

議案第33号

石川県教員育成指標の一部改正について

1 提案理由

文部科学大臣が定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」の改正に伴い、「石川県教員育成指標」を改正する必要があるため

2 指針の改正点

「校長の指標」を定める際の観点において、「教職員一人一人がその意欲と能力を最大限發揮できる環境を整える必要があることに鑑み、学校における働き方改革を具体的に進めることも課題意識の一つとして持つことが重要」である旨を明記

3 関係法令

教育公務員特例法第22条の2、第22条の3、第22条の7

4 経緯

- ・令和7年2月21日

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の告示（文部科学省告示第5号）

- ・令和7年10月20日

石川県教員育成協議会を開催し、石川県教員育成指標の改正について協議

5 石川県教員育成指標の改正案

別添資料

6 今後の予定

- ・石川県教員育成指標の公表
- ・県立学校及び市町教育委員会への周知

教育公務員特例法（抜粋）

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針）

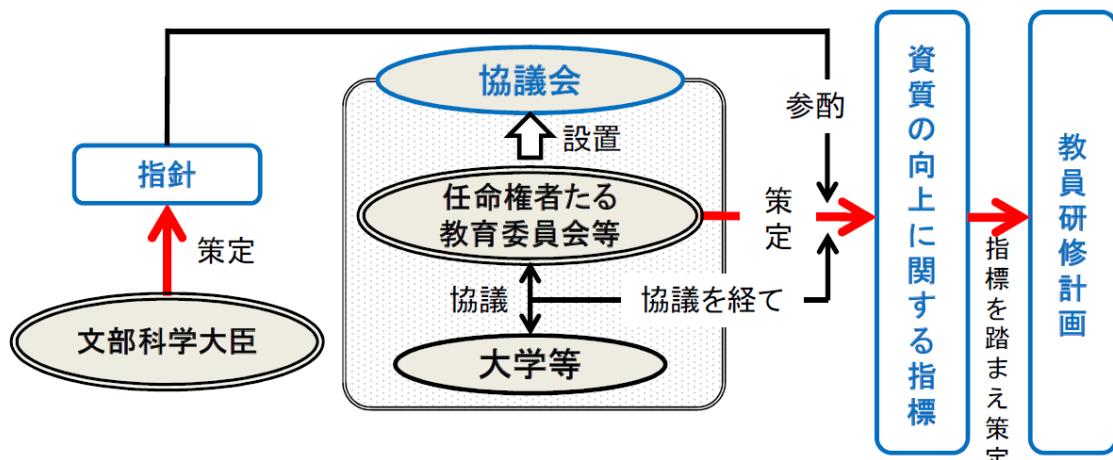
- 第22条の2** 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下この条及び次条第一項において「指針」という。）を定めなければならない。
- 2 指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する基本的な事項
 - 二 次条第1項に規定する指標の内容に関する事項
 - 三 その他公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項
- 3 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

- 第22条の3** 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参考し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下この章において「指標」という。）を定めるものとする。
- 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、第22条の7第1項に規定する協議会において協議するものとする。
- 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。
- 4 独立行政法人教職員支援機構は、指標を策定する者に対して、当該指標の策定に関する専門的な助言を行うものとする。

（協議会）

- 第22条の7** 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関する必要な事項についての協議を行うための協議会（以下この条において「協議会」という。）を組織するものとする。
- 2 協議会は、次に掲げる者をもって構成する。
- 一 指標を策定する任命権者
 - 二 公立の小学校等の校長及び教員の研修に協力する大学その他の当該校長及び教員の資質の向上に関する大学として文部科学省令で定める者
 - 三 その他当該任命権者が必要と認める者
- 3 協議会において協議が調つた事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 4 前3項に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が定める。



議案第33号 別添資料

石川県教員育成指標の一部改正について（案）

石川県教員育成指標「【管理職】校長」の一部を下記のとおり改正する。

| 石川県教員育成指標 【管理職】 校長 | |
|---|---|
| 〔資質・能力〕 学校経営 人事管理・人材育成 | |
| 改正後 | 改正前 |
| <ul style="list-style-type: none">教職員の服務管理を<u>適切</u>に行うことができる。教職員の心身の健康に配慮した適切な労務管理を行うとともに、<u>学校における働き方改革を具体的に進め</u>ることができる。 | <ul style="list-style-type: none">教職員の服務管理や、心身の健康に配慮した適切な労務管理を行うことができる。 |

(改正後) 石川県教員育成指標【管理職】

(案)

| ステージ 資質・能力 | | 校 長 |
|------------------|--------------------|--|
| 管理職に必要な素養 | アセスメント | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針の策定に向けて、学校教育活動に関わる様々なデータや学校が置かれている内外環境に関する情報（学校の強み・弱み、学校教育を取り巻く課題など）について、収集・整理・分析して教職員間や学校運営協議会・学校評価委員会等で共有することができる。 学校を取り巻く状況や課題を適切に把握し、新たに取り入れるべき知識や技能に関する認識を教職員間で共有することができる。 |
| | ファシリテーション | <ul style="list-style-type: none"> 教職員との信頼関係を構築し、日常的な情報共有に努めることができる。 多様な背景、経験、専門性等を有する教職員が円滑にコミュニケーションを取れる、風通しのよい職場環境をつくることができる。 保護者、地域住民等の思いや考えをよく汲み取るとともに、学校の説明責任を果たし、保護者等との信頼関係を築くことができる。 学校・家庭・地域等の学校内外の関係者が持つそれぞれの力を引き出し、相互にかけ合わせることで、学校の教育力を最大化していくことができる。 |
| 学校経営 | 学校経営方針 | <ul style="list-style-type: none"> 学校経営ビジョン及び学校経営計画を明確に示し、その実現に向けてリーダーシップを発揮することができる。 学校評価を活用して学校経営の改善を図ることができる。 |
| | 人事管理・人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> 教職員の服務管理を適切に行うことができる。 教職員の心身の健康に配慮した適切な労務管理を行うとともに、学校における働き方改革を具体的に進めることができる。 適切な人事評価を通して人材育成を行うことができる。 教職員の資質・能力の向上のために、効果的な校内研修体制を構築することができる。 研修履歴を活用し、対話に基づく受講奨励を適切に行い、多様な内容・方法による教職員の資質向上にリーダーシップを発揮することができる。 |
| | 教育課程（カリキュラムマネジメント） | <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の姿や地域の現状等を考慮して教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のP D C Aサイクルを機能させるなど、教育目標の実現のために、適切にカリキュラム・マネジメントを行うことができる。 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への指導・支援の充実を図るとともに、児童生徒の障害者理解を深め、インクルーシブ教育を推進するための校内組織の適切な運営や関係機関等を活用した組織的な支援体制を構築することができる。 授業や校務等におけるI C T活用の方針を示し、組織的・計画的に全職員のI C T活用指導力の向上を推進することができる。 |
| | 危機管理 | <ul style="list-style-type: none"> 様々なリスクを想定し、常日頃から学校安全・事故防止、教職員の法令遵守のための対策を講じている。 緊急時に迅速に状況を把握し、教職員に的確な指示を行うとともに、関係機関と連携して組織的に対応することができる。 |
| | 保護者や地域・外部機関との連携 | <ul style="list-style-type: none"> 学校の方針や取組について積極的に情報発信するとともに、保護者や地域住民等のニーズを的確に把握し、外部機関等と連携・協働する体制を構築することができる。 |
| | | |