５．教育政策推進のための基盤を整備する

目標（１６）新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導体制の整備等

教師の養成，採用，研修の充実や，魅力ある優れた教師の確保・資質能力の向上を進めるとともに，学校の指導・事務体制の効果的な強化・充実，専門スタッフとの連携・分担体制構築等を通じて，教師が本来行うべき教育に関する業務に集中できる持続可能な学校指導体制を整備する。

（測定指標）
- 現職の教師（特に管理職等）に占める当該学校種類に相当する専修免許状保持者の割合の改善
- 特別免許状の授与件数（特に小中学校）の改善
- 小中学校の教師の１週間当たりの学内総勤務時間の短縮
- 小中学校の教師の１日当たりの事務時間（平均）の短縮

○　教職員指導体制・指導環境の整備

・　質の高い教育の提供に向けた専科指導や少人数によるきめ細かな指導の充実，障害のある児童生徒や外国人児童生徒等への指導，貧困等に起因する学力課題の解消に向けた取組やいじめ・不登校等の未然防止・早期対応の強化を図り，多様な子供たち一人一人の状況に応じた教育を進めるために，平成 29（2017）年の義務標準法改正による基礎定数化の着実な実施を含め，学校の指導・事務体制の効果的な強化・充実を図る。

・　校長のリーダーシップの下，カリキュラムや，日々の教育活動，学校の資源が一体的にマネジメントされ，教諭はもとより，養護教諭，栄養教諭，事務職員，心理や福祉，法律相談等の専門家　（専門スタッフ）等の多様な人材が，それぞれ異なる専門性を生かし，連携・分担して子供たちに必要な資質・能力を身に付けさせることができる学校（チームとしての学校）の実現に向け取り組む。

・　課題を抱えた児童生徒に対し，教師と連携・分担しながらチームで支援を行うことができるよう，スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）等の専門スタッフの資質向上・配置促進や，各地方公共団体において，専門スタッフが力を発揮できる研修や事例の共有を促進する。平成 31（2019）年度までに，原則として，SC を全公立小中学校に配置するとともに，SSW を全中学校区に配置し，それ以降は，配置状況も踏まえ，配置時間の充実等学校における専門スタッフとしてふさわしい配置条件の実現を目指す。また，SSW 等の育成の在り方について，福祉関係者等との意見交換等を通じて，引き続き検討を行う。加えて，法的側面からのいじめ予防教育や児童生徒を取り巻く問題について法的アドバイスを行う専門家であるスクールロイヤーの配置の在り方について検討を行う。

・　スポーツ・文化指導に係る専門性を有し，教師と連携して部活動を支え，大会引率も可能な部活動指導員の配置を促進する。

・　新たな教育や，いじめ等の課題に対応するための指導体制の在り方などに対する教育政策の効果を評価する実証研究を推進する。

・　新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に向け，中央教育審議会における検討も踏まえながら，業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策に取り組むとともに，必要な環境整備を行う。また，学校が作成する計画等や組織運営の在り方についての見直しを進めるとともに，勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置を講ずる。あわせて，教育委員会をはじめとした教育関係者における，学校における働き方改革に係る取組を促進する。

○　これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上

・　新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築と併せて，新たな時代の教育に対応できる質の高い教師の確保・資質の向上を図るため，教職生活の全体を通じて学び続ける教師を支援するための養成・採用・研修の一体的な改革を着実に進める。具体的には，就学前から初等中等教育段階を通じて，全ての子供が質の高い教育を受けられるよう，各地域における教育委員会と大学等が教師の資質向上に係るビジョンを共有するための協議会において策定される「校長及び教員の資質の向上に関する指標」等に基づく取組を促進する。

・　養成段階について，外国語教育，道徳教育などの充実や主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善の推進，特別支援教育の推進等に対応した教員養成への転換や，学校インターンシップの導入，教職大学院の充実等を一層推進する。

・　採用段階について，教員採用試験の共同作成に関する検討や，特別免許状の活用等による多様な人材確保等を進める。また，独立行政法人教職員支援機構や独立行政法人国立特別支援教育総合研究所によるオンラインを通じた研修教材の提供を推進するとともに，現職研修において，校内研修やチーム研修の推進，大学，教職大学院等との連携など継続的な研修を推進する。同時に初任者研修と２，３年目の研修との接続の促進，マネジメント力の強化のための管理職研修など，研修の改革を推進する。

・　教員免許更新制については，必修領域の見直しと選択必修領域の導入を実施し，現代的な教育課題に対応できる枠組み・内容に改善[87]したところであり，運用の状況を踏まえつつ，受講者のニーズに応じた講習の質の向上など，必要に応じて制度の運用面の改善について検討を進める。

・　教職員一人一人の能力や業績を適切に評価する教職員評価の実施と，評価結果の教職員の処遇等への適切な反映を促進する。あわせて，優秀な教職員の表彰を行う。さらに，指導が不適切な教師に対する指導改善研修の実施，不適切な服務上の問題への厳正な対応や，教職員のメンタルヘルス対策等適切な人事管理の促進や，勤務状況を踏まえた処遇の見直しの検討を進め

[87] 平成 26（2014）年９月の免許状更新講習規則の改正により平成 28（2016）年４月から施行。