

「指標」策定にあたって踏まえるべきこと —教育公務員特例法及び文部科学大臣による「指針」より—

※教育公務員特例法における「指標」策定に関する条文（抜粋）

（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）

○第22条の2

文部科学大臣は、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ため、次条第1項に規定する指標の策定に関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。

2 指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する基本的な事項
- 二 次条第1項に規定する指標の内容に関する事項
- 三 その他公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

3 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

○第22条の3

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。

2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ第22条の5第1項に規定する協議会において協議するものとする。



☆文部科学大臣は、教員等の「指標」の策定に関する「指針」を定めること。

☆教員等の任命権者は、「指針」を参酌し、教員等の資質に関する「指標」を定めること。

☆教員等の任命権者は、「指標」を定めるにあたり、「協議会」の協議を経ること。

文部科学大臣により示された「指針」のポイント

※本協議会での協議を円滑に進めるため、便宜的に番号を付す。

1 任命権者が指標を策定する趣旨

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資質を明確化すること。

2 指標の性格

指標は、教員等の資質の向上を図る際の目安として、教職生活全体を俯瞰（ふかん）し、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。

3 指標の対象とする教員等の範囲

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の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（常時勤務の者及び短時間勤務の職を占める者に限る。）。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、職の特性を踏まえ、複数の職に共通の指標を策定することも可。

4 校長の指標

校長は、学校組織のリーダーとして教員の育成に大きな責任と役割を担い、教員の自律的な成長を促す存在。また、校長は教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織マネジメント力が求められることから、校長については、個別の指標を策定することを検討。

5 指標の段階

指標には、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。

6 新規採用教員に求める資質

新規採用教員に対し任命権者が求める資質を第一の段階として設ける。

7 指標の段階の設定例

他の段階は、地域の実情に応じ、例えば、経験年数が一年から五年まで、六年から十年までなど経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第一ステージ、第二ステージ」、「初任、中堅、ベテラン」等、経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

8 指標の内容を定める際の7観点

- (1) **教職の素養に関する事項** (倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む。)
- (2) **教育課程編成、教育・保育方法及び技術に関する事項** (学校の特色を生すカリキュラム・マネジメントの実施、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、情報機器及等の活用に関する事項を含む。)
- (3) **学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項**
- (4) **幼児、児童及び生徒理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項** (いじめ等問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、情報モラルについての理解に関する事項を含む。)
- (5) **特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項** (障害のある幼児、児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。)
- (6) **学校運営に関する事項** (学校安全、家庭や地域、関係機関との連携及び協働、学校間の連携に関する事項を含む。)
- (7) **他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項** (若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。)

※ ただし、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加え、不必要な事項を除くことが可能。例えば、養護教諭では保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項、栄養教諭では食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えることが可能。また、例えば、校長では、教育又は保育の方法及び技術に関する事項等を除く、などが考えられる。

各地域の実情を踏まえ、必要に応じ教科等ごとの指標策定も可能。

9 指標策定以外の協議

協議会では、指標の策定に関する協議のほか、指標に基づく教員等の資質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り、協議会を有効に活用すること。

10 新規採用教員に求める資質の共通理解

新規採用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。

11 大学のコアカリキュラムとの関連

新規採用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、今後国が策定する「教職課程コアカリキュラム」の内容や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすこと。

12 指標及び研修計画の公表及び協議情報の公開

協議会における協議を経た上で策定される指標及び指針を踏まえて策定される教員研修計画については、策定後遅滞なく公表するよう努めること。また、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。

13 市町村教育委員会との連携

任命権者である都道府県教育委員会が、指標を策定するに当たっては、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。

14 独立行政法人教職員支援機構の活用

改正法の規定に基づき、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、これを有効に活用すること。

15 指標に基づく資質向上の推進体制整備

指標策定後、協議会の構成員のみならず、協議会の構成員となっていない教育関係者や民間企業等も含めて幅広い関係者の協力を得ながら、指標に基づく教員等の資質向上の推進体制整備が重要。

16 指標の改善及び更新

指標は、不断の見直しを図ること。また、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質向上策に係るPDCAサイクルを機能させることが重要。