各任命権者において適切に

規定すべきものであるが、例えば、

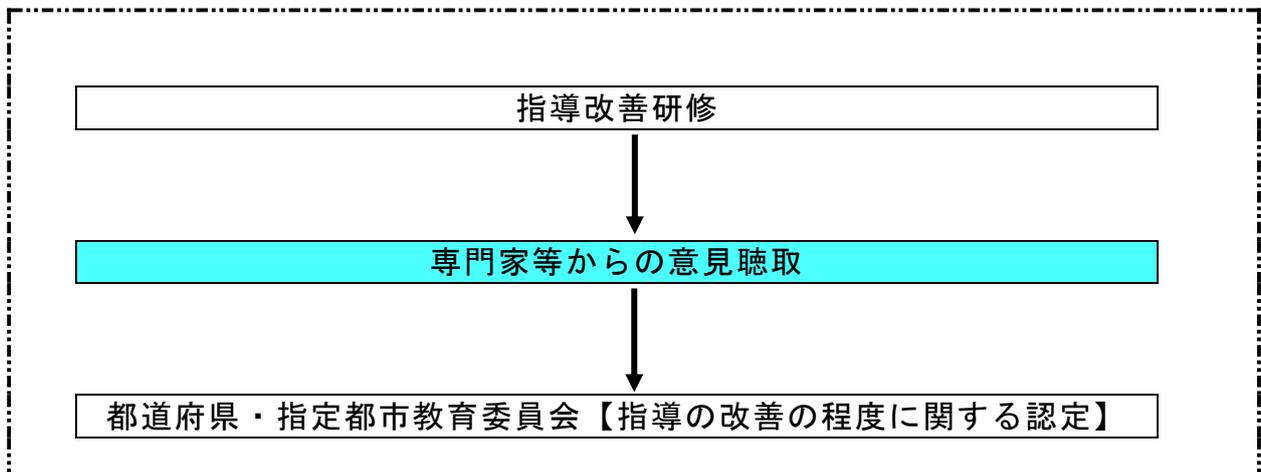
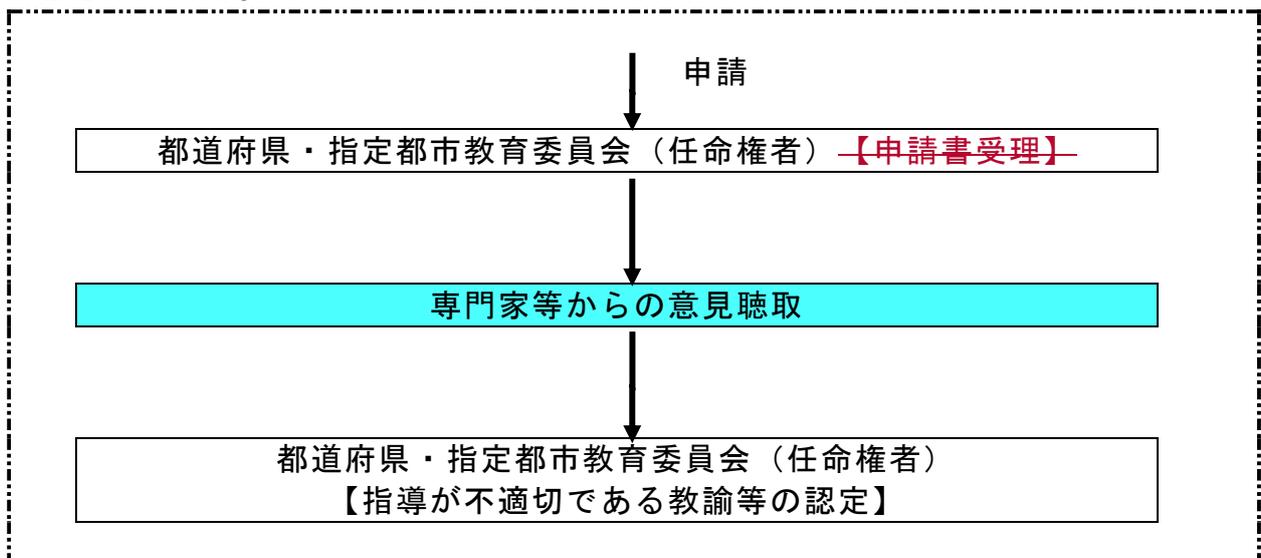
- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手続、
 - ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手続、
 - ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手続、
- などを想定している。

なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長から指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うとともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

4. 専門家等からの意見聴取の在り方

- 教特法第25条~~の2~~第5項においては、人事管理システムが公正かつ適正に運用されるため、「指導が不適切である」教諭等の認定及び指導改善研修終了時における「指導の改善の程度に関する認定」を行うに当たり、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう、児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者や任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（以下「専門家等」という。）の意見を聞くこととしている。



(専門家等の選任)

- 児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者については、平成19年改正法律の施行通知に例示されている者のほか、例えば、教職員の健康管理や服務等に関する専門的知識を有する医師や弁護士等が考えられる。また、児童生徒の教育や心理の専門家である教育学者や臨床心理士等も考えられる。

(専門家等からの意見聴取の方法)

- 専門家等からの意見聴取の方法については、法律上特定されていないが、平成19年改正法律の施行通知において、「指導が不適切である」教諭等の認定に当たり行われる専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図る観点から、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めることが示されているところである。

(専門家等の意見)

- 専門家等からの意見聴取の目的は、人事管理システムの公正かつ適正な実施に向け、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう専門的知見を得るところにある。
任命権者である教育委員会は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には自らの権限と責任に基づいて認定を行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条の二

- 5 任命権者は、第一項及び前項の認定に当たっては、教育委員会規則（幼保連携型認定こども園にあつては、地方公共団体の規則。次項において同じ。）で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）である者の意見を聴かなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 5 任命権者は、指導が不適切であることの認定及び指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する認定を行うに当たっては、教育委員会規則で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該都道府県又は市町村の区域内の保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）（以下「専門家等」という。）の意見を聴かなければならないこととしたこと。（第25条の2第5項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 6 指導が不適切な教員の認定の手續について（第25条の2第5項関係）
第25条の2第5項により、各任命権者は、教育委員会規則において、専門家等からの意見聴取に関して必要な事項について規定する必要があること。
「その他児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者」としては、退職教員、地域の校長会関係者、地域の教育長協議会関係者などを想定していること。
任命権者は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には、自らの権限と責任に基づ

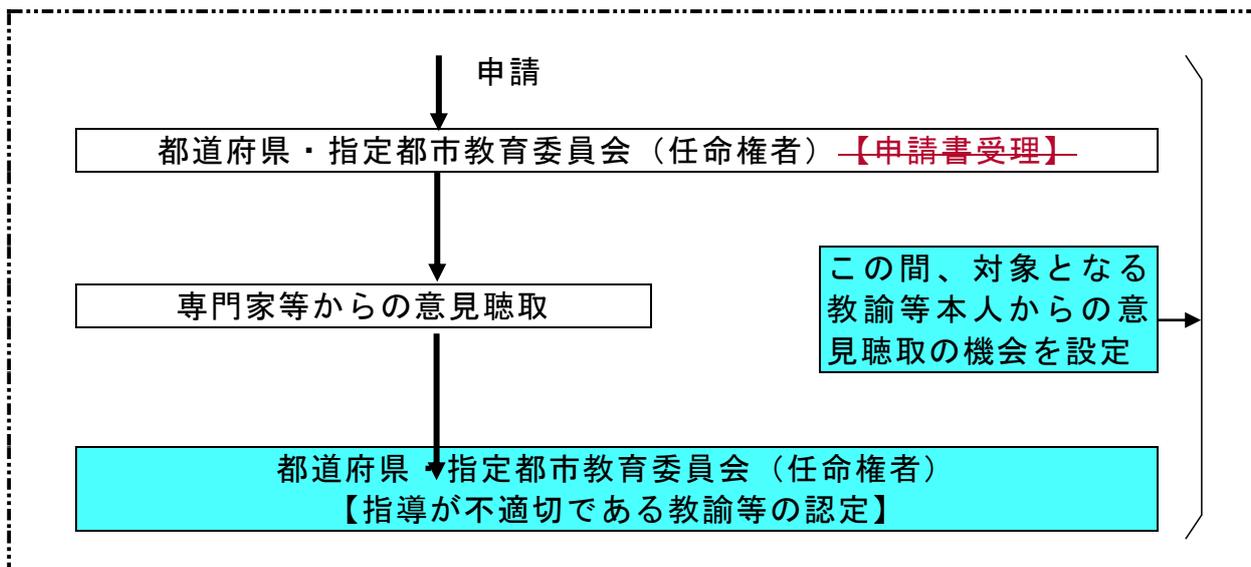
いて、公正かつ適正に指導が不適切な教員の認定を行うこと。

指導が不適切な教員の認定における専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図ることから、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めること。

なお、専門家等は、教職員の人事等に関する情報を知りうる立場にあることから、一般職の公務員と同様に、任期中及び任期終了後において守秘義務を負うことが必要であるため、各任命権者は、教育委員会規則に、専門家等からの意見聴取に関して必要な規定を整備する際に、あわせて守秘義務に関する規定を設けること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等



（認定に必要となる観点及び評価項目の活用）

- 認定に当たっては、平成19年改正法の趣旨及び本ガイドラインで示した定義をもとに、専門的知識・技術等や指導方法、児童生徒理解等の観点及び観点ごとの評価項目を設定し、その項目に照らして評価するなどして、その結果に基づいて、総合的に判断する。
- 評価項目の作成に当たっては、教諭等の能力に着目するだけでなく、子どもたちの授業における理解の程度や反応等に着目した評価項目を作成することも一つの方法である。

（認定の方法）

- 「指導が不適切である」状態にあるか否かは、例えば指導が不適切であると認められる行為の数のみによって機械的に判断できるものではない。公正かつ適正な判定のためには、申請書に示された様々な情報から総合的に判断することが必要である。子どもたちの授業における理解の程度や反応等を含め、多様な観点から判断し、客観性を高めるようにしなければならない。

（指導が不適切である原因が心身の故障による場合の扱い）

- 「指導が不適切である」教諭等と認定する時点において、その原因が、明らかに精神疾患等心身の故障による場合は、指導改善研修によらず、病気の治療に専念させることが必要である。
- 「指導が不適切である」教諭等の認定に当たっては、当該教諭等から、かかりつけの医師等の診断書が出された場合であっても、状況によっては、服務監督権者である教育委員会の判断により、例えば、指定医の診断を別途受けるよう受診

命令を発するなど、客観的な判断を行うための措置を講ずることも考えられる。

- 実務においては、「指導が不適切である」教諭等に心身の故障がある可能性もあるが、そのことが「明らか」ではないという場合があることも指摘されている。休暇や治療等の必要がなければ、「指導が不適切である」と認定することも考えられるが、こうした場合においては、指導改善研修に入った後においても、必要に応じ、医師の診断を受けさせ、心身の故障があるか否かを確認するといった配慮が望まれる。

(対象となる教諭等本人からの意見聴取)

- 平成19年改正法律の施行通知にも記載されているとおり、「指導が不適切である」教諭等の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、対象となる教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。
- 対象となる教諭等本人からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が「指導が不適切である」との認定を行うまでに適当と考える時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条の二
6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第一項及び第四項の認定の手續に
関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）

第25条の2第6項により、指導が不適切な教員の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、教育委員会規則において、事実の確認の方法や認定の手續に
関し必要な事項を定めるに当たっては、あわせて対象となる教員本人から書面又は口頭
により意見を聴取する機会を設けることについての規定を設けること。

「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものである
が、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の
注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校
訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。

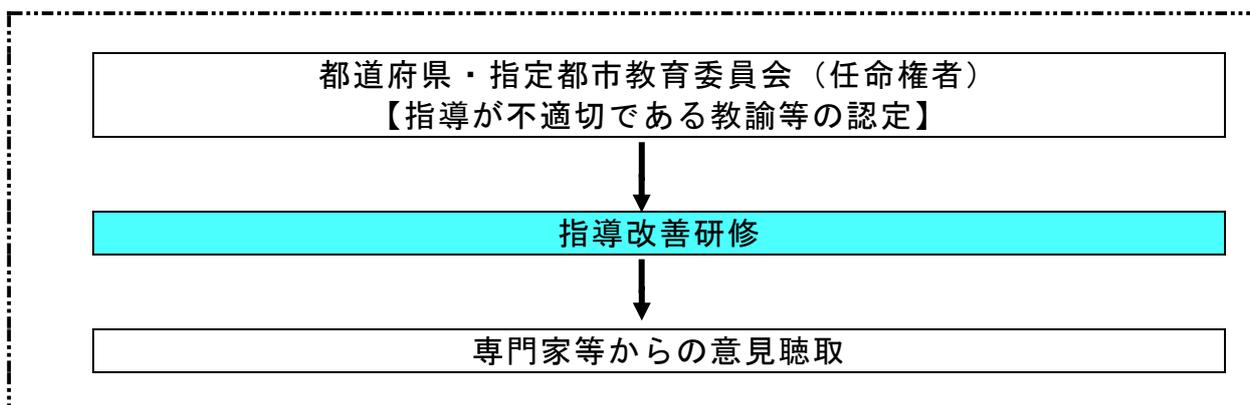
また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に
規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
 - ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
 - ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、
- などを想定している。

なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長か
ら指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うと
ともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導
が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」
となる。

6. 指導改善研修



（1）研修内容等

（研修内容等）

- 指導改善研修の実施に当たっては、教特法第25条~~の2~~第3項に基づき指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、また、当該教諭等の研修履歴を踏まえて、個別に計画書を作成しなければならない。

特に、指導が不適切な状態を改善するためには、指導改善研修の中で、教諭等本人に自らが指導が不適切な状態にあることを気づかせることが重要であり、個別面接の実施等、「気づき」の機会を設けることが望まれる。その際、任命権者である教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力を用いて、当該教諭等との間で向上を目指すべき資質等について共通理解を得ておくことも考えられる。

このような観点から、計画書の作成に当たっては、報告・申請を行った校長及び教育委員会からの情報をもとに、当該教諭等の課題を明確にすることが効果的である。

- 「指導が不適切である」教諭等にしばしば見られる特徴として人間関係を構築することが不得手な者であることも指摘される。このような特徴がみられる場合には、指導改善研修の中で、人間関係を築くことに資する研修内容を組み込むことが重要である。
- 指導改善研修の目的を達成するためには、教職員研修についての高度の専門性と、十分なノウハウが求められる。このため、都道府県・指定都市教育委員会等が設置する教育センター等教員の研修を行う機関（以下「教育センター」という。）を活用することが適切である。
- 指導改善研修は、「指導が不適切である」教諭等の指導の改善を図り、児童等の前で単独で授業を実施できるようにすることを目的としていることから、必要

に応じて、所属の学校等での実地研修を行うことが重要である。その際には、児童等への影響等について配慮する必要がある。

- 「指導が不適切である」教諭等が周囲から孤立している場合には、「指導が不適切である」教諭等の悩みや相談を受け止めるためのカウンセリングを実施する体制を整えることも考えられる。
- 教育センター等における研修を実施するに当たって、それぞれの教諭等に応じた指導体制を構築するため、必要な人員を配置することが重要である。

（関係機関の連携）

- 指導改善研修を実施するに当たって、認定に至るまでの経緯、指導が不適切な状態、これまでの研修履歴等を把握した上で、研修内容を組むことが重要である。

したがって、指導改善研修に関する計画書を作成するに当たり、認定を担当する部局と研修を担当する部局との間で、「指導が不適切である」教諭等の情報を共有することが重要である。

- 指導改善研修は、任命権者である教育委員会が研修の実施主体であるが、「指導が不適切である」と認定された教諭等が、所属校を離れ、教育センター等において指導改善研修を受講している期間においても、所属校の校長や服務監督権者である教育委員会の指導主事等が、教育センターにおける当該教諭等の状況を確認することが重要である。

（研修成果の記録）

- 指導改善研修の実施に当たっては、指導の改善状況を適切に記録する必要がある。この記録は、研修終了時の認定に当たって、当該教諭等の状況を客観的に証明するために必要となるものであり、当該教諭等の当初の状態からの指導力の変化等を適切に記録する必要がある。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条の二
3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならないこととしたこと。（第25条の2第3項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 5 指導改善研修に関する計画書について（第25条の2第3項関係）

第25条の2第3項の計画書の作成に当たっては、指導が不適切であることの内容や

程度等が様々であることから、画一的な研修ではなく、個々の教員が抱えている問題の内容や程度等に応じた研修を実施するようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

（２）研修期間

- 研修期間は、研修を開始した日から1年を超えない範囲内（延長しても2年を超えない範囲内）で、任命権者が定める。
- 指導改善研修は、研修を開始した日から任命権者が定めた期間（延長しても2年を超えない範囲内）が経過した時点で終了する。教特法第25条~~の2~~第4項に基づき、指導改善研修終了時において、任命権者である教育委員会は、「指導の改善の程度に関する認定」を行わなければならない。

（研修期間中の分限休職者等の取扱い）

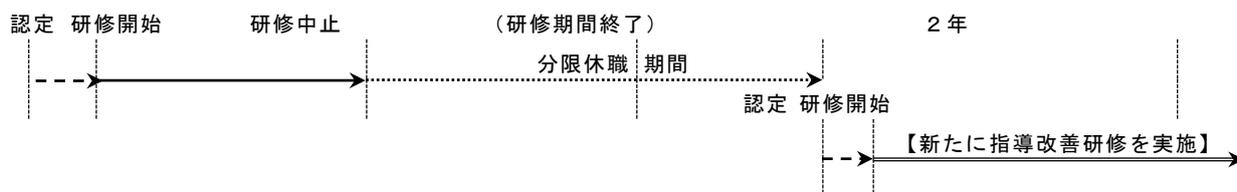
- 指導改善研修実施中に、分限休職処分や育児休業、介護休暇、産前産後休暇、病気休暇の承認等（以下「処分等」という。）を行う場合には、教特法第25条~~の2~~第2項により研修を開始した日から原則1年、延長しても2年を超えないこととされている期間（以下「法定研修期間」という。）中に、十分な研修を実施する期間を確保できないこととならないよう、下記のような運用により適切な研修期間を確保することが必要である。
- 原則として、一定期間の処分等を行う場合には、その時点において指導改善研修を中止し、処分等の期間終了後に、新たに指導が不適切であることの認定を行い、新たな指導改善研修を実施することが適当である（図1）。（この場合、指導改善研修を中止するに当たっては、当該研修命令を解除する措置を講ずることが必要である。）

その際、新たに行うこととなる指導が不適切であることの認定は、原則として、当初認定を行った際の情報と処分等を行う時点までの研修成果に基づいて行うものとする。なお、処分等の期間中に、指導の改善を伺わせる事情が見られる場合には、その事情を考慮して認定を行うことができる。

また、新たな指導改善研修については、研修を開始した日から新たな研修期間が始まることとなるが、法定研修期間が設けられた趣旨を踏まえ、処分等を行うまでに指導改善研修を実施した期間と、新たな指導改善研修の実施期間との合計が原則1年、延長があった場合でも2年を超えない範囲内で期間を設定することが適当である。

（図1）※研修期間を1年とした場合

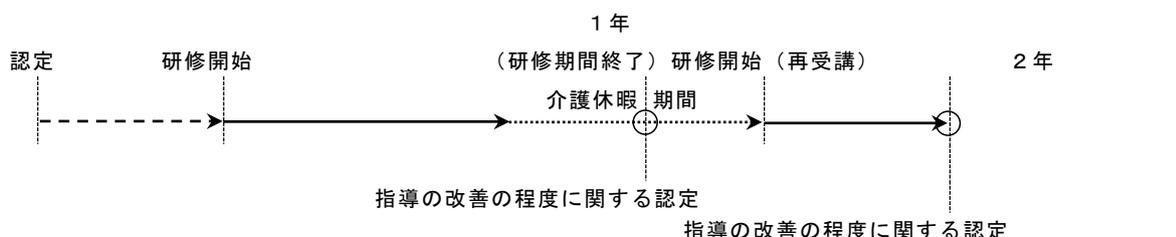
1年



- ただし、処分等を行う時点において、処分等の期間終了後、法定研修期間の範囲内で十分な研修を実施できると判断した場合には、中止の手続を行わず、処分等の期間終了後に研修を継続することとなる。

この場合において、処分等の期間中に、研修を開始した日から1年を経過することとなる場合には、その前に、教特法第25条の2第4項の規定に基づき、指導の改善の程度に関する認定を行う必要がある。その結果、指導改善研修の再受講が必要だと判断した場合には、当初指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内でこれを延長し、処分等の終了後に研修を実施することとなる(図2)。

(図2) ※研修期間を1年とした場合



○教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)(抄)

第二十五条の二

2 指導改善研修の期間は、一年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き二年を超えない範囲内で、これを延長することができる。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について(通知)(19文科初第541号)」(平成19年7月31日)(抄)

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

2 指導改善研修の期間は、1年を超えてはならないこととしたこと。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、これを延長することができることとしたこと。(第25条の2第2項)

第二 留意事項

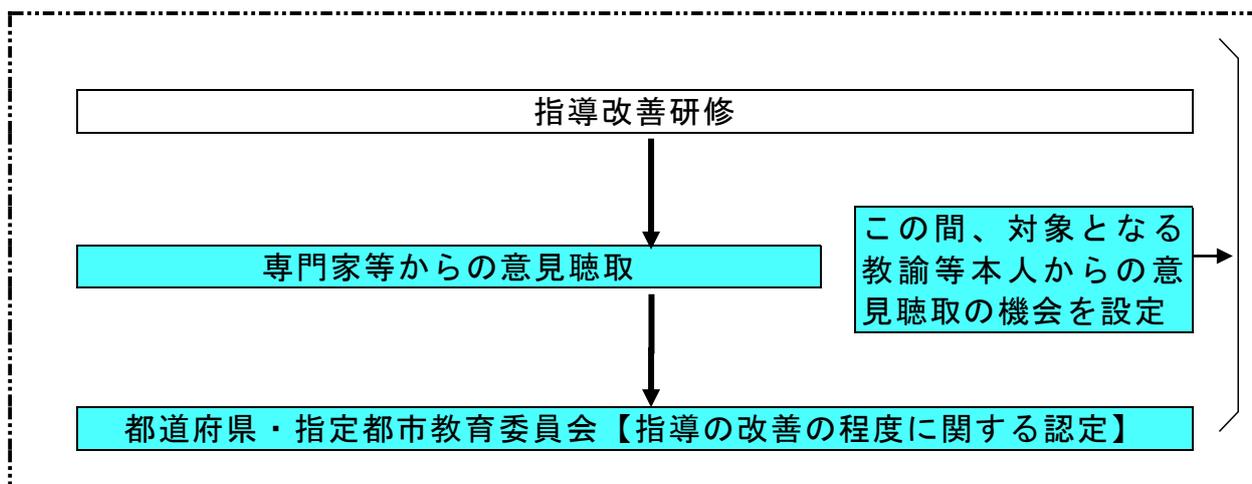
第2 教育公務員特例法の一部改正関係

4 指導改善研修の実施期間について(第25条の2第2項関係)

第25条の2第2項の「特に必要があると認めるとき」とは、当初に定められた指導改善研修の期間の終了時において、再度研修を行うことにより当該教諭の指導の改善の余地が見込まれる場合を想定していること。なお、指導改善研修の実施期間に関し、必要がある場合には、教育委員会規則等の見直しを行うこと。

※本通知(抜粋)は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

7. 指導改善研修終了時の認定



（指導改善研修終了時の認定の基準）

- 任命権者である教育委員会は、教特法第25条の2第4項に基づき、指導改善研修終了時に、「指導の改善の程度に関する認定」を行うこととなる。この認定については、例えば、
 - ①指導が改善し、児童等に対して適切に指導を行える程度、
 - ②児童等に対する指導が不適切であるが、更に指導改善研修を行えば、適切に指導を行える程度までの改善が見込まれる程度（指導改善研修を開始した日から延長しても2年を超えない範囲内）、
 - ③児童等に対する指導が不適切であり、適切に指導を行える程度まで改善する余地がない程度のいずれかに認定することが考えられる。

（指導改善研修終了時の専門家等からの意見聴取）

- 専門家等から意見を聴取するにあたっては、その手続を公正かつ適正に行うため、任命権者である教員委員会は、指導改善研修を受講した教諭等の研修成果の記録を適切に取りまとめて、専門家等に提供しなければならない。（その他については、「[4. 専門家等からの意見聴取の在り方](#)」を参照のこと。）

（指導改善研修を受講する教諭等本人からの意見聴取）

- 指導の改善の程度に関する認定を行う際にも、当該教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。
- 当該教諭等からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が指導の改善の程度に関する認定を行うまでに適当と考えられる時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条の二

- 4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導の改善の程度に関する認定を行わなければならないこととしたこと。（第25条の2第4項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

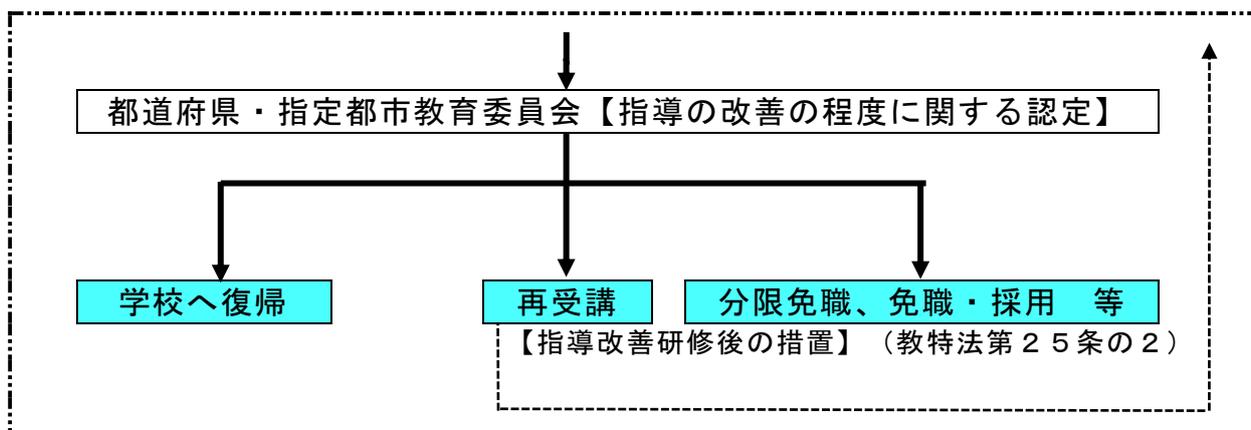
- 7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）
（中略）

また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
- ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
- ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、などを想定している。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

8. 指導改善研修後の措置



（学校へ復帰する場合）

- 指導が不適切な状態が改善され、児童等に対する指導を適切に行うことができると認定された場合には、学校へ復帰することとなる。
この場合、校長は当該教諭等が円滑に復帰できるよう、周囲の教員や保護者等に対し、本人が真摯に研修に取り組み、指導の改善が図られたことを十分説明するなど、当該教諭等への理解と協力が得られるような環境整備に努めなければならない。
- 当該教諭等が学校へ復帰後しばらくの間は、服務監督権者である教育委員会等において、当該教諭等が周囲に受け入れられているかなど経過を観察し、円滑に学校で勤務できるよう、指導状況等についてフォローアップし、必要に応じて当該教諭等にとって有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすることが望まれる。

（指導改善研修後の措置について）

- 指導改善研修終了時の認定において、未だ「指導が不適切である」と認定された教諭等に対しては、教特法第25条の2-3に基づき、指導改善研修後の措置として、分限免職処分や地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）第47条の2に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用（以下「免職・採用」という。）等の措置が取られることとなる。
- 指導改善研修を実施してもなお、教員として適格性に欠ける者であって免職・採用等の可能性も難しい者や勤務成績が良くない者等、地方公務員法第28条に定める分限処分事由に該当する者については、任命権者は、当該処分を的確かつ厳格厳正に行うべきである。
- ~~指導改善研修後の措置を検討するに当たっては、免職・採用等の可能性を検討した上でないと分限免職ができないということではない。その職の適格性を欠く場合等、分限免職事由に該当する場合には、分限免職を行うべきであり、それぞ~~

れ「指導が不適切である」教諭等の能力等に鑑み、任命権者である教育委員会が判断し、適切な措置を行うこととなる。

【分限免職】

- 平成19年改正法法律の施行通知に記載されているとおり、「免職その他の必要な措置」の「免職」とは、地方公務員法第28条第1項に基づく分限免職を指している。
- 平成19年改正法によって、分限処分の要件や手続が変更されるものではない。したがって、分限処分を行うためには、その実施に必要な手続を行う必要がある。
- 分限制度の適切な運用等については、平成22年4月9日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知「分限処分に当たっての留意点等について（通知）」（22初初企第2号）を参照のこと。分限免職に係る具体的手続及び留意点等については、平成18年10月18日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知「職員が分限事由に該当する可能性のある場合の対応措置について（通知）」（18初初企第26号）を参照のこと。

【地教行法第47条の2に基づく免職・採用】

- 県費負担教職員の場合には、「免職その他必要な措置」として、地教行法第47条の2に基づく免職・採用により市町村教育委員会の職員から都道府県教育委員会の職員とする場合も考えられる。
- 免職・採用を行うためには、別に定められている免職・採用に係る教育委員会規則に基づく必要な手続を行う必要がある。

【再受講】

- 再受講の措置が取られる場合は、指導改善研修終了後の認定において、未だ「指導が不適切である」が、指導改善研修を開始した日から2年を超えない範囲内で、指導改善研修を延長すれば、指導が適切に行えることが見込まれる程度として認定された場合である。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
第二十五条の二三 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

- 「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 8 任命権者は、指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する認定において指導の改

善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとしたこと。（第25条の3）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1. 総括的な事項について

（2）第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について

① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。

9 指導改善研修後の措置について（第25条の3関係）

「免職その他の必要な措置」について、「免職」とは、地方公務員法第28条第1項による「免職」を指し、「その他の必要な措置」とは、地教行法第47条の2第1項による「県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用」、地方公務員法第17条第1項の「転任」、指導改善研修の「再受講」などを想定していること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

(新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制の整備等)

- 中央教育審議会の審議まとめ²において、「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示され、この中では、校長等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた環境づくりの重要性が指摘されている。

- 平成28年改正法による教員育成指標や教員研修計画に基づく体系的な研修の全国的な整備を踏まえ、令和4年改正法による研修履歴の記録の作成や当該履歴を活用した資質向上に関する指導、助言等の仕組みが導入されたところであり、各教育委員会や学校においては、これらに関連した指針・ガイドラインも踏まえ、新たな学びの姿の実現のための研修推進体制を整えていくことなどが求められる。

(指導に課題がある教諭等に対する対応)

- 指導に課題がある教諭等に対して、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められ、実際に、学校内又は教育センターにおいて集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。

- その際、当該教諭等の資質能力や、研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、校長等からの指導、助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、教員育成指標を踏まえて、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、改善すべき分野・領域について、自己評価及び校長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、研修受講につなげることが考えられる。

- なお、このような教諭等の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上で対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に校長等に対して必要な指導、助言等を行うことが望ましい。

² 「「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて 審議まとめ」(令和3年11月15日)

(学校における体制の整備校長による教員の育成)

- 「学校における働き方改革」の目指すところは、教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や想像力を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことをできる状況を作り出すことである。また、教員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようにを育てることは校長の重要な役割である。このことから、所属の教員が指導が不適切な状態に陥らないよう、日常的に教員の指導状況や業務量を把握し、指導に課題がある教員がいた場合には、早期に適切な指導、助言、環境整備を行うなど、きめ細かな支援体制を整えることが重要である。

具体的対応としては、

- ① 日常の授業観察や教員とのコミュニケーション、教員人事評価制度の活用により、教員一人一人の指導状況や業務量を把握し、必要な指導、助言、環境整備を行うこと、
 - ②①の際、教育委員会とも連携しつつ、有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすること
 - ②③個々の教員が孤立化したり、一人で責任感や負担感を抱え込んだりすることを防ぐために、管理職や同僚とのコミュニケーションの促進やラインによるケアの充実を図ることやメンタルヘルスの保持等のための相談窓口の周知等を図ること、
- などが期待される。

- 校務分掌として、研修主事などの校内における研修の中核となる役割を担う分掌を設置するなどにより、教師の質向上に向けた支援体制を整えることも重要である。

- 校長は、指導に課題がある教員に対して、当該教員の課題を的確に伝え、当該教員に課題があるということについて自覚を促すとともに、その課題が克服できるよう必要な支援を行うことが重要である。

- 各教諭等が指導が不適切な状態に陥らないように、上述のような取組を行うためにも、校長だけでなく、教頭や先輩教員等の同僚が日常的に指導、助言、相談できる良好な職場環境を整えることが望まれる。

~~—(その他学校における体制の整備)—~~

- ~~平成19年6月に学校教育法が改正され、平成20年4月1日からは指導教諭が新たな職として設置できるようになった。~~

~~—指導教諭は、教員として自ら授業を受け持つとともに、所属する学校の児童等~~

の実態等を踏まえ、他の教諭等に対して教育指導に関する指導、助言を行う職であり、他の教諭等の授業観察や自らの公開授業の実施等を通じて教諭等の資質能力を向上させることが可能となる。指導に課題がある教諭等教員への指導、助言に当たって、こうした指導教諭の役割を十分に生かすことも重要である。

(教育委員会の役割)

- 部下である教員を育てることが校長の責務であることは当然であるが、校長への負担が過度に大きくなるように、教育委員会は、指導主事や管理主事等による定期的な学校訪問を実施し、校長や教員と意見交換をしたり、教員人事評価制度に基づく定期的な評価を踏まえて、教員の指導状況を確認するなど、日常的にきめ細かな実態を把握するとともに、校長の相談役となるなど、必要に応じて、適切な支援を行うことが重要である。

- また、指導に課題がある教諭等について、校長等と連携しつつ、当該教諭等の資質能力の向上のための取組を充実するなどして、課題の解決に努めることも重要である。例えば、当該教諭等の抱える課題に応じて、当該教諭等に効果的と考えられる研修についての情報提供を行ったり、指導主事等による学校訪問を実施したりすることのほか、教職員研修についての高度の専門性と十分なノウハウを有する教育センターにおいて集中的な研修を実施すること等について、検討・実施することが望まれる。

10. その他

(指定都市以外の市町村教育委員会等が実施する指導改善研修に準ずる措置)

- 教特法附則第7-6条において、指定都市以外の市町村の教育委員会及び長（以下「市町村教育委員会等」という。）は、当分の間、指導改善研修等を実施しない代わりに、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない旨規定されている（市町村の長は公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者である。）。
- これは、市町村教育委員会等では、人口規模や行財政能力等のばらつきが大きく、これら教育委員会等が、一様に教特法に基づく指導改善研修を実施するだけの環境が整えられる状況ではなく、その整備に一定の期間を要するものと考えられるためである。
- しかしながら、「指導が不適切である」教諭等が児童等へ与える影響を考慮すれば、「指導が不適切である」教諭等に対して、適切な対応が実施されなければならない。
- したがって、市町村教育委員会等に対して教特法に基づく指導改善研修の実施は義務付けないものの、その対応については、学校種の特性を踏まえつつ、指導改善研修の趣旨に沿った措置が実施されなければならない。
なお、具体的な措置については、平成19年改正法法律の施行通知において例示されているところであるが、本ガイドラインも参考にすることが望まれる。

(個人情報等の扱いについて)

- 人事管理システムに係る情報については、個人情報等を扱う場合があることから、各地方公共団体で制定されている関係条例個人情報保護に係る法令等の遵守が求められる。

~~—(教員免許更新講習との関係について)—~~

- ~~○ 平成21年度より導入される教員免許更新制における免許状更新講習を修了した場合であっても、児童等に対し適切に指導できるかについては適切に判断されることが必要であり、免許状の有効期間が更新されたことをもって、教特法に基づく「指導が不適切である」教諭等には該当しないこととはならないことに留意することが必要である。~~

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

附 則

（指定都市以外の市町村の教育委員会に係る指導改善研修の特例）

第七六条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十五条の二及び第二十五条の二三の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等（その任命権が当該教育委員会及び長に

属する者に限る。)のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等(政令で定める者を除く。)に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について(通知)(19文科初第541号)」(平成19年7月31日)(抄)

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

9 指定都市以外の市町村の教育委員会については、当分の間、指導改善研修に関する規定を適用しないこととしたこと。この場合において、当該教育委員会は、所管の小学校等の教諭等のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等であってその任命権が当該教育委員会に属する者に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならないこととしたこと。(附則第6条)

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

10 附則第6条について

指定都市以外の市町村の教育委員会において、当該教育委員会が任命権を有する教諭等(幼稚園の教諭等を含む。)の中に児童等に対する指導が不適切な者がいる場合には、当該市町村教育委員会も第25条の2及び第25条の3の「任命権者」に該当し、第25条の2及び第25条の3の措置を講じなければならないこととなる。

しかし、現在、指定都市以外の市町村の教育委員会においては、必ずしも指導が不適切な教員の人事管理システムが十分に整備されているわけではなく、その整備には一定の期間を要するものと考えられる。

このことから、附則第6条においては、指導が不適切な教員の人事管理システムが整備されるまでの間、第25条の2第1項の指導改善研修に代えて「これに準ずる研修その他必要な措置」を講ずるよう義務付けたものであること。

「これに準ずる研修その他必要な措置」とは、例えば、①都道府県や他の市町村で実施している指導改善研修への参加の要請及び派遣、②大学等への派遣などを想定している。

※本通知(抜粋)は制定当時のものであるため、通知内の「附則第6条」は「附則第7条」、「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。また、公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者は地方公共団体の長(地教行法第22条)であることから、同通知内の「教育委員会」は「教育委員会及び長」となる。

教職員研修に関する近年の主な提言等（抜粋）

【目次】

I 文部科学省（審議会等）

(1) 学校教育関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（P.6）

- 「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（審議まとめ）
（令和3年11月15日 中央教育審議会）
- 「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～（答申）（令和3年1月 中央教育審議会）
- 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（答申）
（平成27年12月 中央教育審議会）

- 特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告
（令和4年3月 特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議）
- 新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告
（令和3年1月 新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議）
- 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）（平成28年12月 中央教育審議会）

- 高等学校における日本語指導の制度化及び充実方策について（報告）
（令和3年9月 高等学校における日本語指導の在り方に関する検討会議）
- 外国人児童生徒等の教育の充実について（報告）
（令和2年3月 外国人児童生徒等の教育の充実に関する有識者会議）
- 外国人児童生徒等における教科用図書の使用上の困難の軽減に関する検討会議報告書
（令和2年3月 外国人児童生徒等における教科用図書の使用上の困難の軽減に関する検討会議）

- 幼児教育の質の向上について（中間報告）

(令和2年5月 幼児教育の実践の質向上に関する検討会)

○「我が国における「持続可能な開発のための教育（ESD）」国内に関する実施計画」（第2期ESD国内実施計画）

(令和3年5月 持続可能な開発のための教育に関する関係省庁連絡会議)

○今後の主権者教育の推進に向けて（最終報告）（令和3年3月 主権者教育推進会議）

○不登校に関する調査研究協力者会議報告書～今後の不登校児童生徒への学習機会と支援の在り方について～（令和4年6月 不登校に関する調査研究協力者会議）

○令和3年度 児童生徒の自殺予防に関する調査研究協力者会議審議のまとめ
(令和3年6月 児童生徒の自殺予防に関する調査研究協力者会議)

○ヤングケアラーの支援に向けた福祉・介護・医療・教育の連携プロジェクトチーム報告
(令和3年5月17日 厚生労働省・文部科学省)

○義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律の施行状況に関する議論のとりまとめ（令和元年6月 不登校に関する調査研究協力者会議・フリースクール等に関する検討会議・夜間中学設置推進・充実協議会）

○「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」の更なる徹底・強化について
(平成31年2月8日 児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議決定)

○義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する基本指針
(平成29年3月 文部科学省)

○児童生徒の教育相談の充実について
(平成29年1月 教育相談等に関する調査研究協力者会議)

○いじめの防止等のための基本的な方針
(平成25年10月 文部科学大臣決定（平成29年3月改定）)

○今後の学校給食における食物アレルギー対応について最終報告
(平成26年3月 学校給食における食物アレルギー対応に関する調査研究協力者会議)

○教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）
(平成25年3月 教職員のメンタルヘルス対策検討会議)

○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 文部科学審議官通知）

○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 事務次官通知)

○新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）（平成31年1月 中央教育審議会）

○学校の危機管理マニュアル作成の手引

(平成30年2月 「学校安全資料作成のための調査研究事業」 学校安全資料作成会議)

○学校事故対応に関する指針

(平成28年3月 「学校事故対応に関する調査研究」 有識者会議)

○コミュニティ・スクールの在り方等に関する検討会議最終まとめ～ 学校と地域が協働する新しい時代の学びの日常に向けた対話と信頼に基づく学校運営の実現 ～

(令和4年3月14日 コミュニティ・スクールの在り方等に関する検討会議)

○人口減少時代の新しい地域づくりに向けた社会教育の振興方策について (答申)

(平成30年12月 中央教育審議会)

○チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)

(平成27年12月 中央教育審議会)

○新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について (答申) (平成27年12月 中央教育審議会)

○「新しい時代の学びを実現する学校施設の在り方について」最終報告

(令和4年3月 学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議)

○教育データの利活用に関する有識者会議 論点整理 (中間まとめ)

(令和3年3月 教育データの利活用に関する有識者会議)

(2) スポーツ関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (P.53)

○運動部活動の地域移行に関する検討会議提言

(令和4年6月 運動部活動の地域移行に関する検討会議)

○第3期スポーツ基本計画 (令和4年3月 文部科学省)

○オリンピック・パラリンピック教育の推進に向けて最終報告

(平成28年7月 オリンピック・パラリンピック教育に関する有識者会議)

II 閣議決定等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (P.57)

○第3次学校安全の推進に関する計画 (令和4年3月 閣議決定)

- 青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（第5次）（令和3年6月 子ども・若者育成支援推進本部決定）
- 第4次犯罪被害者等基本計画（令和3年3月 閣議決定）
- 福島復興再生基本方針（平成24年7月 閣議決定（令和3年3月改定））
- 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月 閣議決定）
- 日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（令和2年6月 閣議決定）
- 性犯罪・性暴力対策の強化の方針
（令和2年6月 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議）
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針（平成25年12月 内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省告示（令和2年3月一部改正））
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月 厚生労働省）
- 子供の貧困対策に関する大綱（令和元年11月 閣議決定）
- 領土・主権をめぐる内外発信に関する有識者懇談会提言
（令和元年7月 領土・主権をめぐる内外発信に関する有識者懇談会）
- ハンセン病家族国家賠償請求訴訟の判決受入れに当たっての内閣総理大臣談話
（令和元年7月 閣議決定）
- 認知症施策推進大綱（令和元年6月 関係閣僚会議決定）
- 児童虐待防止対策の抜本的強化について
（平成31年3月 児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議）
- 環境保全活動、環境保全の意欲の増進及び環境教育並びに協働取組の推進に関する基本的な方針（平成30年6月 閣議決定）
- 教育振興基本計画（平成30年6月 閣議決定）
- 未来投資戦略2018（平成30年6月 閣議決定）
- 知的財産戦略ビジョン（平成30年6月 知的財産戦略本部）
- 第10回アイヌ政策推進会議政策推進作業部会報告
（平成30年5月 アイヌ政策推進会議）
- 子供の読書活動の推進に関する基本的な計画（平成30年4月 閣議決定）
- 障害者基本計画(第4次)（平成30年3月 閣議決定）
- 消費者教育の推進に関する基本的な方針
（平成25年6月 閣議決定（平成30年3月変更））
- 文化芸術推進基本計画（第1期）（平成30年3月 閣議決定）
- 高齢社会対策大綱（平成30年2月 閣議決定）
- 学校における交流及び共同学習の推進について
（平成30年2月 心のバリアフリー学習推進会議）
- 再犯防止推進計画（平成29年12月 閣議決定）

- 風評払拭・リスクコミュニケーション強化戦略（平成29年12月 復興庁）
- 自殺総合対策大綱（平成29年7月 閣議決定）
- ユニバーサルデザイン2020行動計画
（平成29年2月 ユニバーサルデザイン2020関係閣僚会議）
- 人権教育・啓発に関する基本計画（平成14年3月 閣議決定（平成23年4月変更））

III 法律・国会附帯決議・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（P.77）

- 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5月 法律第40号）
- 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案に対する附帯決議
（令和4年5月 参議院文教科学委員会）
- 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）
- 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案に対する附帯決議
（令和3年5月 参議院文教科学委員会）
- 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年12月 参議院文教科学委員会）
- 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年11月 衆議院文部科学委員会）
- 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年6月 衆議院厚生労働委員会）
- 学校教育法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成30年5月 衆議院文部科学委員会）
- 教育公務員特例法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成28年11月 衆議院文部科学委員会）
- 教育公務員特例法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成28年11月 参議院文教科学委員会）
- 発達障害者支援法の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成28年5月 参議院厚生労働委員会）

I 文部科学省（審議会等）

（1）学校教育関係

- 「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（審議まとめ）
（令和3年11月15日 中央教育審議会）

IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び （略）

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿 （学び続ける教師）

教師は学び続ける存在であることが強く期待されている

教育基本法（平成 18 年法律第 25 号）第 9 条において「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」とされるとともに、教育公務員特例法第 21 条においても「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」とされるなど、教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている。

また、令和答申においても、実現すべき教師の姿について「教師が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す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。」と言及されており、学び続けることの重要性が特に強調されている。

時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくことが必要

「Society5.0 時代」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が、時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるためには、養成段階で身に付けた知識技能だけで教職生涯を過ごすのではなく、求められる知識技能が変わっていくことを意識して、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要となってきた。

主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル教師は、子供たちにとって身近な存在のうちの一人であり、その人格形成に与える影響は大きい。主体的に学び続ける教師の姿を目にすることで、自らも主体的に学び続ける意欲を子供たちが培うことが期待できる。

(教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢)

教師の主体的な姿勢

継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、令和答申でも触れられているとおり、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢である。教師は、これから求められる資質能力の姿を明らかにした教員育成指標等も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、職務遂行に必要な資質能力を自ら定義しながら主体的に学びをマネジメントしていくことが重要である。

一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築

個々の教師が自らの職務上の地位について心配することなく、新たな学びに参加しやすくなる資源を獲得できるような環境整備、業務の調整等を、教師の成長に責任を有する任命権者等あるいは学校管理職が積極的に講じるとともに、「協働的な職場づくり」を構築することが求められる。こうしたことが可能となるよう、学校管理職の在り方も見直し、マネジメント能力の向上も進めていくことが必要である。

(個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び)

個別最適な教師の学び

教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要であるが、教師の学びに充当できる時間が限られている中であって、こうした強みを伸ばすための学びは、およそ教師として共通に求められる内容を一律に修得させるというものではなく、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが必然的に求められる。

協働的な教師の学び

知識技能の修得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくためには、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。こうした機会としては、例えば各学校において行われる校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要であると考えられる。このため、学校管理職がリーダーシップを発揮して、そうした機会の設定を進めていくことが重要である。また、オンラインという手法でも、小グループを形成して、互いに学び合う機会を設定するなどの方法で協働的な学びを実現するこ

とは可能であり、様々な機会を捉えて多様な形で提供することを模索していく必要がある。協働的な教師の学びが適切に設定されることによって、個別最適な学びが孤立した学びに陥ることを防ぐことができる。

(適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」)

具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施

教師の学びは、具体的な目標に向かって、体系的・計画的に行われることが必要である。

適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握

自律的、体系的・計画的な学びを実現するためには、自らの学びを適切に振り返りつつ、適切な目標の設定と現状の適切な把握が必要となる。まず、個々の教師が、自らが置かれた状況に照らして、どのような知識技能を身に付けたいのかという観点から、「将来の姿」を目標として機能するように具体的に設定することが必要となる。同時に、一人一人の教師が、これまでどのような知識技能が身につけているのかという「現在の姿」を自覚することが必要である。この「現在の姿」は、これまでの学習履歴や、自らに対する評価等を踏まえて、できるだけ客観的なものとするのが求められる。こうした「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めるという明確な目的意識に基づき、任命権者等が開設する研修も含めて必要な学びを順次選び取る（体系的・計画的な学び）ということが、自律的な学びの駆動力となる。任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な「対話」「将来の姿」は、一人一人の教師が、自らの置かれた状況を踏まえ、その意欲や関心に基づき設定することが基本となるが、当該教師が現在さらに将来において学校組織で果たすことが求められる役割も考慮されるなど、当該教師を任命又は雇用する者や日常の服務監督をする者のニーズとも調和したものとなることが求められる。このため、「将来の姿」、「現在の姿」を適切に設定するに当たっては、教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や、これまでの研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うことなど、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が教師の意欲を喚起しつつ、成長の支援を適切に行うことが効果的であると考えられる。あわせて、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が適切な研修を奨励することが、学びの契機と機会を確実に提供するために重要である。奨励に当たっては、例えば理論と実践のバランスなどにも留意することが期待される。

(質の高い有意義な学習コンテンツ)

明確な到達目標と適切な内容を備えていること

一人一人の教師が選び取る学び自体が、どのような知識技能を身に付けることができるのかという点で明確な到達目標が設定され、各々の到達目標に沿った内容を備えているかなど、各教師にとって有意義なものとなるような質を備えていなければならない。

体系性をもって位置付けられ、レベルも整理されていること

また、教師がさらに学びを深めていくことができるよう、個々の学びが特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベル（入門、基礎、応用、発展など）も整理されていなければならない。

質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること

オンデマンド型のもののみならず、同時双方向型のものも含め、質の高い学習コンテンツが豊富に提供され、オンラインで小刻みな形で学ぶといったスタイル（さらに知識のインプットと実践をセットで繰り返すといったスタイルも想定される。）をはじめ、教師が負担なく選択し、受講できるようになっていることが求められる。学習コンテンツは理論的なものと実践的なものがバランスよく含まれるとともに、いわゆるハウツーを伝えるものに留まらない、本質まで遡るような気づきを提供するものも含まれることが期待される。また、必ずしも大学等の座学というスタイルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。学習コンテンツについても、時代の変化に合わせて新たな知見を取り入れるなど、継続的に刷新されていくことが必要となる。

質保証の仕組みが適切に機能していること

既に我が国においては、本質的な内容を学ぶことができる教職大学院での学び以外にも、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や教職員支援機構が開設した研修、民間の様々なセミナー等を含め、優良な学習コンテンツが数多く存在しており、こうした学習コンテンツを積極的に活用していくことも想定される。こうした全国に存在する個々の学習コンテンツの質が保証されているか一人一人の教師が判断することは容易ではなく、全国的な観点からその質が保証されていることが明らかとなる仕組みが機能することが求められる。

各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること

学習コンテンツの提供者が多数に渡る場合、様々な者から提供される学習コンテンツ全体を見渡して、情報をワンストップ的に集約しつつ、個々の学習コンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築することが必要である。

教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が学ぶ上で必要な学習コンテンツが存在していること

令和答申にも言及されているとおり、質の高い教職員集団を構築するため、多様な知識・経験を有する人材を円滑に取り入れていく必要がある。こうした観点から、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者についても、採用前後の学びに活用できるよう、「令和の日本型学校教育」で実現すべき方向性も踏まえつつ、教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツが必要である。

知識伝達型の学習コンテンツに留まらない自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を含む学びが提供されていること

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められるようになっている。

このため、学校管理職のリーダーシップの下で、各学校において行われる校内研修や授業研究のみならず、学校における様々な機会や場面を、地域や学校現場の課題の解決を通じた教師の学びとして捉えて活用していくなど、日常的なOJTを充実させることが必要である。

こうした学びが、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要がある。

各学校は規模も置かれた状況も異なることから、複数校をネットワーク化し、オンラインでの学びを組み合わせた研修の充実も構想される必要がある。

(学びの成果の可視化と組織的共有)

学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること

学びの成果が可視化(何が身についたのか自ら説明できる状態)されることにより、教師は自らの「現在の姿」を適時適切に更新することが可能となる。「現在の姿」が更新されることにより、「将来の姿」との距離を適切に見通すことが可能となること

から、目的意識を持って次の学びを選択することが可能となる。今後自分が力を発揮したい領域にふさわしい知識技能を有していることを任命権者や服務監督権者・学校管理職等に効果的に伝えることができるようになり、キャリア形成に資する可能性がある。このように、学びの成果の可視化が教師の学ぶ意欲を喚起する部分は大きいものと考えられる。

学びの成果が組織において積極的に活用されていること

学びの成果が可視化されることは、教師個人のみならず、組織全体にとっても得られるものが大きい。教師の学びが可視化されることで、任命権者や服務監督権者・学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘や、人事配置や校務分掌の決定その他の取扱いに積極的に活用することができるようになる。さらに、学びの成果を周囲の教師も理解できるようになることで、日常の業務において学びの成果を適切に生かすことが容易になることから、個々の学びの成果を学校全体の教育力の向上につなげていくことが可能となる。加えて、個々の教師が次の学びに取り組むことに対して組織として協力しやすくなるなど、組織全体としての教育力が向上し、子供たちの学びの充実につながる。

このように、教職員組織自体が学びの成果を鍵として、よりその質を向上させていくことが期待できる。

教師の学びを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みが構築されていること

学びの成果を可視化するに当たって、例えば、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みを構築することなどが考えられる。こうした仕組みの構築により、地域の別を問わず、教師の学びの質を一定の水準に保つことを支援することが可能となる。

(デジタル技術の活用)

こうした「新たな教師の学びの姿」を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提となる。学習履歴の管理や学びの成果の可視化等を電子的に行うこと、豊富で質の保証された学習コンテンツをいつでもどこでもオンラインで学ぶことができるようにすることなど、「目標設定→受講→可視化と共有→目標設定・・・」というプロセスを、デジタル技術の活用によって、時間的・空間的制約を超えて効果的かつ効率的に構築できる余地が従来に比べて飛躍的に拡大している。

2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策

Ⅲ. で記載したとおり、教育委員会における教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みの導入、オンライン教育の飛躍的充実、教職員支援機構の機能強化などが進んでいるが、これらはいずれも、教師の学びたい気持ちをさらに大切にしつつ、主体的・意欲的な教師の学びを実現する「新たな教師の学びの姿」の実現に資する側面を有している。

こうした変化により、「新たな教師の学びの姿」は現実的に実現を構想することができるタイミングが到来していると考えられる。以下のような方策を早急に講じることを通じて、その実現に踏み出すべきである。

i) 公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供（研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ） （仕組みの概要）

上記の通り、時代の変化が大きくなる中であって、継続的に学び続けていく教師には、自律的・主体的な姿勢が求められる。「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めるという明確な目的意識に基づき、必要な学びを順次選び取ることが、自律的な学びの駆動力となる。

一人一人の教師が、客観的に「現在の姿」を自覚するとともに、当該教師が任命権者や服務監督権者・学校管理職等のニーズも踏まえて「将来の姿」を適切に設定することができるようにするためには、①任命権者や服務監督権者・学校管理職等が個々の教師の学びを把握し、教師の研修受講履歴を記録・管理していくこと、②教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や、研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うとともに、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、キャリアアップの段階を適切に踏まえるなど、教師本人のモチベーションとなるような形で、適切な研修を奨励することが必要である。

一方で、公立学校の教師については、平成 28 年の教育公務員特例法の改正を受け、教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みが教育公務員特例法により整備されているところであるが、文部科学省が、令和 3 年度に都道府県教育委員会等に行った調査によると、例えば、幼稚園・小学校・中学校・義務教育学校の正規の教師について、その研修受講履歴を記録・管理している都道府県教育委員会は、76.5%となっており、その取組には差が見られるところである。

このため、文部科学省においては、教員育成指標や研修受講履歴等を手がかりとした教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等との「対話」や研修の奨励が確実に行われるよう、各任命権者が、教師が教員研修計画に基づき研修を受けた履歴等を記録及び管理し、当該履歴を活用しながら、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が教師に計画的かつ効果的な資質の向上を図るための研修の受講を奨励することを義

務づけることを検討すべきである。

各任命権者はもとより、服務監督権者たる市町村教育委員会や学校管理職が、現場を預かる立場から、高い当事者意識と意欲を持って、これらの「対話」や研修の奨励の仕組みに参画していくことが重要である。こうしたことを踏まえつつ、当該教師が県費負担教職員である場合における服務監督権者たる市町村教育委員会の果たす役割などについては、人事評価制度における事務の分担などの例も踏まえつつ、また、研修の奨励に関する具体的な方法やこれに付随する体制の在り方等については、文部科学省において法制的な観点からさらに検討を深めていく必要がある。

履歴等の記録及び管理についても、具体的な範囲について検討を深めていく必要があるが、研修はそもそも「研究と修養」を意味する用語であり、「新たな教師の学びの姿」が多様な内容・スタイルの学びを、教師の資質能力の向上に不可欠なものとして位置付けていることに鑑みれば、市町村教育委員会の行う研修や学校における校内研修・授業研究なども含め、多様な学びの履歴等も含むことができるような仕組みとすることが望まれる。また、任命権者の判断において、制度が導入される以前の研修（免許状更新講習含む）も記録及び管理の範囲に含め、積極的に活用していくことも考えられる。さらに、教師が他の都道府県等に移った場合の、履歴等の引継ぎも可能とするような措置が望まれる。

このような対話の機会を具体的にどのような場で確保していくかは、各教師あるいは任命権者や服務監督権者・学校管理職等の置かれた状況によって異なるものと考えられるが、例えば、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、人事評価に関わる期首面談の場を活用するとともに、必要に応じて、その後の状況をフォローするために、短い時間の対話を行う等の方法も考えられる。そうしたフォローについては、必ずしも管理職ではなく、教師を支援するメンター等が担うこともあり得る。いずれにせよ、こうした対話と奨励のプロセスが学校管理職等に過度の事務負担を求めることにならないよう、制度の設計に当たっては実効性の確保という観点からも留意することが必要である。

研修の奨励を行うに当たっては、教師の意欲と主体性と調和したものとすることが求められるが、各任命権者や服務監督権者・学校管理職等には、この奨励を行うための前提として、

- ・教師が研修に参加しやすくなるような環境整備、「協働的な職場づくり」を積極的に行うこと
- ・教師の学びが、画一的・規格的なものに陥らないよう、奨励の候補となる研修自体の多様化（地域や学校現場の課題の解決を通じた学び等）を図ること

が求められることには改めて留意しておく必要がある。

また、学校管理職の在り方の見直し、マネジメント能力等の向上については、本部会の答申に向けた今後の審議において十分検討される必要がある。

こうした仕組みが制度化された暁には、より円滑な運用が可能となるよう、文部科学省において、優れた事例の蓄積・発信等を行っていくことも期待される。

(必ずしも主体性を有しない教師に対する対応)

上記の仕組みは、教育を通じて国民全体に奉仕するという役割を担うすべての公立学校の教師に継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するための中核的な仕組みとして機能するものとならなければならない。

その観点から、任命権者等は当該履歴を記録管理する過程で、特定の教師が任命権者や服務監督権者・学校管理職等の期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合は、服務監督権者又は学校管理職等の職務命令に基づき研修を受講させることが必要となることもありえる。万が一職務命令に従わないような事例が生じた場合は、地方公務員法第 29 条第 1 項第 2 号に規定する懲戒処分の要件、「職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合」に当たり得ることから、事案に応じて、任命権者は適切な人事上又は指導上の措置を講じることが考えられる。

教育公務員特例法第 22 条の 2 に基づく指針においては、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るに際し配慮すべき事項を定めるとされていることを踏まえ、文部科学省としても、こうした考え方について、当該指針の中で明らかにすることを検討すべきである。

さらに、文部科学省において、任命権者が適切な対応を図ることができるように、ガイドラインを策定し、

①上記の研修を受けているとは到底認められない場合の基本的考え方

(例：勤務実績等に照らして、研修を受講できる状況であったにもかかわらず、一切の研修を受講していないなど)

②そのような者に対しては、個別の研修計画書を作成するとともに、その者が合理的な理由なく従わないと認められる場合は、事案に応じて、職務命令違反による懲戒処分の対象となり得ること

③研修受講の職務命令に従わない者が、教育公務員特例法第 25 条の規定により児童等への指導が不適切であると認定された場合には、指導改善研修の対象となることなどを明らかにすることも今後検討すべきである。

ii) 国公立学校の教師を通じて資質能力を向上する機会の充実

公立学校の教師以外の国立学校・私立学校の教師についても、一人一人の教師が、雇用者との対話や雇用者による研修の奨励などを通じて、主体的に学ぶことができる環境づくりを進めていくことが重要である。

その観点から、文部科学省として、国立学校・私立学校の設置者に対して、公立学校での取組について情報提供を行うなど、「対話」や研修の奨励が行われる環境の構

築を促すとともに、教職員支援機構が公開している「校内研修シリーズ」は国公立教員の別を問わず、いつでもどこでもアクセスできる学習コンテンツであり、その活用を促していくことが重要である。教職員支援機構においては、引き続き「校内研修シリーズ」の拡充を進めることが求められる。あわせて、教職員支援機構が、免許状更新講習を開設してきた大学や公益法人、私立学校の教師の研修や資質能力の向上に取り組む団体など民間の団体などと、教員免許更新制の成果や各々のノウハウを生かしつつ、共同で学習コンテンツを開発するなど、新たな取組を進めていくことが適当である。

また、Ⅲ. 2. で言及したとおり、教職員支援機構においては、各教育委員会等が作成した学習コンテンツについて、ホームページへのリンクをまとめているところであり、当面、こうした情報の周知を行うことが望まれる。

これらの方策を講じることにより、すべての教師に継続的な教師の学びの機会を提供し、その資質能力の向上につなげられる環境が構築されることが期待できる。公立学校とは異なる側面を有している国立学校・私立学校については、その設置者が自主性を十分発揮しながら、その所属する教師の資質能力の向上に努めていくことが求められる。

今後、教職員支援機構においては、従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT 機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスに向けた検討・実践を進めることとされているが、その際、機構が実施する研修が、公立学校の教師のみならず、国立学校・私立学校の教師にもさらに活用されるよう、例えば「校内研修シリーズ」からその他の研修に誘導を図ることなど、効果的な情報の提供の在り方も含め、留意することが必要である。

iii) 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の資質能力の確保に資する学習コンテンツの開発

児童生徒の立場からすれば、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が臨時的任用教員等として入職した場合であっても、一定の知識技能を備えておくことが求められるところであり、日々の研修の受講や職務の中で必要な知識技能を修得することができないこうした者に対しても、教壇に立つに当たっての知識技能の刷新の機会を提供することが必要である。

このため、任命権者においては、こうした者を採用した後の研修の実施などに意を用いることが引き続き期待されるが、文部科学省においては、こうした者の採用前後の学びに活用できるよう、「令和の日本型学校教育」で実現するべき方向性も踏まえつつ、各学校種・教科に共通した観点で、教師として教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツを開発すべきである。

当該学習コンテンツについては、オンラインで受講できるようにすることが、受講

者の便宜の上から必要である。また、開発の際には、教師の養成にノウハウを有する大学の知見を生かしつつ、任命権者等のニーズや、受講者のニーズなどを丁寧に取り込んだものとすることに留意するべきである。

こうした学習コンテンツが開発された暁には、任命権者が、はじめて教壇に立つことになる臨時的任用教員等の採用に当たって、その受講その他の学習を経ていることを要件として設定することなど、その質の確保により注力していくことが望まれる。

iv) 現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正

「新たな教師の学びの姿」の実現を図るためにも、引き続き、教師の学びの中核となる都道府県教育委員会等の任命権者が実施する現職研修についても更なる充実を図っていく必要がある。公立学校の教師の資質能力の向上に当たっては、教育公務員特例法第 22 条の 2 に基づく指針を参酌して、任命権者が教員育成指標を定め、これを踏まえ、教員研修計画が策定されている。社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0 時代」、新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、2020 年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方が「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」として示された中で、教師の学びの在り方についても、本項で述べた早急に講ずべき方策を含め、大きな変容が迫られる。上記指針は、各地域の自主性・自律性に配慮しつつも、全国を通じて配慮しなければならない事項などを国が明らかにするものであるが、このような大きな社会変容を考慮した上で教師の資質向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点を明らかにすべく、指針の改正を行う必要がある。

その際、現在本部会で行われている教師に求められる資質能力の再定義の議論を踏まえて、時代の変化に応じて教師が身に付けるべき資質能力の視点について明確に規定するとともに、例えば、

- ・中堅教諭等資質向上研修後のものも含め、法定研修以外の研修機会の更なる充実（管理職となっていない教員に対しても知識技能をリニューアルするための研修機会を継続的に提供できるようにすること、当該研修 機会は教育委員会のみならず大学等が提供したり、両者が連携協働して 提供することも考えられること等）、
- ・研修内容が最新の学校現場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ことや、
- ・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、オンデマンド型又は同時双方向型のオンライン研修を組み合わせるなど、効果的・効率的な実施方法が採られていること、
- ・自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められるようになっていることを踏まえ、校内研修や授業研究をはじめ

めとする学校における様々な機会や場면을、教師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こと、

- ・管理職等のマネジメントの下で、「協働的な職場づくり」の構築や主体的・自律的な研修に向けた全校的な推進体制を整えること

などを盛り込むことが考えられる。また、臨時的任用教員などについても、いわゆる正規の教員に準ずる形で、研修の充実に努めることを求めていくことも考えられる。

3. 準備が整い次第講ずべき事項と具体的方向性

2. で述べた早急に講ずべき方策は、教師に学びの契機と機会を提供し、教師が最新の知識技能を修得することを担保する観点から、中核をなすものといえる。

一方、本部会では、今後、諮問の内容に従って、学び続ける教師を支える観点から、教師の養成、採用、研修等を通じた学びや経験について、教師自らや教育委員会等の任命権者等による振り返りを支援する仕組みの在り方等を検討することになっている。この中で「新たな教師の学びの姿」をデジタル技術も活用してより高度に実現するために、以下に記載した具体的な方向に基づき検討を継続し、準備が整い次第講じていく必要がある。

今後の検討に当たっては、例えば MOOC (Massive open online course) など、多様な学習コンテンツの提供に係る先進的な事例の分析なども行いながら、

- ・教師や任命権者等にとって効果的な仕組みとすることができるか
- ・関係者の負担をメリットと見合ったものとするなど、効率的な仕組みとすることができるか
- ・人的、財政的な側面も含め、長期にわたって持続的に運用可能な仕組みとすることができるか(システムを運営するための収益構造やプログラム提供者の収益構造※等)

といった点に十分留意しつつ進めていく必要がある。

※特に民間事業者は、収益構造が不確実な状況にあっては、プログラムの提供に向けた具体的な検討に着手することが難しい側面がある。

また、本部会の審議を継続する中で、諮問の中に盛り込まれているとおり教職員集団を率いる校長等の管理職の在り方についても検討を深めていく必要がある。前述のとおり、教師の成長に責任を有する学校管理職の在り方の見直し、マネジメント能力の向上が進んでいくことが「新たな教師の学びの姿」を実現する上で必須の条件であるからである。

さらに、国としても、働き方改革の一層の推進、外部人材の一層の活用の促進などをはじめとして、教師が学びに打ち込める環境整備をどのような形で支援することができるかということや、教師の学びの充実にに向けたインセンティブの確保などについて、本部会において様々な角度から検討を行っていくことが必要である。

i) 「新たな教師の学びの姿」の高度化を支える仕組みの構築

(研修履歴を管理する仕組みの高度化)

2. i) で言及した「教師の新たな学びの姿」の中核となる、研修受講履歴の記録管理、当該履歴を活用した受講の奨励という仕組みが、より効率的に機能するよう、デジタル技術を活用した高度化を具体的に構想していくことが必要である。

例えば、研修受講履歴を記録管理するための情報システム（研修受講履歴管理システム（仮称）（以下単に「研修受講履歴管理システム」という。））の導入により、教師が任用された地方公共団体における教員育成指標などと関連づけながら、教師が自らの学びの内容、学んだ学習コンテンツの種類やその成績、学びを通じて得た気づきなど多角的な情報を、受講の都度タイムリーに入力できるようになることが可能となる。これにより、入力した情報を協働的な学びの中での教師自らの振り返りや、任命権者やサービス監督権者・学校管理職等との対話に活用できるようになることで、教師が「現在の姿」や「将来の姿」をより高い頻度で適切に設定し、必要な学びを選び取ることが容易になることが期待できる。

(新しい姿の高度化を支える3つの仕組み)

さらに、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現するためには、教育委員会等が実施する研修だけでなく、大学や民間事業者等が提供するプログラムも含めて、

- ①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み、
- ②学習コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み、
- ③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み

という「3つの仕組み」を一体的に構築することを具体的に構想していくことが必要である。

①学習コンテンツの質保証を行う仕組みについては、例えば、事前に、学習コンテンツに、具体的に設定された到達目標に照らして、適切な内容が盛り込まれているかどうか、適切な方法で行われているかどうか、適切な成績評価が行われているか等を専門的な観点から審査し、認証する仕組みを構想することが考えられる。認証の際には、受講者が自らのニーズにふさわしい学びのコンテンツを選択することができるよう、到達目標や各回の授業実施計画、成績評価基準など、必要な情報が事前に公開されているかという点や、学習を終了した受講者からの評価等を踏まえ、コンテンツの内容の更新その他の見直しが確実に行われる体制を備えているかという点を確認することが考えられる。ただし、こうした審査は、学びの多様性を損なうものであって

はならず、教師の資質能力の向上に必要な多様な学びの経験を後押しすることを旨として行われなければならない。また、学習コンテンツの作成等の時間を奪うことがないように、こうした事前の審査はできる限り簡略的に行いつつ、実際に受講された後の受講者からの評価を基に、優れた学習コンテンツを明らかにしていくといった質保証の在り方も構想される必要がある。

②ワンストップ的に情報を集約・整理・提供するプラットフォームのような仕組みについては、

- ・全国の優れた学習コンテンツを発掘し、①の認証の仕組みに導くこと
- ・①で認証した優良な学習コンテンツを、「教科指導」「生徒指導」「学級経営」「特別な支援を必要とする児童生徒に対する支援」「ICTの活用」などのテーマに従って分類し、「入門」「基礎」「応用」「発展」などのレベルを付与すること
- ・①で認証した優良な学習コンテンツの情報を一元的にわかりやすく提供すること
- ・オンラインで提供可能な「知識伝達型」の学習コンテンツについては、これを集約し、優れたユーザーインターフェースを備えたホームページから一元的に提供する

ことを構想していくことが考えられる。ここでいう学習コンテンツには、教育委員会等から無償で提供されるものだけではなく、大学等が有償で提供するものも含まれるものであり、課金の仕組みなども整える必要がある。

③学びの成果を可視化し、証明する仕組みについては、教師が、①で認証された学習コンテンツを、②で分類された体系に従って、一定の量にわたって修了した場合には、社会的に通用する形で証明を行う仕組みを構想することが考えられる。証明については、いわゆる「証明書」の発行という形態だけでなく、証明のデジタル化ということも視野に入れていく必要がある。個々の研修の履歴だけでなく、教師がこうした証明を受けたことも、研修受講履歴管理システムに記録し、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が積極的に活用できるようにすることも考えられる。

(Learning Analytics (学習分析) を通じた教師の個別最適な学びの促進)

この3つの仕組みの構築は、上記の研修受講履歴管理システムと必要な情報が効率的に交換できるようにするなど一体的に検討を進めていくことが求められる。一体的に構想することで、②で提供されたオンラインコンテンツの受講が自動的に研修受講履歴管理システムに記録されるというレベルを越えて、さらに Learning Analytics (学習分析) を通じた個別最適な教師の学びの促進という観点から効果的な仕組みとできる可能性も生じてくる。

例えば、研修受講履歴を踏まえた当該教師の弱点を踏まえて、②で行われる分類と

レベルの整理などに基づき、適切な学習コンテンツを抽出し、推奨するような機能を備えることも考えられる。

さらに、研修受講履歴と、②で提供されたオンラインコンテンツの受講状況、③で行われる証明の結果を組み合わせることで、教師の属性毎にニーズが高い分野や効果が高く評価されている学習コンテンツを特定することができる可能性がある。こうした情報を学習コンテンツの提供者へフィードバックすることにより、学習コンテンツの内容の見直し等に効果的に活用することが期待できる。

研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築・運用を確保するためにも、一人一人の教師にシステムを利用するためのID（利用ID）を適切に付与することが必要となる。利用IDについては、令和答申でも触れられているように、児童生徒の学習履歴（スタディ・ログ）をはじめとした教育データを活用した個別最適な学びの充実を図っていく仕組みが今後構築されていく中であっても利用可能なものとするのも視野に入れておく必要がある。また、教師の個人情報が適切に取り扱われるよう、セキュリティの高いシステムとすることが求められることになる。

現在、デジタル庁が発足するなど、政府全体でデジタル技術やデータを活用して、利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーション（DX）の実現に向けた動きが加速している。本部会としては、そのような中で、今後、マイナンバーをはじめ、様々な政策分野のデータベースを連携させるようなIDの在り方が検討されることが期待されることから、政府全体の検討も見据えつつ、利用IDの在り方については、専門的・技術的な検討を進めていくことが必要である。

なお、将来的には、3つの仕組みが教師の個別最適な学びを促進するものとして機能するだけでなく、この仕組みを利用する教師同士のつながりを作り出していくなど、協働的な学びを促進するものとしても機能する仕組みとなることも期待される。

（研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的運用体制）

研修受講履歴管理システムは、都道府県教育委員会等の各任命権者がそれぞれ構想することも考えられるが、自らの有する優れた学びのコンテンツを持ち寄ることも含めて、3つの仕組みと関連づけて共同で構築することで、任命権者等は、スケールメリットを発揮しつつ、

- ・独自のシステムを構築して運用するコストの削減
- ・オンラインで提供可能な「知識伝達型」学習コンテンツの豊富化・共有財産化
- ・Learning Analytics（学習分析）を通じた優良なコンテンツの発掘・活用、個別最適な教師の学びの促進
- ・協議・演習形式の研修や、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びを含め、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びの企画・実施への注力

等を図ることができ、「知識伝達型」の学習コンテンツを通じた学びと自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが両立した姿の実現、全国的な研修水準の向上につなげることができるものと考えられる。

一方で、都道府県教育委員会等の各任命権者は、規模や置かれた状況が異なることから、それぞれ多様なニーズを有しており、これを適切に集約整理し、具体的な仕組みとしてまとめ上げ運用していくためには、教員の資質の向上に関して高度な専門性とノウハウを必要とする。地方公共団体、大学等が、教職生活全体を通じた教師の能力形成を支援できるよう、全国的な教師研修・支援のハブ機能を整備・充実し、地方公共団体間のネットワークの構築を図ること等を目的として行われた、平成28年の教育公務員特例法の改正により、教職員支援機構が成立したことも踏まえ、

- ・研修受講履歴管理システムは、制度的に責任を負うことになる任命権者が共同で構築し、管理責任を負うこととした上で、システムの構築や運用に教職員支援機構が参画すること
- ・3つの仕組みの構築や運用は、任命権者が人材面での協力や、リソースの提供を行うことを前提に、教職員支援機構が担うことが考えられるが、大学関係者など多様なステークホルダーも含め、関係者間で協議を深めていくことが求められる。

また、国立学校・私立学校の教師が、これらのシステム等を利用することも視野に入れておく必要がある。なお、将来的には、上記の仕組み以外にも、様々な主体が、自らの強みや特色を生かしながら、独自に教師の学びを支える仕組みの構築を図っていくということも許容され、かつ期待される。

ii) 教職員支援機構の果たすべき役割

i) の考え方を採用した場合、教職員支援機構は、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画し、3つの仕組みの構築・運用を担うこととなる。また、教職大学院での学び、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や教職員支援機構が開設した研修、民間の様々なセミナーなど全国の優れた学習コンテンツの発掘・集約、専門的知見を生かした認証、学習コンテンツの分類と一元的提供、学びの成果を可視化するための証明、これらの役割を遂行するためのシステムの開発・運営の業務を担うことになる。さらに、教職員支援機構自体も、「校内研修シリーズ」や新たなタイプの学習コンテンツの拡充等を含め、先進的な学習コンテンツの開発・提供主体となる。

教職員支援機構がこうした業務を担うに当たっては、都道府県教育委員会等の任命権者のニーズを丁寧にくみ上げるとともに、都道府県教育委員会等の任命権者において蓄積されてきた知見を活用することが必要である。

このため、都道府県教育委員会等の任命権者が、教職員支援機構の運営により積極

的に参画することが求められる。都道府県教育委員会等は、教職員支援機構に対して人材面での協力や、リソースの提供が求められることになる。

その際、デジタル技術の活用も見据えた全国的な教員研修の効果的・効率的な企画・実施の観点からも、教職員支援機構が一元的に担うことが適当な研修、大学や民間団体がその強み・特色を生かして企画実施する講座、都道府県教育委員会等の各任命権者が各地域の実情や特色を発揮して企画・実施することが適当な研修との相互補完によるベストミックスの実現に向けて、関係者による共同体を組織していくことも考えられる。例えば、現在、教職員支援機構が主たる事業として行っている教職員等中央研修（地域において中心的な役割を担う校長、教師等を対象としたもの）に加え、都道府県教育委員会等の任命権者等が企画・実施する研修に活用可能な質の高い研修コンテンツ（例：文部科学大臣が定める指針を踏まえつつ、「校内研修シリーズ」を発展させたような、各分野の基礎的な知識技能を身に付けさせるために一定の学習量を備えた標準となるような動画コンテンツなど）を、都道府県教育委員会等の任命権者と継続的・計画的に共同して作成することも有効である。

教職員支援機構においては、本部会における検討と歩調を合わせながら、理事長のリーダーシップの下、検討体制の整備や調査研究の実施を通じて、

- ・研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築に向けた構想の具体化
- ・都道府県教育委員会等の人的参画を得るために必要な環境の整備
- ・都道府県教育委員会等のニーズを教職員支援機構の意思決定に反映させるためのガバナンスの在り方
- ・教職員支援機構の業務の範囲等について具体的な検討に着手していく必要がある。

○「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）

第I部 総論

4. 「令和の日本型学校教育」の構築に向けた今後の方向性

（1）学校教育の質と多様性、包摂性を高め、教育の機会均等を実現する

○性同一性障害や性的指向・性自認（性同一性）に悩みを抱える子供がいるとの指摘もある。こうした子供が、安心して学校で学べるようにするため、性同一性障害や性的指向・性自認（性同一性）について、研修を通じて教職員への正しい理解を促進し、その正しい理解を基に、学校における適切な教育相談の実施等を促すことが重要である。

5. 「令和の日本型学校教育」の構築に向けたICTの活用に関する基本的な考え方

（1）学校教育の質の向上に向けたICTの活用

(略)

(2) ICTの活用に向けた教師の資質・能力の向上

- 児童生徒が1人1台端末を使用し、いつでもクラウドにアクセスできる時代を迎える中で、上記(1)で述べたように、学校教育の質の向上に向けてICTを活用するためには、養成・研修全体を通じ、教師が必要な資質・能力を身に付けられる環境を実現することが必要である。
- (略)さらに現職の教師に対しては、国によるコンテンツ提供や都道府県等における研修の更なる充実等により、ICT活用指導力の一層の向上を図ることが急務である。

第Ⅱ部 各論

1. 幼児教育の質の向上について

(2) 幼児教育の内容・方法の改善・充実

②小学校教育との円滑な接続の推進

(略)

- 幼児期から小学校への教育的なつながりを確保するためには、園長・校長のリーダーシップの下、幼児と児童の交流だけでなく、幼児教育施設と小学校の教職員が、両者の教育について理解を深め、また、両者が抱える教育上の課題を共有しておくことが重要であり、幼児教育施設と小学校の教職員の合同研修等の継続的な実施や、人事交流、相互の派遣研修等の推進が必要である。

④特別な配慮を必要とする幼児への支援

(略)

- このため、特別支援教育に関する教職員の資質向上のため、幼児期の特性を踏まえた研修プログラムの作成、障害のある幼児等の受入れに当たっての体制整備の在り方や指導上の留意事項等の整理等に関する検討を進めることが必要である。

(略)

- さらに、幼児期の特性を踏まえた研修プログラムの作成、幼児教育段階における指導上の留意事項等の整理等に関する検討を進めるとともに、外国人のための就園ガイドの作成等を行い、多言語での就園・就学案内を推進する。

(3) 幼児教育を担う人材の確保・資質及び専門性の向上

②研修の充実等による資質の向上

- 研修と通常の保育活動、園内研修と園外研修、さらには法定研修、幼児教育関係団体が実施する研修など、それぞれの機能や位置付けを構造化し、効果的研修を行うことが重要である。

- このため、初任、中堅、管理職等といった各職階・役割に応じた研修体系の構築を行い、それぞれの段階で求められる資質を明らかにし、キャリアステージごとの十分な研修機会を確保することが必要である。
- また、国や地方公共団体、研究機関等が幼児期の発達の特性や幼稚園教育等における教職員の役割に関する実践事例や最新の知見の提供を行うなど、指導方法等に関して実践の上で参考となる情報の提供を行うことができるよう、きめ細やかな支援・研修体制を整備することが必要である。

2. 9年間を見通した新時代の義務教育の在り方について

(6) いじめの重大事態、虐待事案等に適切に対応するための方策

- 令和元(2019)年度の小中学校におけるいじめの認知件数は591,069件、重大事態の発生件数は593件とそれぞれ過去最多で、近年は増加傾向にある。暴力行為の発生件数については、令和元(2019)年度は72,132件であり、過去5年間の傾向として、小学校における暴力行為が大幅に増加している。
- また、令和元(2019)年における日本の自殺者の総数は20,169人と、近年は減少傾向にある中、小中学生の自殺者数は120人となっており、児童生徒の自殺が後を絶たないことは、極めて憂慮すべき状況である。児童相談所における児童虐待相談対応件数も増加しており、令和元(2019)年度は193,780件と過去最多となっている。このうち、学校等が相談経路となっているのは14,828件と、約8%を占めている。
- こうした課題に対処するためには、児童生徒の問題行動の発生を未然に防止するために、成長を促す指導等の積極的な生徒指導の充実、生徒指導上の課題の発生や深刻化につながることも指摘される背景や要因といった困難の緩和、教育相談体制の整備、教育委員会・学校における組織的な対応の推進を図るとともに、児童虐待防止に向けては、教育委員会・学校と市町村、児童相談所、警察等の関係機関との連携強化を図っていくことが必要である。
- このため、児童生徒が主体となった自己有用感や社会性を高める活動の促進、生徒指導上の課題との関連も指摘される背景等の困難を抱える児童生徒への包括的な支援の在り方の検討、SOSの出し方に関する教育を含む自殺予防の取組の推進等を行うことが重要である。
- また、スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置時間等の充実やSNS等を活用した相談体制の全国展開などの教育相談体制の整備や、いわゆるスクールロイヤー等を活用した教育委員会における法務相談体制の整備などの取組を引き続き進めていくことが必要である。
- さらに、学校いじめ防止基本方針の実効化やいじめ等の状況に関するデータの活用の促進、虐待の早期発見・通告、保護・自立支援を円滑に行うため

の学校における対応の徹底や研修などの支援策を講じるとともに、更に効果的な対策を講じるための調査研究を進めていくことが必要である。

4. 新時代の特別支援教育の在り方について

(3) 特別支援教育を担う教師の専門性向上

①全ての教師に求められる特別支援教育に関する専門性

- (略) 特別支援教育に学校全体で取り組む観点から、管理職の資質向上は急務であり、管理職向けの研修機会や内容の充実が強く求められる。
- このため、各都道府県においては、初任から管理職まで、発達障害を含む特別支援教育に係る資質を教員育成指標全般に位置付けるとともに、その資質を育成するため、体系的な研修を実施することが必要である。(略)

②特別支援学級、通級による指導を担当する教師に求められる特別支援教育に関する専門性

- (略) 各学校の特別支援学級や通級による指導を担当する教師の人数は少なく、研修に参加しにくい環境にあることから、OJT (On-the-Job Training) やオンラインなど多様な研修方法の工夫により、参加しやすい研修を充実する必要がある。また、発達障害のある児童生徒に携わる教師に求められる専門性や研修の在り方に関する具体的な検討が求められる。高等学校における特別支援教育については、平成30(2018)年度に通級による指導が制度化され、今後より一層教員の専門性の向上が求められることから、こうした研修の充実・活用を積極的に行うことが重要である。(略)
- また、現職の特別支援学級や通級による指導の担当教師については、特別支援学校教諭免許状取得に向けた免許法認定講習等を活用し、例えば自立活動や発達障害に関する事項など、特別支援学級担当等の資質向上に資する知識技能等の修得を促すことが必要である。さらに、都道府県教育委員会においては、研修の一環として通常の学級を担当する者に対し、免許法認定講習を活用した単位の修得を推奨することも考えられる。

③特別支援学校の教師に求められる専門性

- (略) 広域での研修の仕組みや人事交流を可能とする仕組みの構築などのほか、養成段階では現在の総単位数の中で、特別支援学校学習指導要領等を根拠に、特別支援学校の教師として押さえておくべき内容を精選するとともに、発達障害など全ての学校種で課題となっている内容についても学べるよう、内容を再検討することが必要である。あわせて、特別支援学校教諭の教職課程の質を担保・向上させるため、小学校等の教職課程同様、共通的に修得すべき資質・能力を示したコアカリキュラムを策定することが必要である。

5. 増加する外国人児童生徒等への教育の在り方について

(3) 教師等の指導力の向上, 支援環境の改善

①教師等に対する研修機会の充実

○教育委員会が独自に実施する現職教師のための研修の他, 法定研修や免許状更新講習, 校内研修など, 各地域において, 外国人児童生徒等の教育に関する知識を学ぶ場が設けられるよう, 外国人児童生徒等教育アドバイザーも活用しつつ, 文部科学省が開発した「外国人児童生徒等教育を担う教師等の養成・研修モデルプログラム」の普及を進める必要がある。

③日本語能力の評価, 指導方法・指導教材の活用・開発

○日本語能力を評価し, その能力に応じた適切な指導を行うため, 「外国人児童生徒のためのJSL対話型アセスメントDLA」(以下「DLA」という。)に基づく評価を実施し, その後の指導計画の作成に結び付けていくことが重要であり, 地方公共団体が外国人児童生徒等教育アドバイザーを講師として活用し, DLAによる評価・指導方法に関する教員研修を実施することにより, 日本語能力評価手法の普及促進を図る必要がある。

(6) 異文化理解, 母語・母文化支援, 幼児に対する支援

○また, 幼稚園や保育所等の就学前教育段階でも, 外国人幼児や日本語を話すことのできない子供が存在している。しかし, このような子供を受け入れることのできる体制が整っていない幼稚園等が多く, 外国人保護者に対する通訳派遣の取組にも地域によって差がある等の課題がある。そのため, 言語や文化の違いを尊重した保護者との連携も含め, 幼児期の特性を踏まえた指導上の留意事項等の整理や研修の機会の確保が求められている。

6. 遠隔・オンライン教育を含むICTを活用した学びの在り方について

(2) ICTの活用や, 対面指導と遠隔・オンライン教育とのハイブリッド化による指導の充実

⑧ICT人材の確保

○また, 事務職員についても, ICTを活用した教育活動に必要な人的・物的資源等の調整・調達などを通して積極的に参画できるよう, ICTに関する研修等の充実を図ることが重要である。

9. Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方について

(2) 教師のICT活用指導力の向上方策

○現職教師に対しても, ICT活用指導力の更なる向上を図る必要がある。平成28(2016)年の教育公務員特例法の改正により, 教師のキャリアステージご

とに、都道府県教育委員会等が育成を目指す教師の資質・能力の指標を定めるとともに、それに基づいて研修計画を策定することとされている。そのため、都道府県教育委員会等が定めているこの育成指標において、ICT活用指導力を明確化すること等を通じて、都道府県教育委員会等の研修がより体系的かつ効果的に実施されるようにすることが望まれる。その際、時間、場所を選ばず教師が一人でも実施できるよう、国は、教師向けオンライン研修プログラムを含む、研修コンテンツの提供や都道府県等における研修の更なる充実を促すべきである。

- こうした都道府県教育委員会等における教員研修に当たっては、教師の養成を担う大学と積極的に連携し、養成段階と採用後の段階を通じた取組が促進されることが期待される。
- なお、教師のICT活用指導力の向上と併せて、ICT活用指導力に限らず、教師として求められる全ての資質・能力の向上に大きな役割を果たしている教員研修等についても、その実施に当たって、ICT機器を積極的に用いることやオンラインで実施することも含め、より効果的な実施手法が求められる。

○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（答申）
（平成27年12月 中央教育審議会）

4. 改革の具体的な方向性

（4）新たな教育課題に対応した教員研修・養成

- ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善や情報の収集・活用能力に関する指導力の向上のためには、教科の特性を踏まえつつ、特定の教科だけの課題ではなく、学校全体の取組として校内研修を進めることが必要である。特に、高等学校の教員については、国民投票年齢や選挙権年齢が満18歳以上となることなども踏まえて、主体的に社会に参画し自立して社会生活を営むために必要な力を育てることや、高大接続改革の意義について理解を深め、課題の発見と解決に向けた主体的・協働的な授業を展開することができるよう、指導力を向上させることが必要である。（略）
- ・ICTを用いた指導法については、教員が授業のどの場面でどのような教材を提示すれば児童生徒の関心意欲を引き出したり、理解を促したりしやすいかという観点や、児童生徒が学習の道具や環境として適切にICTを用いて学習を進めることを教員が促す観点を含めて、授業力の育成を図る必要がある。また、ICTの実践的活用や情報セキュリティ等を含めた情報モラル等の情報活用能力の育成に資する指導に向けた教員研修が必要である。
- ・道徳教育の充実のため、新たに学習指導要領に「特別の教科」として位置付けられた道徳科の目標や内容を理解し、児童生徒が議論する問題解決的な学習への一層の

転換を図るなどの計画的な研修の充実が必要である。特に中学校段階については、扱う内容や指導方法の高度化が求められることなどを踏まえ、教員の専門的指導力を確保するための研修の充実を図る必要がある。(略)

- ・(略)各地域では、上記リーダー(※「英語教育推進リーダー」)等が教育委員会と大学等が連携して実施する研修の企画・運営への参画、学校内外の研修講師、公開授業の実施や、地域の英語担当教員に対する指導・助言を行う等の役割を担い、小・中・高校の一貫した英語教育や、小学校の英語教育の専門性向上等を推進することが期待される。具体的には、「英語教育推進リーダー」と英語教育担当指導主事等が中心となって、小・中・高校の連携による研修の実施や、各学校を訪問し、小・中・高校の接続を意識した指導計画の作成や「～することができる」という形で表したCAN-DO形式での学習到達目標を活用した授業改善などについて指導・助言を行うことなどが期待される。

また、このような地域のリーダーの活動が可能となるような体制整備が必要である。さらに、小学校教員が教科化に向けて専科指導や小・中・高校の一貫した学びの接続に留意した指導に当たることが可能となるよう、必要な研修を充実するとともに、「免許法認定講習」の開設支援等により小学校免許状と中学校英語免許状の併有を促進する必要がある。

- ・インクルーシブ教育システムの構築に向けた特別支援教育の充実のため、全ての教員が特別支援教育に関する基礎的な知識・技能を身に付けるための研修を実施するとともに、校長等管理職が特別支援教育に関する認識を持ち、リーダーシップを発揮するための研修を行うことも必要である。また、小中学校等において、特別支援教育推進の中心的役割を担う特別支援学級の担任、通級による指導の担当教員及び特別支援教育コーディネーターの専門性を向上させるための研修の実施に加え、必要に応じて、専門家の活用等により学校全体としての専門性を確保する必要がある。
- ・特別支援学校の教員には、障害の多様化や重度・重複化への対応、特別支援学校のセンター的機能を発揮するための地域における小中学校等との効果的な連携手法等を身に付けるための専門的な研修が求められている。
- ・平成27年度から、幼保連携型認定こども園が学校及び児童福祉施設である単一の施設として位置付けられたことをはじめ、質の高い幼児期の学校教育・保育・子育て支援を総合的に行うための、子ども・子育て支援新制度が施行されたことから、幼児教育の質を高めるための取組を進めることがますます重要となっている。また、特別な支援を必要とする幼児への支援や事故防止・安全対策など教員に求められる資質能力は多様化している。このため、教育内容や指導方法、指導環境の改善等について指導・助言を行う「幼児教育アドバイザー」の養成とともに、幼児教育に係る教員等の研修等の充実が求められる。また、円滑な幼保小接続を図るために、幼

稚園や幼保連携型認定こども園の教員，保育士，小学校教員等が合同で研修を行い，お互いの指導方法，指導原理に関し，相互の理解を深めることも求められる。

- ・東日本大震災をはじめとした自然災害や学校管理下における事件・事故災害が繰り返し発生している現状から，全ての教職員が災害発生時に的確に対応できる素養（知識・技能等）を備えておくことが求められている。このため，学校安全について，教員のキャリアステージに応じた研修や独立行政法人教員研修センター（※現在は，独立行政法人教職員支援機構）における研修と連動した各地方公共団体における研修を充実させる必要がある。こうした新たな課題の対応を含め，個々の教科の授業における実践力だけでなく，子供や学校・地域の実態を踏まえて，育成すべき資質能力を踏まえて教育課程をデザインして実施し，評価・改善することや，そのために必要な学校内外のリソースを活用するために地域の人々と協働することなどを含めた，一連のカリキュラム・マネジメントができる力を付けることが必要である。

○特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告

（令和4年3月 特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議）

IV.教師の専門性の向上のための具体的方向性

1. 全ての教師

（全ての教師に対し特別支援教育の知見や経験を蓄積するための組織的対応）

（略）

<具体的方向性>

（略）

- ・任命権者及び校長は、全ての新規採用教員がおおむね10年目までの期間内において、特別支援学級の教師や、特別支援学校の教師を複数年経験することとなる状態を目指し、人事上の措置を講ずるよう努めること。合わせて、採用から10年以上経過した教師についても、特別支援教育に関する経験を組み込むよう努めること。

（略）

- ・任命権者及び校長は、採用時からキャリアに応じて、特別支援教育について当該教師の育ちと学びを関連付けて支える仕組みを構築し、積極的にキャリアに応じた研修を実施・推奨すること。その際、特総研の学習コンテンツ等も活用すること。

2. 特別支援学級、通級による指導を担当する教師

(採用、配置の在り方)

(略)

<具体的方向性>

(略)

- ・教育委員会及び校長は、特別支援学級の担任に対し、継続して、学校内外で当該教師の育ちと学びを関連付けて支える仕組みを構築すること。その際、特別支援学校教諭免許状の取得に向けた免許法認定講習等を学びの機会として活用すること。

(略)

- ・教育委員会及び校長は、特別支援学級の担任と通級による指導を担当する教師にそれぞれ求められる資質能力を踏まえた上で、適切な研修を実施・推奨すること。その際、特総研の学習コンテンツ等も活用すること。

(人事交流の促進)

(略)

<具体的方向性>

- ・教育委員会が、小中学校等と特別支援学校の人事交流について、目的を明確化するとともに、それに応じて人事交流期間を柔軟に設定すること。また、人事交流期間中及び後の特別支援学校教諭免許状の取得を目指した計画の進捗状況を把握し支援するなど、目的の達成に向けた工夫を講ずること。

3. 特別支援学校の教師

(略)

(人事交流の促進)

(略)

<具体的方向性>

- ・教育委員会が、小中学校等と特別支援学校の人事交流について、目的を明確化するとともに、それに応じて人事交流期間を柔軟に設定すること。また、人事交流期間中及び後の特別支援学校教諭免許状の取得を目指した計画の進捗状況を把握し支援するなど、目的の達成に向けた工夫を講ずること。

(特別支援学校におけるセンター的機能及び特別支援教育コーディネーターの充実)

(略)

<具体的方向性>

(略)

- ・各設置者及び学校は、特別支援教育コーディネーターに対する効果的な研修を実施すること。その際、特総研の学習コンテンツ等も活用すること。

(略)

V.各関係者に求められる具体的方向性

(略)

2. 教育委員会

(特別支援教育の教員育成指標への位置付けの明確化、教員育成指標に基づく研修の充実)

(略)

<具体的方向性>

- ・任命権者は、教員育成指標に、連続した多様な学びの場を想定した特別支援教育に関する指標を設定し、当該指標を踏まえた教員研修計画に基づき、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修等を含む研修において、特別支援教育に関する内容を充実させること。
- ・任命権者は、教職大学院等の大学と連携し、教師が教職大学院を利用しやすい仕組みを整えるなどして研修を充実させること。
- ・任命権者は、管理職の教員育成指標に、特別支援教育の制度等に関する理解のほか、特別支援教育の側面からのマネジメント能力が発揮できるよう設定し、そのための管理職研修の内容を充実させること。
- ・任命権者は、管理職の特別支援教育に関する知見や経験を蓄積するため、各管理職の特別支援教育（特別支援学級、通級による指導、特別支援学校等）に関する経験を聴取し、その後の管理職養成や、研修の企画立案等に活用すること。

(特別支援教育に関する高い専門性を有する人材の育成・キャリアパスの構築)

(略)

<具体的方向性>

- ・教育委員会は、特別支援教育に関する資質能力の高いミドルリーダーの育成や、特別支援教育の経験が豊富な教師の配置（例：特別支援教育に特化した主幹教諭や指導教諭）など、小中学校等における特別支援教育担当の指導主事候補者の育成も見据え、特別支援教育に秀でた者のキャリアパスを構築すること。

(特別支援教育に関する専門性が評価される仕組みの構築)

(略)

<具体的方向性>

- ・任命権者は、管理職選考に当たって、特別支援教育の経験（特別支援学級、通級による指導、特別支援学校、特別支援教育コーディネーター等）も含めて総合的に考慮することとし、人事計画の中で適時・適切に経験する機会を提供すること。
- ・教育委員会は、教師経験者を教育委員会の幹部として任用する際、特別支援教育の経験が生かされるよう考慮すること。
- ・任命権者は大学と連携し、大学の養成課程又は採用後の免許法認定講習において、特別支援学校教諭免許状の取得に必要な単位の一部の履修や習得した単位の情報、研修受講（特総研による「学びラボ」等）の履歴を活用する仕組みを構築し、継続的な研修の推奨、キャリアパスや配置に反映できる仕組みを普及すること。

（略）

○新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告

（令和3年1月 新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議）

Ⅲ. 特別支援教育を担う教師の専門性の向上

1. 全ての教師に求められる特別支援教育に関する専門性

（研修・人事交流）

○各都道府県においては、初任から、管理職まで、教員育成指標全般に発達障害を含む特別支援教育に係る資質を明確に位置付けるとともに、その資質を育成するため、特別支援教育総合研究所等の研究動向も踏まえたより体系的な研修を計画的に実施することが求められる。その際、関連する法制度等や、それらに基づくインクルーシブ教育システムの理念や合理的配慮に関する基礎的な内容についても理解を深めることが重要である。

なお、研修の方法については、特別支援教育に関する知識習得型の研修だけではなく、事例検討や関係機関との連携など、実際の勤務校における場面を想定した課題解決型の実践的な研修の充実が求められる。この点、通常の学級の担任や特別支援学級の担任が研修を受ける機会が十分にあるとは言い難い現状への配慮や、管理職の資質向上のための研修の機会や内容の充実に向けた積極的な対応も重要である。

○また、学校全体の特別支援教育に関する専門性を高め、学校が組織として特別の支援が必要な子供の指導に当たるためには、管理職や特別支援教育コーディネーター、特別支援学級や通級による指導の担当教師等が中心となり、全ての教師が日々の勤務の中で必要な助言や支援を受けられる体制を構築することが重要である。

あわせて、前段にある通り、管理職が、学校全体で特別支援教育に取り組む観

点から、特別支援学級や通級による指導、特別の教育課程、校内支援体制の構築など特別支援教育に関する理解を十分深めて学校経営の改善・充実につながるよう、都道府県と関係機関が連携して研修機会や内容を充実することが重要である。

(略)

2. 特別支援学級、通級による指導を担当する教師に求められる専門性

(研修)

- 各学校の特別支援学級や通級による指導を担当する教師の人数は少なく、研修に参加しにくい環境にある。このため、OJT(OntheJobTraining:仕事の遂行を通して訓練をすること)による研修体制の構築やオンライン等による多様な研修方法の工夫とともに、「初めて通級による指導を担当する教師のためのガイド」等の参考資料の普及を図る必要がある。

また、高等学校における特別支援教育についても、平成30年度に通級による指導が制度化され、今後より一層教師の専門性の向上が求められることから、こうした研修の充実・活用を積極的に行うことが重要である。

- あわせて、前段にある通り、こうした研修に参加しにくい教師の状況に鑑み、長期休業期間等を活用し、他の学校の特別支援学級や通級による指導を担当する教師と、課題に応じた指導や支援の方法等を、情報共有する機会の充実も期待される。その際、発達障害のある児童生徒に携わる教師に求められる専門性や研修の在り方に関する具体的な検討が求められる。なお、こうした研修については、学校の働き方改革や業務改善の観点も踏まえながら、ICTの活用などにより、より効率的なものとなるよう努めることが望ましい。

3. 特別支援学校の教師に求められる専門性

(研修・人事交流)

- 視覚障害や聴覚障害等に係る特別支援学校は都道府県内に1校しかない場合があり、専門的な研修実施体制を確保することが困難となっていたり、人事が停滞する懸念が生じていたりする。また、これらの特別支援学校においては、免許状保有率が低い状況にある。このため、特に視覚障害や聴覚障害については、教職課程を有する大学が、地域における教員養成の拠点としての役割を果たすことが期待されるとともに、都道府県域を超えた広域での研修の仕組みや人事交流を可能とする仕組みの構築などの工夫が必要である。その際、研修の内容については、例えば、点字や手話など、実際に学校現場で必要とされている内容も踏まえて、構成されることが必要である。

(略)

○幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）（平成28年12月 中央教育審議会）

第1部 学習指導要領等改訂の基本的な方向性

第10章 実施するために何が必要かー学習指導要領等の理念を実現するために必要な方策ー

2. 学習指導要領等の実施に必要な諸条件の整備

（教員の資質・能力の向上）

○子供たちに新しい社会の在り方を創造することができる資質・能力を育むためには、そのために必要な教育を創意工夫し、子供たちの学習に対する内発性を引き出していくことができるよう、教員一人一人の力量を高めていく必要がある。

（略）

○これからの教員には、学級経営や児童生徒理解等に必要な力に加え、教科等を越えた「カリキュラム・マネジメント」の実現や、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善や教材研究、学習評価の改善・充実などに必要な力等が求められる。教科等の枠を越えた校内の研修体制の一層の充実を図り、学校教育目標や育成を目指す資質・能力を踏まえ、「何のために」「どのような改善をしようとしているのか」を教員間で共有しながら、学校組織全体としての指導力の向上を図っていけるようにすることが重要である。

○また、複雑化・多様化する学校の課題に対して、「チームとしての学校」の視点から対応していくため、例えば特別支援教育など学校教育を取り巻く共通的な課題や社会的な課題をテーマとした校内研修を通じてこれらに関する問題意識を共有し、個々の教員の資質向上を図ることも有効と考えられる。

（略）

○また、学校が家庭・地域とも連携・協働しながら、新しい学習指導要領等の理念を実現していくためには、園長・校長のリーダーシップの発揮をはじめとする学校のマネジメント機能の強化が必要であり、例えば、教育委員会が実施している管理職研修を見直し、教職大学院をはじめとした大学と連携することなども考えられる。

○高等学校における日本語指導の制度化及び充実方策について（報告）

（令和3年9月 高等学校における日本語指導の在り方に関する検討会議）

4. 高等学校等における日本語指導の制度化に当たっての充実方策

（3）教育委員会の役割について

○高等学校等において日本語指導や外国人生徒等の指導に携わる教師の専門性の向上を図るため、現職教師を対象とした研修の実施や充実が必要である。特に、外国人生徒を対象とした進路指導においては、在留資格に対する理解が必要であるため、教育委員会が関係機関・団体と連携し、在留資格に関する研修を実施することも望ましい。また、都道府県教育委員会においては、教員採用の際に、日本語指導に関する知識を有する者を積極的に採用するようなことも期待される。

○外国人児童生徒等の教育の充実について（報告）

（令和2年3月 外国人児童生徒等の教育の充実に関する有識者会議）

III. 分野ごとの施策

2. 教師等の指導力の向上、支援環境の改善

<取組の方向性>

【教師等に対する研修機会の充実】

○教育委員会が独自に実施する、現職教師のための研修の他、法定研修や免許状更新講習、校内研修など、各地域において、外国人児童生徒等の教育に関する知識を学ぶ場が設けられることが必要である。その際、日本語指導担当教師だけでなく、学校の管理職や外国人児童生徒等の在籍学級担任、日本語指導補助者等の支援員などが、各々の立場に応じた内容の研修を受けられることも重要である。

○外国人児童生徒等における教科用図書の使用上の困難の軽減に関する検討会議報告書

（令和2年3月 外国人児童生徒等における教科用図書の使用上の困難の軽減に関する検討会議）

4. ICT教材の利用に係る今後の方向性と課題、留意点

【ICT教材の効果的な活用について】

○ICT教材はあくまでツールであり、その使用を目的化するのではなく、教師が授業に取り入れ、活用できるようになることが重要である。このため、研修等により教師の指導力の向上を図るための環境を整えること。

また、ICT教材の特性を生かすためにも、以下の点について教師に留意を求めていくこと。

- ・日本語指導の際に、現場では文字の読み書きの教育が優先されがちであるが、音による指導も重要であり、ICT教材の活用を進めるとともに、音と文字の指導をバランス良く実施することの重要性も意識する必要があること。
- ・音と文字を同期させて提示することでその対応関係を学ばせるのみならず、漢字や単語の意味を理解し、それを運用する力を高めることも重要であること。
- ・認知的な側面で発達の途中にある外国人児童生徒等には、教科等の学習を支える思考力の土台として日本語の力を培う必要があること。
- ・母語と日本語の間における文法の違いや、語の意味範囲の違い、さらには、背景にある文化や社会的状況の違いを考慮すること。

○幼児教育の質の向上について（中間報告）

（令和2年5月 幼児教育の実践の質向上に関する検討会）

II. 幼児教育の質の向上のための具体的方策

2. 幼児教育を担う人材の確保・資質及び専門性の向上

（2）研修の充実等による資質の向上

- 研修と通常の保育活動、園内研修と園外研修、さらには法定研修、幼児教育関係団体が実施する研修など、それぞれの機能や位置付けを構造化し、効果的な研修を行うことが重要である。加えて、短時間であっても、日々の保育を振り返り、教育課程の改善・充実に向けた園全体でのカリキュラム・マネジメントの実施につなげられるよう、教職員間で意見交換等を行うことは重要である。
- 効果的な研修の実施・普及に当たっては、例えば、研修内容を体系的に整理した研修俯瞰図を基に、一人一人の教職員が自らの研修履歴を継続的に記録できる仕組みを構築することも有効である。
- さらに、施設類型、規模、職員体制や地域の実情が多様な中、単に経験年数という枠組みだけでなく、園で担っている役割に応じた研修プログラムを構築することが重要である。
- 初任、中堅、管理職等といった各職階・役割に応じた研修体系の構築を行い、それぞれの段階で求められる資質を明らかにし、キャリアステージ毎の十分な研修機会を確保することが必要である。例えば、中堅前期の教職員には、自らの実践に自信を持ち、若手教職員のモデルとして実践の中核を担えるようになるための研修が必要であり、中堅後期の教職員に対する研修においては、園運営の一翼を担う自覚を持ち、小学校、保護者、地域、特別支援教育などの他分野の専門家との連携や、視野を広げることが必要である。

- また、教職員の資質向上を図り、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、管理職や経営者がマネジメント能力の向上や意識改革を図ることができるよう、管理職や経営者に対する研修の充実を図ることも重要である。
- さらに、キャリアステージに応じた研修のみならず、出産・育児からの復帰という女性のライフステージに合わせた研修プログラムの提供も必要である。
- とりわけ幼児教育施設の教職員においては若い世代の入れ替わりが多く、各幼児教育施設においては、経験に基づく知見が蓄積されにくい状況にあることを踏まえ、経験の浅い教職員に対しては、経験に基づき、指導方法等についての確かつ具体的な指導・助言等ができる者を配置・派遣するとともに、国や地方公共団体、研究機関等が幼児期の発達の特性や幼稚園教育等における教職員の役割に関する実践事例や最新の知見の提供を行うなど、指導方法等に関して実践の上で参考となる情報の提供を行うことができるよう、きめ細やかな支援・研修体制を整備することが必要である。
- また、個々の地域の実情により十分な研修を行うことが困難な場合も考えられることから、大学や幼児教育関係団体等とも連携しつつ、ICTを活用した研修教材等の開発を行うことも重要である。

○「我が国における「持続可能な開発のための教育（ESD）」に関する国内実施計画」（第2期ESD国内実施計画）
（令和3年5月 持続可能な開発のための教育に関する関係省庁連絡会議）

第2章 具体的取組

1. 優先行動分野における各ステークホルダーの取組

(3) 優先行動分野3：教育者の能力構築

- ・教職員に対する研修等

（中略）

学校、地方公共団体、社会教育施設や大学等は、地域課題等を踏まえた指導者研修会等を自主的に周知・実施することや、優れたESD実践事例等も掲載した「ESD推進の手引」等を活用し教職員がESDを実践するための研修等を充実させることが求められる。

○今後の主権者教育の推進に向けて（最終報告）（令和3年3月 主権者教育推進会議）

II 主権者教育をめぐる課題と今後の推進方策

1 各学校段階等における取組の充実

(2) 大学段階・教師の養成、研修を見通した取組の充実

②主権者教育の担い手となる教師の養成、研修を見通した取組の充実

○教師が主権者教育の指導に必要な知識や指導方法等を身に付け、意欲をもって実践に臨んでいくために、養成、研修が一体となった取組の充実が求められる。

(副教材や教師向けの指導資料の作成、教師用の研修動画の配信)

○以下の取組を推進する。

- ・児童生徒向けの副教材や教師向けの指導資料（養成や研修でも活用できるもの）の作成
- ・上記の副教材や指導資料を用いた教師用の研修動画の作成・配信
- ・上記の副教材や指導資料、教師用の研修動画について、養成や研修の場での活用の推進（養成での活用場面としては「教育課程の意義及び編成の方法」、「総合的な学習（探究）の時間の指導法」「特別活動の指導法」などが考えられる。）

○不登校に関する調査研究協力者会議報告書～今後の不登校児童生徒への学習機会と支援の在り方について～（令和4年6月 不登校に関する調査研究協力者会議）

3. 今後重点的に実施すべき施策の方向性

(1) 誰一人取り残されない学校づくり

a.教育機会確保法の学校現場への周知・浸透

○そのため、引き続き都道府県・市町村教育委員会等や独立行政法人教職員支援機構が実施する研修等において、教育機会確保法の趣旨を取り扱うとともに、学校現場においては 校長が教職員等に対し、教育機会確保法の趣旨を踏まえた対応を行う必要があることや、不登校児童生徒の対応については学級担任等の教員だけに任せるのではなく、学校として組織的・計画的に行う必要がある旨を明確に示すなど、全ての教職員や支援スタッフ等 が安心して取組が行えるような学校組織マネジメントと支援体制の構築が求められる。

b.魅力ある学校づくり（児童生徒との信頼関係の構築・コミュニケーション等の在り方）

○（略）このため、都道府県・市町村教育委員会及び独立行政法人教職員支援機構による現職教員等に対する研修において、児童生徒理解を実践的に学べるような内容の工夫が必要である。（略）

c. 心の健康の保持に係る教育の実施

○（略）学校においては、学級 担任に加えて養護教諭やS C等が連携しつつ、S O

Sの出し方に関する教育を組織的に進めていくことが求められる。また、その際には、教育課程や年間指導計画等に位置付け、計画的に実施したり、児童生徒のSOSを教職員や周囲の大人が適切に受け止め対応できるよう、教職員に対する研修や保護者学習会、セミナー等の実施も併せて実施していく必要がある。

(3) 不登校児童生徒の多様な教育機会の確保

a.不登校特例校、教育支援センター、民間団体等の多様な場における支援

(児童生徒の主体性を尊重した多様な教育機会の確保)

- (略)教育機会確保法が求める国・地方公共団体・民間団体等の連携を促進し、それぞれの児童生徒の状況に応じ様々な支援が可能となるような多様な学習機会・教育機会の確保を図っていくことが求められている。さらに、児童生徒の心の状況も折々で変化する。そのため、児童生徒や保護者に一番近い在籍校等は、児童生徒の状況を継続的に確認しつつ、(略)子どもの主体性を尊重した情報提供を行っていくことが重要である(略)その意味でも国・地方公共団体や学校とフリースクール等民間団体との連携は必要不可欠であり、関係団体等が連携した教職員向け研修会、保護者向け学習会の実施等は今後も積極的に進めていく必要がある。

(4) 不登校児童生徒の社会的自立を目指した中長期的支援

a.教育相談の充実(校長等のリーダーシップによるチーム学校の推進強化と教育委員会等の役割)

- これらの事例のように、SC・SSWを学校全体の仕組みの中に実質的に組み込むためには、目的を共有しつつ教職員、教育相談担当教員、SC・SSW等のそれぞれの役割を明確にし、各々の職務や役割、それぞれの立場からの考え方・視点の相違やその背景にある文化等について理解し、受け止めていくことが重要である。そのためには、各教育委員会・学校において、知識伝授型の研修のみならず、チーム学校として効果的に機能する仕組みを実践的に学ぶ研修、例えば模擬ケース会議等を設定し、チーム学校の中でお互いの専門性を活かし、協働しながらできることを具体化しつつ問題解決へと導く一連の流れを実践として学べる研修等を実施することが必要であり、教員及びSC、SSWの資質能力の向上を図ることが重要である。

(教育相談の質の向上)

- 児童生徒を適切な支援につなげていくための教育相談の質向上については、教職員やSC・SSW等が心の問題はもとより児童生徒を取り巻く学校や生活環境に着目し、的確なニーズの把握とより多角的なアセスメントを行うことが必要

である。その際、児童生徒自身が「こうしたい」と思うことが自ら前進させていく力となると考えられ、児童生徒本人を尊重する姿勢が非常に重要である。地方公共団体が教職員やSC・SSWに研修等を行う際には、このような姿勢で教育相談を行うことが児童生徒に良い影響を与え、より質の高い教育相談につながることを踏まえた内容とする必要がある。(略)

○令和3年度 児童生徒の自殺予防に関する調査研究協力者会議審議のまとめ (令和3年6月 児童生徒の自殺予防に関する調査研究協力者会議)

第I部 コロナ禍における児童生徒の自殺等に関する課題と対策

第2章 コロナ禍における児童生徒の自殺予防等のために必要な今後の施策

1. すべての児童生徒を対象とする心の健康の保持増進に係る教育及び啓発の推進
 - (2) 必要なマンパワーの確保や体制整備
 - 4) 心の健康の保持に係る教育の実施に関するマンパワーの確保

心の健康の保持に係る教育は、学級担任など、児童生徒に日常的に関わる教員が実施することによって、特設の授業時間に留まらず、あらゆる教育活動を通じて取扱い、日常生活への定着を図ることが可能になる。そのためには、スクールカウンセラーを活用して、事前の研修、指導案や教材の作成について助言を得るほか、授業実施の際も、ティームティーチングの形で協働することが有効であり、引き続き、スクールカウンセラーの配置の充実を進める必要がある。地域の相談機関のスタッフ等にゲスト・ティーチャーとして協力を得ることも効果的であるが、その場合は、事前の打ち合わせによって学校、学級の実態についての理解の上での授業実施となるように留意し、学級担任も共に参加することで、授業中の子供の表情等の小さな変化を観察し、子供のフォローアップに活かすことはもとより、単発の実施に終わらない工夫が求められる。

○ヤングケアラーの支援に向けた福祉・介護・医療・教育の連携プロジェクトチーム報告 (令和3年5月17日)

(1) 早期発見・把握について

ア 学校においてヤングケアラーを把握する取組

学校の教職員は、子どもと接する時間が長く、日々の変化に気づきやすいことから、ヤングケアラーを発見しやすい立場にあるといえるが、教職員へのヤングケアラーの概念の周知は十分ではない。

また、日頃からの子ども本人の観察や、例えば保護者面談や各種行事等、保護者が学校に関わる様々な機会において、教職員がヤングケアラーの特性を踏まえて子ども本人や保護者と接することで、家庭における子どもの状況に気づき、必

要に応じて学校におけるケース会議等において関係者間で情報を共有する等の取組が、ヤングケアラーの早期発見・把握につながる可能性がある。また、日頃から地域学校協働活動やコミュニティ・スクール等において、学校と関わりのある地域住民等の理解を得ることにより、地域全体で子どもたちを見守る目を増やすことにつながる。

一方で、ケアをしている子どもの実態は様々であり、家族の状況を知られることを望まない場合があることにも留意する必要がある。

国は上記の観点や留意点を踏まえ、各学校におけるヤングケアラーの早期発見に資するため、教育委員会の教育相談担当者等を対象とした研修の実施や、各地方自治体において教育委員会と福祉・介護・医療の部局とが合同で研修を行うなどして、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー含む教職員へのヤングケアラーの概念等についての理解促進を図る必要がある。

(3) 社会的認知度の向上

イ 福祉や教育分野など関係者の理解促進

福祉や教育分野は、ヤングケアラーを発見・把握する機関であると同時に、その多くはヤングケアラーやケアを必要とする家族に対して必要な支援やサービスを提供する機関でもある。関係機関・団体から支援が必要なヤングケアラーに係る相談を受けた場合には、門前払いやたらい回しにすることなく、しっかりと受け止められるようにすることが必要である。そこで、国は、前述したように福祉、介護、医療、教育といったそれぞれの機関・分野において、ヤングケアラーに関する周知・広報や研修を行う。

○義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律の施行状況に関する議論のとりまとめ（令和元年6月 不登校に関する調査研究協力者会議・フリースクール等に関する検討会議・夜間中学設置推進・充実協議会）

II 不登校児童生徒等に対する教育機会の確保等について

第8条（第13条、第18条にも再掲）

【対応の方向性】

○全ての教職員が法や基本指針の趣旨（不登校というだけで問題行動であると受け取られないよう配慮し、児童生徒の最善の利益を最優先に支援を行うことが重要であること、多様な学習活動の実情を踏まえ、個々の不登校児童生徒に応じた必要な支援が行われること、登校という結果のみを目標にするのではなく、児童生徒が自らの進路を主体的に捉え、社会的に自立することを目指す必要があること、これらの支援は児童生徒の意思を十分に尊重しつつ行うこと、児童生徒や保護者を追い詰めることのないよう配慮しなければならないこと等）を踏まえ、個

々の不登校児童生徒の状況に応じた支援等を行うことができるよう、校内研修を始めとする教職員研修等を通じ、法や基本指針の理解を深めるとともに、民間の団体等と連携するなどして、多様な教育機会の確保等に資する実践について学ぶための方策を検討する。

第18条

【対応の方向性】

- 教育支援センターや民間の団体等の学校以外の学習の場における教育の機会の確保や相談等に携わる人材の養成及び研修等について推進する。

- 「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」の更なる徹底・強化について
(平成31年2月8日 児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議決定)

- 3 児童相談所、市町村、学校及び教育委員会の抜本的な体制強化
 - 学校や教育委員会において、児童相談所及び警察と虐待ケースの対応マニュアルを共有するとともに、学校長、管理職に対して実践的な研修に取り組むことにより、虐待発見後の対応能力の抜本的強化を図ること
 - 児童相談所や市町村が支援を行っている家庭が転居した際の引継ぎを徹底すること

- 義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する基本指針
(平成29年3月 文部科学省)

- 4. その他教育機会の確保等に関する施策を総合的に推進するために必要な事項
 - (3) 人材の確保等
 - 不登校児童生徒に対する支援や夜間中学等に携わる教職員に対し、教育機会の確保等に関する理解等を深めるための研修の充実を図るほか、教員の養成においても、これらの知識や理解を深める取組を推進する。

- 児童生徒の教育相談の充実について
(平成29年1月 教育相談等に関する調査研究協力者会議)

第2章 今後の教育相談体制の在り方

第3節 学校及び教育委員会における体制の在り方

2. 教育委員会における支援体制の在り方

【都道府県教育委員会】

(3) S C及びS S Wの職務の理解促進

S C及びS S Wの理解を図り、その専門性を活かすため、校長研修、教頭

(副校長)研修, 生徒指導主事研修などの職種ごとの研修において, 両者の職務内容, 活動事例, 模擬ケース会議等を取り入れることが重要である。

○いじめの防止等のための基本的な方針

(平成25年10月 文部科学大臣決定(平成29年3月改定))

第2 いじめの防止等のための対策に関する事項

2. いじめの防止等のために地方公共団体等が実施すべき施策

(5) 地方公共団体等が実施すべき施策

②学校の設置者として実施すべき施策

○当該学校の教職員に対し, いじめの防止等のための対策に関する研修の実施その他のいじめの防止等のための対策に関する資質能力の向上に必要な措置を講ずる。全ての教職員の共通理解を図るため, 年に複数回, いじめの問題に関する校内研修を実施するよう, 取組を促す。

○今後の学校給食における食物アレルギー対応について最終報告

(平成26年3月 学校給食における食物アレルギー対応に関する調査研究協力者会議)

II 今後の学校給食における食物アレルギー対応について

2. 都道府県・市区町村教育委員会等における食物アレルギー対応

2) 都道府県・市区町村教育委員会等において今後取り組むべきこと

d) アレルギー対策の研修会等の更なる充実が継続的に必要である。管理職や教諭, 養護教諭, 栄養教諭, 調理員, その他給食関係者など, 職種に関わらず, 全教職員が各自に応じたアレルギー対応について学ぶ機会を提供することが必要である。また, 継続的な取組とするために管理職研修や危機管理研修に幅広く位置付けたり, 一定の質を確保した研修になるように工夫したりすることが求められる。また, 学校単位での全教職員を対象にした校内研修の実施を進めることについて, 教育委員会から受講の機会や時間の確保について働きかけることが必要である。

○教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)

(平成25年3月 教職員のメンタルヘルス対策検討会議)

3. 予防的取組

(1) セルフケアの促進

②実践的な研修の充実

○校長等が、教職員に予防的な取組や復職時の支援を含めたメンタルヘルスについての知識やストレスへの対処行動を身につけさせるとともに、コミュニケーション能力を高めさせる機会を充実することが必要である。その際、具体的には、教育委員会や学校において、教職員自身が取り組みやすいよう、学級経営、生徒指導や保護者との関わりなどの困難な場面を想定したグループワークやロールプレイ演習、カウンセラーを活用したアサーション・トレーニング、ストレスマネジメント等を取り入れた実践的な研修を行うとともに、その効果を検証・評価することも検討する必要がある。

(2) ラインによるケアの充実

②校長等に対する実践的な研修の充実

○校長等が、予防的な取組や復職時の対応を含めたメンタルヘルスカケアについての基礎的知識、日頃の教職員からの相談時におけるカウンセリングマインドやコミュニケーション能力を身につけることができるような機会を充実させることが必要である。この際、産業医による労働安全衛生や健康管理に関する研修や、具体的な部下職員との対応場面を想定したロールプレイ演習等を取り入れた研修を、受講者のモチベーションを喚起するように行うことが有効である。

③主幹教諭等の配置によるラインによるケア体制の整備

○学校の組織は、いわゆる鍋蓋型の組織であり、ラインによるケアが行いづらい事情がある。校務の担当を同じくする教職員に対して、小集団のラインによるケアが行われるよう、主幹教諭等を配置するなど体制を整備するとともに、校務分掌としてラインによるケアを行う者には、メンタルヘルスに関する研修を校長等に準じて行う必要がある。また、主任を中心として、ラインによるケアに準じた対応が行われるようにすることも重要である。

○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 文部科学審議官通知）

2. 夏季等の長期休業期間における業務について

(1) 研修について

①教師の研修については、教育公務員特例法第22条の3第1項に規定する校長及び教員としての資質の向上に関する指標及び第22条の4第1項に規定する教員研修計画の策定に際して、単に教員等が受講する研修の絶対量のみが増加し、教員等の多忙化に拍車をかけるようなことにならないよう、教員等の資質の向上に資する効果的・効率的な研修が体系的に整備されるよう配慮するとともに、研修の効率的な実施に当たって配慮すべき事項を教員研修計画に掲げること。また、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理等、夏季等の長期休業期間中の業務

としての研修の精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。加えて、実施時期の調整やICTを活用したオンライン研修の実施などの工夫をすることにより、教師がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。その際、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修をはじめとする現職研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ることも、教員の負担の軽減に効果的であること。

②初任者研修については、その実施時間や日数について、従前、文部科学省より、目安として校内研修については週10時間以上、年間300時間以上、校外研修については年間25日以上等と都道府県教育委員会等に対して会議等で周知してきたところである。このことについては、各地域における初任者研修を含めた若手教師に対する研修全体の実施状況等を踏まえた上で、必ずしもこの目安どおりに実施する必要はないこと。また、教師が確実に休日を確保できるようにする観点からも、夏季等の長期休業期間における初任者研修の実施時間及び日数を弾力的に設定すること。

③中堅教諭等資質向上研修については、教育公務員特例法の改正により、平成29年4月1日より導入されたものである。当該改正前の10年経験者研修については、「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）」（平成14年8月8日付け14文科初第575号文部科学事務次官通知）において、その実施時間や日数について、「夏季・冬季の長期休業期間等に、20日程度、教育センター等において研修を実施すること」としていたところであるものの、当該改正後は、夏季等の長期休業期間の中堅教諭等資質向上研修について、そのような日数の目安は示していないところであり、各任命権者において教員等のニーズに応じたものとなるよう、各々の実情に応じて、教師が確実に休日を確保できるようにする観点からも、実施時間及び日数を弾力的に設定すること。

④これらの研修については、実施すること自体が目的ではなく、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」との教育公務員特例法第21条第1項の規定を踏まえ、教師の専門職としての専門性を高めることが目的であること。そのため、どのような専門性を高めるのかを明確にしつつ、ICTの活用等により、そのために最も適切で効果的な研修を実施し、またその成果を把握しながら、教師や子供たちにとって重要な資源である時間が最も有効に活用されるとともに、教師が自信と誇りを持って職務に当たることができるよう、効果的で質の高い研修とするように努める必要があること。

3. 教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修について

①教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修（以下、「職専免研修」という。）については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより、真に教師の資質向上に資するものとなるよう、

事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。なお、計画書や報告書の様式等については、保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。

- ②職専免研修は、職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが、当然のことながら、教師に「権利」を付与するものではなく、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長が、その権限と責任において、適切に判断して行うものであること。
- ③職専免研修の承認を行うに当たっては、当然のことながら、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより、職務とは全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不相当と考えられるものについて承認を与えるのは適当ではないこと。
- ④職専免研修を特に自宅で行う場合には、保護者や地域住民等の誤解を招くことのないよう、研修の内容の把握・確認を徹底することはもとより、自宅で行う必要性の有無等について適正に判断すること。
- ⑤なお、職専免研修について「自宅研修」との名称を用いている場合には、職専免研修が、あたかも自宅で行うことを通例や原則とするかのような誤解が生じないように、その名称を「承認研修」等に見直すこと。

○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 事務次官通知）

2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

(2) 業務の役割分担・適正化のために教育委員会等が取り組むべき方策
(略)

- ⑩教師の研修については、教師の資質能力の向上を図る上で大変重要であるが、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理・精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。また、文部科学省としても今後、夏季休業期間中の業務としての研修の精選がなされるよう通知の見直しに取り組むこととしており、各教育委員会においても、実施時期の調整など工夫をすることにより、教職員がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。

○新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）（平成31年1月 中央教育審議会）

第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進

5. 教職員一人一人の働き方に関する意識改革

(1) 研修・人事評価等を活用した教職員の意識改革

- 学校における働き方改革を進めていくためには、校長をはじめとした管理職のマネジメント能力は必要不可欠である。そのために、各教育委員会等においては、管理職の育成に当たって、教職員の組織管理や在校等時間の管理、労働安全衛生管理等をはじめとしたマネジメント能力をこれまで以上に重視することが必要である。また、登用等の際にも、教師や子供たちにとって重要なリソースである時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力や働き方改革への取組状況を適正に評価するとともに、そのマネジメント能力を高めていくため、働き方に関する研修の充実を図り、学校の教職員の働き方を変えていく意識を強く持たせることが重要である。
- あわせて、管理職だけでなく、教職員全体に対しても勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、各教育委員会等においては、そのために必要な研修を実施していくべきである。例えば、初任者研修等の若手教師を対象とした研修にその要素を入れた講義・演習を取り入れるといった工夫が必要である。

第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革

2. 一年単位の変形労働時間制の導入について

- (略)教育委員会は、導入の前提として、長期休業期間中の業務を縮減するため、(略)
 - ・夏季休業期間中の業務としての研修等の精選、受講しやすい環境の整備等に取り組むべきである。

※「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」(令和元年6月28日付け元文科初第393号初等中等教育局長事務代理通知)も併せて参照してください。

○学校の危機管理マニュアル作成の手引

(平成30年2月「学校安全資料作成のための調査研究事業」学校安全資料作成会議)

2-4 教職員研修

1 学校安全の中核となる教員の養成と研修体制

国において各地域(都道府県等)で講師となる学校安全の中核となる教員を養成することを目的として実施している「学校安全指導者養成研修」(独立行政法人教職員支援機構)や、各地域において地域の実情を踏まえた内容や方法で実施される

各種研修では、学校安全に関する様々な情報が提供されています。

こうした研修で提供される最新の情報を十分に伝達・活用し、全ての教職員が、学校管理下における児童生徒等の安全に万全を期すという強い意識を持つとともに、児童生徒等の健康と安全を守る上で必要なことや、児童生徒等に対する指導内容・方法等に係る基本的な知識・技能を身に付けておかなければなりません。

2 最新の情報を取り入れた校内研修の充実

各学校においては、学校安全計画に教職員の研修を位置付け、事前、発生時、事後の三段階の危機管理に対応した校内研修を行うことが求められます。その際、上記の研修で提供された最新の情報を全教職員が共有できるよう、校務分掌中に学校安全の中核となる教員を位置付け、研修の推進役としての役割を担ってもらうなど、校内体制の整備も必要です。

〔研修内容の例〕

- 危機管理マニュアルに基づく防災・防犯等の避難訓練
- 事故等発生時の対応訓練（被害児童生徒等及び保護者への対応を含む）
- AEDを含む心肺蘇生法などの応急手当に関すること
- エピペン®の使用法を含むアレルギーへの対応に関すること
- 校内の事故統計や事故事例、日本スポーツ振興センターの情報等を活用した安全な環境の整備に関すること
- 児童生徒等に対する安全教育に関すること（身に付けさせる安全に関する資質・能力、安全教育の教育課程への位置付け、教科等における指導内容や教材等に関する共通理解等）
- 児童生徒等の心のケアに関すること 等

○学校事故対応に関する指針

（平成28年3月 「学校事故対応に関する調査研究」有識者会議）

1. 事故発生の未然防止及び事故発生に備えた事前の取組

（1）教職員の資質の向上（研修の実施）

○教職員が、事故等の発生を未然に防ぎ、万が一事故が発生しても、児童生徒等の安全を確保し、被害を最小限にとどめるためには、教職員一人一人に、状況に応じた的確な判断力や機敏な行動力等が求められており、教職員の危機管理に関する研修を充実するなど、対応能力を高めることが必要である。

○各学校においては、学校安全計画の校内研修に、危機管理についての研修等を位置付け、「事前」、「発生時」、「事後」の三段階の危機管理※）に対応した校内研

修を行うことが求められる。なお、危機管理に対応した校内研修を行う際には、本指針を踏まえ、この内容の共通理解を図るため、事件・事故災害発生時の対処方法や救急及び緊急連絡体制の整備等について、対応能力の向上に努める。

※)危機管理に当たっては、危険をいち早く発見して事件・事故の発生を未然に防ぐこと（事前の危機管理）、万が一事件・事故が発生した場合に、適切かつ迅速に対処し、被害を最小限に抑えること（発生時の危機管理）、そして、保護者等への説明や児童生徒等の心のケアを行うとともに、発生した事故等をしっかりと検証し、得られた教訓から再発防止に向けた対策を講じること（事後の危機管理）が重要。

○研修の例としては、以下のようなものが考えられる。

- ・校内の事故統計や事故事例、安全点検の結果や日本スポーツ振興センター等の事故災害情報等を活用した安全な環境の整備に関すること
- ・様々なケースに対応した防災避難訓練、防犯避難訓練
- ・事故発生時の対応訓練（被害児童生徒等及びその保護者への対応を含む）
- ・AEDの使用、心肺蘇生法などの応急手当に関する知識技能の向上
- ・エピペン[®]の使用法を含むアレルギーへの対応に関すること
- ・児童生徒等の心のケアに関すること

○コミュニティ・スクールの在り方等に関する検討会議最終まとめ～ 学校と地域が協働する新しい時代の学びの日常に向けた対話と信頼に基づく学校運営の実現 ～
(令和4年3月14日 コミュニティ・スクールの在り方等に関する検討会議)

第3章 これからのコミュニティ・スクールの在り方

(関係者の理解促進・資質向上)

○学校運営協議会の機能が十分に発揮されるためには、関係者が制度を正しく理解し、学校運営協議会に当事者意識をもって参画することが重要であり、教職員、学校運営協議会委員、地域学校協働活動推進員等、コミュニティ・スクールに関わる関係者の資質向上のための段階的・体系的な研修を行うなど、人材の確保と育成に向けた取組を充実させる必要がある。

○地域が参画した学校運営において、教職員、特に管理職には情報共有、説明能力、地域とつながる力などが求められる。管理職の発信は後続の教職員のモデルにもなることから、管理職がコミュニティ・スクールについて正しく理解するための研修が重要である。

○研修等の実施に当たっては、一方的な説明に終始するのではなく相互に意見交換や相談ができる双方向性の形式とすることが効果的である。また、学校運営協議会が協議による合意形成の仕組みであることを踏まえ、研修内で熟議を行うこと

も効果的である。

○人口減少時代の新しい地域づくりに向けた社会教育の振興方策について（答申）
（平成30年12月 中央教育審議会）

第2章 「社会教育」を基盤とした、人づくり・つながりづくり・地域づくりに向けた具体的な方策

2. 多様な主体との連携・協働の推進

（学校教育との連携・協働）

○教師や教職課程の学生に対し、社会教育主事講習の受講や社会教育主事養成課程における科目の履修、社会教育士の取得を推奨する。社会教育の専門的人材に求められるコーディネート能力、ファシリテーション能力は、「社会に開かれた教育課程」を実現する上で教師にも必要な能力であると考えられる。

○チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）
（平成27年12月 中央教育審議会）

3. 「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策

（2）学校のマネジメント機能の強化

①管理職の適材確保

エ 管理職の研修

（改善方策）

・教育委員会は、管理職研修の内容を見直し、ケーススタディやフィールドワーク等の手法を取り入れることにより、管理職に具体的に学校を改善する能力や危機管理能力等を身に付けさせる。

③事務体制の強化

ウ 事務職員の資質・能力の向上

（改善方策）

・教育委員会は、事務職員の資質・能力向上のための研修機会・内容の充実を図る。

（3）教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備

①人材育成の推進

ア 人事評価制度の活用

（改善方策）

・教育委員会は、評価者研修を実施するとともに、地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価の結果を任用・給与などの処遇や研修に適切に反映させ

ることによって、教職員一人一人の成長を促していく取組を進める。

③教育委員会等による学校への支援の充実

エ 保護者や地域からの要望や相談への対応の支援
(改善方策)

・国、教育委員会は、警察や弁護士会等の関係機関、関係団体と連携し、教職員を対象とした研修において、実例等に基づき、不当な要望等への対応についての研修を実施する。

○新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について (答申) (平成27年12月 中央教育審議会)

第2章 これからのコミュニティ・スクールの在り方と総合的な推進方策について

第3節 コミュニティ・スクールの総合的な推進方策

2. 都道府県・市町村の役割と推進方策

(1) 都道府県の役割と推進方策

【推進のための方策】

- ・域内市町村教育委員会や学校関係者等に対する研修と熟議の充実
- ・学校運営協議会委員や学校関係者、地域関係者等の研修機会・内容や熟議の場の充実
※地域コーディネーター等の研修との合同開催も有効
- ・教職員のマネジメント力向上等のための研修機会・内容の充実
(初任者研修、十年経験者研修、事務職員やミドルリーダー等研修における地域との連携・協働に係る講座や熟議等の演習の実施、地域連携・協働に係るマネジメント力の向上のための管理職研修の充実)

(2) 市町村の役割と推進方策

【推進のための方策】

- ・教職員等の学校関係者、地域住民、保護者等に対する積極的な普及・啓発
(国の制度等活用説明会も活用したフォーラムや研修会等の開催、学校家庭
・地域の連携・協働体制の構築に向けた熟議の場づくりなど)
- ・管理職等のマネジメント力向上のための研修機会・内容の充実

○「新しい時代の学びを実現する学校施設の在り方について」最終報告 (令和4年3月 学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議)

第4章 学校設置者における推進方策

(4) 学校関係者等の参画による豊かな学びの環境整備の推進

(略)

- 新しい時代の学校施設においては、良好な環境を「いかに整備するか」に加え、「いかに活用するか」「いかに改善するか」という視点が一層重要である。校長のリーダーシップの下、教育課程や日々の教育活動とともに、スペースの有効活用など物的環境の整備・改善について一体的にマネジメントすることにより、学習効果を最大化させる取組の促進が期待されている。学校設置者においては、学校関係者に対し、管理職研修や教職員研修等の機会を通じ、学校施設の有効活用のノウハウ・アイディアを共有できるようにするなどの支援を行っていくほか、学校評価の仕組みも生かして教育環境の整備・充実に生かしていくことが重要である。また、建築や教育等の専門家、設計者、地域住民等との連携により学校をサポートしていく体制を構築していくことも有効である。

○教育データの利活用に関する有識者会議論点整理（中間まとめ）

（令和3年3月 教育データの利活用に関する有識者会議）

7. 学校現場における利活用（公教育データの一次利用）

(3) 学校現場におけるデータ利活用の在り方

③データリテラシーの向上

- ・児童生徒、保護者、教職員、教育委員会職員（略）等が、データを利活用する方法や場面を具体的に想像しながら、基礎的なデータの読み取りや解釈を行い、教育活動に活かす意識を浸透させる取組が必要である。
- ・現職の教師に対しては、（略）都道府県等における研修の充実等により、データリテラシーの向上を図る必要がある。

(2) スポーツ関係

○運動部活動の地域移行に関する検討会議提言

(令和4年6月 運動部活動の地域移行に関する検討会議)

第4章 地域におけるスポーツ指導者の質の保障・量の確保方策

2. 指導を希望する教師等の在り方（兼職兼業等）

①現状と課題

- 地域において優れた指導者を確保することについて、地域移行の過渡期においては質・量ともに十分な指導者の確保が課題となることが考えられる。
- 公立学校の教師等の公務員の中には、専門的な知識や技量、指導経験があり、かつ、地域でのスポーツ指導を強く希望する者もいることから、これらの者が兼職兼業の許可を得るなどにより地域でスポーツ指導できるようにすることが考えられる。こうした教師等の協力を得られれば、地域スポーツ振興の観点からも効果的である。
- 地域のスポーツ活動に従事することを希望する公立学校の教師等については、学校以外の主体である地域団体の業務に従事することとなるため、地方公務員法や教育公務員特例法の規定に基づき、報酬を受けて行う場合などには、任命権者（県費負担教職員の場合は、市町村教育委員会）の兼職兼業の許可が必要となり、許可を得た場合には地域団体の業務に従事することが可能である。
- 一方で、教師等が兼職兼業の許可を得るなどして地域でスポーツを指導する際に、本来業務へ影響が生じないようにするとともに、心身に過重な負担とならないようにする必要がある。また、教師が実際には指導を望んでいないにもかかわらず、保護者等からの要望や周囲からの同調圧力等により兼職兼業の許可を申請するなどして従事せざるを得ないような事態が生じることを防がなければならない。
- 教師等が地域におけるスポーツ団体等で指導に当たる際には、居住する地域や勤務する地域にあるスポーツ団体等において指導をすることが想定されるが、勤務する地域で指導する際は、異動や退職に伴い、そこでの指導者を辞めてしまうことも考えられる。

②求められる対応

- 地域でのスポーツ指導を希望する教師等が、円滑に兼職兼業の許可を得られるようにする必要がある。
- 地域のスポーツ団体等において指導に当たることについては、スポーツ指導者

として雇用契約を結んで指導に従事させる場合だけでなく、業務委託契約等による場合も24想定される。

教師等の兼職兼業については、現行制度下においても各教育委員会等の判断で実施可能なものであり、文部科学省が通知（「『学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について』を受けた公立学校の教師等の兼職兼業の取扱い等について（通知）」令和3年2月17日）で示した地域のスポーツ団体等に雇用されて指導に従事する場合のみならず、業務委託契約等により指導を担う場合も考えられ、このような教師等の兼職兼業の対象となりうる例を国から教育委員会等に対して周知する必要がある。

なお、業務委託契約等については、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月（令和2年9月改定））において、労働基準法の労働時間規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は認められないなどとされていることに留意する必要がある。また、教師の健康管理や事故が発生した場合の対応等が、雇用契約の場合とは異なる取り扱いとなることに留意する必要がある。

- 各教育委員会等においては、スポーツ指導に関して高い能力や意欲がある教師等が、地域においてスポーツ指導に従事し、今後とも地域の子供たちなどのためにその指導力を十分に発揮できるよう、速やかに兼職兼業の運用に係る考え方等を整理する必要がある。
- また、教育委員会等が兼職兼業の許可をする際には、本人の意思を十分に確認するとともに、勤務校等における業務内容や負担も勘案して許可することを、国から改めて教育委員会等に対して周知する必要がある。
- 教師等が地域のスポーツ指導に従事する際、異動や退職にかかわらず継続的に同じスポーツ団体等で指導に携わることが、活動に参加する子供たちにとって望ましい。そのため、地域のスポーツ団体等において、教師等をスポーツ指導者として雇用等する際には、居住地、異動や退職があっても当該団体等において指導を継続する意向の有無等を踏まえ、教育委員会等と連携し継続的・安定的に指導者を確保できるよう留意する必要がある。また、指導者としての勤務時間や労務災害に関する管理体制の明確化などの配慮も必要である。

○第3期スポーツ基本計画（令和4年3月 文部科学省）

第3章 今後5年間に総合的かつ計画的に取り組む施策

- (1) 多様な主体におけるスポーツの機会創出
- ② 学校や地域における子供・若者のスポーツ機会の充実と体力の向上

b. 子供・若者の日常的な運動習慣の確立と体力の向上

[具体的施策]

ア 国は、地方公共団体等と連携し、体力や技能の程度、障害の有無及び性別・年齢等にかかわらず、運動やスポーツ等についての科学的な理解を促し、生涯にわたって健康を保持増進しスポーツの多様な楽しみ方を社会で実践できるように、体育が苦手な児童生徒のための授業づくり等の教員研修、指導の手引きやICTの活用も含めて、体育・保健体育の授業の充実を図るとともに、大学スポーツにおいてもそうした環境づくりを推進する。

イ 国は、地方公共団体等と連携し、障害があることを理由として、体育の授業を見学している児童生徒がいる実態を踏まえ、参加を希望する児童生徒の見学ゼロを目指した障害のある児童生徒が共に学べる学習プログラムの開発を行うとともに、障害児のスポーツ・運動機会を確保するため、個に応じた指導計画・指導内容等の工夫を促進する。

エ 国は、地方公共団体等と連携し、児童生徒の体力・運動能力等の現状を把握・分析し、そのデータの利活用を促進することで、国・教育委員会・学校における体育の授業や特別活動の体育的行事、授業間の休憩時間を活用した外遊び等の体力向上の継続的な取組の改善に役立てる。その際、学校や地方公共団体等が家庭や地域等とも連携しながら、児童生徒の生活スタイルを踏まえた運動機会の確保等に向けた取組が進むよう、国は、児童生徒の体力・運動能力向上に関する優良事例の提供や研修の実施等を通じて積極的な働きかけを行う。

キ 国は、地方公共団体及び武道関係団体等と連携し、武道を指導する教師の研修、指導者の派遣、武道場の整備等を通じて、中学校における多様な武道の指導を充実する。

○オリンピック・パラリンピック教育の推進に向けて最終報告

(平成28年7月 オリンピック・パラリンピック教育に関する有識者会議)

3. 各機関におけるオリンピック・パラリンピック教育の推進のための方策

(1) 初等中等教育

(教員養成・研修の取組)

○学校教育は、その直接の担い手である教員によるところが大きいことから、教員養成や教員研修において、オリンピックやパラリンピックへの理解を深める機会の充実を図ることが期待される。特に、アンチ・ドーピングの取組については、フェアプレーの精神に反するだけでなく、健康被害も大きな問題であることなども含めて教員の知識・理解を深めることが重要である。また、パラリンピックの

みならず、デフリンピックやスペシャルオリンピックス等の国際競技大会や、地域における活動も含めた障害者スポーツ全般の理解の促進を図ることは、互いの個性や多様性を認め合える共生社会の形成に有用であるとともに、特別支援教育の推進にもつながるものと考えられる。なお、多くの教員がオリンピック・パラリンピック教育に携わることが期待されるが、児童生徒への指導力の向上等のための教員の自主的な研鑽の機会として、公益財団法人日本体育協会や公益財団法人日本障がい者スポーツ協会が公認するスポーツ指導者の資格を教員が取得することも有効と考えられる。さらに、教員志望者が大学等に在学中に行う教育実習においても、例えば、実習先の学校におけるオリンピック・パラリンピック教育に参画するなど、オリンピックやパラリンピックへの理解を深める機会の充実を図ることが期待される。

II 閣議決定等

○第3次学校安全の推進に関する計画（令和4年3月 閣議決定）

II 学校安全を推進するための方策

1. 学校安全に関する組織的取組の推進

(4) 学校における人的体制の整備学校において、学校安全計画を適切に立案し、実行していくためには、校務分掌において学校安全に係る業務が位置付けられるとともに、当該校務分掌を担当する管理職以外の教職員が明確にされていることが不可欠である。他方、学校現場の実情として、学校安全担当となった教職員が学校安全に関する知識や経験に乏しく、学校安全に関わる活動の総括や教科等横断的な安全教育の実施をけん引することが困難な場合も想定される。

地域によっては、学校安全担当の教職員に対する講習会の開催等により、学校安全に関わる意識・能力の向上や各学校等の実践活動に活かす取組、自治体の方針として安全主任等を置くことで校内組織を整備する取組が行われている。こうした取組も参考として、学校安全の中核を担う教職員の位置付けを明確化するとともに、各学校における学校安全計画の内容やそれに基づく取組の実効性を全国的に高める必要がある。

国は、学校設置者等と連携を図り、各学校における学校安全の中核を担う教職員の位置付けに関する実態を把握し、その結果を踏まえ、学校安全の中核を担う教職員が配置されるよう、制度上の位置付けを含め具体的に検討する。また、学校安全の中核を担う教職員を対象とした研修について、オンラインを取り入れた効果的な研修の充実を図る。

なお、こうした人的体制の整備に当たっては、学校における働き方改革の観点も踏まえ、一部の教職員に業務が偏ることのないように十分配慮する必要がある。

<主要指標>

- ・校務分掌に学校安全の中核を担う管理職以外の教職員（学校安全主任（主事）など）が位置付けられている学校の割合
- ・学校安全の中核を担う教職員に対する研修の実施状況、実施体制

(5) 学校安全に関する校長・教職員の研修及び訓練の充実

学校保健安全法において、学校環境の安全の確保は、校長が必要な措置を講じるものとされている。児童生徒等の安全の確保のため、校長の役割は大

きく、全国的な学校安全の質の向上に向けては、前述の学校安全の中核を担う教職員に対する研修のみならず、校長を対象とする学校安全に関する研修を必修とするなど、一層の充実を図らなければならない。

国は、教職員支援機構や各都道府県等と連携しながら、校長及び学校安全の中核を担う教職員に対する学校安全に関する研修の充実を図る。その際、国は、学校において学校安全計画や危機管理マニュアルの見直しを実効的に行われるよう、最新の情勢の変化を踏まえて、学校安全の指導資料の充実を図るとともに「教職員のための学校安全 e-ラーニング」を適時更新する。

学校においては、教職員支援機構の校内研修向け動画教材、「教職員のための学校安全 e-ラーニング」、「学校安全推進のための教職員向け研修・訓練実践事例集」等を活用し、校内研修を行うことを学校安全計画に位置付け、実施する。

<主要指標>

- ・校長、学校安全の中核を担う教職員に対する研修の実施状況、実施体制
- ・危機管理マニュアルに基づく教職員の実践的な訓練の実施状況

○青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（第5次）（令和3年6月 子ども・若者育成支援推進本部決定）

第2 青少年のインターネットの適切な利用に関する教育及び啓発活動の推進に係る施策に関する事項

1 学校等における教育・啓発等の推進

(4) 青少年の情報「発信」を契機とするトラブルに対する取組等の推進（自撮り、誹謗中傷等への対応）

青少年が実際にインターネット上のトラブルや犯罪に巻き込まれた事例及びその対応策等をまとめた事例集や青少年等に対するインターネットの適切な利用に関する啓発講座等において、情報「発信」を契機とするトラブルに関する内容を扱い、また、インターネット上の誹謗中傷等の被害に遭った場合の相談窓口について周知広報を行うなど、関係府省庁、関係団体・事業者が連携し、青少年・教職員・保護者等に対する、発信側・受信側の両面におけるこの問題への取組を推進する。

○第4次犯罪被害者等基本計画（令和3年3月閣議決定）

V 重点課題に係る具体的施策

第2 精神的・身体的被害の回復・防止への取組

1. 保健医療サービス及び福祉サービスの提供（基本法第14条関係）

(15)被害少年等に対する学校における教育相談体制の充実等

ア 文部科学省において、被害少年等を含む児童生徒の相談等に適切に対応できるよう、現在の配置状況も踏まえ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置時間の充実等、学校における専門スタッフとしてふさわしい配置条件の実現を目指すとともに、勤務体制や環境等の工夫等、学校においてスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを機能させるための取組や、犯罪等の被害に関する研修等を通じた資質の向上を図ることにより、学校における教育相談体制の充実を図る。

イ 文部科学省において、被害少年等である児童生徒に対する心理的ケアについても、大学の教職課程におけるカウンセリングに関する教育及び教職員に対するカウンセリングに関する研修内容に含めるなど、その内容の充実を図るよう促す。

2 安全の確保（基本法第15条関係）

(13)児童虐待の防止及び早期発見・早期対応のための体制整備等

エ 文部科学省において、学校教育関係者等の職務上虐待を受けている子供を発見しやすい立場にある者が児童虐待に適切に対応できるよう、学校・教育委員会等に対し、早期発見・早期対応のための体制整備や的確な対応を促す。具体的には、教職員が児童相談所等への通告義務を負うことの周知徹底を図るとともに、教育機関等から福祉部門への定期的な情報提供、教師用研修教材の活用や児童相談所職員との合同研修への参加等を促す。

第4 支援等のための体制整備への取組

1. 相談及び情報の提供等（基本法第11条関係）

(36)学校内における連携及び相談体制の充実

ア 文部科学省において、学級担任、生徒指導担当教員、教育相談担当教員、保健主事、養護教諭、スクールカウンセラー等が連携し、犯罪被害に遭った児童生徒、その兄弟姉妹である児童生徒及びその保護者の相談等に学校で継続的かつ適切に対応できるよう、必要に応じて学校の教員の加配を行うとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置等による教育相談体制の充実等に取り組む。また、教職員が犯罪被害に遭った児童生徒及びそ

の兄弟姉妹である児童生徒の相談等に的確に対応できるよう、犯罪等の被害に関する研修等を通じて教職員の理解を深め、指導力の向上に努める。

イ 文部科学省において、虐待を受けた子供への対応、健康相談の進め方等についてまとめた参考資料等を活用しつつ、養護教諭の資質向上のための研修の充実を図る。

○福島復興再生基本方針（平成24年7月閣議決定（令和3年3月改定））

第3部 福島全域の復興及び再生

第6 放射線による健康上の不安の解消その他の安心して暮らすことのできる生活環境の実現のために政府が着実に実施すべき施策に関する基本的な事項

2. 放射線による健康上の不安の解消その他の安心して暮らすことのできる生活環境の実現のための基本的な施策

(1) 放射線に関する国民の理解の増進等（風評払拭・リスクコミュニケーションの推進等）

⑨児童生徒等が放射線についての科学的な知識をもち、科学的に考え行動することができるよう、学校における放射線に関する教育の支援を進め、児童生徒等を対象とした出前授業や教職員等を対象とした研修等を実施する。

(9) 教育を受ける機会の確保のための施策

③東京電力福島第一原子力発電所の事故により住んでいた町から避難している児童生徒が、避難先でいじめに遭うような事例も見受けられたことから、そのようないじめを防ぐために、被災児童生徒については、被災児童生徒が受けた心身への多大な影響や慣れない環境への不安感等を教職員が十分に理解し、当該児童生徒に対する心のケアを適切に行い、細心の注意を払いながら、被災児童生徒に対するいじめの未然防止・早期発見に取り組む。具体的には、教職員等を対象とした研修を実施するなど、特に児童生徒に対して差別や偏見が向けられない効果的な対策を講ずるとともに、いじめに遭った児童生徒の心のケアやいじめに関する相談窓口の周知等の取組を進める。

○第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）

第2部 政策編

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

3. 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

②学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、二次被害の防止及び円滑な

専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者、保育士、教師など子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進する。

5. ストーカー事案への対策の推進

⑤ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進する。

6. セクシュアルハラスメント防止対策の推進

④セクシュアルハラスメントの被害実態を把握するとともに、教職員や部活動関係者等の教育関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、更にはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。また、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育を実施する。

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

2. 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

⑤男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、教員、地方公務員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図る。

第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革，理解の促進

1. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

①校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。

○日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針 (令和2年6月閣議決定)

第2章 日本語教育の推進の内容に関する事項

1. 日本語教育の機会の拡充

(1) 国内における日本語教育の機会の拡充

ア 外国人等である幼児，児童，生徒等に対する日本語教育系統的な日本語指導を実践するための体制を整備するとともに，外国人児童生徒等の教育に携わる教員

等の資質能力の向上を図るため、養成段階における取組を推進するほか、地方公共団体等が実施する研修の充実や、研修指導者の養成等の支援を行う。(略)

○性犯罪・性暴力対策の強化の方針（令和2年6月 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議）

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

（学校等における教育や啓発の内容の充実）

生命の尊さを学び生命を大切にする教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進する。加えて、今でも実際に被害に遭っている子供がいることから、有効な取組は直ちに進めるべきである。性暴力の加害者、被害者、傍観者にさせないため、就学前の教育・保育を含め、学校等において、地域の人材の協力も得ながら、また、保護者等の理解を得ながら、取組を推進する。

具体的には、性暴力の加害者や被害者にならないよう、例えば、

- ・ 幼児期や小学校低学年で、被害に気付き予防できるよう、自分の身を守ることの重要性や嫌なことをされたら訴えることの必要性を幼児児童に教える（例えば、水着で隠れる部分については、他人に見せない、触らせない、もし触られたら大人に言う、他人を触らないなど、発達を踏まえ、分かりやすく指導する等）。
- ・ 小学校や中学校で、不審者等に付いていかないなど、性犯罪も含む犯罪被害に遭わないための防犯指導を行う。
- ・ 小学校高学年や中学校で、SNS等で知り合った人に会うことや、自分の裸の写真を撮る・撮らせる・送る・送らせることによる犯罪被害を含む危険や、被害に遭った場合の対応などについて教える。
- ・ 中学校や高校で、いわゆる「デートDV」を教材として、親密な間柄でも、嫌なことは嫌と言う、相手が嫌と言うことはしない、という認識の醸成に向けた指導を行う。また、性被害に遭った場合の相談先（ワンストップ支援センター、警察等）についても周知する。
- ・ 高校や大学等入学時のオリエンテーションなどで、レイプドラッグの危険性や相手の酩酊状態に乗じた性的行為の問題、セクシュアルハラスメントなどを周知する。また、被害に遭った場合の対応（通報、証拠保全など）や相談窓口の周知も行う。
- ・ 障害のある児童生徒等について、個々の障害の特性や程度等を踏まえた適切な指導を行う。

工夫した分かりやすい教材や年齢に応じた適切な啓発資料、生徒間での対話や議論を深める形式やアクティブラーニングの手法も取り入れた手引書等を、有識者や関係者の知見を得ながら、関係府省において早急に作成・改訂するとともに、文部科学省

から教育委員会や高等教育機関等に周知し、関係者の協力を得て、令和3年度から4年度にかけて、地域の実情に応じて段階的に教育の現場に取り入れられるようにする。また、教職員を含む関係者への研修を実施する。その際には、教職員の理解の助けとなるよう、具体的な過去の事件などを盛り込むことを検討する。

(学校等で相談を受ける体制の強化)

児童生徒がSOSを出しやすくなるよう学校側で相談を受ける体制を強化するとともに、相談を受けた場合の教職員の対応についての研修の充実を図る。

なお、その際、以下の点に留意するものとする。

- ・親による性的虐待や生徒間における性暴力など性犯罪・性暴力の状況により必要な対応に違いがあること。
- ・子供から話を聞いた時の初動対応が重要であり、必要に応じ、速やかに代表者聴取につなげるなど児童相談所、警察、検察等の関係機関との連携が有用であること。特に、学校での対応の中心となる教育委員会の担当者、学校の管理職、教諭、養護教諭等の関係教職員には、性被害の深刻さや加害生徒を含めた必要な対応について、それぞれに必要な研修を行うべきであること。
- ・対応や研修に当たっては、児童相談所、警察、ワンストップ支援センターなど性犯罪・性暴力に知見のある関係機関の協力を得ることが有効であること。この他、スクールカウンセラーや各教育委員会におかれている弁護士等の知見を活用することも考えられること。
- ・いわゆる非行や問題行動を起こしていると見られる子供について、その背景に虐待や性被害がある場合もあり、児童生徒の指導に当たっては、そのような点も留意すること。

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針（平成25年12月 内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省告示（令和2年3月一部改正））

第2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

5. 被害者に対する医学的又は心理学的な援助等

(2) 子どもに対する援助

イ 学校等における援助

- ・また、教育委員会、学校、保育所等の関係機関と支援センターが連携して、学校生活等において、被害者の子どもが適切な配慮を受けられるようにするため、子どもと日常的に接することが多い教員、養護教諭、スクールカウンセラー等の教育関係者や保育士等の保育関係者に対して、児童虐待に関する留意事項に加え、配偶者からの暴力の特性、子どもや被害者の立場や配慮すべき事項等について、研修等の場を通じて周知徹底を図ることが必要である。

○事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月 厚生労働省）

3. 事業主等の責務

(1)事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をする（略）

4. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。（略）

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2)相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

ロ （略）相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。（略）

※セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様の指針が策定されているので参照してください。

※「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について」（令和2年3月19日付け元初財務第37号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長及び財務課長並びに総合教育政策局教育人材政策課長連名通知）も併せて参照してください。

○子供の貧困対策に関する大綱（令和元年11月 閣議決定）

第4 指標の改善に向けた重点施策

1. 教育の支援

(2) 地域に開かれた子供の貧困対策のプラットフォームとしての学校指導・運営体制の構築

(学校教育による学力保障)

(略) 学校における具体的な支援体制を充実させる観点から、現職教員を中心に、子供に自己肯定感を持たせ、子供の貧困問題に関する理解を深めていくため、大学や教育委員会に対し、免許状更新講習や研修における関連講習、校内研修等の開設を促す。

○領土・主権をめぐる内外発信に関する有識者懇談会提言（令和元年7月 領土・主権をめぐる内外発信に関する有識者懇談会）

I 提言

3. 提言

(3) 国内啓発

⑦教員に対する研修，教材提供等の支援

政府は、学習指導要領の改訂により初等中等教育における領土教育の枠組が一層充実されるのに合わせて、教員に対する研修や教材提供等の支援を充実させるべきである。また、大学においても、教員が領土・主権に関する研究資料を入手できるよう支援すべきである。

○ハンセン病家族国家賠償請求訴訟の判決受入れに当たっての内閣総理大臣談話（令和元年7月 閣議決定）

(略) 関係省庁が連携・協力し、患者・元患者やその家族がおかれていた境遇を踏まえた人権啓発，人権教育などの普及啓発活動の強化に取り組みます。

※「ハンセン病問題に関する教育の更なる推進について」（令和4年7月22日付け4初児生第14号・健難発0722第1号・法務省権啓第53号文部科学省初等中等教育局児童生徒課長及び教育課程課長及び総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長及び高等教育局大学振興課長及び厚生労働省健康局難病対策課長及び法務省人権擁護局人権啓発課長連名通知）において校内研修の実施やそのための研修資料等について示しているので、併せて参照してください。

○認知症施策推進大綱（令和元年6月 関係閣僚会議決定）

1. 普及啓発・本人発信支援

（1）認知症に関する理解促進

○認知症に関する正しい知識を持って、地域や職域で認知症の人や家族を手助けする認知症サポーターの養成を引き続き推進する。特に、認知症の人と地域で関わることが多いことが想定される小売業・金融機関・公共交通機関等の従業員等をはじめ、人格形成の重要な時期である子供・学生に対する養成講座を拡大する。

○子供・学生の認知症に関する理解促進のために、子供・学生向けの認知症サポーター養成講座の実施のほか、小・中・高等学校における認知症の人などを含む高齢者に対する理解を深めるための教育、高齢者との交流活動等を推進する。また、全国キャラバン・メイト連絡協議会により表彰された小・中・高校生認知症サポーターの創作作品等を広く周知する。

○認知症サポーター養成講座

実施主体：都道府県、市町村、職域団体等

対象者：〈住民〉自治会、老人クラブ、民生委員、家族会、防災・防犯組織等

〈職域〉企業、銀行等金融機関、消防、警察、スーパーマーケット、
コンビニエンスストア、宅配業、公共交通機関、

公民館職員・図書館職員等

〈学校〉小中高等学校、教職員、PTA等

○児童虐待防止対策の抜本的強化について

（平成31年3月 児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議）

児童虐待防止対策の抜本的強化について（別紙）

3. 児童虐待発生時の迅速・的確な対応

（5）学校・教育委員会における児童虐待防止・対応に関する体制強化

②学校・教育委員会における児童虐待防止・対応に関する研修等の充実

・学校・教育委員会における児童虐待の対応を強化するため、学校の教職員・学校医等が留意すべき事項を記載したマニュアルを作成する。

・児童虐待対応に関する具体的な事例を想定した研修教材を作成し、学校長等の管理職に対する研修を推進する。

・幼児や障害のある子どもへの児童虐待防止の観点から、教育委員会と福祉・保健部局等との連携や研修等の実施を促進する。

・重大な事案が生じた場合には、生徒指導に関する専門的知見を有する者を現地に派遣し、教育委員会等を支援する。

- ・地域において児童虐待の早期対応ができるよう、地域における家庭教育支援関係者や放課後子供教室などの地域学校協働活動関係者等に対して、児童虐待への対応に関して留意すべき事項をまとめた資料を提供するとともに、研修の充実を図る。

○環境保全活動、環境保全の意欲の増進及び環境教育並びに協働取組の推進に関する基本的な方針（平成30年6月閣議決定）

2. 環境保全活動、環境保全の意欲の増進及び環境教育並びに協働取組の推進に関し政府が実施すべき施策に関する基本的な方針

(2) 環境保全活動、環境保全の意欲の増進及び環境教育並びに協働取組の推進のための施策

- ① 学校、地域、社会等幅広い場における環境教育
 - ア 学校における環境教育

学校における環境教育の推進役として重要な役割が期待される教職員については、E S Dの視点から、地域や企業等における体験活動や各教科等の学びをつなげていく実践が求められます。

このため、教職員の環境教育に対する俯瞰的な理解やカリキュラム・マネジメント等の実践力の向上など学校全体の取組（ホール・スクール・アプローチ）の向上に資する研修を実施し、展開していきます。

また、教職員の環境教育の指導力を向上させるためには、研修や講習等に参加することが重要であり、そうした参加が促進されるよう、各学校において環境の醸成や仕組みづくりが進められることを期待します。

○教育振興基本計画（平成30年6月閣議決定）

第2部 今後5年間の教育政策の目標と施策群

1. 夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力を育成する

<主として初等中等教育段階>

目標（1）確かな学力の育成

○幼児期における教育の質の向上

- ・（略）各地方公共団体への「幼児教育センター」の設置や「幼児教育アドバイザー」の育成・配置等、公私の別や施設種を超えて幼児教育を推進する体制を構築し、幼児教育施設の教職員等への研修についても充実を図る。

○就学前から高等教育までの各段階の連携の推進

- ・（略）幼児期の教育と小学校教育の接続を図るため、幼児と児童の交流や幼稚園等と小学校の教師等の合同研修など、幼稚園等と小学校が連携した取組の一層の推進を図る。さらに高大接続改革の着実な推進を図る。

目標（2）豊かな心の育成

○いじめ等への対応の徹底人権教育の推進

- ・（略）各学校におけるいじめの解消に向け、積極的な認知と情報共有の徹底を促すとともに、いじめ防止等への取組を徹底するための研修等の充実や、子供自身の主体的な活動の中核となるリーダーの育成を推進する。

○環境教育の推進

- ・持続可能な社会の担い手を育成するため、小・中・高等学校等において、学習指導要領に基づき教科等横断的に環境教育を進めるとともに、関係府省が連携し、指導者に対する研修を実施する。（略）

4. 誰もが社会の担い手となるための学びのセーフティネットを構築する

目標（15）多様なニーズに対応した教育機会の提供

○特別支援教育の推進

- ・（略）校長のリーダーシップの下、特別支援教育コーディネーターを中心とした校内支援体制を構築するとともに、最新の知見を踏まえながら、全ての教職員が障害や特別支援教育に係る理解を深める取組を推進する。

○海外で学ぶ子供や帰国児童生徒、外国人児童生徒等への教育推進

- ・（略）帰国児童生徒や外国人児童生徒等の海外における学習・生活体験を尊重しつつ、国内の学校への円滑な適応を図るため、日本語指導を行うための教員配置や、実践的な教員研修の実施、日本語指導が必要な児童生徒に対する特別の教育課程の編成実施の促進などを推進する。

5. 教育政策推進のための基盤を整備する

目標（16）新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導体制の整備等

○教職員指導体制・指導環境の整備

- ・課題を抱えた児童生徒に対し、教師と連携・分担しながらチームで支援を行うことができるよう、スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）等の専門スタッフの資質向上・配置促進や、各地方公共団体において、専門スタッフが力を発揮できる研修や事例の共有を促進する。平成31（2019）年度までに、原則として、SCを全公立小中学校に配置するとともに、SSWを全中学校区に配置し、それ以降は、配置状況も踏まえ、配置時

間の充実等学校における専門スタッフとしてふさわしい配置条件の実現を目指す。また、SSW等の育成の在り方について、福祉関係者等との意見交換等を通じて、引き続き検討を行う。加えて、法的側面からのいじめ予防教育や児童生徒を取り巻く問題について法的アドバイスを行う専門家であるスクールロイヤーの配置の在り方について検討を行う。

○これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上

- ・（略）現職研修において、校内研修やチーム研修の推進、大学、教職大学院等との連携など継続的な研修を推進する。同時に初任者研修と2、3年目の研修との接続の促進、マネジメント力の強化のための管理職研修など、研修の改革を推進する。

目標（17）ICT利活用のための基盤の整備

○各教科等の指導におけるICT活用の促進

- ・教師のICTを活用した指導力の向上を図るための指導資料の作成・配布や指導的立場の教師等への研修を行う（略）

目標（19）児童生徒等の安全の確保

○学校安全の推進

- ・（略）教職員が各キャリアステージにおいて必要に応じた学校安全に関する資質・能力を身に付けるための研修を実施するとともに、カリキュラム・マネジメントの確立による系統的・体系的な安全教育を推進する。

○未来投資戦略2018（平成30年6月閣議決定）

第2 具体的施策

II. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用

（3）新たに講ずべき具体的施策

ii) 初等中等教育段階におけるAI教育の強化

- ・AI活用のための基礎的な素養を身に付けさせるため、日常生活や社会との関連を重視した実践的な統計等に関する内容やデータサイエンス等に関する内容の大幅な充実など、学習指導要領の改訂を全国の学校現場で着実に実現する。このため、eラーニング等による効果的な教員の研修や教材の充実、外部人材の活用等に取り組む。

○知的財産戦略ビジョン（平成30年6月 知的財産戦略本部）

第5 将来の「仕組み」に向けて今後の検討が必要な課題

2. 具体的なシステムの例

(1) 脱平均で価値を生み出すチャレンジをする人材・組織の育成・集積と彼らが力を発揮してイノベーションを生みやすい場の提供

①新たな価値創造を行える人材の育成【短・中期】

➤全国各地で初等教育段階から創造性を育む教育が行われるようにするため、各地域における体制整備を行うとともに、必要な教材の収集・作成や、教職員に対する教育、成功事例の発信等を行う。

○第10回アイヌ政策推進会議政策推進作業部会報告（平成30年5月 アイヌ政策推進会議）

第3 国民理解と国際交流の促進

○学校教育におけるアイヌに関する教育の充実に向けた取組の一環として、平成29年3月の小・中学校学習指導要領の改訂等に伴う新しい教科書におけるアイヌに関する記述の充実を図るため、小・中学校用教科書発行者を対象とした説明会を開催したところであり、引き続き平成30年3月の高等学校学習指導要領の改訂等を踏まえ、高等学校の教科書発行者向けの説明会を開催する必要がある。さらに、教育現場等における研修の充実等、教員に対する理解促進に向けた取組に具体的に着手することが重要である。

○子供の読書活動の推進に関する基本的な計画（平成30年4月 閣議決定）

第4章 子供の読書活動の推進方策

IV 学校等における取組

2. 小学校、中学校、高等学校等

(4) 人的体制

日々の読書指導や各教科等における学校図書館を活用した学習活動の充実を図っていくためには、司書教諭や学校司書のみならず全ての教職員が連携し、学校全体で児童生徒の学習活動・読書活動を推進していく体制を整備することが重要である。各学校における校内研修や研究会等を通じた教職員間の連携を促すとともに、読書指導に関する研究協議や先進的な取組例の紹介等により、教職員の意識の高揚や指導力の向上、学校図書館を活用した指導の充実等に努める。

特に、校長は学校図書館の館長としての役割も担っており、校長のリーダー

シップの下、計画的・組織的に学校図書館の運営がなされる必要があるとの認識を深めるため、例えば、教育委員会が校長を学校図書館の館長として明示的に任命することも有効である。

また、教職員を対象とした研修機会の充実等が図られるとともに、教員の養成課程において、各大学の主体的な判断により読書教育に関する取組が推進されることが期待される。

○障害者基本計画(第4次)(平成30年3月閣議決定)

Ⅲ 各分野における障害者施策の基本的な方向

9. 教育の振興

(2)教育環境の整備

○障害により特別な支援を必要とする幼児児童生徒は、全ての学校、全ての学級に在籍することを前提に、全ての学校における特別支援教育の体制の整備を促すとともに、最新の知見も踏まえながら、管理職を含む全ての教職員が障害に対する理解や特別支援教育に係る専門性を深める取組を推進する。

○消費者教育の推進に関する基本的な方針(平成25年6月閣議決定(平成30年3月変更))

Ⅲ 消費者教育の推進の内容に関する事項

2. 消費者教育の人材(担い手)の育成・活用

(1)小学校・中学校・高等学校・特別支援学校等における教職員

学校の教職員には、消費者教育の推進役としての役割がある。改訂された学習指導要領を確実に教育現場に反映させ、知識を得るのみではなく、日常生活の中で、それを実践することができる重要な能力を育み、自ら考え自ら行動する自立した消費者を育成するためには、教職員の指導力の向上を図ることが必要である。

このため、教員養成課程や免許状更新講習の実施主体である大学等や、現職教員研修の実施主体である教育委員会等においては、消費者教育の重要性を理解し、これらの講習等に消費者教育に関する内容を積極的に取り入れることが求められる。

○文化芸術推進基本計画（第1期）（平成30年3月閣議決定）

第4 今後5年間に講ずべき文化芸術に関する基本的な施策

1. 戦略1 関連
5. 戦略5 関連

○学校教育に携わる全ての教員が国語についての意識を高め、実際に生かしていくことができるよう、学校の教員の養成及び研修において、必要な取組を進める。

○高齢社会対策大綱（平成30年2月閣議決定）

第2 分野別の基本的施策

3. 学習・社会参加

(1) 学習活動の促進

ウ 社会保障等の理解促進

平成29年3月に公示した中学校学習指導要領社会科に「少子高齢社会における社会保障の充実・安定化」の意義を理解することが明記されたことを踏まえ、その周知を学校等に行う。また、教職員向けの研修会の実施や、教員にとって使いやすい資料の提供などを通じて、教育現場における社会保障に関する教育の普及促進を図る。

○学校における交流及び共同学習の推進について（平成30年2月心のバリアフリー学習推進会議）

4. 今後の推進方策

○国や教育委員会においては、交流及び共同学習は学習指導要領等において教育課程に位置付けられていることを踏まえ、教職員の交流及び共同学習に対する意識をより一層向上させるため、様々な研修の機会において、交流及び共同学習を計画的に取り上げることが望ましい。また、研修の場などを活用して、特別支援学校と小・中学校等の教職員が交流し、相互に理解を深めるようにすることが重要である。

○再犯防止推進計画（平成29年12月 閣議決定）

II. 今後取り組んでいく施策

第4 学校等と連携した修学支援の実施等のための取組

1. 学校等と連携した修学支援の実施等

（2）具体的施策

②非行等による学校教育の中断の防止等

イ 矯正施設と学校との連携による円滑な学びの継続に向けた取組の充実

法務省及び文部科学省は、矯正施設や学校関係者に対し、相互の連携事例を周知することに加え、矯正施設や学校関係者への職員研修等の実施に当たっては、相互に職員を講師として派遣するなど、矯正施設と学校関係者との相互理解・協力の促進を図る。

③学校や地域社会において再び学ぶための支援

ア 矯正施設からの進学・復学の支援

法務省及び文部科学省は、矯正施設における復学手続等の円滑化や高等学校等入学者選抜・編入学における配慮を促進するため、矯正施設・保護観察所、学校関係者に対し、相互の連携事例を周知する。加えて、法務省及び文部科学省は、矯正施設・保護観察所の職員と学校関係者との相互理解を深めるため、矯正施設・保護観察所における研修や学校関係者への研修等の実施に当たって相互に職員を講師として派遣するなどの取組を推進する。

○風評払拭・リスクコミュニケーション強化戦略（平成29年12月 復興庁）

（4）風評払拭に向けて取り組むべき具体的な施策

本戦略に基づき、（3）までに記載した事項について効果的に実施するため、下の取組を行う。

○①放射線教育

福島県内だけでなく、県外の児童生徒にもしっかりと伝えるべき内容が伝わるような「仕組み」をつくる。

(b)放射線副読本の使用にとどまらず、児童生徒に具体的に伝わるように以下の取組を行う。その際、教師等教育関係者や保護者へも伝わるよう工夫を行う。

i)出前授業や教師・教育委員会職員への研修は規模を拡充し、改訂した放射線副読本を具体的に使用するとともに、個々の教師が授業で使いやすいコンテンツの開発を行う。その他、放射線教育に対する教育委員会への理解を求める取組を進める。

iii)保護者等にも放射線教育を理解してもらえる取組を進める。その際、親子による放射線副読本の活用を促す工夫を施したり、教師への研修等の機会を通じて、授業参観等における放射線教育の実施を促す工夫を行う。

○自殺総合対策大綱（平成29年7月閣議決定）

第4 自殺総合対策における当面の重点施策

4. 自殺対策に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図る

（4）教職員に対する普及啓発等

児童生徒と日々接している学級担任、養護教諭等の教職員や、学生相談に関わる大学等の教職員に対し、SOSの出し方を教えるだけではなく、子どもが出したSOSについて、周囲の大人が気づく感度をいかに高め、また、どのように受け止めるかなどについて普及啓発を実施するため、研修に資する教材の作成・配布などにより取組の支援を行う。自殺者の遺児等に対するケアも含め教育相談を担当する教職員の資質向上のための研修等を実施する。また、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する。

5. 心の健康を支援する環境の整備と心の健康づくりを推進する

（3）学校における心の健康づくり推進体制の整備

保健室やカウンセリングルームなどをより開かれた場として、養護教諭等の行う健康相談を推進するとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置、及び常勤化に向けた取組を進めるなど学校における相談体制の充実を図る。また、これらの教職員の資質向上のための研修を行う。[後略]

また、学校と地域が連携して、児童生徒がSOSを出したときにそれを受け止めることのできる身近な大人を地域に増やすための取組を推進する。

○ユニバーサルデザイン2020行動計画

（平成29年2月 ユニバーサルデザイン2020関係閣僚会議）

II 「心のバリアフリー」

2. 具体的な取組

1) 学校教育における取組

（具体的施策）

②すべての教員等が「心のバリアフリー」を理解

平成29年度までに、教員養成課程、教員研修、免許状更新講習における「心のバリアフリー」の指導法や教員自身のコミュニケーションの在り方に関する内容等の充実のための方策について結論を得て、2020年度（平成32年度）までに実施する。

○人権教育・啓発に関する基本計画（平成14年3月閣議決定（平成23年4月変更））

第4章人権教育・啓発の推進方策

1. 人権一般の普遍的な視点からの取組

（1）人権教育

ア 学校教育

第五に、養成・採用・研修を通じて学校教育の担い手である教職員の資質向上を図り、人権尊重の理念について十分な認識を持ち、子どもへの愛情や教育へ使命感、教科等の実践的な指導力を持った人材を確保していく。その際、教職員自身が様々な体験を通じて視野を広げるような機会の充実を図っていく。また、教職員自身が学校の間等において子どもの人権を侵害するような行為を行うことは断じてあってはならず、そのような行為が行われることのないよう厳しい指導・対応を行っていく。さらに、個に応じたきめ細かな指導が一層可能となるよう、教職員配置の改善を進めていく。

2. 各人権課題に対する取組

（2）子ども

⑪教職員について、養成・採用・研修を通じ、人権尊重意識を高めるなど資質向上を図るとともに、個に応じたきめ細かな指導が一層可能となるよう、教職員配置の改善を進めていく。教職員による子どもの人権を侵害する行為が行われることのないよう厳しい指導・対応を行う。（文部科学省）

（6）アイヌの人々

③学校教育では、アイヌの人々について、社会科等において取り上げられており、今後とも引き続き基本的人権の尊重の観点に立った教育を推進するため、教職員の研修を推進する。（文部科学省）

（8）H I V感染者・ハンセン病患者等

ア H I V感染者等

②学校教育においては、エイズ教育の推進を通じて、発達段階に応じて正しい知識を身に付けることにより、エイズ患者やH I V感染者に対する偏見や差別をなくすとともに、そのための教材作成や教職員の研修を推進する。（文部科学省）

イ ハンセン病患者・元患者等

① ハンセン病に関する啓発資料の作成・配布、各種の広報活動、ハンセン病資料館の運営等を通じて、ハンセン病についての正しい知識の普及を図ることにより、ハンセン病に対する偏見や差別意識を解消し、ハンセン病及びその感染者

への理解を深めるための啓発活動を推進する。学校教育及び社会教育においても、啓発資料の適切な活用を図る。（法務省、厚生労働省、文部科学省）

3. 人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等

人権教育・啓発の推進に当たっては、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等の取組が不可欠である。

国連10年国内行動計画においては、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者として、検察職員、矯正施設・更生保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者の13の業種に従事する者を掲げ、これらの者に対する研修等における人権教育・啓発の充実に努めるものとしている。これを受けて関係各府省庁では、それぞれ所要の取組が実施されているところであるが、このような関係各府省庁の取組は今後とも充実させる方向で積極的に推進する必要がある。その際、例えば、研修プログラムや研修教材の充実を図ることなどが望まれる。

III 法律・国会附帯決議

○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5月 法律第40号）

（研修実施者及び指導助言者）

第二十条 この章において「研修実施者」とは、次の各号に掲げる者の区分に応じ当該各号に定める者をいう。

- 一 市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。次号において同じ。）の校長及び教員のうち県費負担教職員である者当該市町村の教育委員会
- 二 地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下この号及び次項第二号において「中核市」という。）が設置する小学校等（中等教育学校を除く。）の校長及び教員のうち県費負担教職員である者当該中核市の教育委員会
- 三 前二号に掲げる者以外の教育公務員当該教育公務員の任命権者

2 この章において「指導助言者」とは、次の各号に掲げる者の区分に応じ当該各号に定める者をいう。

- 一 前項第一号に掲げる者同号に定める市町村の教育委員会
- 二 前項第二号に掲げる者同号に定める中核市の教育委員会
- 三 公立の小学校等の校長及び教員のうち県費負担教職員である者（前二号に掲げる者を除く。）当該校長及び教員の属する市町村の教育委員会
- 四 公立の小学校等の校長及び教員のうち県費負担教職員以外の者当該校長及び教員の任命権者

（研修等に関する記録）

第二十二条の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学省令で定めるところにより、当該校長及び教員ごとに、研修の受講その他の当該校長及び教員の資質の向上のための取組の状況に関する記録（以下この条及び次条第二項において「研修等に関する記録」という。）を作成しなければならない。

2 研修等に関する記録には、次に掲げる事項を記載するものとする。

- 一 当該校長及び教員が受講した研修実施者実施研修に関する事項
- 二 第二十六条第一項に規定する大学院修学休業により当該教員が履修した同項に規定する大学院の課程等に関する事項
- 三 認定講習等（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）別表第三備考第六号の文部科学大臣の認定する講習又は通信教育をいう。次条第一項及び第三項において同じ。）のうち当該任命権者が開設したものであつて、当該校長及び教員が単位を

修得したものに關する事項

四 前三号に掲げるもののほか、当該校長及び教員が行った資質の向上のための取組のうち当該任命権者が必要と認めるものに關する事項

- 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者が都道府県の教育委員会である場合においては、当該都道府県の教育委員会は、指導助言者（第二十条第二項第二号及び第三号に定める者に限る。）に対し、当該校長及び教員の研修等に関する記録に係る情報を提供するものとする。

（資質の向上に関する指導助言等）

第二十二条の六 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、当該校長及び教員がその職責、経験及び適性に応じた資質の向上のための取組を行うことを促進するため、当該校長及び教員からの相談に応じ、研修、認定講習等その他の資質の向上のための機会に関する情報を提供し、又は資質の向上に関する指導及び助言を行うものとする。

- 2 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、前項の規定による相談への対応、情報の提供並びに指導及び助言（次項において「資質の向上に関する指導助言等」という。）を行うに当たっては、当該校長及び教員に係る指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、当該校長及び教員の研修等に関する記録に係る情報を活用するものとする。

- 3 指導助言者は、資質の向上に関する指導助言等を行うため必要があると認めるときは、独立行政法人教職員支援機構、認定講習等を開設する大学その他の関係者に対し、これらの者が行う研修、認定講習等その他の資質の向上のための機会に関する情報の提供その他の必要な協力を求めることができる。

○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案に対する附帯決議

（令和4年5月 参議院文教科学委員会）

一、「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教員が、探究心を持ちつつ自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、資質の向上のために行われる任命権者による教員の研修等に関する記録の作成並びに指導助言者が校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」は、研修に関わる教員の主体的な姿勢の尊重と、教員の学びの内容の多様性が重視・確保されるものとするを周知・徹底すること。とりわけ、校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」については、教員の意欲・主体性と調和したものとすることが前提であることから、指導助言者は、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。

二、オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施され、教員自身の費用負担がないことが前提であることについて、文部科学省は周知・徹底す

ること。

三、本法による新たな研修制度が円滑に機能するよう、新制度への移行に向けた支援の充実を図るとともに、その周知に万全を期すこと。また、教育委員会等は、教員の資質の向上につながり、子どもの実態に即して教員が必要とする研修を実施すること。

四、文部科学省及び各教育委員会は、本法の施行によって、教員の多忙化をもたらすことがないように十分留意するとともに、教員が研修に参加しやすくなるよう時間を確保するため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講ずること。また、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成に当たって、当該教員から研修の報告等を求める場合には、報告等を簡潔なものとするなど負担増とならないように留意すること。

五、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成については、各学校で実施する校内研修・授業研究及び教育公務員特例法第二十二条第二項に規定する本属長の承認を受けて勤務場所を離れて行う研修も「任命権者が必要と認めるもの」として、その記載対象とするものとする。また、当該記録については、個人情報保護に関する法律にのっとり適切に管理されるよう各教育委員会に周知・徹底すること。

六、地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法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は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。

七、文部科学省及び各教育委員会は、臨時的任用教員に対する研修の機会が確保されるよう周知・徹底すること。また、会計年度任用職員についても校内研修など職務としての研修が勤務時間内で確保されるよう周知・徹底すること。

八 (略)

○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）

（教育職員等に対する啓発等）

第十三条 国及び地方公共団体は、教育職員等に対し、児童生徒等の人権、特性等に関する理解及び児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための研修及び啓発を行うものとする。

2・3 (略)

○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案に対する附帯決議（令和3年5月参議院文教科学委員会）

十一、児童生徒性暴力等の防止のための児童生徒等に対する啓発に当たっては、性被害を防止、早期発見、保護・支援するための学校現場での教育内容及び方法を研究、開発し、教

育職員等と児童生徒等の双方が安心して学習に取り組める環境を整備するとともに、性に関して学ぶこと等を通じて一人一人の性、心身、人生を尊重することの重要性についての意識を共有する等により、児童生徒等が相談しやすい雰囲気醸成に努めること。また、教育職員等に対する児童生徒等の人権・特性等に関する理解や児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための研修等の充実に向けて、十分な財政上の措置を講じること。

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年12月 参議院文教科学委員会）

六 政府は、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

2. 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。

4. 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年11月 衆議院文部科学委員会）

四 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入の前提として、現状の教育職員の長時間勤務の実態改善を図るとともに、その導入の趣旨が、学校における働き方改革の推進に向けて、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間等における休日のまとめ取りであることを明確に示すこと。また、長期休業期間における大会を含む部活動や研修等の縮減を図るとともに、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。

3. 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。

**○児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案に対する
附帯決議（令和元年6月 衆議院厚生労働委員会）**

五 子ども自身が教職員等に適切に相談することができるよう、学校教育の場において児童虐待に対する正しい知識を提供できる取組を推進すること。

また、学校、教育委員会の教職員等に対し、子どもの権利条約の周知も含めて必要な研修を実施するなど、教育現場における児童虐待対応の向上に努めること。

（※同趣旨参議院厚生労働委員会附帯決議あり）

**○学校教育法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成30年5月 衆議院文部科学委員会）**

五 デジタル教科書を活用した授業の質を高める観点から、大学の教員養成課程や独立行政法人教職員支援機構、各教育委員会における研修等を通じて、教員のICT活用指導力の向上を図るとともに、教員への過度な負担を回避するため、ICT支援員の配置促進等、必要な環境整備に努めること。

（※同趣旨参議院文教科学委員会附帯決議あり）

**○教育公務員特例法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成28年11月 衆議院文部科学委員会）**

四 指標を踏まえた教員研修計画の策定に当たっては、教員の資質能力の向上に資する効果的・効率的な研修計画を体系的に整理することにより、教員の更なる過重負担を招かないようにすること。

五 中堅教諭等資質向上研修の実施に当たっては、十年経験者研修と免許状更新講習の時期等が重複することによる教員の負担を軽減する観点から、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ること。

**○教育公務員特例法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
（平成28年11月 参議院文教科学委員会）**

四 指標を踏まえた教員研修計画の策定に当たっては、教員が主体的に研修に取り組むことができるよう配慮しつつ、教員の資質能力の向上に資する効果的・効率的な研修

計画を体系的に整理し、教員の更なる過重負担を招かないようにすること。また、教員は現場で育つということを考慮し、日常の校内研修の充実を図ること

- 五 中堅教諭等資質向上研修の実施に当たっては、十年経験者研修と免許状更新講習の時期等が重複することによる教員の負担を軽減する観点から、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ること。

○発達障害者支援法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成28年5月 参議院厚生労働委員会)

- 二 小児の高次脳機能障害を含む発達障害の特性が広く国民に理解されるよう、適正な診断や投薬の重要性も含め、発達障害についての情報を分かりやすく周知すること。

特に、教育の場において発達障害に対する無理解から生じるいじめ等を防止するには、まずは教職員が発達障害に対する理解を深めることが肝要であることから、研修等により教職員の専門性を高めた上で、早い段階から発達障害に対する理解を深めるための教育を徹底すること。