

第1回熊本県教員資質向上協議会

参考資料

- | | | |
|----------|--|---------|
| 参考資料 1 | 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） | ... 1 |
| 参考資料 2 | 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） | ... 2 1 |
| 参考資料 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 | ... 3 3 |
| 参考資料 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 | ... 5 3 |
| 参考資料 5 | 令和4年度教職員研修計画資料より一部抜粋 | ... 7 7 |
| ○ 参考資料 6 | 熊本県校長等の能力評価基準 | ... 7 9 |

この度、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や関係法令が施行されることに伴い、改正の概要及び留意事項について通知します。

4 文科教第 444 号

令和 4 年 6 月 21 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
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
各 大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 機 構 長
文部科学省が所管する各独立行政法人の長
各 指 定 教 員 養 成 機 関 の 長
免許状更新講習の開設者の指定を受けた各法人の長

殿

文部科学省事務次官

義 本 博 司

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）

この度、第 208 回国会において、「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」（令和 4 年法律第 40 号。以下「改正法」という。）が成立し、令和 4 年 5 月 18 日に公布されました。

また、改正法の施行に伴い必要な改正を行う関係法令として、「教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 219 号）」が令和 4 年 6 月 17 日に、下の表 3 に掲げる省令及び告示が令和 4 年 6 月 21 日に公布されました。これらの法令の施行日については、下の表のとおりです。

改正の趣旨並びに各法令の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願います。

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、今後、文部科学省において、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号。以下「教特法」という。）第22条の2に基づく大臣指針の改正や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（仮称）の策定を行う予定であり、その際に研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等の具体的運用について示す予定です。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、令和4年7月1日以降、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いたします。

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。加えて、改正法については、附帯決議が付されておりますので、別紙のとおり併せて通知します。

表1 法律（令和4年5月18日公布）

法律名		施行日
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）	教育公務員特例法及び関係法律の改正	令和5年4月1日
	教育職員免許法及び関係法律の改正	令和4年7月1日

表2 政令（令和4年6月17日公布）

政令名	施行日
教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令	令和4年7月1日

和 4 年政令第 219 号)	
-----------------	--

※ 改正法により教特法の用語の整理等を行うことに伴い、今後、教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第 6 号）等の技術的改正を行うことを予定している。

表 3 省令及び告示（令和 4 年 6 月 21 日公布）

省令名及び告示名	施行日
教育公務員特例法施行規則（令和 4 年文部科学省令第 21 号）	令和 5 年 4 月 1 日
教育職員免許法施行規則等の一部を改正する等の省令（令和 4 年文部科学省令第 22 号）	令和 4 年 7 月 1 日
令和 4 年文部科学省告示第 99 号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）	令和 4 年 7 月 1 日

記

1. 改正の概要

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（令和 4 年法律第 40 号）

1 改正の趣旨

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これからの「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。

改正法は、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、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並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備するとともに、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置を講ずるものである。

2 教育公務員特例法の一部改正

- ① 「指導助言者」及び「研修実施者」を定義することとする。 (教特法第 20 条関係)
- ② 教員研修計画に定める事項として、研修実施者が指導助言者として行う
 - ④ ii に定め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 (研修実施者が都道府県の教育委員会である場合においては、県費負担教職員について市町村の教育委員会が指導助言者として行う資質の向上に関する指導助言等に関する基本的な事項を含む。)を加えることとする。 (教特法第 22 条の 4 第 2 項関係)
- ③ 研修等に関する記録の作成等
 - i 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に取組の状況に関する記録 (以下「研修等に関する記録」という。)を作成しなければならないこととする。 (教特法第 22 条の 5 第 1 項関係)
 - ii 研修等に関する記録には、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等を記載するものとする。 (教特法第 22 条の 5 第 2 項関係)
 - iii 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。 (教特法第 22 条の 5 第 3 項関係)
- ④ 資質の向上に関する指導助言等
 - i 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。 (教特法第 22 条の 6 第 1 項関係)
 - ii 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、i による相談への対応、情報の提供並びに指導及び助言 (以下「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

る記録に係る情報を活用するものとする。こと。（教特法第 22 条の 6 第 2 項関係）

- iii 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こととする。こと。（教特法第 22 条の 6 第 3 項関係）

⑤ その他の事項

- i 改正法により、改正前の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。）附則第 25 条（中核市の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例）の規定内容を教特法附則第 6 条に規定する整理を行ったことに伴い、これまで特例の定めがなかった指定都市及び中核市以外の市町村の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修についても、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施することとする特例を適用することとする。こと（教特法附則第 6 条関係）。
- ii その他所要の改正を行うこと。

3 教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号。以下「免許法」という。）の一部改正

- ① 普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除することとする。こと。（免許法第 9 条～第 9 条の 4 関係）
- ② 普通免許状の授与を受けるために必要な科目の単位のうち、教科及び教職に関する科目（教員の職務の遂行に必要な基礎的な知識技能を修得させるためのものとして文部科学省令で定めるものに限る。）又は特別支援教育に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を 1 年とする課程（以下「教職特別課程」という。）について、その修業年限を 1 年以上とすることとする。こと。（免許法別表第 1 関係）
- ③ 普通免許状を有する者が免許法別表第 8 により他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象に、授与を受けようとする免許状に係る学校及び学校以外の教育施設のうちこれらの学校に相当するものとして文部科学省令で定めるものを追加することとする。こと。（免許法別表

第 8 関係)

- ④ その他所要の改正を行うこと。

4 施行期日、経過措置等

- ① 改正法は、令和 4 年 7 月 1 日から施行することとする。ただし、2 教育公務員特例法の一部改正については令和 5 年 4 月 1 日から施行することとする。 (改正法附則第 1 条関係)
- ② 研修等に関する記録の作成は、令和 5 年 4 月 1 日以後に受講する研修実施者実施研修、同日以後に履修する大学院の課程等、同日以後に任命権者が開設する認定講習等のうち同日以後に校長及び教員が単位を修得するもの、同日以後に校長及び教員が行う資質の向上のための取組 (2. 留意事項 第一 2 において「研修実施者実施研修等」という。) について適用することとしたこと。 (改正法附則第 2 条関係)
- ③ 改正法の施行の際現に効力を有する普通免許状及び特別免許状であつて、改正前の免許法の規定により有効期間が定められたものについては、改正法の施行の日以後は有効期間の定めがないものとする。 (改正法附則第 3 条関係)
- ④ 旧免許状のうち既に施行日前に失効しているものについては、施行日以後においても引き続き返納義務を課すとともに、当該返納がなされていない場合においては引き続き罰則を科すこととする。 (改正法附則第 12 条関係)
- ⑤ その他関係法律について所要の改正等を行うこと。

第二 教育職員免許法施行令の一部を改正する政令 (令和 4 年政令第 219 号)

改正法により免許法の規定が条項移動したことに伴い、当該条項を引用する教育職員免許法施行令 (昭和 24 年政令第 338 号) について所要の改正を行うこととする。

第三 教育公務員特例法施行規則 (令和 4 年文部科学省令第 21 号。以下「教特法施行規則」という。)

- ① 教育公務員特例法第 31 条及び第 35 条の規定に基づく国立教育政策研究

所の長等の選考の方法及び任期等を定める手続に関する省令（昭和 59 年文部省令第 31 号）及び教育公務員特例法第 22 条の 4 第 2 項第 5 号の教員研修計画に定める事項及び第 22 条の 5 第 2 項第 2 号の文部科学省令で定める者を定める省令（平成 29 年文部科学省令第 10 号）を廃止し、これらの省令の規定を教特法施行規則に定めることとすること。（教特法施行規則第 1 条、第 3 条～第 8 条関係）

- ② 研修等に関する記録の作成は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）をもって行うこととすること。（教特法施行規則第 2 条関係）

第四 教育職員免許法施行規則等の一部を改正する等の省令（令和 4 年文部科学省令第 22 号。以下「改正省令」という。）

1 教育職員免許法施行規則（昭和 29 年文部令第 26 号。以下「免許法施行規則」という。）の一部改正

- ① 免許法認定通信教育を開設することができる主体に授与権者である都道府県教育委員会、指定都市教育委員会及び中核市教育委員会を追加し、免許法認定講習と同様に教員養成系大学の指導の下に運営することとすること。（免許法施行規則第 46 条、第 46 条の 2、第 48 条関係）
- ② 免許法別表第 8 によって免許状を取得する場合の最低在職年数について、少年院、認定在外教育施設及び外国の教育施設又はこれに準ずるもの（独立行政法人国際協力機構法（平成 14 年法律第 136 号）に基づき派遣された場合に限る。）における勤務経験を算入できることとすること。この際の実務証明責任者は、それぞれ、法務大臣、文部科学大臣及び独立行政法人国際協力機構の理事長とすること。（免許法施行規則第 67 条関係）
- ③ 教員免許状の様式について、免許状の有効期間が廃止されることから当該記載を削除すること。（免許法施行規則別表第 1 号様式関係）
- ④ その他、改正法による免許法の改正に伴い、更新制に関する規定の削除等の所要の改正を行うこと。

2 教育職員免許法施行法施行規則（昭和 29 年文部省令第 26 号）の一部改正
教員免許状の様式について、免許状の有効期間が廃止されることから当該

記載を削除すること。

- 3 教員資格認定試験規程（昭和 48 年文部省令第 17 号）の一部改正
改正法により免許法の規定が条項移動したことに伴い、当該条項を引用する規定について所要の改正を行うこと。
- 4 教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令（平成 20 年文部科学省令第 9 号）の一部改正
旧免許状の取扱いについて定めた第 2 条から第 19 条まで及び免許状更新講習等に係る様式を定めた別記第 1 号様式から別記第 4 号様式までを削除すること。
- 5 免許状更新講習規則等の廃止
更新制に関する規定が削除されることに伴い、以下の省令について廃止すること。
 - ・免許状更新講習規則（平成 20 年文部科学省令第 10 号）
 - ・東日本大震災に伴う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附則第 2 条第 2 項に規定する文部科学省令で定める期間の特例に関する省令（平成 23 年文部科学省令第 26 号）
 - ・新型コロナウイルス感染症の発生又はまん延に伴う教育職員免許法第 9 条の 2 第 3 項及び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附則第 2 条第 2 項に規定する文部科学省令で定める期間の特例に関する省令（令和 2 年文部科学省令第 25 号）

第五 令和 4 年文部科学省告示第 99 号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）

改正法の施行に伴い更新制に関する以下の告示を廃止すること。

- ・教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者（平成 20 年文部科学省告示第 51 号）
- ・教育職員免許法施行規則第 61 条の 4 第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成 20 年文部科学省告示第 162 号）
- ・教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 3 条第 4 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成 20 年文部科学省告示第 163 号）

- ・免許状更新講習規則第9条第1項第4号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成20年文部科学省告示第164号）

2. 留意事項

第一 教育公務員特例法の改正関係

- 1 改正後の教特法第20条において「指導助言者」及び「研修実施者」を定義したことに伴い、教員研修計画の策定者、初任者研修又は中堅教諭等資質向上研修の実施者等について「任命権者」を「研修実施者」に改める等の整理をしているが、これは改正前の地教行法第59条及び第61条の規定に基づく用語の整理であり、研修に係る実施主体については改正前後で原則変更はないこと。ただし、指定都市・中核市以外の市町村の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修については、中核市の場合と同様に、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施する特例を適用したこと（1.改正の概要 第一2⑤i参照）。（教特法第20条及び附則第6条、地教行法第59条及び第61条関係）
- 2 研修等に関する記録の作成義務は、令和5年4月1日以後に受講する研修実施者実施研修等について適用されることとしているが、同日より前に受講した研修実施者実施研修等についても記録することは差し支えないこと。（教特法第22条の5、改正法附則第2条関係）
- 3 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おいては、指導助言者より教特法第22条の6第3項に基づき資質の向上のための機会に関する情報の提供等の協力の求めがあった場合は、適切に対応いただきたいこと。（教特法第22条の6第3項関係）
- 4 改正法により教特法の用語の整理等を行うことに伴い、今後、教育公務員特例法施行令等の技術的改正を行う予定であること。
- 5 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、独立行政法人教職員支援機構においては、現職教員がその資質向上のために広く受講可能な学習コンテンツ等を検索できる「新たな教師の学びのための検索システム」を公開しているところ、大学等においては、教員免許更新制の下で生み出された良質な学習コンテンツ（過去に教員免許状更新講習として実施した講習を継承して行う講習等）を含め、当該検索システムに掲載する学習コンテンツの情報提供に引き続き協力いただきたいこと。

- 6 公立幼保連携型認定こども園の保育教諭等の任命権者である地方公共団体の長（地教行法第 22 条）は、研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等の実施について、教育委員会と連携を図りながら適切に対応いただきたいこと。

第二 教育職員免許法の改正関係

1 教員免許更新制の発展的解消に関する留意事項

(1) 普通免許状及び特別免許状の取扱いについて

① 免許状の有効性について

- i 施行の際現に有効な免許状については、休眠状態（旧免許状（平成 21 年 3 月 31 日以前に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状をいう。以下同じ。）の所持者であって現職教員でない者が修了確認期限を超過したことにより当該免許状を用いることができない状態をいう。以下同じ。）のものも含め、何らの手続なく、引き続き教育職員になることのできる免許状として活用可能であること。
- ii 施行日前に既に失効している免許状については、手続なく有効になることはなく、申請書に授与権者（免許状の授与を行う都道府県教育委員会をいう。以下同じ。）が定める書類を添えて、授与権者に再度授与申請を行う必要があること。
- iii 免許状を有する者に対し、当該免許状の授与権者以外の授与権者が別の免許状を授与した際に、最初に授与された免許状に係る有効期間又は修了確認期限の延期・延長について当該免許状の授与権者の原簿に反映されていない場合も想定されることから、授与権者においては、施行日前に授与された免許状の書換え・再交付・領域追加の手続に当たり、当該手続の申請者が有する免許状が失効しているにもかかわらず有効なものと誤認したり、有効であるにもかかわらず失効していると誤認したりすることのないよう、申請者が有する全ての免許状の有効性を確実に確認した上で手続を行うこと。
- iv 授与権者及び免許管理者（免許状を有する者が教育職員及び文部科学省令で定める教育の職にある者である場合にあってはその者の勤務地の都道府県の教育委員会、これらの者以外の者である場合にあってはその者の住所地の都道府県の教育委員会をいう。以下同じ。）においては、

現職教員又は採用希望者が有する免許状が有効なものであるか、任命権者又は雇用者、現職教員又は採用希望者が適切に理解することができるよう、都道府県のホームページへの資料掲載や各学校等への周知文書の配布、各種会議等の機会を捉えての説明、広報誌等の様々なメディアを通じた広報など、幅広い周知に配慮されたいこと。

- v 任命権者及び雇用者においては、免許管理者との連絡を密にし、任命又は雇用しようとする者が有する免許状の有効性について適切に確認すること。例えば、既に施行日前に失効している旧免許状について、有効期間の定めがないことから当該免許状が有効であると誤認したり、施行の際休眠状態であった旧免許状や、施行日以後に有効期間の満了の日を経過した新免許状（平成 21 年 4 月 1 日以降に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状をいう。以下同じ。）について、失効した免許状と誤認したりすることのないよう十分注意すること。

その際、免許状又は授与証明書並びに有効期間又は修了確認期限を証明する証明書類（更新講習修了確認証明書、修了確認期限延期証明書、有効期間更新証明書、有効期間延長証明書等）の確認に加えて、文部科学省が提供している「官報情報検索ツール」を適切に活用すること等により、当該免許状が懲戒免職や禁錮以上の刑に処せられたことなどの事由により失効したものでないことを確実に確認するようにすること。

② 免許状等の様式について

- i 施行の際現に有効な新免許状については、有効期間の満了の日が記載された様式についても引き続き有効な免許状として活用できること。有効期間の満了の日の記載がない免許状への書換えについては、免許法第 15 条に基づく書換え又は再交付の事由に該当しないため、対応の必要はないこと。（免許法第 15 条関係）
- ii 授与権者の判断の下、授与証明書等の様式を定めるに当たっては、実務上の参考情報として改正前の免許法に基づく有効期間の満了の日又は修了確認期限を記載することを妨げるものではないが、その際には、「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 4 年法律第 40 号）による改正前の法令に基づくもの」と記載し、改正前の法令に基づく表記であることを明示すること。

また、失効している免許状に関する授与証明書が、有効な免許状の証明として採用手続に使用されることがないように、授与証明書の発行に当

たつて、当該免許状の有効・失効の状態を確認した上で、原則として有効な免許状の場合に限り発行することとし、失効している免許状の授与証明書が発行される場合には、授与証明書に「失効」と明示すること。

③ 免許状の返納について

i 旧免許状のうち既に施行日前に失効しているものについて、これらの免許状を有効であると誤認して教員として採用されることのないよう、返納されていない免許状があれば免許管理者において引き続き本人に返納を求めるとともに、任命権者及び雇用者に対して注意喚起すること。

(改正法附則第 12 条関係)

ii 更新講習の未受講により免許状を失効した者が再度授与の申請を行った場合において、申請者が返納義務のある免許状を所持している場合は、免許管理者において失効の処理を行い、当該免許状を回収の上、授与権者において新たに免許状を授与すること(再授与については(2)参照)。

(2) 更新制により失効となった免許状の再授与について

① 再授与の基本的な考え方について

i 免許法別表第 1、別表第 2 又は別表第 2 の 2 に基づき授与された免許状が未更新(期限切れ)により失効している場合にあつては、過去の免許法等に基づき所要資格を満たした者は、現行の免許法等に基づく所要資格を満たしたものとみなす経過措置が置かれていることから、授与権者において過去に免許状を授与した事実に基づき再授与することは可能であること。

ii 免許法別表第 3 から別表第 8 まで等に基づく教育職員検定により授与された免許状が未更新(期限切れ)により失効している者に対し、免許状の再授与を行う場合にあつては、授与時点の免許法等に定める所要資格の確認が必要となることから、授与権者において教育職員検定を再度実施する必要があること。

iii 免許状の未更新(期限切れ)を事由として免許状が失効した者であつて、再度同じ種類の免許状が授与されたものについて、免許法別表第 3、別表第 5 から別表第 8 まで等により当該免許状を基礎免許状として教育職員検定を行う場合にあつては、教育職員検定に用いる在職年数及び必要単位数には、最初に授与された免許状の授与後の在職年数及び取得単

位も含めることができることとする。なお、免許状の未更新（期限切れ）以外を事由として免許状が失効した場合（懲戒免職による失効等）にあつては、当該在職年数及び取得単位を含めることはできないこと。

- iv 教員資格認定試験により授与された免許状が未更新（期限切れ）により失効した者より再授与の申請があつた場合、授与権者においては過去教員資格認定試験に合格した事実（合格証書）の確認をもって免許状の再授与を行うこと。（免許法第 16 条関係）
- v 教育職員免許法等の一部を改正する法律（平成 12 年法律第 29 号）附則第 2 項及び附則第 3 項においては、平成 12 年 7 月 1 日時点で特定の教科の高等学校教諭免許状を有する者であつて、情報又は福祉の教科に関する講習を修了したものに情報又は福祉の高等学校教諭免許状を授与できることとされているところ、当該者の免許状が失効した場合にあつては同法附則第 2 項及び附則第 3 項の適用対象外となることから、当該規定に基づく情報又は福祉の高等学校教諭免許状の再授与はできないこと。
- vi 特別免許状が未更新（期限切れ）により失効している者に対し、特別免許状の再授与を行う場合にあつては、任命権者又は雇用者の再度の推薦に基づき、授与権者において教育職員検定を再び実施する必要があること。

② 申請書類の簡素化について

- i 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について再授与の申請があつた際、授与権者は、当該免許状の原本又は写し、授与証明書、公的身分証明書等と、授与権者が保有する原簿や教員免許管理システムの情報とを突合すること等により、過去に申請者に対して免許状を授与した事実を確実に確認できる場合には、一部の書類の添付を省略する等、円滑な再授与手続に努めていただきたいこと。
- ii 具体的には、免許法別表第 1、別表第 2 又は別表第 2 の 2 に基づき再授与をする場合、過去に免許状を授与された事実を確認できる場合には、学力に関する証明書、卒業・修了証明書、介護等体験に関する証明書、実務に関する証明書（勤務経験により教育実習の単位を他の単位に振り替える場合）は省略可能と考えられること。

iii 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について、免許法別表第3から別表第8まで等に基づく教育職員検定により再授与をする場合、原則、授与時点の免許法等に定める必要単位の証明が必要となることから、学力に関する証明書は省略できないものと考えられること。加えて、人物に関する証明書及び身体に関する証明書についても、当時の授与時点から状況変化が生じている可能性があることから、省略できないものと考えられること。一方、実務に関する証明書については、基礎免許状が未更新（期限切れ）を事由として失効した場合であっても、当該免許状が再授与されている場合は、教育職員検定における最低在職年数に最初に授与された免許状の授与後の在職年数も含めることができることから（①iii参照）、省略可能と考えられること。

③ 申請窓口について

i 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について、申請書類の簡素化に当たっては、授与権者が有する原簿情報が必要となることや、教育職員検定による授与の場合は都道府県によって基準が異なることから、申請書類の簡素化は、原則として失効した免許状を授与した授与権者に申請があった場合に限られることとし、当該授与権者においては、他都道府県に住居地のある者であったとしても申請書類の簡素化による再授与の申請を受け付けること。この場合、免許状の授与申請の受付や免許状の交付を郵送やオンラインで対応する等、申請者の負担軽減に配慮願いたいこと。

ii 失効した免許状を授与した授与権者以外の授与権者においては、失効した免許状の原簿情報を有しないことから、必ずしも申請書類を簡素化する必要はないものの、再授与の申請は受け付けること。なお、当該授与権者において再授与手続の簡素化を行う場合は、教育職員検定による授与の場合は都道府県によって基準が異なる点に留意するとともに、他の授与権者が保有する原簿情報を取り寄せる場合においては、各都道府県の個人情報保護に関する条例（令和5年4月1日以降にあっては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）による改正後の個人情報保護法）に則り、個人情報の適正な取扱いに留意すること。

④ その他の事項

- i 授与権者において、免許法別表 1 等により授与された免許状及び当該免許状を基礎免許状として別表第 3 から別表第 8 まで等に基づく教育職員検定により授与された免許状の両方が未更新（期限切れ）を事由として失効した者に対し、それぞれの免許状を再授与する場合にあっては、同時に授与申請を受け付けることも可能であること。このとき、前者の免許状の授与後に、当該免許状を基礎免許状として後者の免許状を授与したものと整理した上で、同時に免許状の交付を行うことも差し支えないこと。
- ii 未更新（期限切れ）を事由として普通免許状が失効した者が、当該免許状と同じ学校種・教科の臨時免許状の授与を受けて教員として勤務している場合は、臨時免許状は普通免許状を有する者を採用できない場合に限り授与するとの趣旨に鑑み、任命権者又は雇用者は、当該教員に対し、失効した普通免許状の再授与手続きを行うよう促すことが望ましいこと。（免許法第 5 条第 5 項関係）
- iii 幼保連携型認定こども園において保育教諭等として勤務する場合は、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有することを原則とするところ、令和 6 年度末までは、幼稚園教諭免許状又は保育士資格のいずれかを有していれば、保育教諭等となることができる特例が適用されている。このため、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有し、幼保連携型認定こども園において保育教諭等として勤務する者が、当該免許状が未更新（期限切れ）により失効した場合であっても、免許状の再授与を受けることなく保育士資格に基づき引き続き勤務していることが想定されること、保育教諭等の任命権者又は雇用者においては、当該保育教諭等に対し、令和 6 年度末までに幼稚園教諭免許状の再授与を受ける必要があることを遺漏なく周知すること。（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の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 66 号）附則第 5 条関係）
- iv 授与権者は、平成 21 年 3 月 31 日までに授与された旧免許状所有者のうち、未更新のまま修了確認期限を超過した者から当該免許状の再授与の申請があった場合には、再授与に当たり、失効・休眠の別を判定する必要があるため、修了確認期限を超過した時点で現職教員であったかどうか確認すること。その際、職務経歴書のみならず、修了確認期限当時の免許管理者へ照会を行うことや、申請者から在籍証明書を提出させる

ことなどにより、確実に把握すること。

2 免許法別表第8による授与に関する留意事項

- ① 改正法により免許法別表第8の授与における最低在職年数として算入可能とされた勤務経験（授与を受けようとする免許状に係る学校及び学校以外の教育施設のうちこれらの学校に相当するものとして文部科学省令で定めるものにおける勤務経験）に関しては、改正法の施行日（令和4年7月1日）より前の勤務経験も算入可能であること（免許法別表第8関係）。
- ② 免許法別表第8による授与の際に必要な最低在職年数について、改正法により授与を受けようとする免許状に係る学校での教諭等（主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。以下同じ。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師をいう。）としての勤務経験及び学校以外の教育施設のうち文部科学省令で定めるものでの勤務経験が算入可能となったところ、この勤務経験には、授与を受けようとする免許状に係る学校における免許法第16条の5に基づき専科指導を行う教諭等としての勤務経験（中学校教諭の普通免許状を有する者が、小学校において臨時免許状の授与を受け勤務する場合は、主幹教諭、指導教諭、教諭又は講師として勤務している場合に限る。）、臨時免許状による講師としての勤務経験等についても算入可能であること。（免許法別表第8関係）
- ③ 免許法別表第8による授与の際に必要な最低在職年数について、認定在外教育施設での勤務経験年数の実務証明責任は文部科学大臣となるが、国公立学校等の教員としての身分を有したまま認定在外教育施設に派遣された場合にあっては、実務証明責任者は免許法別表第3備考第2号に定める所轄庁又は学校法人等の理事長となること（免許法別表第3備考第2号及び免許法施行規則第67条関係）。

3 教職特別課程について

教職特別課程について、修業年限が1年の場合、必要な単位数を取得するためには平日のフルタイムでの課程とせざるを得ず、社会人が当該課程を履修することが困難であるとの課題があったことから、今般の改正法により修業年限を1年以上とする弾力化を行ったこと。また、本改正により、複数年かけて休日や夜間で履修可能な教職特別課程を開設することが可

能になることから、各大学においては本制度の積極的な活用を検討いただきたいこと。（免許法別表第1関係）

4 その他の事項

(1) 改正省令に係るその他の留意事項

- ① 令和4年度に実施する免許状更新講習として認定を受けた講習のうち、6月末日までに全日程を終了した講習については、改正前の免許状更新講習規則第6条の規定による修了認定及び第7条の規定による講習の評価を行い、遅滞なく、評価結果を文部科学大臣に報告する必要があること。（改正省令附則第2条関係）

- ② 改正省令により、免許法施行規則第28条第2項及び第36条第2項に定める「教育学部又は学校教育学部を有する大学」を「教員養成に関する学部を置く大学」に改めているところ、本改正は教育学部又は学校教育学部以外にも教員養成に関する学部を設置している大学が実態上存在することに伴うものであり、改正前後で規定趣旨に変更はないこと。（免許法施行規則第28条第2項及び第36条第2項関係）

(2) 教師の確保に向けた取組

臨時的任用教員等の確保ができず、学校へ配置する予定の教師の数に欠員が生じる「教師不足」が課題となっている中、改正法の施行後は、更新講習修了確認を経ることなく、休眠状態の旧免許状所持者などを教師として採用することが可能になることも踏まえ、任命権者等においては、「教師不足」の解消をはじめとした教師確保のための一層の取組を進められたいこと。

(3) 教師の資質能力の維持・向上について

① 教師の資質向上のための機会の確保について

教員免許更新制の発展的解消とは、更新制の下で大学等が形成した良質な学習コンテンツを継承しつつ、個々の学校現場や教師のニーズに即した新たな研修システムによって、これからの時代に必要な教師の学びを実現するという趣旨であり、更新制の解消後においても、教師が大学の講座等において自己研鑽を行うことは引き続き重要である。

こうした考え方や、教育基本法（平成18年法律第120号）第9条において教師は絶えず研究と修養に努めることとされていることを踏まえて、国公私立学校の別を問わず、任命権者又は雇用者においては、任命又は雇用

する教師が資質の向上のため必要な研修等を受講できるよう機会の確保等に努めること。

② 失効・休眠免許状所持者に関する適正な採用及び研修

任命権者においては、施行日前に免許状が失効していた者や休眠状態であった者（以下「失効・休眠免許状所持者」という。）を教師として採用する際には、必要な能力及び適性を有しているかどうかについて、適正な選考を行った上で採用すること。また、このような者を採用する際、研修の実施や必要な学習を経ていることの確認など、資質能力の確保及び向上のための適切な取組を行うこと。

各学校法人等においても、建学の精神に基づく採用方針や育成方針を踏まえつつ、このような取組の工夫に努められたいこと。

③ 失効・休眠免許状所持者に対する学習コンテンツ等の活用

失効・休眠免許状所持者は免許状更新講習を受講せずとも教員として勤務可能となることを踏まえ、上記②の失効・休眠免許状所持者に対する研修の実施に当たっては、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）を活用するなど、失効・休眠免許状所持者の資質能力の確保及び向上を図るための適切な措置を講じること。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学習コンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びのための検索システム」（※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。さらに、文部科学省では、令和4年度予算において、失効・休眠免許状所持者のほか、教職に就いたことがない者等の円滑な入職を支援するオンライン研修コンテンツの開発に係る補助事業を実施することとしており、当該事業の進捗を踏まえつつ、適時情報提供する予定であること。

これらの学習コンテンツ等は、国公立の全ての学校の教師にとって活用可能なものであることから、各学校法人等においても、雇用する教師に対するこれらの情報提供や研修事業への活用も含め、適宜、その活用に努められたいこと。

※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/>

「基礎的研修シリーズ（まずはここから）」

<https://www.nits.go.jp/materials/basic.html>

※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/>

(4) 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等のための取組について

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）が、一部の規定を除き、令和4年4月1日より施行されたところ、本法においては、任命権者及び雇用者が教育職員等を任命又は雇用しようとするとき、特定免許状失効者等（過去に児童生徒性暴力等を事由として免許状が失効した者）に関するデータベースの活用義務が課されている。

現在、国において特定免許状失効者等に関するデータベースの整備を進めているところであり、当該データベースの整備後においては、任命権者又は雇用者において当該データベースを活用し、任命又は雇用を希望する者が児童生徒性暴力等を行った者に該当するかどうか確実に確認すること。また、該当した場合には、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な任命又は雇用の判断を行うこと。

また、任命権者又は雇用者は、当該データベースが整備されるまでの間は、過去40年間に懲戒免職処分等を受けたことにより免許状が失効・取上げとなった事実の有無を確認できる「官報情報検索ツール」を適切に活用すること等により、任命又は雇用を希望する者が過去に児童生徒性暴力等を行った者に該当するかどうか確認し、該当した場合には、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な任命又は雇用の判断を行うこと。

3. 別添資料

(1) 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）

- ① 概要
- ② 提案理由
- ③ 要綱
- ④ 条文・理由
- ⑤ 新旧対照表
- ⑥ 衆議院文部科学委員会における附帯決議（令和4年4月8日）
- ⑦ 参議院文教科学委員会における附帯決議（令和4年5月10日）

(2) 教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第219号）

- ① 条文・理由
- ② 新旧対照表

(3) 教育公務員特例法施行規則（令和4年文部科学省令第21号）条文

(4) 教育職員免許法施行規則等の一部を改正する省令（令和4年文部科学省令第22号）条文

(5) 令和4年文部科学省告示第99号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第十条第一項第六号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）条文

本件担当：

文部科学省 総合教育政策局 教育人材政策課

代表電話：03-5253-4111

（教員等の研修関係）

教職員研修係

内線：2987, 2986

E-MAIL：kyoikujinzai@mext.go.jp

（更新制の発展的解消、再授与手続き関係）

教員免許企画室 更新係

内線：3572, 3573

E-MAIL：menkyo@mext.go.jp

（教員免許、法令関係）

教員免許企画室 免許係

内線：3968, 3969

E-MAIL：menkyo@mext.go.jp

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

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、二の二（三）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。

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ならないことから、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。

各研修における「伸ばす主な資質」について

※「熊本県教員等の資質向上に関する指標」及び「指標の活用にあたって」に記載の資質を構成する要素の例をもとに、各研修において伸ばす主な資質を分類しました。研修受講の際は、研修概要に記載の「伸ばす主な資質」を参考に目標設定等とされるときとともに、研修受講後の振り返りにもご活用ください。

くまもとの教職員像	熊本県教員等の資質向上に関する指標						資質を構成する要素の例 ※「指標の活用にあたって」より	伸ばす主な資質		
	経験段階 ※ 経験年数は およその目安	採用段階	基礎期 (1～5年)	向上期 (6～10年)	充実期 (11～16年)	発展期 (17～25年)			円熟期 (26年～)	
教職員としての基本的資質 ①教育的愛情と人権感覚 自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人一人に温かく、また公平に接する教職員 ②使命感と向上心 教職員としての使命感と情熱を持ち続け、時代の変化から生じる新しい課題にも積極的に対応するため、常に新しい知識を求め、実践に生かす教職員 ③組織の一員としての自覚 互いに情報を共有し、協力し合って組織的に課題に対応する教職員	総合的人間力	人権尊重の精神を基盤に教育的愛情を持って行動し、コミュニケーション力や協調性を発揮する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、コミュニケーション力を発揮し信頼関係を構築する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、良好な信頼関係を構築し、状況に応じて的確に発言・行動する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、ミドルリーダーとしての的確な状況判断能力とその判断に基づく行動力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、中核教員としての全校的視野に立った実践的指導力・各種調整能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、指導者として他の教職員へ助言・支援するなど、学校全体の指導的役割を果たすことのできる実践的指導力・各種調整能力。	豊かな人権感覚、教育的愛情、豊かな人間性、幼児児童生徒への共感的態度、個性の伸長、教育的ニーズの把握、個に合わせて考える力、気づく力、想像力、情報モラル 等	教職としての素養	
		教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観をもち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。	使命感、倫理観、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力 等	使命感・倫理観
		教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観をもち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。	使命感、倫理観、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力 等	使命感・倫理観
		教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観をもち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。	使命感、倫理観、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力 等	使命感・倫理観
		教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観をもち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。	使命感、倫理観、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力 等	使命感・倫理観
		教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観をもち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観をもち、管理職として“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。	使命感、倫理観、責任感、自己理解・自己管理能力、自ら学び続ける意欲及び研究能力 等	使命感・倫理観
教職員としての専門性 ①児童生徒理解と豊かな心 児童生徒との信頼関係を培い、一人一人の個性やよさをしっかりと見つめ、自分に対する自信と他者に対する思いやりの心を育む教職員 ②学習の実践的指導力 基礎・基本を習得させるための徹底した指導と児童生徒が自ら学び考える力を身に付ける学習を着実に展開し、確かな学力を育む教職員 ③保護者・地域住民との連携 保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員	実践的指導力等	養成段階で身に付けるべき教科の専門性を基盤にした学習指導・生徒指導等の基礎的な能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する実践的・専門的な知識、技能を習得し、活用する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する実践的・専門的な知識、技能を習得し、活用する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する高度な知識、技能を習得し、ミドルリーダーとして効果的に実践できる能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する高度な知識や技能を習得し、中核教員として全校的視野に立った実践的指導力を学校内外へ発揮する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ指導者としての豊かな経験とさらに高度な知識、熟練した技能を活かした教職員の力量形成を支援・指導する能力。	教育の方法及び技術、授業改善、情報機器及び教材の活用、学習指導 等	指導技術	
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	教育の方法及び技術、授業改善、情報機器及び教材の活用、学習指導 等	生徒指導
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	生徒指導、進路指導及びキャリア教育、いじめ等児童生徒の問題行動への対応 等	児童生徒支援
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	幼児児童生徒理解、教育相談、不登校児童生徒への支援、合理的配慮 等	特別支援教育
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	特別な配慮を必要とする幼児児童生徒への指導（障がいのある幼児児童生徒、外国人幼児児童生徒等） 等	学級・学年経営
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	児童生徒理解に基づく学級・学年経営、ガイダンス及びカウンセリング、集団的指導力 等	学校経営
③保護者・地域住民との連携 保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員	マネジメント力	養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	家庭や地域社会・関係機関との連携及び協働、学校間の連携等	学校としての連携・協働	
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安心安全な教育環境の構築、学校安全への対応、危機管理等	学校安全
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	交渉力、リーダーシップ、経営力、企画力、ニーズに適切にさせる能力 等	管理職としての専門性
		養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営等の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の専門的な知識や効果的な集団的指導力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等のより高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	交渉力、リーダーシップ、経営力、企画力、ニーズに適切にさせる能力 等	管理職としての専門性

校長（県立学校）の評価基準

項目	評価	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標の設定	S	長期的なスパンで地域や学校をどう変えていくかという視点で、自らの行動指針や課題解決にむけての具体的なビジョンを、地域にも具体的に示し、高い信頼を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の意見等も考慮して教育目標を設定しているか。 ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●長期的かつ地域の改善に繋がる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制ができているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点等を積極的に情報提供しているか。 ●外部に学校改革の取組みを積極的に発信しているか。
	a	自らの理念や行動指針を明確に示し、課題解決のための具体的な計画を立てている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営上の課題を踏まえて、自らの教育理念に基づいた経営方針や教育目標を明確に示しているか。 ●教育目標に、学校の課題解決に係わる重点目標を取り入れ、目標達成に向けた体制の確立ができているか。 ●経営方針や教育目標等を全教職員に理解させ、方針に沿った行動をとるよう適宜指導しているか。 ●定期的に教育目標、重点目標の達成状況を把握し、取り組みを進めようとしているか。 ●学校の課題を全職員と共有したうえで、課題解決のための学校改革に取り組んでいるか。
	b	前年度までの課題点を解決していくための具体的な計画を立てている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての的確に把握しているか。 ●学校の課題解決につながる教育目標、重点目標を学校改革の視点も入れて設定しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●教育目標達成のための取り組みを進めているか。
リーダーシップ	S	学校のみならず、地域社会からも高い信頼を得ており、地域の協力を得ながら学校運営を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、学校の取組や課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けて、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	確固とした教育理念に基づいて学校経営方針や教育目標等を示し、職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員から十分理解を得ており、目標達成に向けた学校の組織体制ができているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取組み、組織の長として職員に対して時宜を得た指導助言ができているか。 ●指導者としての姿勢や能力について、全職員から模範とされ、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、最終的な判断を行っているか。
	b	職員を動かすに当たって、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●自らの理念や方針について、職員に理解させ、意欲を引き出しているか。 ●日頃から教頭や職員の状況を十分把握し、適切に指示を行っているか。 ●指示が明確かつ具体的であり、職員が実践しやすいものであるか。
学校組織の整備	S	既存の校務分掌組織の再編制だけでなく、臨機応変に新たなプロジェクトチームをつくるなどして、機動的な組織体制を構築している。	<ul style="list-style-type: none"> ●重要な教育目標や解決困難な課題に重点的に取り組むためのプロジェクトチームを編制するなど、機動的な組織体制を構築しているか。 ●必要に応じて外部からの有識者や地域の関係者等からの意見を取り入れて、常に実効性を高める組織体制づくりに努めているか。 ●学校評価等で得た情報をもとに、常に職員の状況を把握し、学校の組織体制の見直しを行っているか。
	a	既存の校務分掌組織を学校の教育ビジョンや課題に応じて再編制し、各校務分掌の主任や学年主任等に適切な指示を出し組織を活性化させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●組織体制の問題点を分析し、教育ビジョンを具現化するための組織の活性化を図っているか。 ●課題解決に向けて組織力を高めるため、校務分掌に応じて適切な指示を出し、常に全職員の意欲を喚起させるよう努めているか。 ●校内に設置した各種委員会等を活用し、学校の課題解決に向けた取り組みを進めているか。
	b	職員の能力や適性等を考慮して、既存の校務分掌組織に適材適所の人事配置をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の達成に向けて、適材適所の人事配置をしているか。 ●各人の能力や適性に応じて役割を分担させ、人材の活用を図っているか。 ●職員に対する面談で得た情報を学校の組織体制づくりに生かしているか。 ●これまでの評価者評価を活用した校務分掌配当及び人事配置ができているか。
安全管理	S	学校を取り巻く状況等から近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておかなければならないことは何かを考え、組織の長として対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対処策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行おうと努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上の不備や問題点を常に検証しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他の突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が組織として確立しているか。 ●緊急事態に際し、教職員に的確な指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
職員の労働安全管理	s	組織の長として常に課題意識を持って計画の実施状況を検証し、改善に努めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康の確保を図るため、リーダーシップを発揮し、対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に係る組織体制について、具体的な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康の確保のため、定時退勤推進日設定等の具体的な取組を行っているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保を図るため、計画を策定し、対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●職員の出退勤状況を把握し、必要に応じて適切な指示を出しているか。
職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声かけを頻繁に行っているか。 ●相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が充分に高まるような的確な指導を行っているか。 ●評価結果については本人の実践例に基づき具体的に説明し、被評価者にPDCAサイクルに基づく改善意欲を高めさせているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら、可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な助言指導を行い、被評価者の評価結果に対する納得性を高めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●設定した目標と関連させてアドバイスをを行っているか。 ●職員の目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ●年度途中にも職員の自己目標の達成状況を確認し、必要に応じて目標を再度調整するための機会を確保しているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動(事実)をもとに評価を適正に行い、職員の資質向上につながるような形で評価結果を本人に伝えている。	<ul style="list-style-type: none"> ●面談を実施し、職員の日々の行動について具体的に把握しているか。 ●職員に自己の現状を把握させ、適切な目標を設定させているか。 ●目標設定及び評価基準について、具体例をあげて説明し理解を図っているか。 ●次期の目標設定に繋がるような指導と助言を行っているか。 ●日頃から全職員の職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声かけをしているか。
職員の育成	s	将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいの可想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ●将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について、明確に見極めているか。 ●面談等で職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ●職員の能力、適性を的確に把握し、ステップアップのための方策を示しながら、計画的に本人のキャリアアップに繋がるようにしているか。
	a	職員が能力を伸ばすために経験しなければならない場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ●職員が抱えている課題についての的確に把握し、課題解決が期待できる場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ●職員の経験や能力に応じた研修を積極的に行うように指導しているか。 ●学校の教育目標に基づく教育活動を自主的に企画し実践させるなど、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報をもとに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ●職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させた上で指導しているか。 ●職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ●地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ●地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ●学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得るよう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見についても前向きに検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ●地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ●学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	地域や保護者に対して学校の情報を提供し地域への説明責任を果たすと同時に、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校の取組や課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ●保護者・地域の実態やニーズについての的確に把握しているか。 ●PTA行事や地域行事等に適切に対応しているか。

校長（小中共通）の評価基準

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標の設定	s	長期的なスパンで地域や学校をどう変えていくかという視点で、自らの行動指針や課題解決にむけての具体的なビジョンを、地域にも具体的に示し、高い信頼を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の意見等も考慮して教育目標を設定しているか。 ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●長期的かつ地域の改善につながる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制ができてきているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点等を積極的に情報提供しているか。 ●外部に学校改革の取組みを積極的に発信しているか。
	a	自らの理念や行動指針を明確に示し、課題解決のための具体的な計画を立てている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営上の課題を踏まえて、自らの教育理念に基づいた経営方針や教育目標を明確に示しているか。 ●教育目標に、学校の課題解決に係わる重点目標を取り入れ、目標達成に向けた体制の確立ができてきているか。 ●経営方針や教育目標等を全教職員に理解させ、方針に沿った行動をとるよう適宜指導しているか。 ●定期的に教育目標、重点目標の達成状況を把握し、取り組みを進めようとしているか。 ●学校の課題を全職員と共有したうえで、課題解決のための学校改革に取り組んでいるか。
	b	前年度までの課題点を解決していくための具体的な計画を立てている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての的確に把握しているか。 ●学校の課題解決につながる教育目標、重点目標を学校改革の視点も入れて設定しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●教育目標達成のための取り組みを進めているか。
リーダーシップ	s	学校のみならず、地域社会からも高い信頼を得ており、地域の協力を得ながら学校運営を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、学校の取組や課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けて、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	確固とした教育理念に基づいて学校経営方針や教育目標等を示し、職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員から十分理解を得ており、目標達成に向けた学校の組織体制ができてきているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取組み、組織の長として職員に対して時宜を得た指導助言ができてきているか。 ●指導者としての姿勢や能力について、全職員から模範とされ、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、最終的な判断を行っているか。
	b	職員を動かすに当たって、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●自らの理念や方針について、職員に理解させ、意欲を引き出しているか。 ●日頃から教頭や職員の状況を十分把握し、適切に指示を行っているか。 ●指示が明確かつ具体的であり、職員が実動しやすいものであるか。
学校組織の整備	s	既存の校務分掌組織の再編制だけでなく、臨機応変に新たなプロジェクトチームをつくるなどして、機動的な組織体制を構築している。	<ul style="list-style-type: none"> ●重要な教育目標や解決困難な課題に重点的に取り組むためのプロジェクトチームを編制するなど、機動的な組織体制を構築しているか。 ●必要に応じて外部からの有識者や地域の関係者等からの意見を取り入れて、常に実効性を高める組織体制づくりに努めているか。 ●学校評価等で得た情報をもとに、常に職員の状況を把握し、学校の組織体制の見直しを行っているか。
	a	既存の校務分掌組織を学校の教育ビジョンや課題に応じて再編制し、各校務分掌の主任や学年主任等に適切な指示を出し組織を活性化させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●組織体制の問題点を分析し、教育ビジョンを具現化するための組織の活性化を図っているか。 ●課題解決に向けて組織力を高めるため、校務分掌に応じて適切な指示を出し、常に全職員の意欲を喚起させるよう努めているか。 ●校内に設置した各種委員会等を活用し、学校の課題解決に向けた取り組みを進めているか。
	b	職員の能力や適性等を考慮して、既存の校務分掌組織に適材適所の人事配置をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の達成に向けて、適材適所の人事配置をしているか。 ●各人の能力や適性に応じて役割を分担させ、人材の活用を図っているか。 ●職員に対する目標設定面談で得た情報を学校の組織体制づくりに生かしているか。 ●これまでの評価者評価を活用した校務分掌配当及び人事配置ができてきているか。
安全管理	s	学校を取り巻く状況等から近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておくなければならないことは何かを考え、組織の長として対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対処策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行おうと努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上の不備や問題点を常に検証しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他の突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が組織として確立しているか。 ●緊急事態に際し、教職員に的確な指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。
職員の労働安全管理	s	組織の長として常に課題意識を持って計画の実施状況を検証し、改善に努めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●県・市町村教育委員会と連携し、労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康の確保を図るため、リーダーシップを発揮し、対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に係る組織体制について、具体的な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康の確保のため、定時退勤推進日設定等の具体的な取組を行っているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保を図るため、計画を策定し、対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●職員の出勤状況把握し、必要に応じて適切な指示を出しているか。

職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について、相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員の目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声かけを頻繁に行っているか。 ● 相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が充分に高まるような的確な指導を行っているか。 ● 評価結果については本人の実践例に基づき具体的に説明し、被評価者にPDCAサイクルに基づく改善意欲を高めさせているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら、可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な助言指導を行い、被評価者の評価結果に対する納得性を高めている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 設定した目標と関連させてアドバイスをを行っているか。 ● 職員の目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ● 年度途中にも職員の自己目標の達成状況を確認し、必要に応じて目標を再度調整するための機会を確保しているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動（事実）をもとに評価を適正に行い、職員の資質向上につながるような形で評価結果を本人に伝えている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標設定面談、育成面談を実施し、職員の日々の行動について具体的に把握しているか。 ● 職員に自己の現状を把握させ、適切な目標を設定させているか。 ● 目標設定及び評価基準について、具体例をあげて説明し理解を図っているか。 ● 次年度の目標設定につながるような指導と助言を行っているか。 ● 日頃から全職員の職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声かけをしているか。
職員の育成	s	将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいのか想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について、明確に見極めているか。 ● 目標設定面談等で職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ● 職員の能力、適正を的確に把握し、ステップアップのための方策を示しながら、計画的に本人のキャリアアップに繋がるようにしているか。
	a	職員が能力を伸ばすために経験しなければならない場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ● 職員が抱えている課題について的確に把握し、課題解決が期待できる機会及び場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ● 職員の経験や能力に応じた研修を積極的に行うように指導しているか。 ● 学校の教育目標に基づく教育活動を自主的に企画し実践させる等、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいのか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報をもとに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ● 職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させた上で指導しているか。 ● 職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ● 地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ● 地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ● 学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得るよう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見についても前向きに検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ● 地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ● 学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	地域や保護者に対して学校の情報を提供し地域への説明責任を果たすと同時に、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校の取組や課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ● 保護者・地域の実態やニーズについて的確に把握しているか。 ● PTA行事や地区行事等に適切に対応しているか。

副校長(県立学校)の評価基準

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標等の周知等	s	学校の行動指針や課題解決に向けての具体的なビジョンを地域にも具体的に示し、高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の意見等も考慮した教育目標となるよう、校長を補佐しているか。 ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携して長期的かつ地域の改善に繋がる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制づくりをしているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点等を積極的に情報提供しているか。
	a	教育目標の設定に参画し、校長の示したビジョンを具現化するため、教頭や主任主事等とともに(特別支援学校においては、各学部主事や主任主事等とともに)、学校の実情に応じた取組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の設定に積極的に参画し、学校経営上の課題に沿った経営方針や教育目標となるよう、校長に提言しているか。 ●校長のビジョンを具現化するための有効な手段や方法を自ら考え、教頭や主任・主事等と連携し取り組んでいるか。 ●計画上の各取り組みについて、その実施時期や進行状況等について把握し、適切に進行管理を行っているか。 ●定期的に教育目標、重点目標の達成状況を把握し、取組みを進めようとしているか。
	b	校長が示した教育目標等について、そのビジョンの背景や趣旨をよく理解したうえで、職員への周知を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての確に把握しているか。 ●校長が示した教育目標等について、校長の意向や方針に従い職員に適切に周知しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●校長の考え方やその趣旨を十分理解し、教育目標達成のための取組みを進めているか。
リーダーシップ	s	校長の学校運営を補佐するうえで、学校のみならず地域社会からも高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、校長及び教頭、事務長と連携して学校の取組みや課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けた情報の収集や提供など、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	校長の補佐役として職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員に対して周知を図り、目標達成に向けた学校の組織体制づくりをしているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取り組み、校長の補佐としての立場から職員に対して時宜を得た指導助言ができていないか。 ●校長の補佐役としての姿勢や能力について、主職員から信頼と敬意、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、校長に意見具申することができているか。
	b	校長が示した学校経営方針を踏まえ、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長が示した経営方針や教育目標を踏まえながら、課題や課題解決への指示を出しているか。 ●職員の個性や能力を把握し、適切に職務の割り振りを行っているか。 ●進行管理を適切に行い、職員の協力体制の構築を図っているか。
学校組織の整備	s	既存の校務分掌組織の再編制だけでなく、臨機応変に新たなプロジェクトチームづくりを提言するなどして、機動的な組織体制を構築している。	<ul style="list-style-type: none"> ●重要な教育目標や解決困難な課題に重点的に取り組むためのプロジェクトチームづくりを提言するなど、機動的な組織体制を構築しているか。 ●必要に応じて外部からの有識者や地域の関係者等からの意見を取り入れて、常に実効性を高める組織体制づくりに努めているか。 ●学校評価等で得た情報をもとに、常に職員の状況を把握し、学校の組織体制の的確な見直しを図られるよう校長を補佐しているか。
	a	既存の校務分掌組織を学校の教育ビジョンや課題に応じて再編制できるよう校長を補佐し、各校務分掌の主任や学年主任等に適切な指示を出し組織を活性化させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●組織体制の問題点を分析し、教育ビジョンを具現化するために組織の活性化が図られるよう校長を補佐しているか。 ●課題解決に向けて組織力を高めるため、校務分掌に応じて適切な指示を出し、常に全職員の意欲を喚起させるよう努めているか。 ●校内に設置した各種委員会等を活用し、学校の課題解決に向けた取組みを進めているか。
	b	職員の能力や適性等を把握し、既存の校務分掌組織に適切な人事配置ができるよう校長を補佐している。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の達成に向けて、適材適所の人事配置となるよう校長を補佐しているか。 ●各人の能力や適性に応じて役割を分担させ、人材の活用を図っているか。 ●職員に対する面談で得た情報を学校の組織体制づくりに生かしているか。
安全管理	s	学校を取り巻く状況等から、近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておかなければならないことは何かを考え、組織的に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対応策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携して、学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行うよう努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上に不備や問題がないかを常に点検しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が確立しているか。 ●緊急事態に際し、校長を補佐して教職員への的確な指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。
職員の労働安全管理	s	職員の安全と健康について、常に課題意識を持って組織を観察・点検して問題点を整理し、その改善のために有効な手立てを考え、具体的な取組みとして実践している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、校長及び教頭、事務長と連携して課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康について情報収集と分析をしており、具体的な活動等の必要な措置を積極的に提案している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に関する情報収集に努め、必要な情報は職員に周知し、意識の啓発に努めているか。 ●職員の勤務状況や健康面の把握を行い、定時退勤推進日設定等の取組を具現化しているか。 ●職員の安全と健康確保に係る課題を解決するために有効な対策を検討し、校長に進言しているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保のための計画について、実施状況の正確な把握に努め、校長と連携した対応をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●校長と連携して労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●計画の実施状況を進捗管理し、校長に適宜報告しているか。 ●職員の出勤状況等を把握し校長に報告するとともに、改善が必要な職員に対しては適切に指導しているか。

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員が目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声掛けを頻繁に行っているか。 ●相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が十分に高まるような的確な指導を行っているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な指導を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●設定した目標と関連させてアドバイスをを行っているか。 ●職員が目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ●年度途中にも職員の自己目標の達成状況を確認し、必要に応じて目標を再度調整するための機会を確保しているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動(事実)をもとに評価を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●1次評価者として職員の日々の行動について具体的に把握し、校長に報告しているか。 ●職員に自己の現状を把握させ、適切な目標設定をさせているか。 ●目標設定について、具体例をあげて説明し理解を図っているか。 ●日頃から全職員の職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声掛けをしているか。
職員の育成	s	校長と連携して将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいのか想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ●将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について立案し、校長に提言しているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携し、職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ●職員のキャリアアップに繋がるような方策について、校長に提言しているか。
	a	校長と連携して職員が能力を伸ばすために経験しなければならぬ場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ●職員が抱えている課題についての的確に把握し、校長に情報提供を行っているか。 ●職員に対して課題解決が期待できる機会及び場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ●職員の経験や能力に応じた研修を積極的に行うように指導しているか。 ●学校の教育目標に基づく教育活動を自主的に企画し実践させるなど、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいのか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●日頃から相談しやすい雰囲気作りに努めているか。 ●日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報を校長に伝えるとともに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ●職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させた上で指導しているか。 ●職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ●地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ●地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ●学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得るよう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見については、検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ●地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ●校長と連携して学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	校長の補佐役として地域や保護者に対して学校の情報を提供し、地域への説明責任を果たす一方、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校の取組みや課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ●保護者・地域の実態やニーズについての的確に把握しているか。 ●PTA行事、地域行事等に積極的に参加しているか。

副校長（小中共通）の評価基準

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標等の周知等	s	学校の行動指針や課題解決に向けての具体的なビジョンを地域にも具体的に示し、高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の意見等も考慮した教育目標となるよう、校長を補佐しているか。 ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携して長期的かつ地域の改善に繋がる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制づくりをしているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点等を積極的に情報提供しているか。
	a	教育目標の設定に参画し、校長の示したビジョンを具現化するため、教頭や主任主事等とともに（特別支援学校においては、各学部主事や主任主事等とともに）、学校の実情に応じた取組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の設定に積極的に参画し、学校経営上の課題に沿った経営方針や教育目標となるよう、校長に提言しているか。 ●校長のビジョンを具現化するための有効な手段や方法を自ら考え、教頭や主任・主事等と連携し取り組んでいるか。 ●計画上の各取組みについて、その実施時期や進行状況等について把握し、適切に進行管理を行っているか。 ●定期的に教育目標、重点目標の達成状況を把握し、取組みを進めようとしているか。
	b	校長が示した教育目標等について、そのビジョンの背景や趣旨をよく理解したうえで、職員への周知を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての的確に把握しているか。 ●校長が示した教育目標等について、校長の意向や方針に従い職員に適切に周知しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●校長の考え方やその趣旨を十分理解し、教育目標達成のための取組みを進めているか。
リーダーシップ	s	校長の学校運営を補佐するうえで、学校のみならず地域社会からも高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、校長及び教頭、事務長と連携して学校の取組みや課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けた情報の収集や提供など、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	校長の補佐役として職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員に対して周知を図り、目標達成に向けた学校の組織体制づくりをしているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取り組み、校長の補佐としての立場から職員に対して時宜を得た指導助言ができているか。 ●校長の補佐役としての姿勢や能力について、全職員から模範とされ、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、校長に意見具申することができているか。
	b	校長が示した学校経営方針を踏まえ、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長が示した経営方針や教育目標を踏まえながら、課題や課題解決への指示を出しているか。 ●職員の個性や能力を把握し、適切に職務の割り振りを行っているか。 ●進行管理を適切に行い、職員の協力体制の構築を図っているか。
学校組織の整備	s	既存の校務分掌組織の再編制だけでなく、臨機応変に新たなプロジェクトチームづくりを提言するなどして、機動的な組織体制を構築している。	<ul style="list-style-type: none"> ●重要な教育目標や解決困難な課題に重点的に取り組むためのプロジェクトチームづくりを提言するなど、機動的な組織体制を構築しているか。 ●必要に応じて外部からの有識者や地域の関係者等からの意見を取り入れて、常に実効性を高める組織体制づくりに努めているか。 ●学校評価等で得た情報をもとに、常に職員の状況を把握し、学校の組織体制の的確な見直しを図られるよう校長を補佐しているか。
	a	既存の校務分掌組織を学校の教育ビジョンや課題に応じて再編制できるように校長を補佐し、各校務分掌の主任や学年主任等に適切な指示を出し組織を活性化させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●組織体制の問題点を分析し、教育ビジョンを具現化するために組織の活性化が図られるよう校長を補佐しているか。 ●課題解決に向けて組織力を高めるため、校務分掌に応じて適切な指示を出し、常に全職員の意欲を喚起させるよう努めているか。 ●校内に設置した各種委員会等を活用し、学校の課題解決に向けた取組みを進めているか。
	b	職員の能力や適性等を把握し、既存の校務分掌組織に適材適所の人事配置ができるよう校長を補佐している。	<ul style="list-style-type: none"> ●教育目標の達成に向けて、適材適所の人事配置となるよう校長を補佐しているか。 ●各人の能力や適性に応じて役割を分担させ、人材の活用を図っているか。 ●職員に対する目標設定面談で得た情報を学校の組織体制作りを生かしているか。
安全管理	s	学校を取り巻く状況等から、近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておかなければならないことは何かを考え、組織的に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対応策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携して、学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行おうと努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上に不備や問題がないか常に点検しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が確立しているか。 ●緊急事態に際し、校長を補佐して教職員への的確な指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。

職員の労働安全管理	s	職員の安全と健康について、常に課題意識を持って組織を観察・点検して問題点を整理し、その改善のために有効な手立てを考え、具体的な取組みとして実践している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、校長及び教頭、事務長と連携して課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康について情報収集と分析をしており、具体的な活動等の必要な措置を積極的に提案している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に関する情報収集に努め、必要な情報は職員に周知し、意識の啓発に努めているか。 ●職員の勤務状況や健康面の把握を行い、定時退勤推進日設定等の取組を具現化しているか。 ●職員の安全と健康確保に係る課題を解決するために有効な対策を検討し、校長に進言しているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保のための計画について、実施状況の正確な把握に努め、校長と連携した対処をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●校長と連携して労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●計画の実施状況を進捗管理し、校長に適宜報告しているか。 ●職員の出退勤状況を把握し校長に報告するとともに、改善が必要な職員に対しては適切に指導しているか。
職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声掛けを頻繁に行っているか。 ●相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が十分に高まるような的確な指導を行っているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な指導を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●設定した目標と関連させてアドバイスを行っているか。 ●職員の目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ●年度途中にも職員の自己目標の達成状況を確認し、必要に応じて目標を再度調整するための機会を確保しているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動（事実）をもとに評価を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●1次評価者として職員の日々の行動について具体的に把握し、校長に報告しているか。 ●職員に自己の現状を把握させ、適切な目標設定をさせているか。 ●目標設定について、具体例をあげて説明し理解を図っているか。 ●日頃から全職員の職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声掛けをしているか。
職員の育成	s	校長と連携して将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいのか想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ●将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について立案し、校長に提言しているか。 ●校長及び教頭、事務長と連携し、職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ●職員のキャリアアップに繋がるような方策について、校長に提言しているか。
	a	校長と連携して職員が能力を伸ばすために経験しなければならぬ場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ●職員が抱えている課題についての的確に把握し、校長に情報提供を行っているか。 ●職員に対して課題解決が期待できる機会及び場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ●職員の経験や能力に応じた研修を積極的に行うように指導しているか。 ●学校の教育目標に基づく教育活動を自主的に企画し実践させるなど、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいのか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●日頃から相談しやすい雰囲気作りに努めているか。 ●日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報を校長に伝えるとともに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ●職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させた上で指導しているか。 ●職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ●地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ●地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ●学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得るよう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見については、検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ●地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ●校長と連携して学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	校長の補佐役として地域や保護者に対して学校の情報を提供し、地域への説明責任を果たす一方、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校の取組みや課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ●保護者・地域の実態やニーズについての的確に把握しているか。 ●PTA行事、地域行事等に積極的に参加しているか。

教頭（県立学校）の評価基準

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標等の周知等	s	学校の行動指針や課題解決に向けての具体的なビジョンを地域にも具体的に示し、高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●校長及び事務長と連携して長期的かつ地域の改善に繋がる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制づくりをしているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点を積極的に情報提供しているか。
	a	校長の示したビジョンを具現化するため、主任主事等とともに（特別支援学校においては、各学部主事や主任主事等とともに）、学校の実情に応じた取組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長のビジョンを具現化するための有効な手段や方法を自ら考え、主任・主事等と連携し取り組んでいるか。 ●計画上の各取り組みについて、その実施時期や進行状況等について把握し、適切に進行管理を行っているか。 ●学校評価をもとに、達成状況を把握し、その状況を職員に適切に伝えているか。
	b	校長が示した教育目標等について、そのビジョンの背景や趣旨をよく理解したうえで、職員への周知を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての的確に把握しているか。 ●校長が示した教育目標等について、校長の意向や方針に従い職員に適切に周知しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●校長の考え方やその趣旨を十分理解し、教育目標達成のための取り組みを進めているか。
リーダーシップ	s	校長の学校運営を補佐するうえで、学校のみならず地域社会からも高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、校長及び事務長と連携して学校の取組や課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けた情報の収集や提供など、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	校長の補佐役として職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員に対して周知を図り、目標達成に向けた学校の組織体制づくりをしているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取組み、校長の補佐としての立場から職員に対して時宜を得た指導助言ができていますか。 ●校長の補佐役としての姿勢や能力について、全職員から模範とされ、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、校長に意見具申することができているか。
	b	校長が示した学校経営方針を踏まえ、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長が示した方針や教育目標を踏まえながら、課題や課題解決への指示を出しているか。 ●職員の個性や能力を把握し、適切に職務の割り振りを行っているか。 ●進行管理を適切に行い、職員の協力体制の構築を図っているか。
安全管理	s	学校を取り巻く状況等から、近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておかなければならないことは何かを考え、組織的に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対策策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●校長及び事務長と連携して、学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行おうと努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上に不備や問題がないか常に点検しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が確立しているか。 ●緊急事態に際し、校長を補佐して教職員への的確な指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。
職員の労働安全管理	s	職員の安全と健康について、常に課題意識を持って組織を観察・点検して問題点を整理し、その改善のために有効な手立てを考え、具体的な取組みとして実践している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、校長及び事務長と連携して課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康について情報収集と分析をしており、具体的な活動等の必要な措置を積極的に提案している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に関する情報収集に努め、必要な情報は職員に周知し、意識の啓発に努めているか。 ●職員の勤務状況や健康面の把握を行い、定時退勤推進日設定等の取組を具現化しているか。 ●職員の安全と健康確保に係る課題を解決するために有効な対策を検討し、校長に進言しているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保のための計画について、実施状況の正確な把握に努め、校長と連携した対処をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●校長と連携して労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●計画の実施状況を進捗管理し、校長に適宜報告しているか。 ●職員の出退勤状況を把握し校長に報告するとともに、改善が必要な職員に対しては適切に指導しているか。

職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員の目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声掛けを頻繁に行っているか。 ● 相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が充分に高まるような的確な指導を行っているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な指導を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 設定した目標と関連させてアドバイスをを行っているか。 ● 職員の目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ● 日頃の授業参観等で得た情報をもとに、改善点等について具体例をあげて説明し理解を図っているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握して校長に進言し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動(事実)をもとに評価を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1次評価者として職員の日々の行動について具体的に把握し、校長に報告しているか。 ● 職員に自己の現状を把握させ、適切な目標設定ができるよう助言しているか。 ● 日頃の授業参観等で得た情報をもとに、職員と話をしているか。 ● 日頃から職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声掛けをしているか。
職員の育成	s	校長と連携して将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいのか想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について立案し、校長に提言しているか。 ● 校長及び事務長と連携し、職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ● 職員のキャリアアップに繋がるような方策について、校長に提言しているか。
	a	校長と連携して職員が能力を伸ばすために経験しなければならない場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ● 職員が抱えている課題についての的確に把握し、校長に情報提供を行っているか。 ● 職員に対して課題解決が期待できる機会及び場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ● 職員の経験や能力に応じた研修を積極的に行うように指導しているか。 ● 各種の教育活動を自主的に企画し実践させる等、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいのか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 日頃から相談しやすい雰囲気作りに努めているか。 ● 日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報を校長に伝えるとともに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ● 職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させた上で指導しているか。 ● 職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ● 地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ● 地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ● 学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得よう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見については、検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ● 保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ● 地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ● 校長と連携して学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	校長の補佐役として地域や保護者に対して学校の情報を提供し、地域への説明責任を果たす一方、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校の取組や課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ● 保護者・地域の実態やニーズについて的確に把握しているか。 ● P T A 行事、地域行事等に積極的に参加しているか。

教頭（小中共通）の評価基準

項目	評語	行動内容	評価の着眼点としての具体例
教育目標等の周知等	s	学校の行動指針や課題解決に向けての具体的なビジョンを、地域にも具体的に示し、高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者等へ学校の経営方針や教育目標及び課題解決のための方策について説明しているか。 ●校長と連携して長期的かつ地域の改善に繋がる目標を明確に設定し、その実現に向けた地域との協力体制づくりをしているか。 ●学校評価等を活用して、地域に課題及び改善点等を積極的に情報提供しているか。
	a	校長の示したビジョンを具現化するため、主任主事等とともに（特別支援学校においては、各学部主事や主任主事等とともに）、学校の実情に応じた取組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長のビジョンを具現化するための有効な手段や方法を自ら考え、主任主事等と連携し取り組んでいるか。 ●計画上の各取り組みについて、その実施時期や進行状況等について把握し、適切に進行管理を行っているか。 ●学校評価をもとに、達成状況を把握し、その状況を職員に適切に伝えているか。
	b	校長が示した教育目標等について、そのビジョンの背景や趣旨をよく理解したうえで、職員への周知を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●前年度の学校評価をもとに学校の課題についての的確に把握しているか。 ●校長が示した教育目標等について、校長の意向や方針に従い職員に適切に周知しているか。 ●学校の課題解決のために具体的な計画を立てているか。 ●校長の考え方やその趣旨を十分理解し、教育目標達成のための取り組みを進めているか。
リーダーシップ	s	校長の学校運営を補佐するうえで、学校のみならず地域社会からも高い信頼と協力を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ●開かれた学校作りの観点から、校長と連携して学校の取組や課題についての情報を関係機関や保護者・地域に対して適切に提供し、高い信頼を得ているか。 ●学校の教育目標の実現に向けた情報の収集や提供など、地域との協力体制が確立されているか。 ●保護者や地域社会の学校に対するニーズを的確に把握し、家庭や関係機関等への対応を適切に行い、信頼される学校づくりに努めているか。
	a	校長の補佐役として職員全体から高い信頼感を得ながら、その方向に組織をまとめ動かしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校経営方針や教育目標について、全職員に対して周知を図り、目標達成に向けた学校の組織体制づくりをしているか。 ●学校の教育目標達成のために、組織的に取組み、校長の補佐としての立場から職員に対して時宜を得た指導助言ができていくか。 ●校長の補佐役としての姿勢や能力について、全職員から模範とされ、高い信頼を得ているか。 ●自己の言動に責任を持ち、学校の状況を適切に把握したうえで、校長に意見具申することができているか。
	b	校長が示した学校経営方針を踏まえ、職員が納得できる説明を行い、可能な限りフォローアップをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●校長が示した方針や教育目標を踏まえながら、課題や課題解決への指示を出しているか。 ●職員の個性や能力を把握し、適切に職務の割り振りを行っているか。 ●進行管理を適切に行い、職員の協力体制の構築を図っているか。
安全管理	s	学校を取り巻く状況等から、近い将来起こりうる問題を予想し、そのために今から対応しておかなければならないことは何かを考え、組織的に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ●外部環境の変化等から想定される事故や事件について多角的に分析し、常に対処策の見直しを図っているか。 ●安全管理に係わる研修や講演会等には積極的に参加して、最新の知識や情報の収集に努めているか。 ●対応マニュアルを最新の状況に合わせて随時見直し、機会を捉えて職員に周知を図っているか。 ●校長と連携して、学校の状況、問題点を保護者や地域にも発信し、地域全体で学校の安全管理を行うと努力しているか。
	a	近年全国各地で起こっている学校・児童生徒等に関わる事件・事故等の内容を精査し、対処の在り方を適切に決定し、類似の事件・事故に対処できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理に関する事件や事故についての全国的な動向や最近の特徴について常に関心を持ち、自分なりにその発生原因や結果等について分析しているか。 ●他での事件や事故の発生に際して、自らの学校の安全管理体制上に不備や問題がないか常に点検しているか。 ●校内研修、職員会議等で職員に対し情報発信を行っているか。
	b	緊急課題に適切に対処している。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害や事故、その他突発的な事件に対して、関係機関等への報告・連絡体制が確立しているか。 ●緊急事態に際し、校長を補佐して教職員への確かな指示を出しているか。 ●マニュアル等を活用し、職員の意識啓発を図っているか。
職員の労働安全管理	s	職員の安全と健康について、常に課題意識を持って組織を観察・点検して問題点を整理し、その改善のために有効な手立てを考え、具体的な取組みとして実践している。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に基づいた管理体制について、定期的に不備や問題点がないか検証し、職員へ適切な指示を出しているか。 ●職員の安全と健康に関する状況について定期的に把握し、校長と連携して課題のある職員には健康診断等を受診するよう指導しているか。 ●県・市町村教育委員会と連携し、労働安全管理体制の整備に努めているか。
	a	職員の安全と健康について情報収集と分析をしており、具体的な活動等の必要な措置を積極的に提案している。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の安全と健康の確保に関する情報収集に努め、必要な情報は職員に周知し、意識の啓発に努めているか。 ●職員の出退勤時刻を把握し校長に報告するとともに、改善が必要な職員に対しては適切に指導しているか。 ●職員の安全と健康確保に係る課題を解決するために有効な対策を検討し、校長に進言しているか。 ●職員の安全に係わる問題点について把握し、安全体制の整備に努めているか。
	b	職員の安全と健康の確保のための計画について、実施状況の正確な把握に努め、校長と連携した対処をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ●労働安全衛生法に関する制度の趣旨について理解しているか。 ●校長と連携して労働安全衛生法に則った適正な計画を策定しているか。 ●計画の実施状況を進捗管理し、校長に適宜報告しているか。 ●職員の安全と健康の確保のため、定時退勤推進日設定等の具体的な取組を具現化しているか。

職員の評価・管理	s	被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくっており、目標達成に向けての指示や指導を被評価者が進んで求めている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の目標達成状況について常に関心を払い、長期的展望を持って教職員の資質や指導力の向上に努め、日頃から職員への声かけを頻繁に行っているか。 ●相談にきた職員に対しては公平に接し、共感的態度でじっくり話を聞いた上で、職務遂行に対する意欲が充分に高まるような的確な指導を行っているか。
	a	職員が設定した目標の達成状況を見ながら可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な指導を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●設定した目標と関連させてアドバイスをを行っているか。 ●職員の目標達成状況を適宜確認し、本人に気づかせるような指導を行っているか。 ●日頃の授業参観等で得た情報をもとに、改善点等について具体例をあげて説明し理解を図っているか。
	b	職員の日々の行動を具体的に把握して校長に進言し、被評価者に適切な目標を設定させるとともに、職員のとった行動（事実）をもとに評価を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●1次評価者として職員の日々の行動について具体的に把握し、校長に報告しているか。 ●職員に自己の現状を把握させ、適切な目標設定ができるよう助言しているか。 ●日頃の授業参観等で得た情報をもとに、職員と話をしているか。 ●日頃から全職員の職務内容の理解に努め、適切なアドバイスや声かけをしているか。
職員の育成	s	校長と連携して将来職員が教育現場においてリーダーシップを発揮するために、長期的な観点から職員がどのようなステップアップを踏めばいいのかが想定したうえで、計画的に本人のキャリアアップのための教育機会を与えている。	<ul style="list-style-type: none"> ●将来職員が教育現場で指導的役割を果たすために必要な知識や経験について立案し、校長に提言しているか。 ●校長と連携し、職員の能力を向上させるための長期的なプランを示し、本人も深く理解し実行されているか。 ●職員のキャリアアップにつながるような方策について、校長に提言しているか。
	a	校長と連携して職員が能力を伸ばすために経験しなければならぬ場面や機会を意図的に設定し経験させることで、職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の資質向上のための校内研修を企画し、実施しているか。 ●職員が抱えている課題についての的確に把握し、校長に情報提供を行っているか。 ●職員に対して課題解決が期待できる機会及び場面の設定や課題解決のための情報提供を行っているか。 ●職員の経験や能力に応じ、能力の向上のために必要な研修や研究会等に積極的に参加するように指導しているか。 ●学校の教育目標に基づく教育活動を自主的に企画し実践させる等、本人の意欲を高めさせる育成指導を行っているか。
	b	職員の指導を行う際、指示を行うだけでなく、なぜそうするのがよいのか、そうしなければいけないのか、十分に説明し、本人の納得を得ながら職員の資質向上を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ●日頃の校内巡視、授業参観等で得た情報を校長に伝えるとともに、職員の職務遂行に対する意欲が高まるような指導助言に心がけているか。 ●職員を指導する際、問題となった原因を的確に示し、理解させようとして指導しているか。 ●職員の能力開発や人材育成の観点から、公平かつ積極的に声かけ等を行っているか。
地域との連携	s	地域や保護者と常に双方向の情報交換が行われており、地域の教育資源と学校の教育資源が相互に活かされる活動が常時展開されている。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域や保護者、関係機関等から学校の教育活動について十分理解されているか。 ●地域関係者や保護者等と定期的に意見交換する機会を持ち、学校の教育活動への信頼関係を深めるように努めているか。 ●地域と連携した学校行事、教育活動を積極的に行っているか。 ●学校が開催する行事には、地域関係者や住民への参加案内等を発出し、多くの参加を得よう努力しているか。
	a	地域や保護者からの各種意見については、検討のうえ、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させている。	<ul style="list-style-type: none"> ●保護者や地域の要望には積極的に対応しているか。 ●地域や保護者からの意見や要望について、学校の教育目標や教育課程にできる限り反映させるよう努めているか。 ●校長と連携して学校関係者評価、第三者評価の結果及びその課題の解決のための方策を積極的に情報発信しているか。
	b	校長の補佐役として地域や保護者に対して学校の情報を提供し、地域への説明責任を果たす一方、学校に対する地域の声を積極的に収集している。	<ul style="list-style-type: none"> ●学校の取組や課題についての情報を関係機関や家庭・地域等に適切に提供し、信頼される学校づくりを行っているか。 ●保護者・地域の実態やニーズについての的確に把握しているか。 ●PTA行事、地区行事等に適切に対応しているか。