

**I. 全般的事項・「令和の日本型学校教育」関係**

.....P5

1. これまでの教師の養成・採用・研修制度の主な改革の変遷①・②
2. 教師の養成・採用・研修の一体的改革
3. 誰一人取り残すことのないポストコロナ時代の新たな学びの実現
4. 新たな学びを実現するきめ細かな指導（イメージ）
5. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の人材確保・質向上に関する検討本部の設置
6. 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律（抜粋）
7. 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律等の施行について（通知）
8. 『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン①・②
9. 「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して」（答申）のポイント
10. 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）抜粋－Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方について
11. 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）－今後更に検討を要する事項
12. 諸外国の教師の免許、採用等に関する主な制度について（概要）
13. 今後実施予定の調査等－「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等と関連して

**II. 教師に求められる資質能力関係**

.....P21

1. 教師に求められる資質能力に関する記述－過去の中教審等答申①・②
2. 教師に求められる資質能力に関する記述－「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）
3. 教員育成指標の全国的整備
4. 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概要
5. 学校における働き方改革に資する「標準職務例」について（概要）

**III. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団関係**

.....P29

1. 公立学校教員採用選考試験の概要
2. 公立学校教員採用選考試験の実施状況－小学校
3. 公立学校教員採用選考試験の実施状況－中学校・高等学校
4. 公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳
5. 各県市別の公立学校教員採用選考試験の採用倍率
6. 公立学校教員採用選考試験における採用者の学歴別内訳
7. 公立学校教員採用選考試験における採用者の採用前状況別内訳
8. 社会人等多様な人材の活用について
9. 小・中学校の退職者数の推移と見通し
10. 小・中学校の採用者数の推移と見通し

**Ⅲ. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団関係（続き）**

.....P40

11. いわゆる「教師不足」について
12. いわゆる「教師不足」について－講師のなり手の減少
13. いわゆる「教師不足」について－見込み以上の必要教師数の増加①・②・③
14. いわゆる「教師不足」について－その他の関連指標
15. 公立小中学校教員の離職状況
16. 教員の確保の状況に関するアンケート結果（平成29年度）①・②
17. 公立学校年齢別教員数（令和2年度）
18. 学校を取り巻く人材等の全体像
19. 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について①～⑥
20. 学校に置かれる担当者（一覧）【概要】
21. 主任等の種類について
22. 学び続ける教員を支えるキャリアシステム（将来的なイメージ）
23. 公立学校教員の人事評価制度について
24. 学校管理職養成等に関する教職大学院の取組事例
25. 実力に応じた学校管理職の登用、主幹教諭の配置促進
26. 教員研修の実施体系
27. 初任者研修の概要
28. 中堅教諭等資質向上研修の概要
29. 初任者研修・中堅教諭等資質向上研修の改善に向けた取組
30. 独立行政法人教職員支援機構

**Ⅳ. 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し関係**

.....P70

1. 我が国の教員免許制度について
2. 教職課程の認定制度の概要
3. 教員養成に関する近年の政策動向について
4. 普通免許状の取得に当たって修得を要する単位
5. 教職課程を有する大学等数
6. 小学校教諭一種免許状の認定課程を有する大学等の推移
7. 基礎となる免許状をもとにした新たな免許状の取得
8. 教職課程を有する大学等における免許状取得状況
9. 普通免許状の授与件数
10. 平成30年度教員免許状授与件数①～⑦

**IV. 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し関係（続き）**

.....P88

11. 特別免許状の授与件数の推移
12. 特別免許状の活用事例
13. 特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針の改訂について（概要）
14. 特別非常勤講師制度について
15. 臨時免許状について
16. 免許状更新講習を修了していない者に対する臨時免許状の授与
17. 免許外教科担任制度について
18. 小学校で勤務している教員に占める中学校教諭の免許状を併有している者の割合
19. 中学校で勤務している教員に占める小学校教諭の免許状を併有している者の割合
20. 教員資格認定試験の概要
21. 令和2年度小学校教員資格認定試験の見直しについて
22. 教員免許更新制について
23. 教員免許更新制導入に当たっての検討経緯
24. 教員免許更新講習の概要
25. 免許状更新講習の一例
26. 令和元年度免許状更新講習 事後評価結果について
27. 教員免許更新制の改善に向けた取組①・②
28. 教員免許更新制や研修をめぐる包括的な検証について（概要）(1)・(2)

**V. 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化関係**

.....P109

1. 国立の教員養成大学・学部及び大学院の近年の政策動向
2. 国立の教員養成大学・学部及び大学院の現状
3. 全国の国立の教員養成大学・学部の設置状況（令和3年度）
4. 国立の教員養成大学・学部の就職状況
5. 国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況の推移
6. 教職大学院（専門職学位課程）制度の概要
7. 全国の教職大学院の設置状況（令和3年度）
8. 国私立の教職大学院の入学者数及び入学定員充足率の推移
9. 教職大学院修了者の教員就職状況
10. 国立の教員養成大学・学部・大学院の取組事例①・②・③
11. 国立大学附属学校について①・②
12. 国立大学附属学校の取組事例①・②

**VI. 教師を支える環境整備関係**

.....P126

1. 公立学校における働き方改革の推進
2. 教員勤務実態調査（平成28年度）の結果について【確定値】
3. 研修履歴を管理する仕組みの導入状況

**VII. その他**

.....P132

1. OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2018 vol.1,2
2. OECD グローバル・ティーチング・インサイト（GTI）-授業ビデオ研究-
3. 学校数の推移
4. 児童生徒数の推移
5. 教員数の推移
6. 人口推移の予測
7. 学校種別教員数
8. 教職課程におけるICT活用に関する内容の修得促進に向けた取組
9. GIGAスクール構想の実現に向けたICT活用指導力の向上及び指導体制の充実
10. GIGAスクール構想のもとでの各教科等の指導について【概要】
11. 小学校等における教科等の担任制の実施状況
12. 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）抜粋－9年間を見通した新時代の義務教育の在り方について
13. 「義務教育9年間を見通した教科担任制の在り方について（報告）」概要
14. 各自治体における少人数学級の実施状況（令和2年度）
15. 学級規模別学級数の割合（令和2年度）
16. 学年別収容人員別学級数の割合【単式】（令和2年度）
17. 一学級当たり児童生徒数 [国際比較]
18. 義務教育費国庫負担制度について
19. 学級編成・教職員定数の算定について
20. これまでの教職員定数改善の経緯
21. 新しい時代の学びの環境の整備（義務教育費国庫負担金）
22. 加配定数教員について（義務）
23. 公立小・中学校等の教員定数の標準に占める正規教員の割合（令和2年度）
24. 公立小・中学校の教員定数と正規教員等の数について
25. 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律の概要
26. 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（衆・文部科学委員会）
27. 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（参・文教科学委員会）
28. 特別支援学校等の児童生徒の増加の状況
29. 特別支援学校・特別支援学級・通級による指導の現状
30. [参考]特別支援学校・特別支援学級・通級による指導の対象となる障害の種類及び程度
31. 「#教師のバトン」プロジェクト

# I. 全般的事項・「令和の日本型学校教育」関係

# これまでの教師の養成・採用・研修制度の主な改革の変遷①

I - 1

開始年度	養成	採用（特別免許状等）	研修（更新制含む）
平成元年	普通免許状を専修免許状、一種免許状、二種免許状の3種に類型化	条件付採用期間の特例を創設（公立学校教諭等：6か月→1年） 特別免許状及び特別非常勤講師制度の創設	初任者研修の創設
	二種免許状を有する教員について一種免許状取得を努力義務化		
	免許状取得に当たって修得が必要な単位数の引き上げ （例）小学校教諭一種免許状：48単位→59単位		
平成10年	小・中学校の普通免許状取得希望者に介護等体験義務付け（7日間）	特別免許状の対象教科の拡大、有効期限の延長（3～10年→5～10年）	
	教員養成カリキュラムの柔軟な編成を可能とするため、「教科又は教職に関する科目」の新設		
	教職に関する科目の充実 （例）中学校一種免許状：19単位 → 31単位	特別非常勤講師制度を許可制から届出制に変更	
平成12年	現職教員が専修免許状を取得する際に修得が必要な単位数について、在職年数に応じた低減措置を廃止	特別免許状所持者が、勤務経験により普通免許状を取得できる制度を創設	
	高等学校教諭の免許状に定められる教科について、情報・福祉等を新設		
平成13年			独立行政法人教員研修センターが発足
			大学院修学休業制度の創設
平成14年	他校種免許状による専科担任制度の拡充	特別免許状について、学士要件及び有効期限の撤廃といった制度改善を実施	
	他の学校種での勤務経験及び大学における所定の単位修得により、新たに隣接する学校種の免許状を取得できる制度の創設		
	公立学校の教員について懲戒免職処分を受けたことにより免許状が失効することとする等により免許状の失効等に係る措置を強化		
平成15年			十年経験者研修の創設
平成16年	栄養教諭の免許状を創設		
平成17年	教員分野に係る大学等の設置・収容定員増に関する抑制方針の撤廃		



# これまでの教師の養成・採用・研修制度の主な改革の変遷②

I - 1

開始年度	養成	採用（特別免許状等）	研修（更新制含む）
平成18年	特別支援学校教諭の免許状を創設		
平成20年	「総合演習」を廃止し、教職課程において教員として必要な知識技能を修得したことを確認する科目として「教職実践演習」を導入		指導改善研修の創設
	免許状の失効等に係る措置の強化（分限免職処分を受けた者は免許状失効等）		
	教職大学院の創設		
平成21年			教員免許更新製の創設
平成28年	教科の専門的内容と指導法を一体的に学ぶことを可能とする「教科及び教職に関する科目」に大括り化		教員免許更新製の必修領域の精選（12時間→6時間）及び選択必修領域の導入（0時間→6時間）
			地方公務員の人事評価制度の導入（以前は勤務評定制度）
平成29年	ICTを活用した指導法や特別支援教育、小学校の外国語等の新たな教育課題に対応した内容を必修化		十年経験者研修の廃止、中堅教諭等資質向上研修の創設
	全国すべての教職課程で共通的に修得すべき資質能力を示した「教職課程コアカリキュラム」を作成		校長及び教員の資質の向上に関する指標・教員研修計画の策定
			義務標準法改正により、初任者研修に係る教員加配数を段階的に基礎定数化
			独立行政法人教員研修センターを機能強化し、新たに独立行政法人教職員支援機構が発足
平成31年	新たな教職課程が開始		

## 養成段階

- 履修内容を充実させた**新しい教職課程の開始 (H31.4~)** ※教育職員免許法等の一部改正
  - ・外国語教育・特別支援教育・ICTを用いた指導法や、主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）の視点に立った授業改善に対応した内容の必修化
  - ・国による「教職課程コアカリキュラム」の作成 ※教職課程で共通的に修得すべき資質能力を示したもの
  - ・大学による教職課程の自己点検評価を義務化

## 採用段階

- 多様な採用選考の実施
  - ・専門性等を考慮した採用選考の実施
- 計画的な採用
  - ・年齢構成バランスを考慮した採用の促進
- 社会人等の多様な人材の活用
  - ・特別免許状の活用 ※H25 : 59件⇒H30 : 208件  
**授与指針改訂により運用弾力化**
  - ・教員資格認定試験の見直し
  - ・受験年齢制限の緩和



## 研修段階

- **学び続ける教師を支える体制整備**  
※教育公務員特例法等の一部改正 (H29.4施行)
  - ・**教育委員会と大学等との「協議会」の設置**
  - ・教育委員会が**教員育成指標と教員研修計画を策定**
  - ・初任者研修におけるメンター方式の研修の推進
  - ・更新講習との相互認定の促進
- **教職員支援機構による研修・教材の提供**
  - ・機構による研修の実施
  - ・**オンライン動画（校内研修シリーズ）の配信**

## 学校における働き方改革

- ・学校や教師が担う業務の明確化・適正化
- ・勤務時間の上限「指針」
- ・休日の「まとめ取り」の推進

## 教師の魅力向上

- ・高校生を対象とした教職の魅力発信
- ・学校インターンシップの充実
- ・いわゆる教師養成塾の実施

## 指導体制整備・チーム学校

- ・教職員定数の改善
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門スタッフの配置
- ・部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ等の活用

## 適切な人事管理

- ・指導が不適切な教員に対する人事管理システムの適切な運用
- ・人事評価の活用



- ・ 少子化の進展、子供たちの多様化（特別支援教育を受ける児童生徒・日本語指導が必要な児童生徒の増加、貧困、いじめの重大事態や不登校児童生徒の増加）
- ・ 生徒の学習意欲の低下
- ・ 加速度的に進展する社会の情報化・デジタル化への対応の遅れ
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と学校教育活動の両立



**「新しい生活様式」を踏まえつつ、特別な支援が必要な子供を含め、誰一人取り残すことなく 全ての子供たちの可能性を引き出す 教育への転換が必要**

個別最適な学び

子供の反応、理解度に応じた指導  
障害のある子供など教育的ニーズに応じた指導  
協働学習等の学習活動・機会の充実

協働的な学び

教育の質の向上  
両輪として

- GIGAスクール構想のもと「1人1台端末」で
  - ・ デジタル教科書をはじめデジタルコンテンツを活用
  - ・ 学習履歴等の教育データを的確に把握・活用
- 1学級当たりの人数を少なくし（少人数学級で）、一人一人に寄り添ったきめ細かな指導、学習活動・機会を充実

## 学習指導の充実

一斉学習

- ✓ 教師が電子黒板等を用いて説明し、子供たちの興味・関心・意欲を高める

学びの深化



1人1台  
少人数

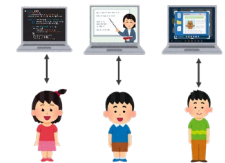
- ✓ 授業中でも一人一人の反応が分かる
- ✓ 一人一人の反応に丁寧に対応しやすくなり、きめ細かな指導、双方向型の授業展開が可能に

つまづきを解消し、意欲を高める学習

個別学習

- ✓ 全員が同時に同じ内容を学習する（一人一人の理解度等に応じた学びは困難）

学びの転換



1人1台  
少人数

- ✓ 各人が同時に別々の内容を学習できる
- ✓ 各人の学習履歴が自動的に記録される
- ✓ 一人一人の教育的ニーズ・理解度に応じた個別（補足的・発展的）指導がしやすくなる

習熟度に応じた学習

協働学習

- ✓ グループ発表ならば可能だが、自分独自の意見は発信しにくい（積極的な子はいつも発表するが、控えめな子は聞き役に回りがち）



1人1台  
少人数

- ✓ 一人一人が記事等を集め、独自の視点で情報を編集できる
- ✓ 各自の考えを即時に共有し、共同編集ができる
- ✓ 一人一人の意見表出の機会が増え、協働的な学びが展開しやすくなる

社会性・人間性を養う学習

生徒指導の充実（生徒指導上のデータ・健康診断情報等を多面的に把握し、個々の子供の抱える問題に丁寧な対応が可能）

不登校等への対応

保護者との連携強化（教育データを活用し、子供の抱える問題について家庭とより緊密な連携が図られ丁寧な対応が可能）

家庭・地域との連携 9

## 学習指導の充実

### 《個に応じた指導の充実》

- ✓ 学習履歴（スタディ・ログ）等の教育データを多面的に把握
- ✓ センシング技術（発話量・視線等のデータ収集）で子供の状況を客観的・継続的に把握
- ✓ オンライン学習システム（CBTシステム）等を通じ学習の進捗状況・指導の改善点を把握



- ① 個々の子供の知識・技能等に関する学習計画の作成、
- ② データに基づく最適な教材の提供等により、  
一人一人の興味・関心や学習進度・学習到達度（つまずきの状況）に応じた指導に生かす  
状況に応じ、学年や学校段階を超えた学び・学び直しを含め補足的・発展的な学習指導を実施



### 《教育的ニーズに応じた指導の充実》

#### □ 障害のある子供

- 個々の障害の特性等に応じ、音声読み上げ・ルビ振り等の機能を持つデジタル教材を活用するなど、個別の教育支援計画・個別の指導計画に基づく指導を充実

#### □ 不登校・病気療養中の子供

- ICT・遠隔技術の活用による自宅や病室等と繋いだ学習を充実



### 《協働的な学びの充実》

- 意見・回答の即時共有を通じた効果的な協働学習、討論や発表等の学習活動・機会の増加等により、協働的な学びを充実



- ICT・遠隔技術を活用した地域社会学習や海外交流学習を充実

### 《緊急時の学びの保障》

- ICT・遠隔技術を活用した同時双方向型オンライン指導を実施

※画面を通して  
大人数の状況把握は困難



## 生徒指導の充実、保護者との連携強化

- 日常所見・健康観察情報・保健室利用情報等の学校生活上のデータ、健康診断情報等を多面的に把握し、丁寧に対応することで、個々の子供が抱える問題を早期発見・解決

※スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー、学校医等と連携

- 教育データを活用し、子供の抱える問題について家庭とより緊密な連携を図りつつ丁寧に対応

### 《取組例》 大阪市・児童生徒ボード

- 教員が児童生徒の状況を多面的に確認  
⇒ 状況を迅速に把握し、きめ細かく指導
- 学校全体で問題を早期発見、迅速に対応

令和3年1月19日  
文部科学大臣決定

## 1. 目的

令和2年12月25日の中央教育審議会において示された、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して（答申素案）」において、令和の日本型学校教育の実現に向け、質の高い教員が教育を行うことの重要性に鑑みて教員養成・採用・研修の在り方について検討を行うこととされたことを踏まえ、当面の取組とともに、中長期的な実効性ある方策を文部科学省を挙げて検討していくため、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上に関する検討本部」を設置する。

## 2. 検討事項

- (1) 35人学級を担う教師の確保
- (2) 社会人等多様な人材の活用
- (3) 教職課程の高度化と研修の充実
- (4) 教員免許更新制の在り方
- (5) その他「令和の日本型学校教育」を担う教師の人材確保及び質向上を実現するために必要な事項

## 3. 構成員

本部長	文部科学大臣	副本部長	丸山文部科学審議官
本部長	総合教育政策局長	初等中等教育局長	高等教育局長

## 4. 幹事会

本部の下に幹事会を設置する。

(幹事) 略

## 5. 庶務

本部及び幹事会の庶務については、初等中等教育局の協力を得て、総合教育政策局がこれを処理する。

## 6. その他

必要に応じて、上記以外の職員及び有識者の参画を求めることができる。



# 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律(令和3年法律第14号)(令和3年3月31日公布、同年4月1日施行)(抜粋)

## 附則第三条

(検討)

第三条 政府は、公立の義務教育諸学校（標準法第二条第一項に規定する義務教育諸学校をいう。以下この条において同じ。）における教育水準の維持向上のためには、学級規模及び教職員の配置の適正化を図ることに加え、**多様な知識又は経験を有する質の高い教員が教育を行う**とともに、教員以外の教育活動を支援する人材（以下この条において「外部人材」という。）を活用することが重要であることに鑑み、この法律の施行後速やかに、学級編制の標準となる数の引下げが学力の育成その他の公立の義務教育諸学校における教育活動に与える影響及び外部人材の活用の効果に関する実証的な研究を行うとともに、**教員の免許に関する制度その他教員の資質の保持及び向上に関する制度の在り方について検討を行い、それらの結果に基づいて法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。**

同法 附帯決議（令和3年3月17日 衆・文部科学委員会、3月30日 参・文教科学委員会）【抜粋】

三 三十五人学級を担う教員の人材確保のため、文部科学省が進める**教員免許更新制や研修の包括的な検証において、教員免許更新制の大幅な縮小や廃止を含め、教員の資質能力の確保、負担の軽減、必要な教員の確保の観点から検証・検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。**

七 質の高い教員の確保に向けて幅広く人材を活用するために、**多様な知識又は経験を有する社会人が働きながら教員免許状を取得することや教員免許状保有者が学び直しを経て学校現場で働くこと等を支援するなど、教育職員免許法の抜本的な見直しを含む検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。**

## 2 留意事項

### (1) 教職員の人材確保・適正配置等

- ① 令和3年改正法により公立の小学校の学級編制の標準が計画的に引き下げられ、応分の教職員が基礎定数として措置されることに伴い、教職員の安定的・計画的な採用・配置が行いやすくなることを踏まえ、正規教員の採用・人事配置をより一層計画的に行うとともに、教員として多様な人材の活用等を図ることにより質の高い指導体制を確保すること。

#### ア 教員の計画的な採用・人事配置

中長期的視野から退職者数や児童生徒数の推移等を把握・分析した上で、教員の年齢構成にも配慮しつつ、より一層計画的な正規教員の採用・人事配置を行うよう努めること。その際、学校種別の採用区分の弾力化、学校種間や他の都道府県等との人事交流の促進などにも配慮すること。また、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の5第1項に規定する協議会の活用等を通じて、中長期的な採用見込み者数の見通し等の情報提供に努めるなど、国公立の教職課程を置く大学をはじめとした教育関係機関等と連携協力を図ること。

#### イ 社会人等の多様な人材の教員としての活用

多様な知識又は経験を有する質の高い人材を教員として採用できるよう、引き続き特別免許状及び特別非常勤講師制度の積極的な活用を図るとともに、受験年齢制限の緩和等も検討すること。

- ② 都道府県又は政令指定都市において国の学級編制の標準を下回る基準を定めることなどにより、既に小学校第3学年から第6学年までにおいて35人以下学級を独自に実施している場合においては、今回の改正によりその財源が順次国費で措置されることを踏まえ、一層の教職員配置の改善等に努めることが期待されること。

令和の日本型学校教育の実現に向け、質の高い教員が教育を行うことの重要性に鑑みて教員養成・採用・研修の在り方について、**基本的な在り方に遡って中長期的な実効性ある方策を文部科学省を挙げて検討**していく。また、**既存の枠組みの下当面の対応として以下の制度改正等に文部科学省として取り組み**、当該取組が各教育委員会や大学等で着実に実施できるよう、制度の周知を図る。



### 35人学級を担う教師の確保

#### 小学校の免許状を取りやすくする。

- ◆養成段階において、**免許取得に必要な総単位数を軽減する「義務教育特例」の新設**（令和3年度に特例新設、令和4年度以降特例を活用した課程の開始）  
小学校と中学校の両方の免許状を取得する際に、小中に関連する授業科目を一体的に開設することで、重複する単位数を低減し、総修得単位数を軽減する「義務教育特例」を創設し、当該特例に基づき、大学が新しい教職課程を令和4年度以降開設できるようにする。
- ◆現職段階において、**中学校の免許状を持つ教員が追加で小学校の免許状を取得する場合の要件弾力化**（法改正事項）  
中学校の免許状を持つ教員が小学校の専科教員として働いた勤務経験を踏まえて、専科以外の教科も教えられる小学校の免許状を取得するための要件の弾力化を図る。
- ◆小学校免許状を取得できる**機会の拡大**（令和3年度に検討及び要件緩和、令和5年度以降課程の設置）  
大学が小学校の免許状を取得できる教職課程を設置する際の要件（科目開設の種類や専任教員の配置数）を緩和し、これまで小学校免許状の教職課程を設置していない大学における**新たな課程の設置を促進**する。

#### 教職の魅力を上げ、教師を目指す人を増やす。

- ◆教職の魅力の向上に向けた**広報の充実**（令和2年度以降検討・実施）  
発信力の高い者による広報や教職の魅力向上の機運を高めるためのサイトの設置等により、広報の充実を図る。
- ◆学校における**働き方改革の推進、教師の処遇の在り方等の検討**（令和4年の勤務実態調査等を踏まえ検討）  
学校における働き方改革を推進するとともに、その進展状況や教師の勤務実態状況調査（令和4年に実施予定）の結果等を踏まえ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の法制的な枠組みを含め教師の処遇の在り方等について検討する。

#### 教師として働き続けてもらえる環境をつくる。

- ◆免許状の有効期限が切れた者の**復職の促進**（平成30年度通知、令和2年度以降再周知）  
出産・育児等で離職し、免許状の有効期限が経過している者等が復職する場合は、一定の要件の下、臨時免許状の授与を行うことができることを改めて周知する。
- ◆臨時的任用教員等の確保に支障をきたさないような**教員免許更新制の在り方の見直し**（後述）



### 社会人等多様な人材の活用

#### 学校現場に参画する多様なルートを確認する。

- ◆**試験により小学校の免許状を取得**する（令和2年度から実施・検討）  
働きながら受験しやすいよう、土日での実施やオンラインでの実施ができるよう**小学校教員資格認定試験の見直し**を実施。
- ◆**民間企業等での勤務経験を活かして免許状を取得**する（令和2年度に指針を改訂）  
**特別免許状の指針を改訂**し授与対象者の多様な経歴の評価等を行えるようにする等学校現場のニーズに合った教員が活躍できるようにする。
- ◆**働きながら単位を修得して免許状を取得**する（法改正事項）  
社会人等が働きながら免許状の取得に必要な教職に関する科目の単位を修得できるよう**教職特別課程の修業年限を弾力化**（現行の1年を1年以上に）する。
- ◆**民間企業に所属しながら、学校現場での勤務を経験**する（令和2年度より実施）  
企業と学校等を繋げ、企業ではたらく社会人等が企業に所属しながら、学校に参画する機会を創出する「**学校雇用シェアリンク**」を創設・運営する。
- ◆**学び直して、学校現場で働く**（令和2年度より実施）  
教員免許状保有者が小学校現場で勤務できるようにするための**教育支援プログラムを開発し、実施**する。



## 『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン②



## 教職課程の高度化と研修の充実

## 新しい時代を見据え、教員養成の在り方を大学の自由な発想で検討・構築し、他の大学を先導する。

- ◆ 大学が教職課程のカリキュラムを弾力化できる特例の創設による新しい時代の教員養成プログラムの開発（令和3年度に検討及び制度創設、令和4年度から制度開始）  
Society5.0時代に向け、新たに教師に必要となる知識・技能を修得できるような科目を開発し、当該科目を含めた教職課程のカリキュラムの編成が柔軟に行えるような特例制度を設け、優れた教員養成の実績と構想を有する大学が新しい時代の教員養成プログラムを開発する。
- ◆ 複数の大学が、各大学の強みと特色を持ち寄って教職課程を構築できる仕組みの創設（令和2年度に制度改正、令和3年度以降に制度を活用した課程の開始）  
大学等連携推進法人（仮称）に参画する大学が、課程の科目や専任教員を共通化し、各大学の強みと特色を持ち寄った教職課程を構築する。

## 一人一台端末が導入される教育環境の変化を踏まえ、教師のICT活用指導力を一層向上させる。

- ◆ 養成段階において、ICTに特化した科目を新設（令和3年度に科目新設、令和4年度から課程の開始）  
一人一台端末の活用等により、より充実した授業が実施できるよう、ICT機器を活用する授業の設計や授業の方法等について総論を1単位以上学ぶことを義務化（教科の特性に応じた指導方法などについては別途修得。）

## 教職課程を置く大学自身が定期的に自らの課程を見直し、時代やニーズに合った課程を構築する。

- ◆ 大学が自らの課程を見直す仕組みの整備とその全学的な体制の整備の義務化（令和2年度に制度改正、令和4年度から実施）  
教職課程の質の向上を目的に、大学が自らの課程を自己点検・評価する仕組みの整備と、質向上を担う全学的な教職課程の体制の整備を義務付けることにより、各大学が時代の変化や学生のニーズに合った教職課程を編成する契機となるようにする。

## 現職教員が学校現場を取り巻く変化に対応して学び続ける環境を充実する。

- ◆ （独）教職員支援機構における研修内容の充実と、オンライン研修の拡充（令和3年度より充実・拡充）  
都道府県教育委員会が各学校向けに行う研修のマネジメントを担当する教員等を対象に、令和の日本型学校教育に対応した研修を充実し、地域での普及促進を図る。また、従来の対面・集合型研修に、オンライン研修（同時双方向型、オンデマンド型など）を加え、ベストミックスによる効果的な研修実施に向けた検討と実践を進める。加えて、各学校単位で行われる校内研修等に活用可能な映像コンテンツを整備・拡充する。



## 教員免許更新制の在り方の見直し

## 必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるあり方を総合的に検討

- ◆ 教員免許更新制や研修をめぐる制度に関する包括的な検証（令和2年度に検証経過報告、令和3年度から必要な対策の検討）  
教師の勤務の長時間化や教師不足の深刻化といった近年指摘される課題との関係も視野に入れつつ、教員免許更新制そのものの成果や、教師の資質能力の指標を定め、それに基づいて研修計画を策定する仕組みの定着状況など、教員免許更新制や研修を巡る制度に関して包括的な検証を進め、その結果に基づき、必要な見直しを行う。

## 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「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。

## ① 個別最適な学び（「個に応じた指導」（指導の個別化と学習の個性化）を学習者の視点から整理した概念）

- ◆ 「個別最適な学び」が進められるよう、これまで以上に子供の成長やつまずき、悩みなどの理解に努め、個々の興味・関心・意欲等を踏まえてきめ細かく指導・支援することや、子供が自らの学習の状況を把握し、主体的に学習を調整することができるよう促していくことが求められる
- ◆ その際、ICTの活用により、学習履歴（スタディ・ログ）や生徒指導上のデータ、健康診断情報等を利用することや、教師の負担を軽減することが重要

## ② 協働的な学び

- ◆ 「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、探究的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要
- ◆ 集団の中で個が埋没してしまうことのないよう、一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせさり、よりよい学びを生み出す

## 「令和の日本型学校教育」の構築に向けた今後の方向性

- これまで日本型学校教育が果たしてきた、①学習機会と学力の保障、②社会の形成者としての全人的な発達・成長の保障、③安全安心な居場所・セーフティネットとしての身体的、精神的な健康の保障を学校教育の本質的な役割として重視し、継承
- 一斉授業か個別学習か、履修主義か修得主義か、デジタルかアナログか、遠隔・オンラインか対面・オフラインかといった「二項対立」の陥穽に陥らず、教育の質の向上のために、発達の段階や学習場面等により、どちらの良さも適切に組み合わせ活かしていく

## （１）基本的な考え方

【令和３年１月26日 中央教育審議会】

- AIやロボティクス、ビッグデータ、IoTといった技術が発展したSociety5.0時代の到来に対応し、教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が一層重要
- 教師や学校は、変化を前向きに受け止め、求められる知識・技能を意識し、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが必要であり、教職大学院が新たな教育課題や最新の教育改革の動向に対応できる実践力を育成する役割を担うことも大いに期待
- 多様な知識・経験を持つ人材との連携を強化し、そういった人材を取り込むことで、社会のニーズに対応しつつ、高い教育力を持つ組織となる必要がある

## （２）教師のICT活用指導力の向上方策

- 国で作成されたICTを活用した学習場面や各教科等の指導におけるICT活用に係る動画コンテンツについて、教職課程の授業における活用を促進
- 教職課程において各教科に共通して修得すべきICT活用指導力を総論的に修得できるように新しく科目を設けることや、教職実践演習において模擬授業などのICTを活用した演習を行うこと等について検討し、教職課程全体を通じた速やかな制度改正等が必要
- 教師のICT活用指導力の充実に向けた取組について大学が自己点検評価を通じて自ら確認することや、国において大学の取組状況のフォローアップ等を通じて、大学が実践的な内容の授業を確実に実施できる仕組みの構築
- 都道府県教育委員会等が定める教師の資質・能力の育成指標における、ICT活用指導力の明確化等による都道府県教育委員会等の研修の体系的かつ効果的な実施
- 教師向けオンライン研修プログラムの作成など、研修コンテンツの提供や都道府県における研修の更なる充実
- 教員研修等におけるICT機器の積極的な使用やオンラインも含めた効果的な実施

## （３）多様な知識・経験を有する外部人材による教職員組織の構成等

- 「社会に開かれた教育課程」の実現に向け、地域の人的資源等を活用し、学校教育を社会との連携の中で実現
- 社会教育士を活用し、学校と地域が連携した魅力的な教育活動の企画・実施
- 社会人等の勤務と学修時間の確保の両立に向けた、教職特別課程における修業年限の弾力化等による制度活用の促進
- 従来の特別免許状とは別に、より短期の有効期間で柔軟に活用できる免許状の授与等により、多様な人材が参画できる柔軟な教職員組織の構築

## （４）教員免許更新制の実質化について

- 教員免許更新制が現下の情勢において、子供たちの学びの保障に注力する教師や迅速な人的体制の確保に及ぼす影響の分析
- 教員免許更新制や研修を巡る制度に関する包括的検証の推進により、必要な教師数の確保とその資質・能力の確保が両立できるような在り方の総合的検討

## （５）教師の人材確保

- 教師の魅力を発信する取組の促進、学校における働き方改革の取組や教職の魅力向上策の国による収集・発信や、民間企業等に就職した社会人等を対象とした、教職に就くための効果的な情報発信
- 教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった就職氷河期世代等が円滑に学校教育に参画できる環境整備
- 高い採用倍率を維持している教育委員会の要因の分析・共有等による、中長期的視野からの計画的な採用・人事の推進

**今後更に検討を要する事項**

「令和の日本型学校教育」の実現を目指していく上では 本答申を踏まえ、知・徳・体のバランスのとれた資質・能力の育成に向け、引き続き状況を注視し、取組を進めていく必要がある。また、**特に 以下に挙げる点については 今後も 改革に向けた検討が重要であるとの指摘がなされており、引き続き検討を深めつつ、方向性が定まったものについては速やかに実施する必要がある。**

- GIGAスクール構想により整備されるICT環境の活用と、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を両輪として進め、**個別最適な学びと協働的な学びによる「令和の日本型学校教育」を実現するための、教職員の養成・採用・研修等の在り方**
- 校長を中心に学校組織のマネジメント力の強化が図られ、自主的・自立的な取組を進める学校を積極的に支援し、社会の変化に素早く的確に対応するための教育委員会の在り方、特に、教育委員会事務局の更なる機能強化や、首長部局との連携の促進、外部人材の活用等をはじめとする社会との連携等を含む教育行政の推進体制の在り方

また、子供たちの学びは幼稚園から高等学校段階で完結するものではなく、高等教育機関での学びや、実社会で活躍しながらの学び直しといった形で、人生100年時代 において 学び続けることとなる。特に高等教育機関においては、初等中等教育段階における学びとの連続性に鑑み、本答申で述べた「令和の日本型学校教育」の姿や方向性等を踏まえて、高等教育においても自らの可能性を最大限に発揮し、これからの時代に求められる資質・能力を育ていけるよう、多様性と柔軟性を持った教育の実現を図ることが重要である。このため、初等中等教育と高等教育とが連携を密にしながら、学校教育全体を俯瞰した改革が進められることを期待する。



## アメリカ

- ⑥免許 教師免許は州が授与。ほとんどの州では、大学の養成課程（4年）の修了、基礎学力等に関するテストの合格等を免許状取得の要件とする。
- ⑥採用 欠員が出た時点で随時募集し、学区教育委員会が選考（公立学校が選考を主導する場合もある）。

## イギリス

- ⑥免許 教師免許は国が授与。免許取授与には大学の養成課程（3～4年）又は学校現場の養成プログラム（2年）の修了が必要。
- ⑥採用 欠員が出た時点で随時募集。各公立学校の学校理事会が選考し、地方当局が採用を最終決定（学校理事会が採用を最終決定する学校も増えている）。

## フランス

- ⑥採用 教師となる要件を満たした者を国が採用。採用には、教師養成課程（2年）の修士号の取得が必要。修士1年目において競争試験に合格し、修士2年目において座学及び試補教師としての試補勤務を修了した後、審査に合格した上で、修士号を取得した者が正規教師として国により採用される。

## ドイツ

- ⑥免許 教師免許は州が授与。免許授与には、大学の課程（3.5～5年）を修了後、第一次国家試験における合格又は修士号の取得に加え、試補訓練（16～24か月）後、第二次国家試験における合格が必要。
- ⑥採用 随時募集しつつ年2回集中的に公募。州の機関又は学校が選考し、採用手続は州の機関が実施。

## 中国

- ⑥免許 全国で通用する教師免許は地方行政機関が授与。免許授与には、養成課程の修了に加えて、一定の標準語能力、全国統一の試験の合格、身体検査、人物評価に関する証明が必要。
- ⑥採用 10月以降に公募し、11～6月頃に筆記・面接等の試験を実施。地方教育行政機関又は学校が選考。

## 韓国

- ⑥免許 教師免許は国が授与。初等教師の場合は主に国立教育大学（4年）、中等教師の場合は一般総合大学に置かれた養成課程（4年）の修了により卒業時に無試験で2級の教師免許が授与される。2級の教師免許を有した者が3年の教育経歴を積み所定の再教育を受けると1級の教師免許が授与される。
- ⑥採用 採用は地方行政機関が教師採用試験を実施。

### (1) 教員免許更新制に関する教員の意識調査

■ 調査対象

現職教員（更新講習受講経験者に限る。）

■ 主な調査内容

教員免許更新制に対する認識 等

### (2) 教師不足に関する実態調査

■ 調査対象

都道府県・指定都市教育委員会及び大阪府豊能地区教職員人事協議会（計68）

■ 主な調査内容

教師の不足数、教師不足の要因、教師不足の解消に向けた取組 等

### (3) 教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査

■ 調査対象

教職課程を置く大学等に所属する学生

■ 主な調査内容

教員免許状の取得理由、教職への志望度、教職を志望するきっかけ、教員採用選考試験の受験の有無とその理由 等

### (4) 教師の資質能力の育成等に関する調査

■ 調査対象

現職教員（校長等の管理職も含む。）

■ 主な調査内容

教師の属性（入職前の経歴（民間企業等勤務経験の有無など）、勤務経験年数、所有する教員免許状の学校種・教科等、教員免許状以外の保有資格など）、身につけたい資質能力、研修の受講状況、研修コース 等

### (5) 教師の研修履歴の管理等に関する調査

■ 調査対象

都道府県・指定都市・中核市教育委員会及び大阪府豊能地区教職員人事協議会（計129）

■ 主な調査内容

個々の教員の研修の受講履歴の管理及び活用状況 等



## Ⅱ. 教師に求められる資質能力関係

新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（平成9年7月28日 教育職員養成審議会・第1次答申）

1. いつの時代にも求められる資質能力

教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力等

2. 今後特に求められる資質能力

地球的視野に立って行動するための資質能力（地球、国家、人間等に関する適切な理解、豊かな人間性、国際社会で必要とされる基本的資質能力）、変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力（課題探求能力等に関わるもの、人間関係に関わるもの、社会の変化に適応するための知識及び技術）、教員の職務から必然的に求められる資質能力（幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解、教職に対する愛着、誇り、一体感、教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度）

3. 得意分野を持つ個性豊かな教員

画一的な教員像を求めることは避け、生涯にわたり資質能力の向上を図るという前提に立って、全教員に共通に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保するとともに、積極的に各人の得意分野づくりや個性の伸長を図ることが大切であること

※同答申の原文は長文であるため、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」（答申）（平成18年7月11日 中央教育審議会）による概要を掲載

新しい時代の義務教育を創造する（答申）（平成17年10月26日 中央教育審議会）

1. 教職に対する強い情熱

教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感などである。また、教師は、変化の著しい社会や学校、子どもたちに適切に対応するため、常に学び続ける向上心を持つことも大切である。

2. 教育の専門家としての確かな力量

「教師は授業で勝負する」と言われるように、この力量が「教育のプロ」のプロたる所以である。この力量は、具体的には、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などからなるものと言える。

3. 総合的な人間力

教師には、子どもたちの人格形成に関わる者として、豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質を備えていることが求められる。また、教師は、他の教師や事務職員、栄養職員など、教職員全体と同僚として協力していくことが大切である。

**教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申) (平成24年8月28日 中央教育審議会)**

- ( i )教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力(使命感や責任感、教育的愛情)
- ( ii )専門職としての高度な知識・技能
  - ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識(グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む)
  - ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力(基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力)
  - ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
- ( iii )総合的な人間力(豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)

**これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について  
～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (答申) (平成27年12月21日 中央教育審議会)**

- ・ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。
- ・ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、I C Tの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- ・ 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

**幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について (答申)  
(平成28年12月21日 中央教育審議会)**

- ・ これからの教員には、学級経営や児童生徒理解等に必要な力に加え、教科等を越えた「カリキュラム・マネジメント」の実現や、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善や教材研究、学習評価の改善・充実などに必要な力等が求められる。
- ・ 教員養成においては、資質・能力を育成していくという新しい学習指導要領等の考え方を十分に踏まえ、教職課程における指導内容や方法の見直しを図ることが必要である。

**「令和の日本型学校教育」の構築を目指して**

～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～ (答申)

(令和3年1月26日 中央教育審議会)

**2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿****【教職員の姿】**

- 教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。
- 教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等がチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。
- さらに、学校における働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができている。

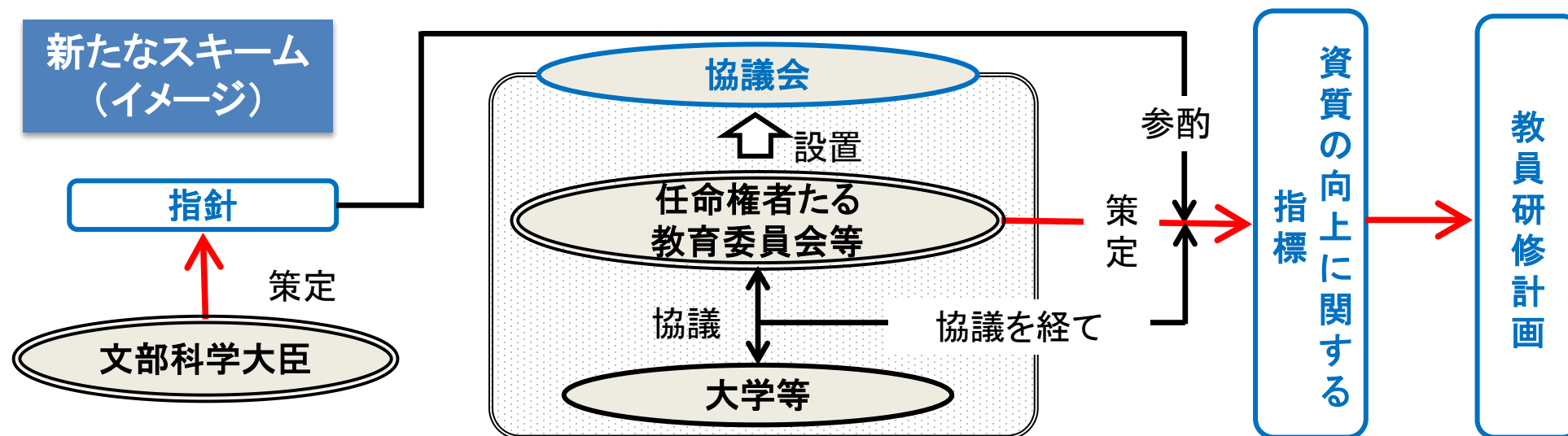
**Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方****【基本的な考え方】**

- 教師に求められる資質・能力は、これまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところであり、例えば、使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力、ファシリテーション能力などが挙げられている。
- AIやロボティクス、ビッグデータ、IoTといった技術が発展したSociety5.0時代の到来に対応し、教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が一層重要となってくると考えられる。
- 教師や学校は、変化を前向きに受け止め、求められる知識・技能を意識し、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが必要であり、教職大学院が新たな教育課題や最新の教育改革の動向に対応できる実践力を育成する役割を担うことも大いに期待される。
- 多様な知識・経験を持つ人材との連携を強化し、そういった人材を取り込むことで、社会のニーズに対応しつつ、高い教育力を持つ組織となる必要がある。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成28年法律第87号）により、各地域において教育委員会と大学等との協働により**教員育成指標**（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）及び**教員研修計画**を定める仕組みを創設。

- 文部科学大臣が、教員育成指標を定めるために必要な「**指針**」を策定
- 教員等の任命権者（教育委員会等）が、教育委員会と関係大学等とで構成する「**協議会**」を設置
- 協議会において教員育成指標に関する協議等を行い、指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責、経験及び適性に  
応じてその資質の向上を図るために必要な「**教員育成指標**」を策定
- その教員育成指標を踏まえた「**教員研修計画**」を策定

⇒ こうした枠組みを構築することにより、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施を促進





## 1. 背景及び趣旨

## 2. 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基本的な事項

- 1 基本理念 -教育基本法その他の関係法令等の理念及び趣旨を十分に踏まえること、幼児、児童及び生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善などといった次期学習指導要領の趣旨を実現するために必要とされる資質の向上を図ること等
- 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あたり踏まえるべき基本的な視点
  - (1) 社会変化の視点 -ICTの発展、グローバル化、少子・高齢化の進展等
  - (2) 近年の学校を取り巻く状況の変化の視点 -学校を取り巻く多種多様な課題への対応、多忙化への配慮等
  - (3) 家庭・地域との連携・協働の視点 -保護者、地域住民との連携等
  - (4) 各教員等の成長の視点 -教職生涯を通じた継続的な職能開発等
  - (5) 学校組織の改善の視点 -多様な専門性を持つ人材との連携・分担等

## 3. 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

- 1 学校種・教員等の職等の範囲
- 2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定
- 3 指標の内容を定める際の観点
  - 倫理観、使命感等の教職に必要な素養、教育方法及び技術、児童生徒理解、児童生徒指導及び教育相談、関係機関との関係構築、学級経営及び学校運営、他の教職員との連携等
- 4 その他

## 4. 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

- 1 指標の策定に当たって必要とされる手続
  - 協議会における協議、情報公開等
- 2 指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制の整備及び指標の改善等
  - (1) 推進体制
  - (2) 指標の改善及び更新
  - (3) 他の計画等との関係



- 学校における働き方改革に資するため、平成31年1月の中教審答申を踏まえ、文部科学省にて教諭等や事務職員の「標準職務例」を作成し、各教育委員会に参考例として送付(令和2年7月)。
- 学校に置かれる職の職務内容は、サービス監督権者である教育委員会が定めるものであり、本標準職務例は、そのための基礎資料として、各教育委員会の既存の規定との整合性や学校・地域の実情に応じて活用することを想定している。
- 校長は、適切な校務分掌を定めること。なお、標準職務例に掲げていない職務であっても、各学校・地域等の実情に応じて、「教諭等」「事務職員」が担うことが必要と校長が認める職務については、校務分掌に位置づけることが可能であること。その場合には、職務の整理・精選が前提であると考えられること。

「教諭等」のみの内容

- 以下の業務については、「教諭等」の業務の縮減を推進する観点から、標準職務例には掲げていないこと。

【学校の業務であるものの  
必ずしも「教諭等」が担う必要のない業務】

- ① 調査・統計等への回答に係る対応
- ② 児童生徒の休み時間における対応
- ③ 校内清掃に係る対応
- ④ 部活動に係る対応

【基本的には学校以外が担うべき業務】

- ⑤ 登下校への対応
- ⑥ 学校外における放課後や夜間などの見回り、児童生徒の補導への対応
- ⑦ 学校徴収金の徴収・管理
- ⑧ 地域ボランティア等との連絡調整

「事務職員」のみの内容

- 標準職務例は、事務職員が校務運営への参画を一層拡大し、より主体的・積極的に参画することを趣旨として2種類(①事務職員の標準職務例、②積極的に参画する職務例)示していること。
- 事務職員は、学校運営について副校長・教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されており、学校組織で唯一の総務・財務等に通じる専門職であること。
- 事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、庶務事務システムの導入や共同学校事務室など、学校事務の更なる効果的な実施や事務体制の強化に努めること。
- 調査・統計等への回答に係る対応や、学校徴収金の徴収・管理は事務職員の業務とすることが望ましいこと。
- ICTを活用した教育活動により積極的な参画を促すため、以下を整理。
  - ① 教育委員会は事務職員のICTに関する研修の充実・育成に一層努めること、
  - ② ICTに関する設備等の整備、維持管理、整備計画の策定を標準職務例に示したこと、
  - ③ 教育活動におけるICTの活用支援を積極的に参画する職務例に位置付けたこと

# 教諭等の標準的な職務の内容及びその例

「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(令和2年7月17日文科科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長等通知)」より抜粋

番号	区分	職務の内容	職務の内容の例
1	主として学校の教育活動に関する事	教育課程及び学習指導に関する事	教育課程の編成及び実施並びにその準備(学校行事等の準備・運営を含む)児童生徒の学習評価及び成績処理
		生徒指導及び進路指導に関する事	生徒指導体制の企画及び運営 児童生徒への指導援助 いじめ, 不登校等の生徒指導上の諸課題への対応及び指導 進路指導方針の策定及び実施 家庭, 地域, 他校種及び関係機関との連絡及び調整 教育相談及び進路相談
		特別な支援を要する児童生徒のために必要な職務に関する事	個別の指導計画の作成及び活用 個別の教育支援計画の作成及び活用
2	主として学校の管理運営に関する事	学校の組織運営に関する事	学校経営及び運営方針の策定への参画 各種委員会の企画及び運営 学年・学級運営 学校業務改善の推進
		学校評価に関する事	自己評価の企画及び実施 学校関係者評価等の企画及び実施 学校に関する情報の提供
		研修に関する事	校内研修の企画, 実施及び受講 法定研修その他の職責を遂行するために必要な研修の受講
		保護者及び地域住民等との連携及び協力の推進に関する事	関係機関や外部人材, 地域, 保護者との連絡及び調整
		その他学校の管理運営に関する事	学校の保健計画に基づく児童生徒の指導 学校の環境衛生点検 学校の安全計画等に基づく児童生徒の安全指導及び安全点検

## **Ⅲ. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団関係**



## ◆公立学校教員採用選考試験は、任命権者である都道府県・指定都市教育委員会等において実施されている。

### ○公立学校教員採用選考試験の内容例

#### <一次選考>

##### (筆記試験)

##### ○一般教養や教職教養に関する試験

- ・人文・社会・自然科学に関する一般的な教養について
- ・教育関係法規、教育原理、教育心理など教員として必要な教養及び知識について

##### ○教科専門に関する試験

- ・指導内容や指導方法など教科の専門的知識及び能力について

##### (面接試験)

##### ○個人面接、集団面接、集団討論 など

#### <二次選考>

##### (筆記試験)

##### ○小論文

##### (実技試験)

##### ○体育、音楽、美術、英会話 など

##### (面接試験)

##### ○個人面接、集団面接、集団討論、模擬授業 など

##### (その他)

##### ○適性検査

## ◆特定の資格や経歴等をもつ者を対象に特別の選考(※)が実施されている。

※「特別の選考」には、一部試験免除、加点、特別免許状を活用した選考、その他の特別の選考を含む。

### ○各県市における特別の選考の実施状況 (／68県市)

教職経歴 : 64県市    英語の資格等 : 62県市    民間企業等勤務経歴 : 50県市    等

(出典) 令和2年度(令和元年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施方法

## ◆近年、受験年齢制限の緩和が進んでいる。

### ○各県市における受験年齢制限の状況 (／68県市)

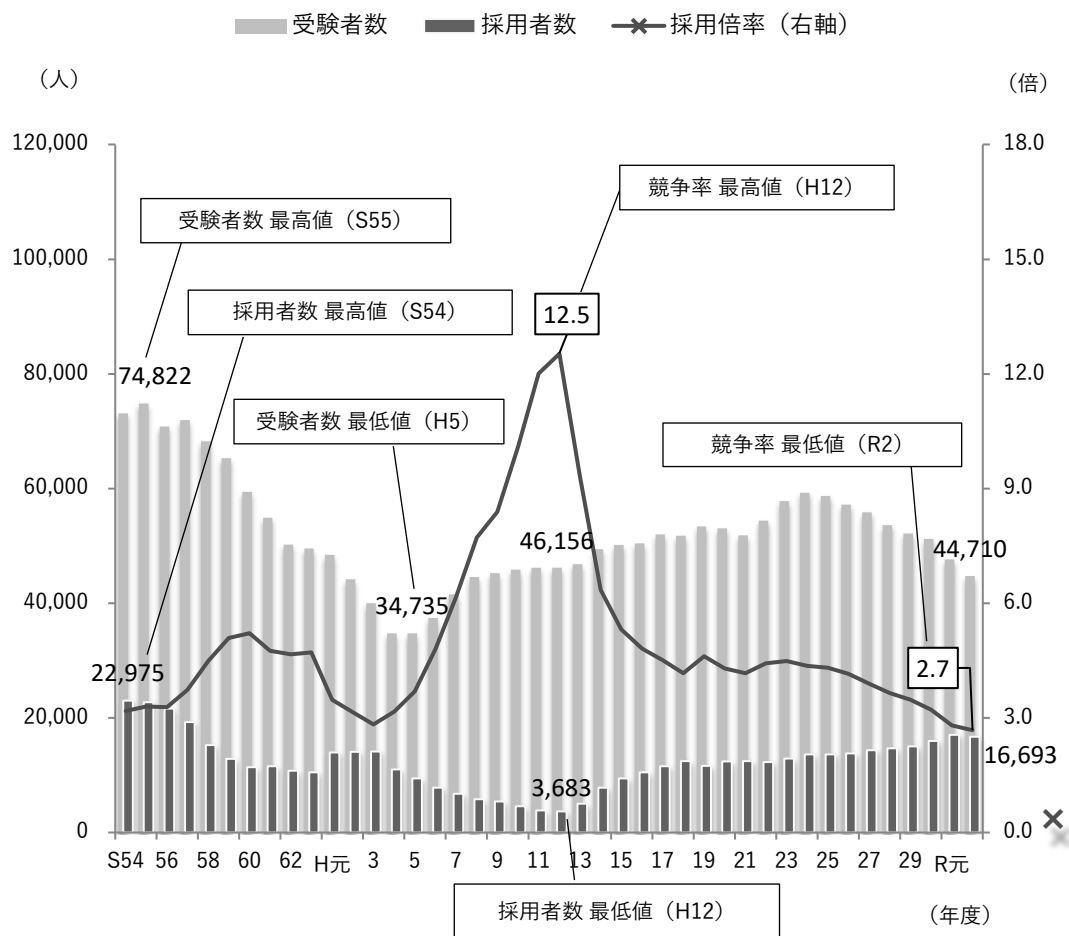
制限なし : 41県市    51-58歳 : 1県市    41-50歳 : 23県市    36-40歳 : 3県市

(出典) 令和2年度(令和元年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施方法

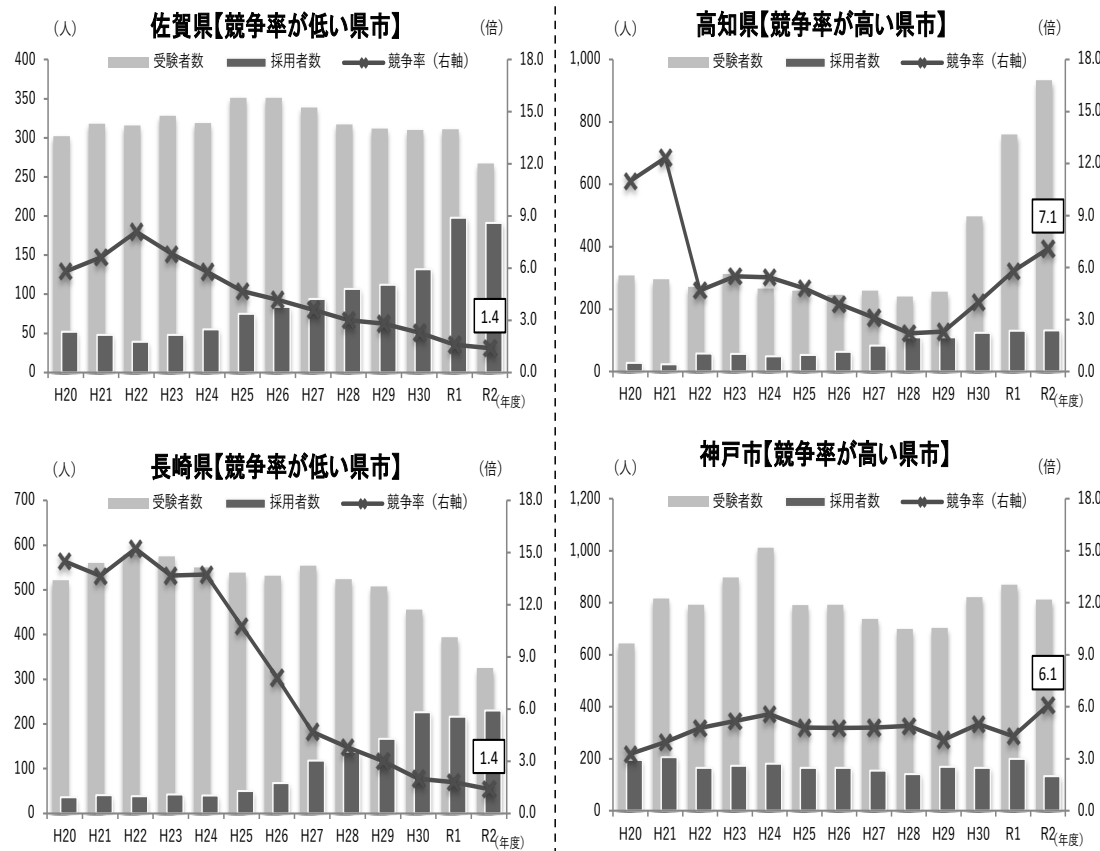
# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—小学校

- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における小学校の採用倍率は、2.7倍で、前年度の2.8倍から減少(過去最低)
  - ・採用者数は、16,693人で、前年度に比較して336人減少
  - ・受験者数は、44,710人で、前年度に比較して2,951人減少(うち 新卒223人減少、既卒2,728人減少)
- ✓ 採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度に3,683人であった採用者数が、令和2年度においては16,693人と5倍近くに増えた結果として、採用倍率が2.7倍まで低下している。採用者数は近年増加が続いていたものの、令和元年度をピークに減少に転じた【左図】
- ✓ 採用者数が中長期的に安定している自治体では高い採用倍率を維持している一方、採用者数を大幅に増やしてきた自治体で採用倍率が低下している状況にある【右図】

### 小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



### 小学校 競争率(採用倍率)が低い県市、高い県市

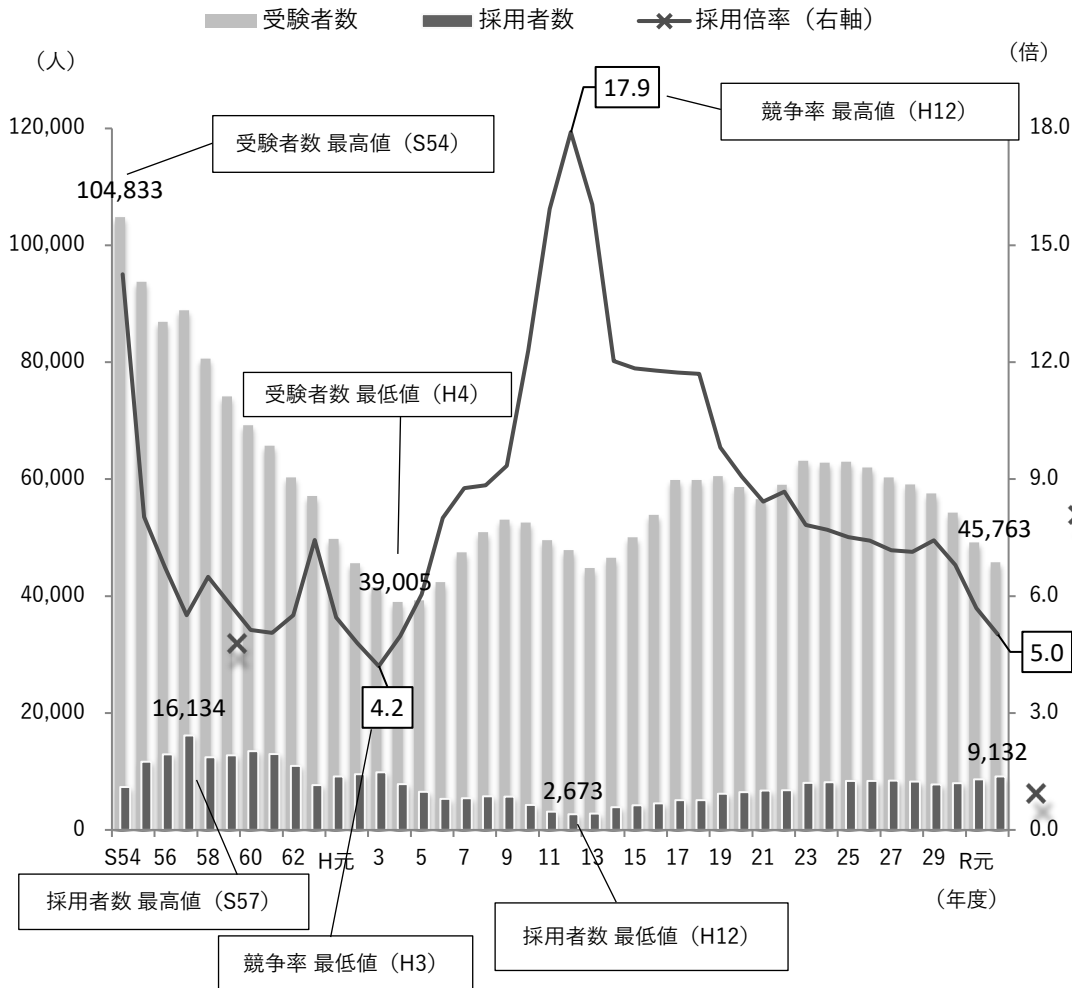


(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

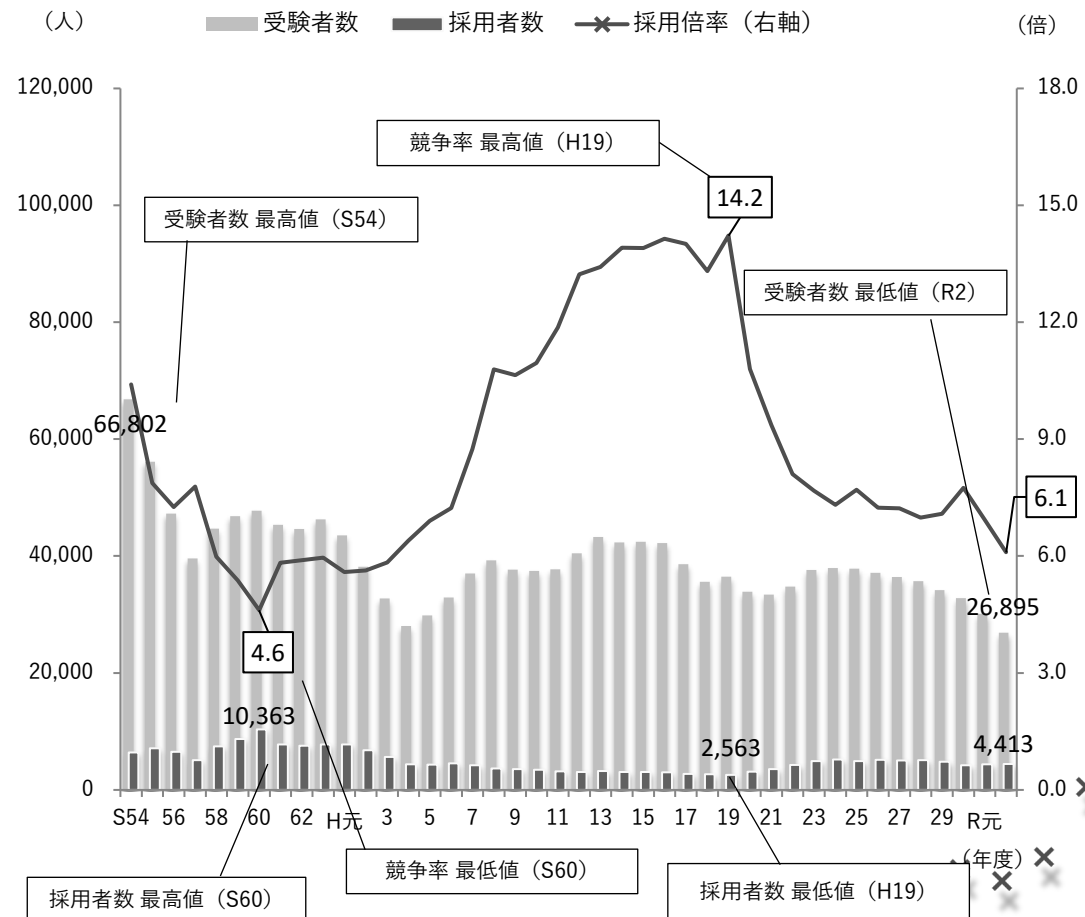


- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における中学校の採用倍率は、5.0倍で、前年度の5.7倍から減少
  - ・採用者数は、9,132人で、前年度に比較して482人増加
  - ・受験者数は、45,763人で、前年度に比較して3,427人減少(うち 新卒639人減少、既卒2,788人減少)
- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における高等学校の採用倍率は、6.1倍で、前年度の6.9倍から減少
  - ・採用者数は、4,413人で、前年度に比較して68人増加
  - ・受験者数は、26,895人で、前年度に比較して3,226人減少(うち 新卒1,274人減少、既卒1,952人減少)

### 中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



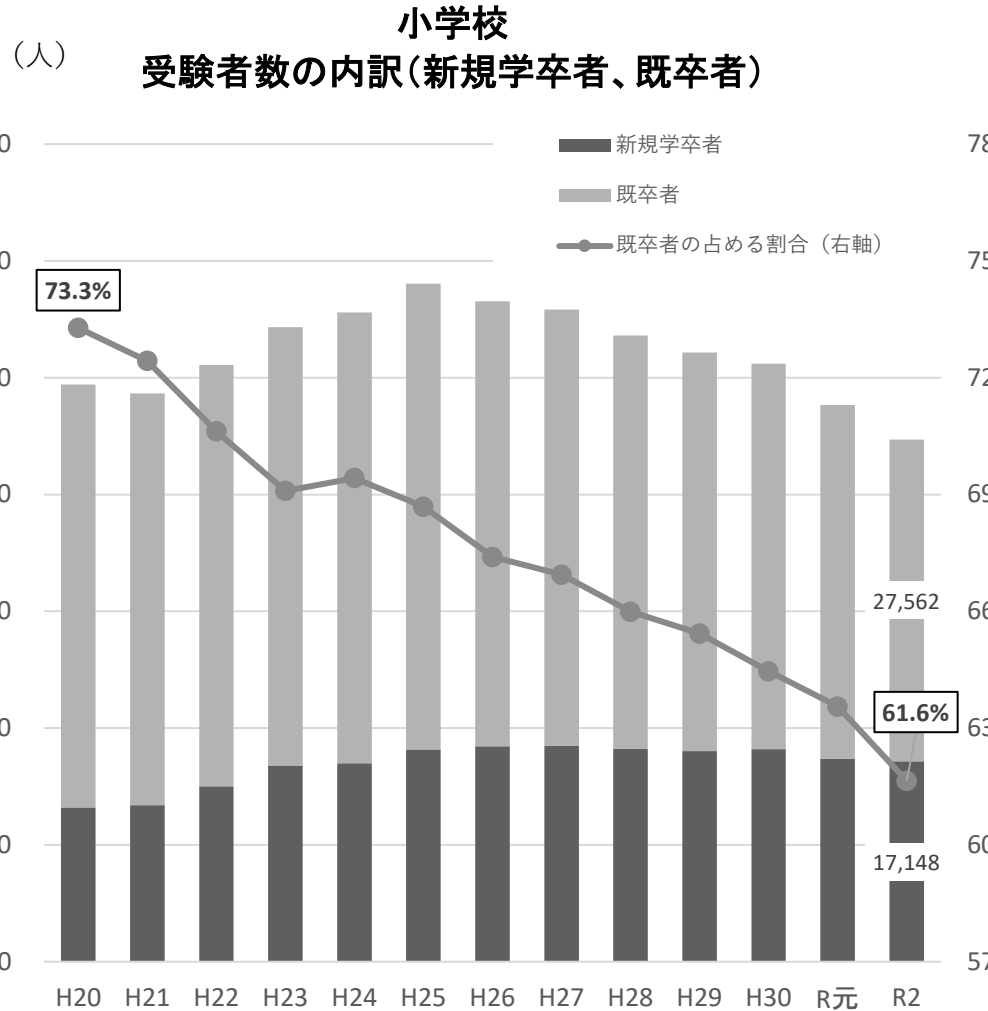
### 高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



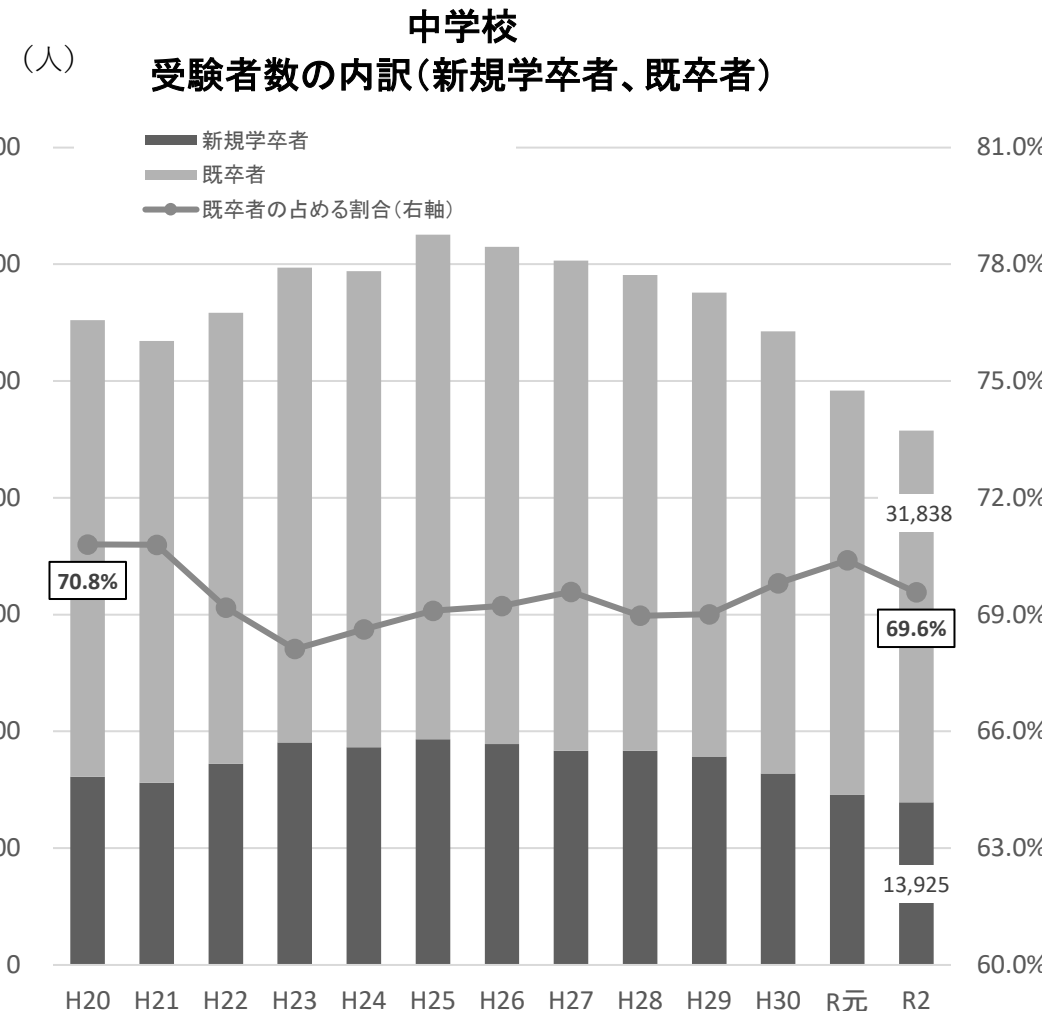
(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

# 公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

- ✓ 小学校については新規学卒者が小幅な減少にとどまっている一方、既卒者は大きく減少している。【左図】
- ✓ 中学校については新規学卒者・既卒者ともに減少している。【右図】



(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない  
 (注2) 大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない



(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない  
 (注2) 大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

# 各縣市別の公立学校教員採用選考試験の採用倍率

## 令和2年度公立学校教員採用選考試験(令和元年度実施)の実施状況

「計(※)」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計

区分	小学校	中学校	計(※)
北海道	2.1	4.2	3.4
青森県	2.0	6.4	4.6
岩手県	2.7	3.8	3.7
宮城県	2.3	—	3.7
秋田県	2.8	6.1	4.8
山形県	1.8	2.8	2.4
福島県	1.7	4.1	3.4
茨城県	2.1	2.6	2.8
栃木県	2.7	3.6	3.5
群馬県	4.3	3.6	4.7
埼玉県	2.7	5.4	4.1
千葉県	2.1	—	3.0
東京都	—	—	3.4
神奈川県	3.3	6.5	4.7
新潟県	2.5	4.4	3.6
富山県	1.6	—	2.4
石川県	2.6	—	3.6
福井県	2.8	—	3.7
山梨県	1.9	3.5	3.0
長野県	3.2	4.6	3.9
岐阜県	2.2	3.5	3.3
静岡県	2.9	3.9	4.1
愛知県	3.0	5.3	4.2

区分	小学校	中学校	計(※)
三重県	4.0	7.4	5.9
滋賀県	2.8	5.2	4.5
京都府	3.1	4.5	4.5
大阪府	—	—	6.0
兵庫県	5.2	5.5	6.0
奈良県	5.0	4.6	5.3
和歌山県	2.5	4.6	3.7
鳥取県	5.5	5.2	5.4
島根県	2.5	5.0	3.8
岡山県	3.5	5.5	5.0
広島県	1.7	3.2	2.8
山口県	1.8	3.6	3.0
徳島県	3.6	5.0	5.0
香川県	2.9	4.7	4.4
愛媛県	2.2	3.1	3.2
高知県	7.1	9.4	7.4
福岡県	1.6	3.6	3.2
佐賀県	1.4	2.9	2.7
長崎県	1.4	4.1	2.7
熊本県	—	—	4.5
大分県	1.8	3.6	3.2
宮崎県	1.8	5.1	3.8
鹿児島県	2.6	5.3	3.9

区分	小学校	中学校	計(※)
沖縄県	4.3	—	8.1
札幌市	(2.1)	(4.2)	(3.4)
仙台市	3.2	—	4.4
さいたま市	2.4	—	3.5
千葉市	(2.1)	—	(3.0)
横浜市	2.5	5.1	3.3
川崎市	3.2	4.6	3.7
相模原市	3.0	5.2	4.1
新潟市	2.6	—	3.6
静岡市	2.3	3.9	3.0
浜松市	2.9	3.0	3.1
名古屋市	3.4	—	4.5
京都市	3.9	7.2	5.2
大阪市	2.6	4.0	3.7
堺市	—	—	5.2
神戸市	6.1	—	7.1
岡山市	3.2	4.7	3.9
広島市	(1.7)	(3.2)	(2.8)
北九州市	1.5	2.5	2.1
福岡市	3.3	5.0	3.9
熊本市	3.2	6.0	4.2
豊能地区	3.5	6.8	4.6
合計	2.7	5.0	3.9

(出典) 文部科学省「令和2年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1) 小学校・中学校(または中学校・高等学校)の試験区分を(一部)分けずに採用選考を実施している県市については、「—」としている

(注2) 都道府県と指定都市で採用選考を合同で実施している指定都市の競争率は、都道府県と同値を( )で記載している

採用倍率が高い県市

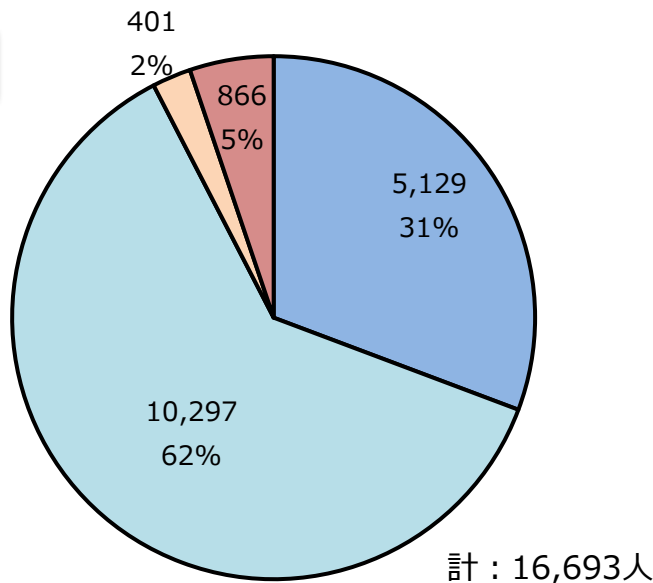
採用倍率が低い県市

# 公立学校教員採用選考試験における採用者の学歴別内訳

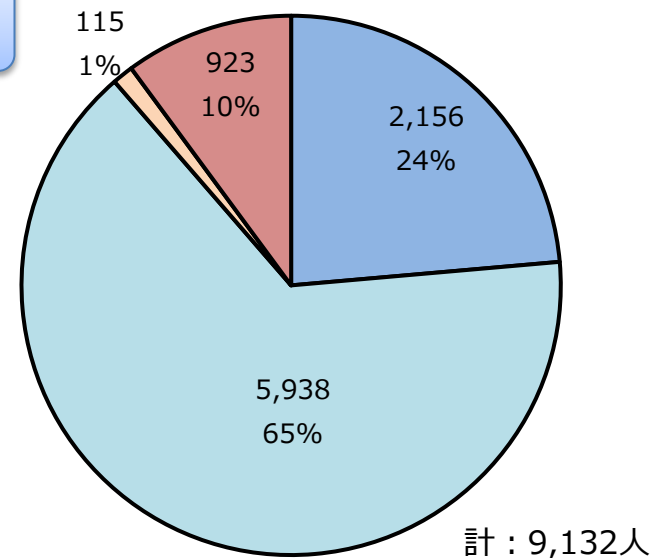
■ 国立教員養成大学・学部
 ■ 一般大学・学部
 ■ 短期大学等
 ■ 大学院

(令和2年度公立学校教員採用選考試験)

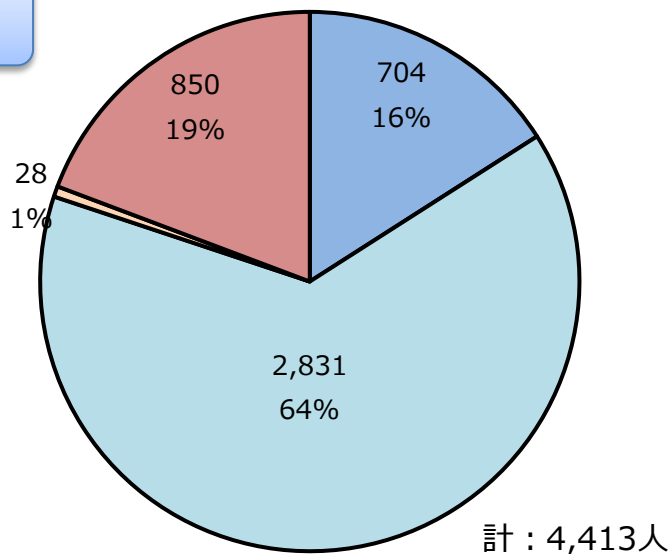
小学校



中学校

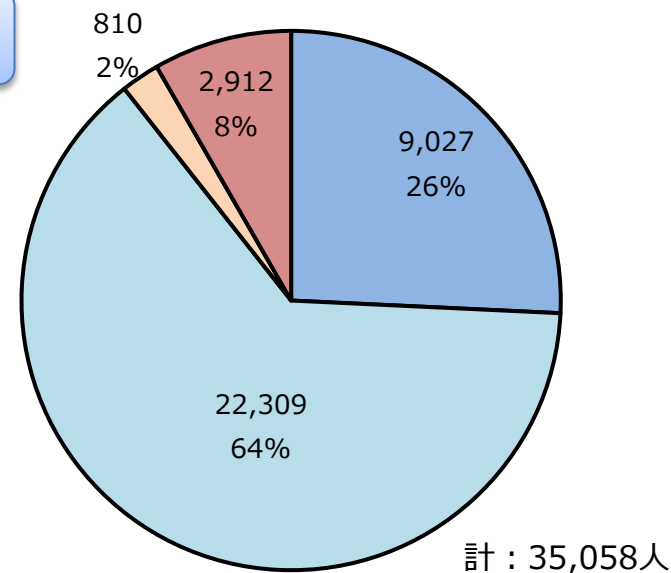


高等学校



計

※小・中・高等学校のほか、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭を含む。



(出典) 文部科学省「令和2年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1) 「国立教員養成大学・学部」とは、国立の教員養成大学・学部出身者をいう。

(注2) 「短期大学等」には、短期大学のほか、指定教員養成機関、高等専門学校、高等学校、専修学校等出身者を含む。

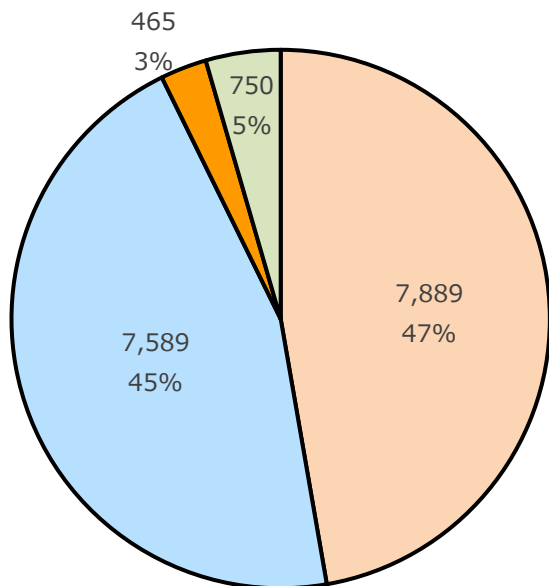


# 公立学校教員採用選考試験における採用者の採用前状況別内訳

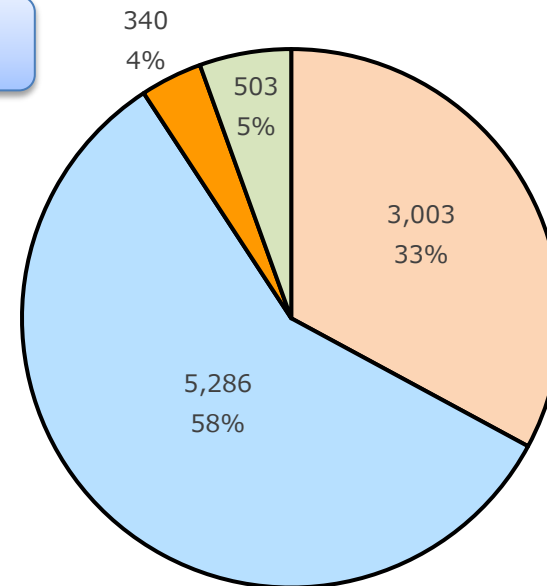
■ 新規学卒者
 ■ 教職経験者
 ■ 民間企業等勤務経験者
 ■ その他既卒者

(令和2年度公立学校教員採用選考試験)

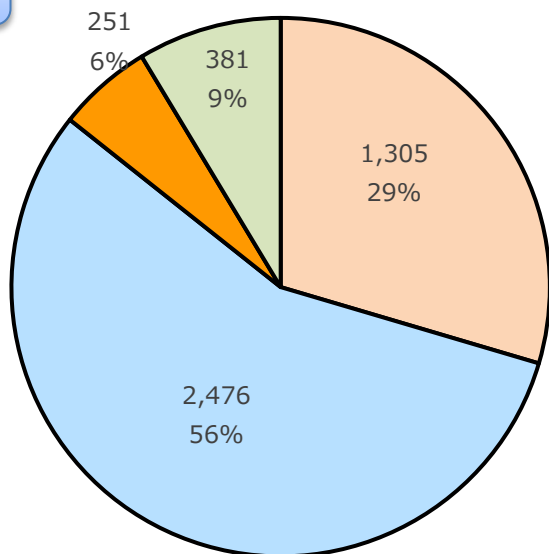
小学校



中学校

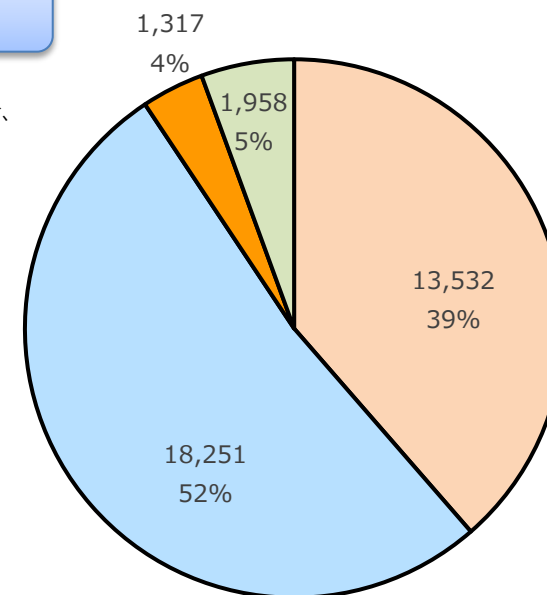


高等学校



計

※小・中・高等学校のほか、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭を含む。



(出典) 文部科学省「令和2年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

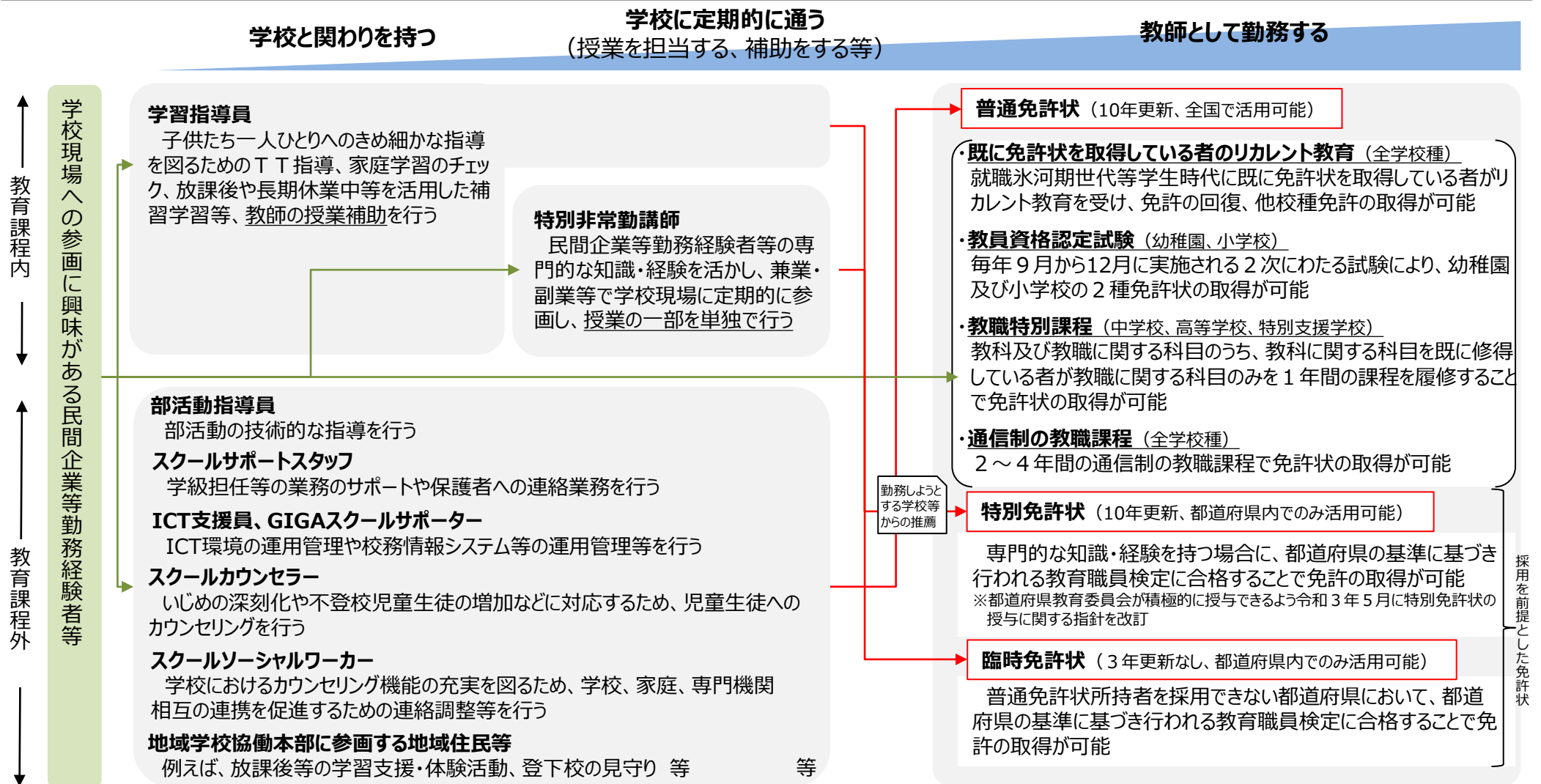
(注1) 「教職経験者」とは、公立学校教員採用前の職として国公立学校の教員であった者をいう。

(注2) 「民間企業等勤務経験者」とは、公立学校教員採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験のあった者をいう。ただし、いわゆるアルバイトの経験は除く。

# 社会人等多様な人材の活用について

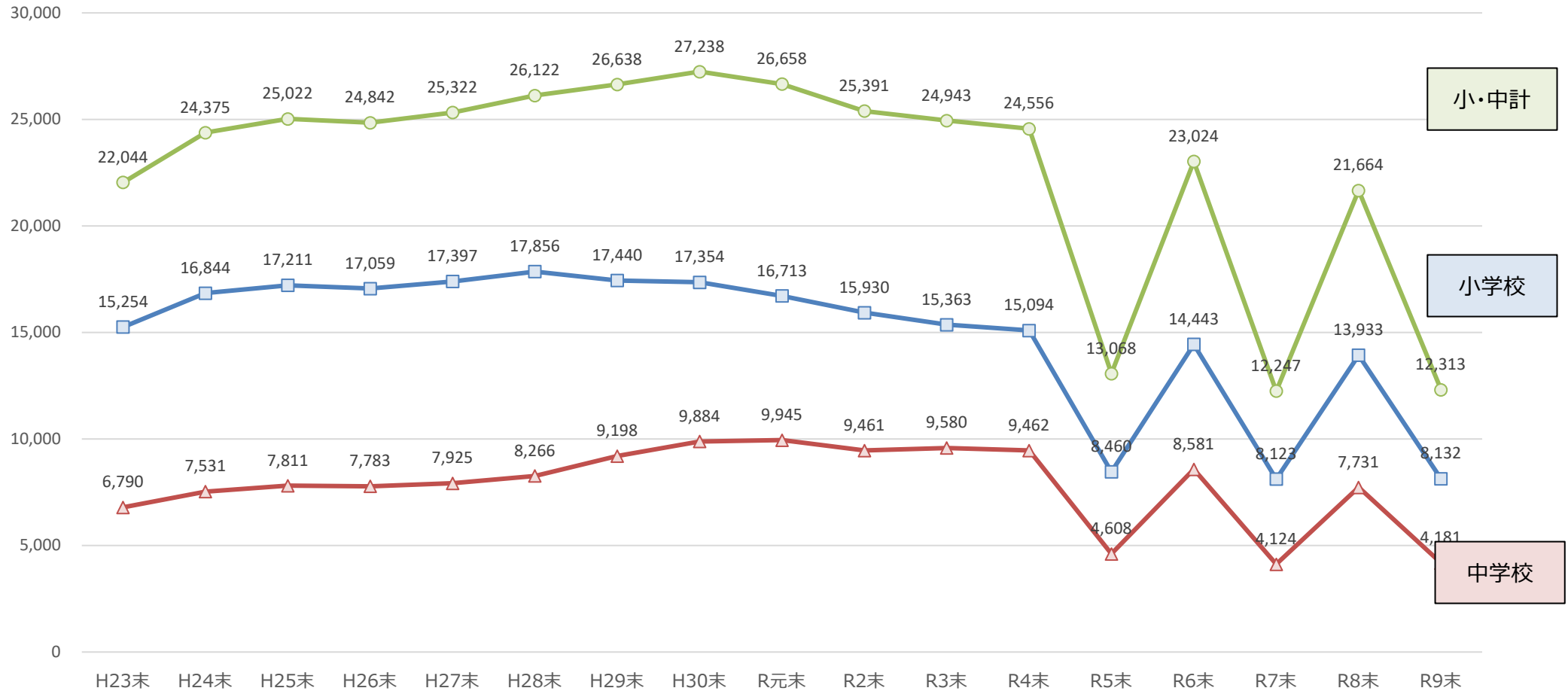
Ⅲ-8

- ✓ 学校現場においては、学校との関わり具合(頻度や業務内容等)に応じて、様々な外部人材が参画しているところ。
- ✓ 民間企業等勤務経験者の専門的な知識・経験を活かし、開かれた教育課程を実現するため、兼業・副業等で参画する特別非常勤講師制度や、転職し教師として勤務するため、免許を既に保有している者へのリカレント教育や、新たに普通免許状を取得するための、教員資格認定試験(幼稚園、小学校)、1年間の教職特別課程(中学校、高等学校、特別支援学校)、2~4年の通信制の教職課程、臨時免許状及び特別免許状の授与等、多様なルートが確保されている。
- ✓ 外部人材がいきなり教師として勤務するハードルを下げるため、スクールサポートスタッフや学習指導員、特別非常勤講師等として学校との関わり合いを徐々に深めていながら、学校現場への参画を促進する。



## 公立小・中学校の退職者数の推移と見通し

※令和2年度末までは実績、令和3年度末以降は見通し



(出典)令和3年度文部科学省調べ

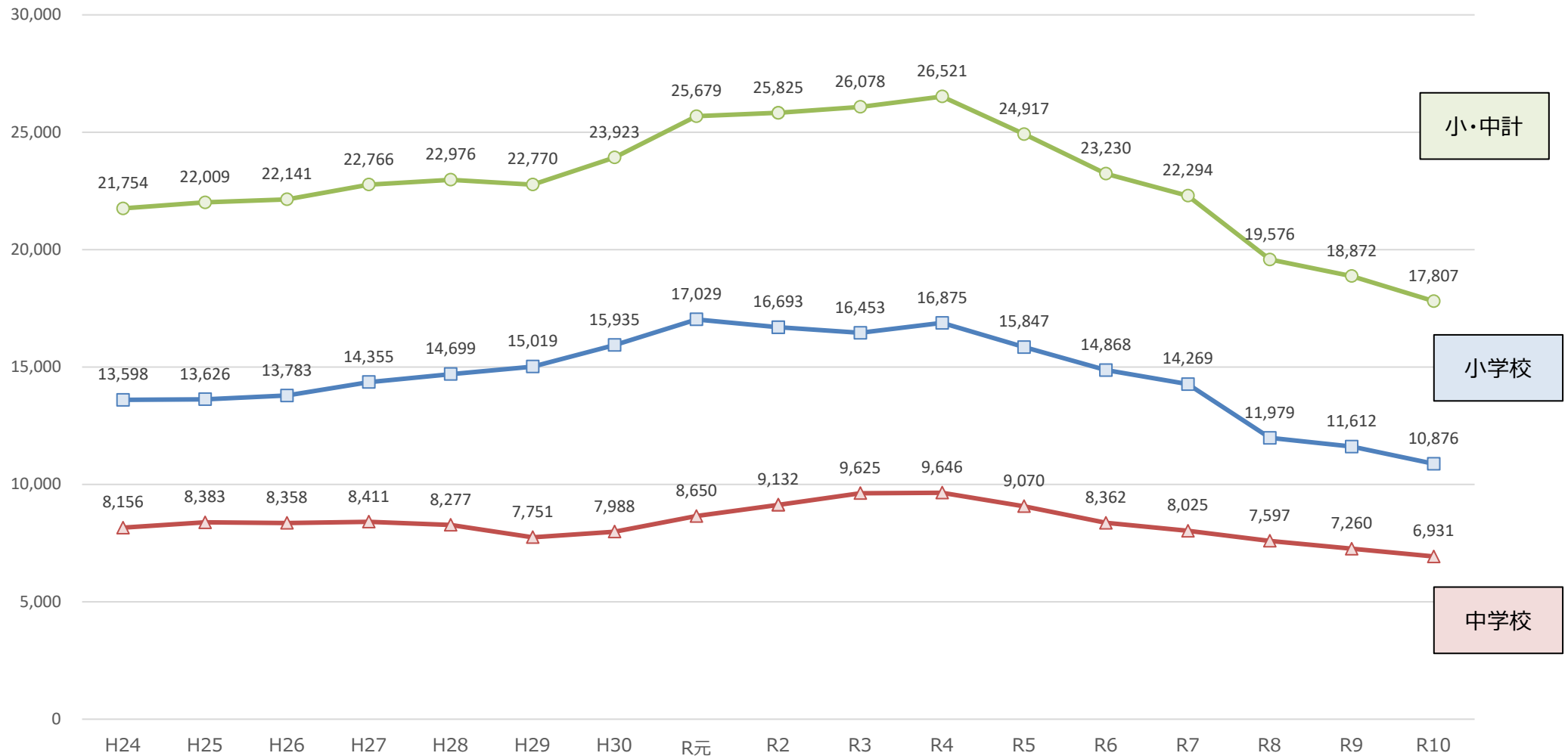
(注1)令和2年度末までは、都道府県等の実績の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注2)令和3年度末以降は、令和2年7月末時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3)養護教諭等を除く

## 公立小・中学校の採用者数の推移と見通し

※令和3年度までは実績、令和4年度以降は見通し



(出典)令和3年度文部科学省調べ

(注1)令和3年度までは、「公立学校教員採用選考試験の実施状況」(文部科学省調べ)

(注2)令和3年度以降は、令和3年2月時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3)養護教諭等を除く



- ▶ いわゆる「教師不足」：  
臨時的任用教員等の講師の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数が、各教育委員会において学校に配置することとしている教師の数を満たしておらず欠員が生じる状態。特に学級担任や教科担任が不足する場合も見られ、学校経営や教科指導等に支障が生じるので緊急性が高い。
- ▶ 平成29年度に11県市（※）を対象に抽出調査。年度当初において小学校で計316人、中学校で計254人の教師の不足が見られた。  
※北海道、茨城県、埼玉県、千葉県、愛知県、福岡県、大分県、鹿児島県、大阪市、北九州市、福岡市
- ▶ また、令和元年度に抽出で聞き取り調査を行ったところ、年度当初における小学校の学級担任の不足の事例、不足に対して非常勤講師も充てられず教頭・主幹教諭等の他の教員で対応する事例などがあつた。
- ▶ 教師不足の要因・対策は複雑な要素が絡み合っており、単純に解決するものではないが、要因と対策をまとめると下表のとおり。

【要  
因  
】

## 教師不足

### 【供給面】

#### 臨時的任用教員等の講師のなり手の減少

- ・人口構造の変化に伴う生産年齢人口の減少
- ・近年の採用倍率の低下を背景に講師の正規教員としての採用が進むことによる講師のなり手の減少
- ・免許状の未更新による講師のなり手の減少

### 【需要面】

#### 見込み以上の必要教師数の増加

- ・産休・育休取得者数の増加
- ・特別支援学級や通級指導等の児童生徒数の増加
- ・精神疾患による病休や離職者数は高い水準で推移
- ・教委独自の少人数学級・指導等の実施

### 【背景】

- ・年齢構成の偏り
- ・教職志願者の減少

講師登録名簿から講師を補充しようとしても、講師登録名簿の登載者が減少して採用できない

【文科省による対応】

### 講師のなり手の確保に向けた取組

- ・免許状の有効期限が切れた者の復職の促進（一定の要件の下、臨時免許状が取得できることを改めて周知）
- ・「学校・子供支援サポーター人材バンク」（R2.4～）や「学校雇用シェアリンク」（R3.1～）の立ち上げ
- ・臨時的任用教員等の確保に支障をきたさないような教員免許更新制の在り方の見直し

### 学校における働き方改革

- ・学校や教師が担う業務の適正化
- ・勤務時間の上限ガイドラインの指針への格上げ
- ・夏休みにおける休日のまとめ取りの促進
- ・支援スタッフ（スクール・サポート・スタッフ、学習指導員、部活動指導員等）の配置支援

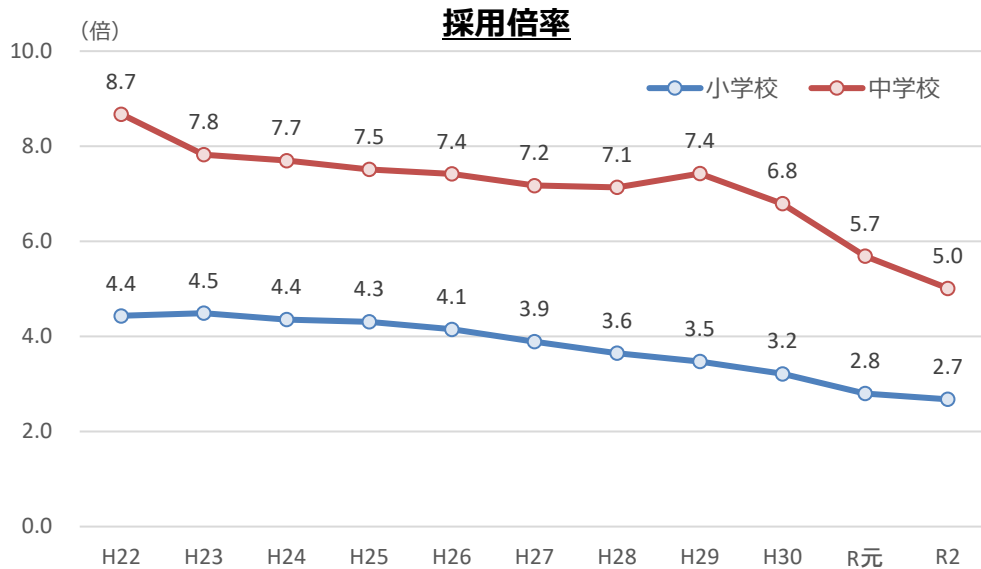
### 年齢構成の平準化や教職志願者の確保に向けた取組

- ・受験年齢制限の緩和、中長期的な視野からの計画的な採用・人事の促進など
- ・教職の魅力向上に向けた広報の充実や社会人等の多様な人材の活用など

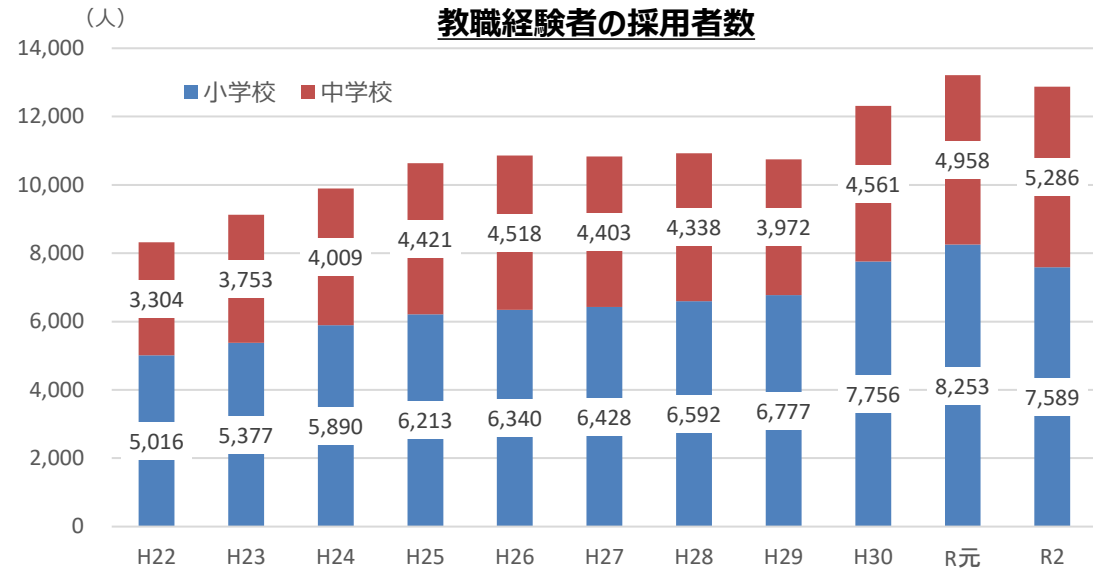
『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について中央教育審議会に諮問（令和3年3月12日）

（教師の人材確保と質向上の両面から中長期的な実効性のある方策に取り組むため基本的な在り方に遡って検討）

- ▶ 近年の大量退職・大量採用に伴う採用試験の倍率低下を背景に講師の正規教員としての採用が進み、講師のなり手が減少している。
- ▶ 免許状の未更新を理由に臨時的任用教員等の確保ができなかった事例が生じている。



(出所) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」



(出所) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1) 「教職経験者」とは、公立学校教員採用前の職として国公立学校の教員であった者をいう。

(注2) 平成29年度以前は採用者の職歴を把握していない等の理由により、一部の県市の人数が含まれていない。

## 教員免許更新制や研修をめぐる包括的な検証について (次期教員養成部会への申し送り事項)

【令和3年2月8日中央教育審議会教員養成部会配布資料より抜粋】

### 2. 教員免許更新制の課題について ④教師の確保への影響について

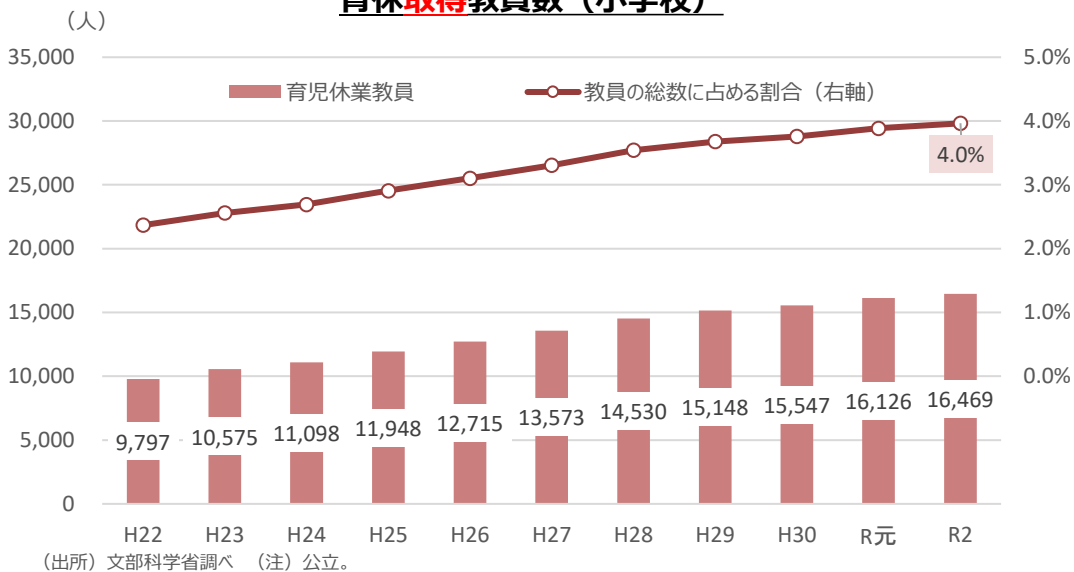
第一に、臨時的任用教員等に対する影響について意見が聞かれた。(中略) 教員免許状を保有しているものの、教職に就いていない者は、多くの場合講習を受講していないことから、免許状が有効ではなく、すぐに任用することができない。教育委員会関係者からは、こうした免許状の未更新を理由に臨時的任用教員の確保ができなかった事例が既に多数存在しているという報告があった。また、文部科学省の通知に基づき、未更新者に対して臨時免許状を授与することもできるが、活用が進んでいないとの意見も聞かれた。

特に、これまで免許状の修了確認期限が設定されていなかった退職教師(制度導入時に55歳を超えていた者)と異なり、今年度以降65歳に達する退職教師は、講習を受講しなければ免許状が未更新の状態となる。将来の任用・雇用が不確定であること、講習の受講に一定の負担が発生することにより、講習を受けてまで臨時的任用教員等として継続的に働きたいとは思わない者が現れることが想定されることから、これまでと同じように退職教師を臨時的任用教員等として活用することが困難になりかねないという強い懸念が教育委員会関係者、校長会関係者から共通して表明されている。また、一部の校長会関係者からは、定年が近くなった教師が、免許状の更新のタイミングで早期退職する例が見られるという報告もあった。

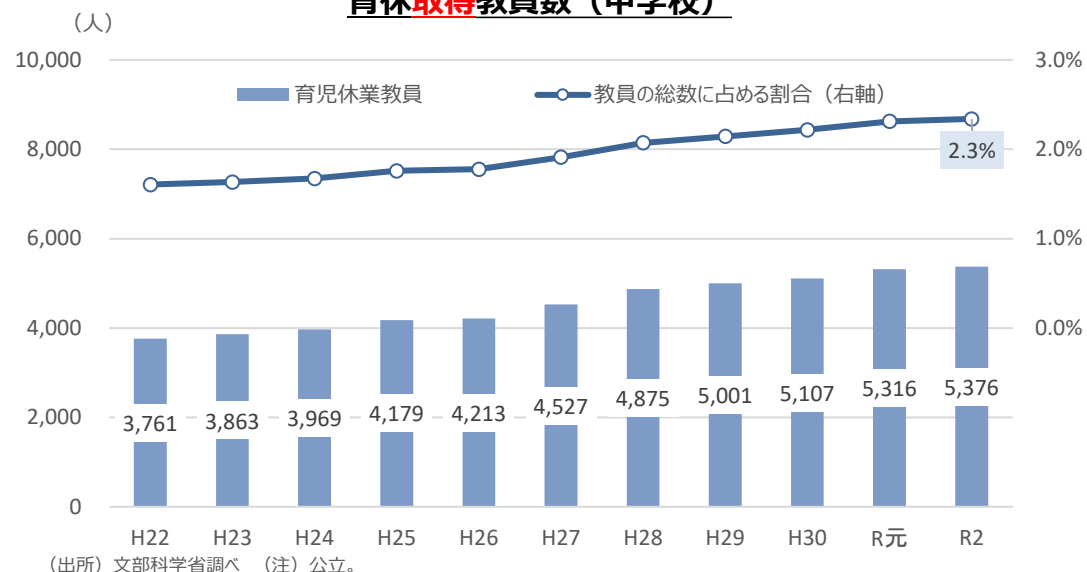
# いわゆる「教師不足」について一見込み以上の必要教師数の増加①

▶ 教師の年齢構成の偏りにより若手層が増加していることを背景に、産休・育休代替教員数は増加している。

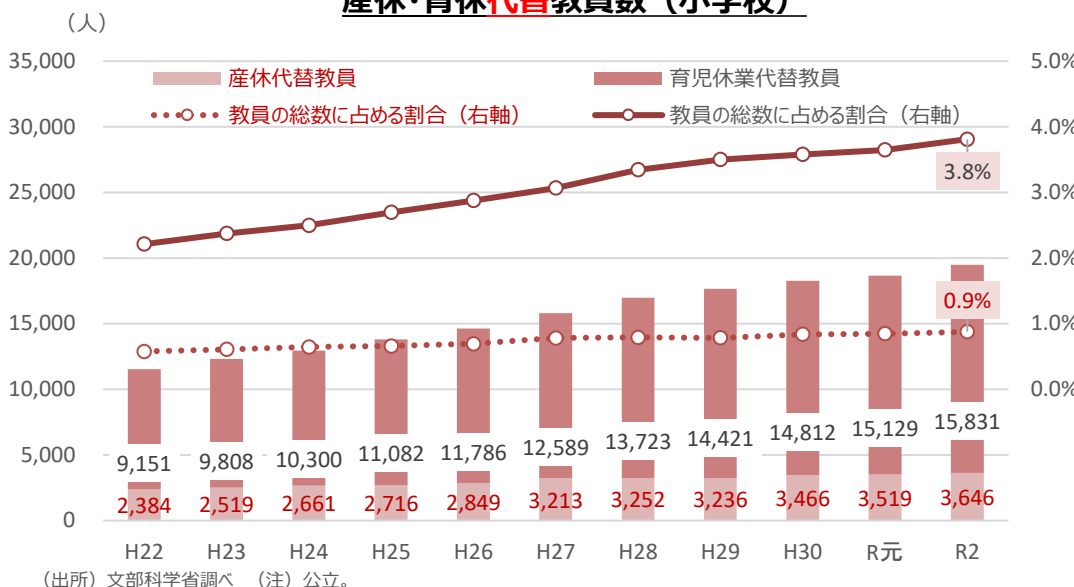
### 育休取得教員数 (小学校)



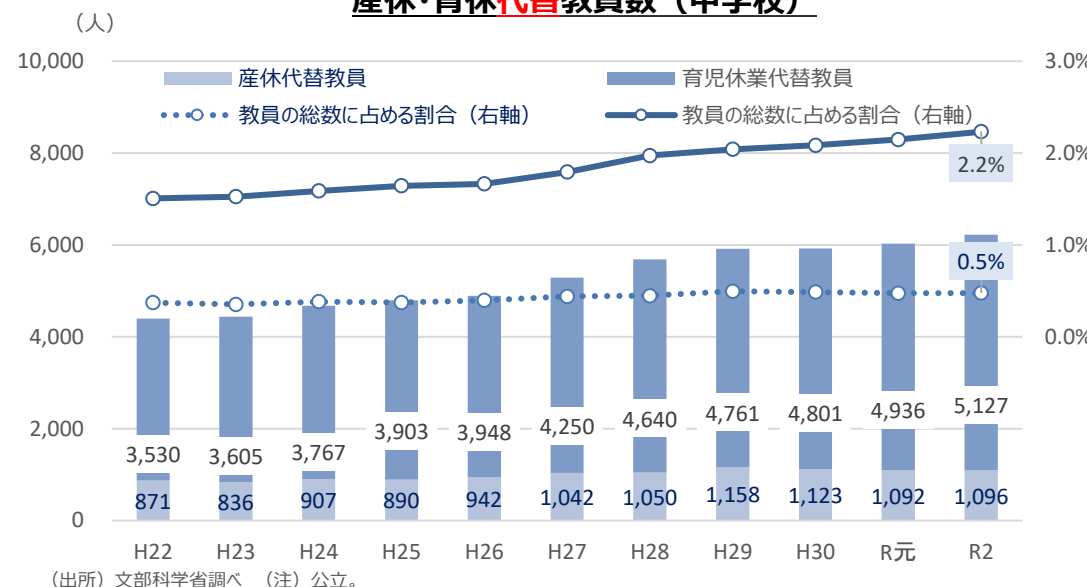
### 育休取得教員数 (中学校)



### 産休・育休代替教員数 (小学校)



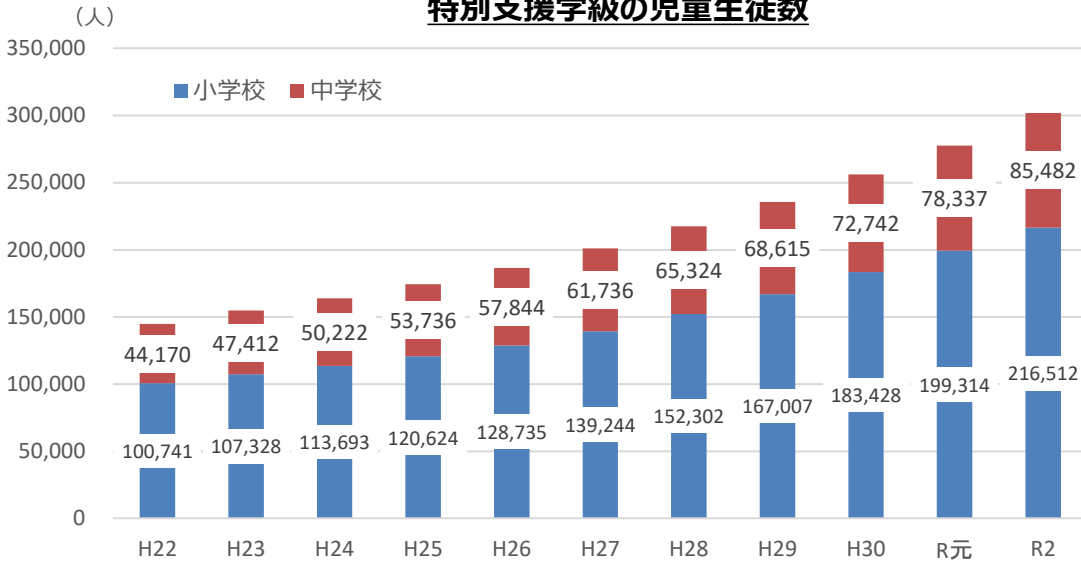
### 産休・育休代替教員数 (中学校)



# いわゆる「教師不足」について一見込み以上の必要教師数の増加②

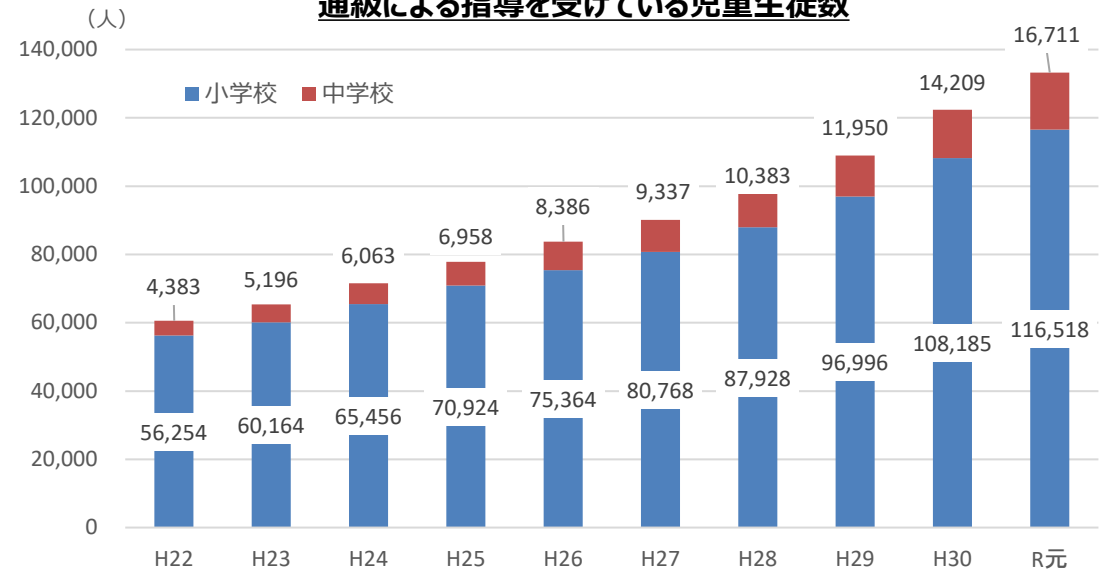
▶ 特別支援学級や通級による指導を受けている児童生徒数、日本語指導が必要な児童生徒数等は増加している。

### 特別支援学級の児童生徒数



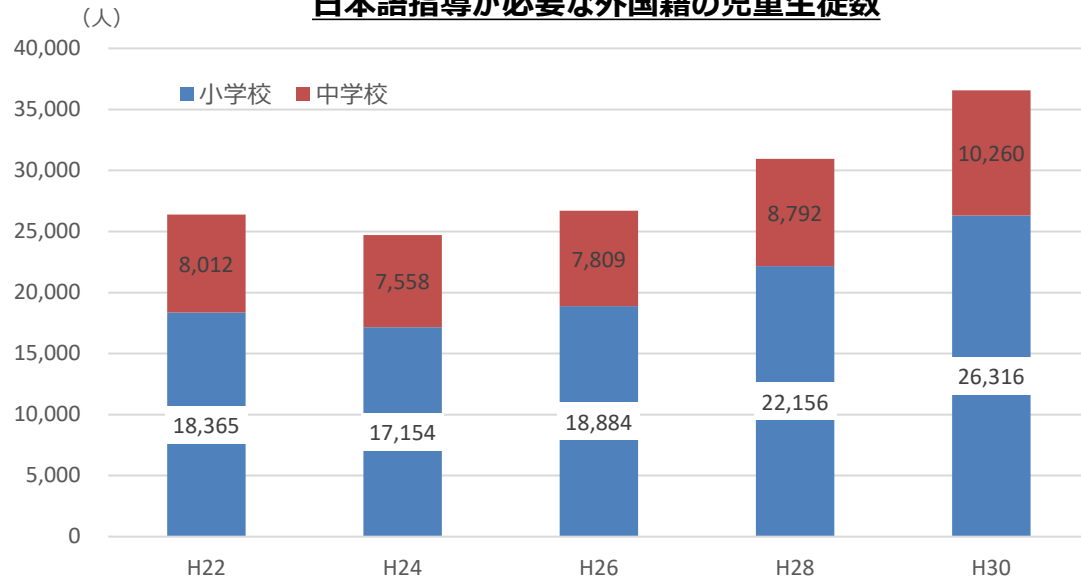
(出所) 文部科学省「学校基本統計」  
(注) 公立。義務教育学校は中学校に含む。

### 通級による指導を受けている児童生徒数



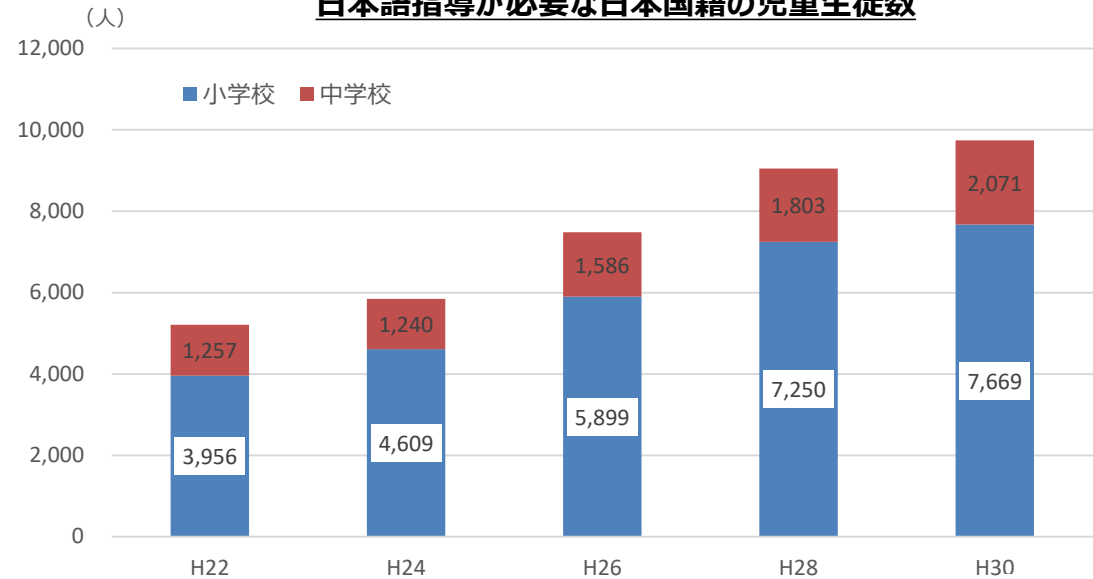
(出所) 文部科学省「通級による指導実施状況調査」  
(注) 公立。

### 日本語指導が必要な外国籍の児童生徒数



(出所) 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」 (注) 公立。

### 日本語指導が必要な日本国籍の児童生徒数

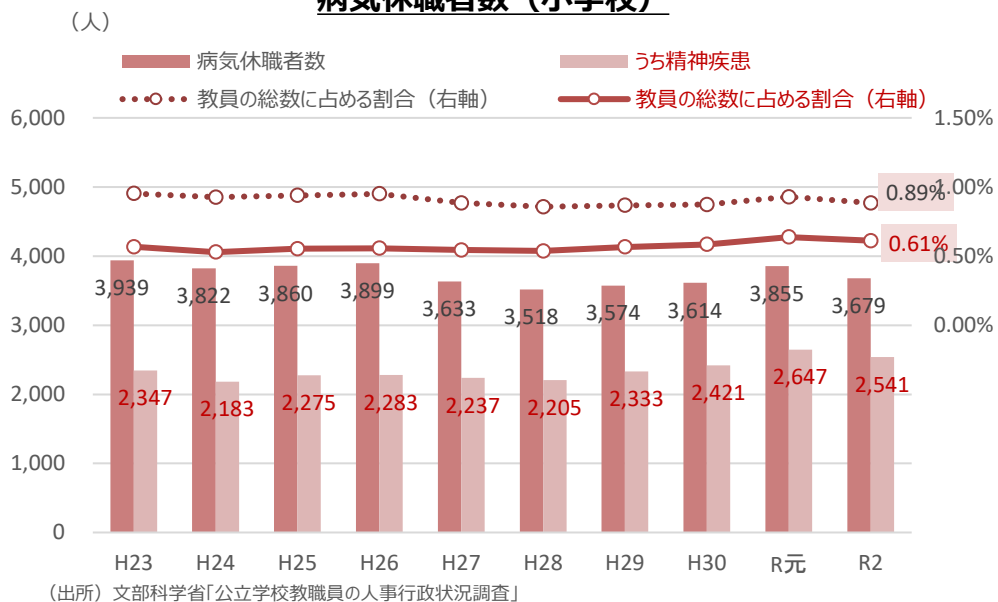


(出所) 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」 (注) 公立。

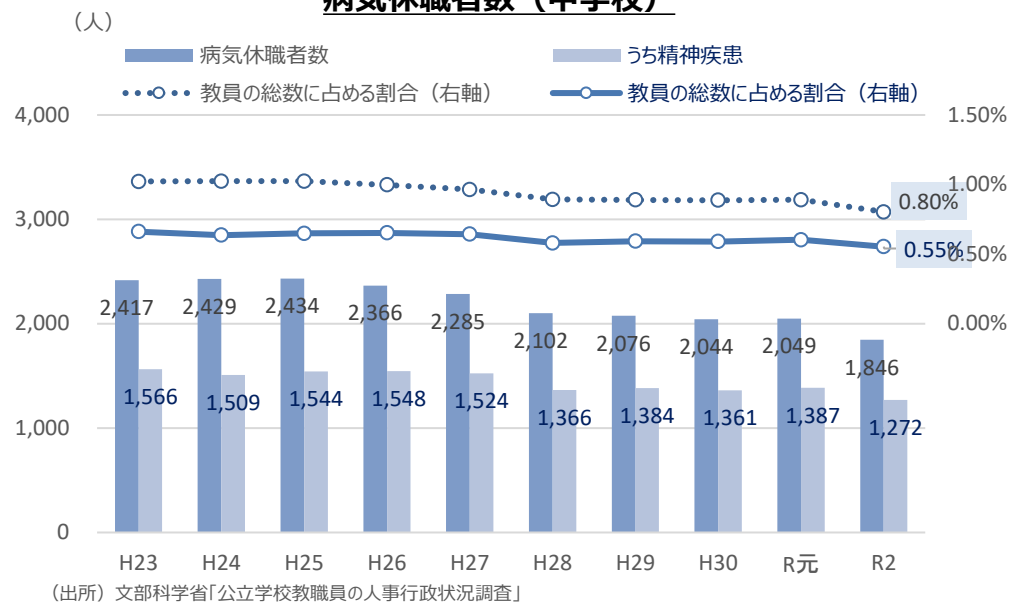


- ▶ 精神疾患による病気休職者数の教員の総数に占める割合（令和2年度）は、小学校で0.61%、中学校で0.55%となっている。
- ▶ 定年退職者数の増加に伴い、退職者数は高い水準で推移している。

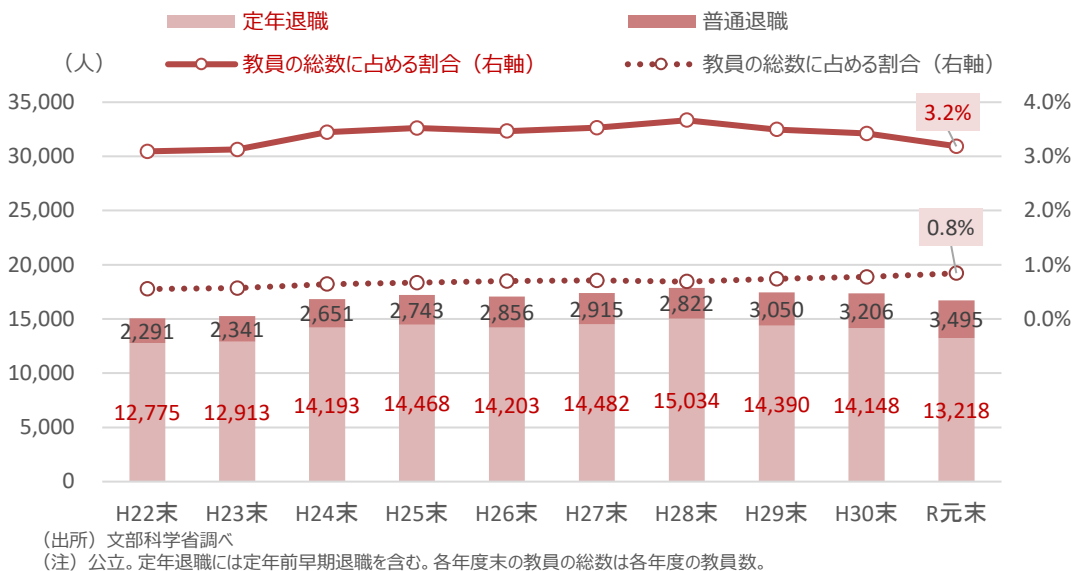
### 病気休職者数（小学校）



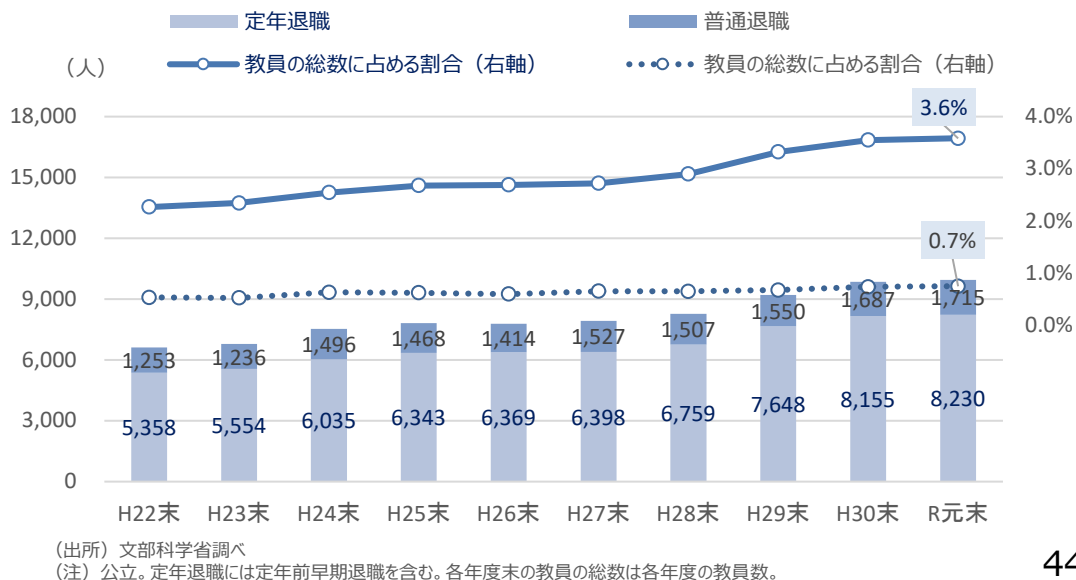
### 病気休職者数（中学校）



### 退職者数（小学校）



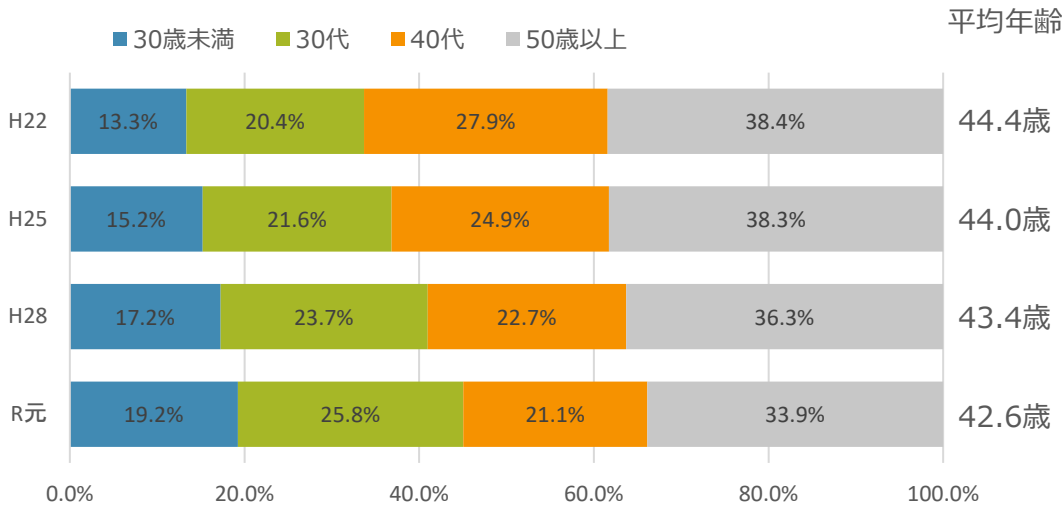
### 退職者数（中学校）



# いわゆる「教師不足」について—その他の関連指標

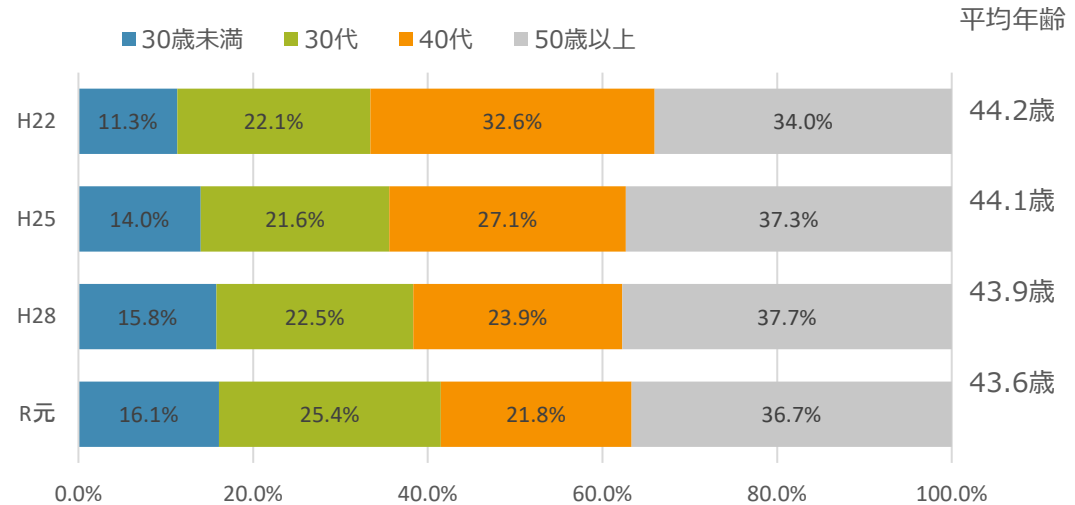
- ▶ 教師の年齢構成は、30歳未満・30代の比率が高く、40代の比率が低くなっている。
- ▶ 定年退職者数の増加などに伴い、再任用者数は増加している。

### 年齢構成（小学校）



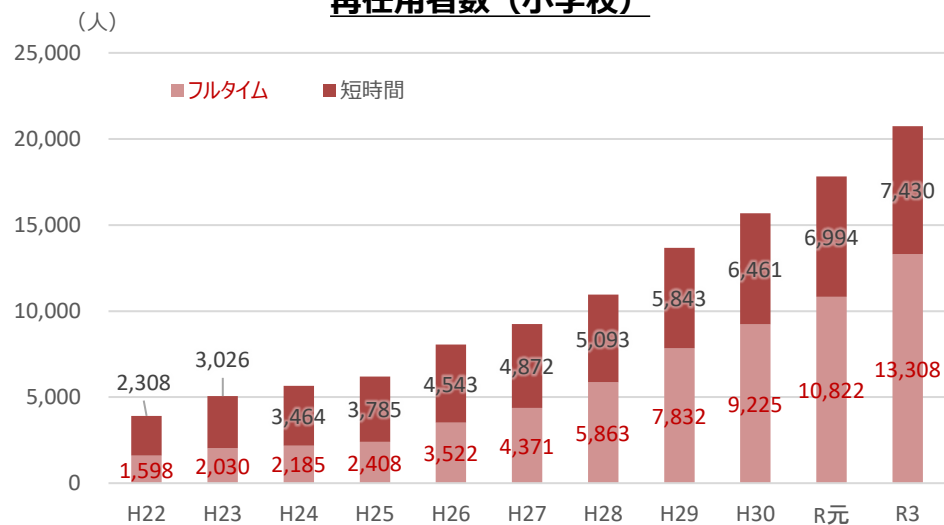
(出所) 文部科学省「令和元年度学校教員統計」 (注) 公立。

### 年齢構成（中学校）



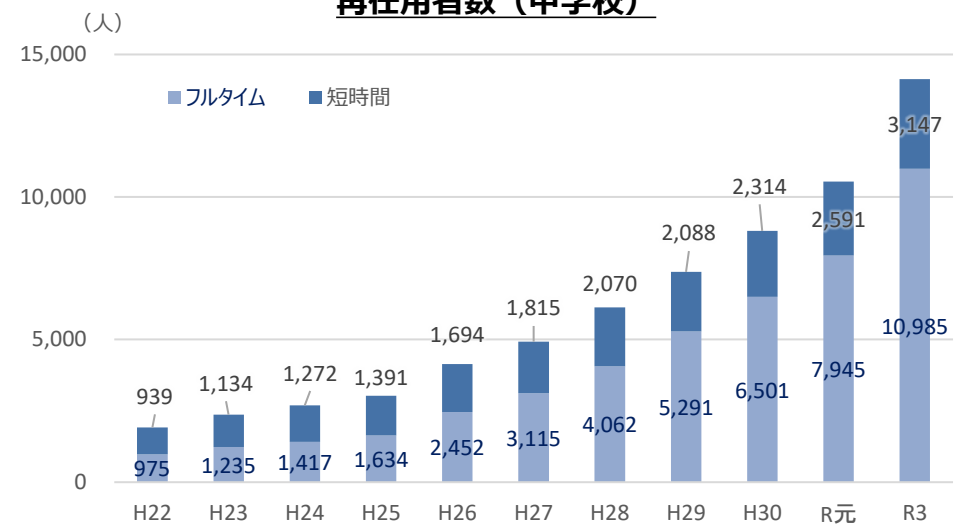
(出所) 文部科学省「令和元年度学校教員統計」 (注) 公立。

### 再任用者数（小学校）



(出所) 文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」  
 (注1) 事務職員等も含む。  
 (注2) 令和2年度は調査未実施

### 再任用者数（中学校）



(出所) 文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」  
 (注1) 事務職員等も含む。  
 (注2) 令和2年度は調査未実施

# 公立小中学校教員の離職状況（年齢別）

## 公立小中学校教員の年齢別の離職状況（令和2年度間）

	合計	年齢別内訳				
		25歳未満	25歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上
離職教員数 (A)	5,313	330	1,640	2,004	749	590
うち男性教員数	1,840	93	532	695	255	265
うち女性教員数	3,473	237	1,108	1,309	494	325
(参考) 本務教員数 (B)	526,373	20,099	71,968	146,792	116,263	171,251
割合 (A / B)	1.01%	1.64%	2.28%	1.37%	0.64%	0.34%

(出所) 文部科学省調べ

(注1) 「離職教員数」は、令和2年度間(令和2年4月1日から令和3年3月31日)の離職教員数。教育委員会等への異動を除く。

(注2) 「本務教員数」は、令和2年5月1日現在の公立小中学校の本務教員数。なお、養護教諭等、栄養教諭等は含まない。

### (参考) 民間企業等の離職率（令和2年）

#### ○年齢階級別

計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
14.2%	37.4%	28.8%	17.8%	13.8%	11.5%	8.9%	8.8%	8.1%	8.9%	16.1%	22.4%

#### ○産業別

鉱業、採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
5.6%	9.5%	9.4%	10.0%	9.2%	13.3%	13.1%	7.7%
不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・ 技術サービス業	宿泊業、飲食サービス 業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業 (他に分類されないもの)
14.8%	10.3%	26.9%	18.4%	15.6%	14.2%	7.8%	19.3%

(出所) 厚生労働省「令和2年雇用動向調査」

(注1) 「離職率」は、常用労働者数に対する離職者数の割合。

(注2) 「常用労働者」は、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する労働者。

(注3) 「離職者」は、常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

# 公立小中学校教員の離職状況(3年以内)

## 公立小中学校教員（3年以内）の理由別の離職状況（令和2年度間）

	合計	理由別内訳							
		病気のため (精神疾患・ その他)	死亡	転職のため (教職以外)	他都市の教員として 転出、臨任教員 転職のため	大学等入学の ため	家庭の事情のため (育児・結婚・介 護・その他)	その他	把握していない
離職教員数 (A)	1,111	149	5	157	254	4	189	143	210
うち男性教員数	416	62	4	70	125	2	16	62	75
うち女性教員数	695	87	1	87	129	2	173	81	135
割合 (A/全体)	100%	13.4%	0.5%	14.1%	22.9%	0.4%	17.0%	12.9%	18.9%
割合 (A/採用者数)	1.47%	0.20%	0.01%	0.21%	0.34%	0.01%	0.25%	0.19%	0.28%

(出所) 文部科学省調べ

(注) 「採用者数」は、令和2年度採用、令和元年度採用・平成30年度採用者数の合計(75,427人)。なお、養護教諭等、栄養教諭等は含まない。

### (参考) 民間企業等における就職後3年以内の離職率 (令和2年10月調べ)

#### ○産業別 (H29年3月新規大卒離職率)

全産業合計	鉱業、採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
	14.0%	29.5%	20.4%	11.4%	29.4%	25.6%	30.4%、39.3%	24.8%
32.8%	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・ 技術サービス業	宿泊業、飲食サービ ス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業 (他に分類されないも の)
	34.2%	33.7%	52.6%	46.2%	45.6%	38.4%	27.6%	37.2%

#### ○産業別 (H29年3月新規高卒離職率)

全産業合計	鉱業、採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
	23.7%	45.8%	29.2%	12.0%	40.8%	36.1%	40.5%、49.5%	28.4%
39.5%	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・ 技術サービス業	宿泊業、飲食サービ ス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業 (他に分類されないも の)
	43.8%	39.5%	64.2%	59.7%	55.8%	47.0%	30.7%	43.8%

(出所) 厚生労働省「新規学卒就業者の離職状況調査」

(注) 「新規学卒就業者」は平成29年3月1日から平成29年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入したものを指す。

# 公立小中学校教員の離職状況(全体)

## 公立小中学校教員の理由別の離職状況(令和2年度間)

	合計	理由別内訳							
		病気のため (精神疾患・ その他)	死亡	転職のため (教職以外)	他都市の教員として 転出、臨任教員 転職のため	大学等入学の ため	家庭の事情のため (育児・結婚・介 護・その他)	その他	把握していない
離職教員数 (A)	5,313	563	163	524	1,277	26	1,116	504	1,140
うち男性教員数	1,840	194	100	291	594	14	85	206	356
うち女性教員数	3,473	369	63	233	683	12	1,031	298	784
割合(A/全体)	100.0%	10.6%	3.1%	9.9%	24.0%	0.5%	21.0%	9.5%	21.5%
割合(A/本務教員数)	1.01%	0.11%	0.03%	0.24%	0.20%	0.01%	0.21%	0.10%	0.22%

(出所)文部科学省調べ

(注)「本務教員数」は令和2年5月1日現在(小中学校合計は526,373人)。なお、養護教諭等、栄養教諭等は含まない。

### (参考) 地方公務員の離職率(令和元年)

区分	離職者数A	総職員数B	割合(A/B)
一般行政職	12,309	922,764	1.33%
税務職	486	65,502	0.74%
医療職	6,540	202,966	3.22%
福祉職	2,486	368,660	0.67%
消防職	1,457	162,076	0.90%
企業職	7,880	351,002	2.25%
教育職	11,173	1,014,962	1.10%
警察職	4,056	289,849	1.40%

(出所)総務省「平成31年地方公共団体定員管理調査結果」及び「令和元年度地方公務員の退職状況等調査」

(注)「離職者数」は、①普通退職②分限免職③懲戒免職④失職⑤死亡退職の合計(定年退職、早期退職募集制度による退職、勸奨退職を除く)



以下11の都道府県・指定都市の協力を得て、アンケートを実施した。

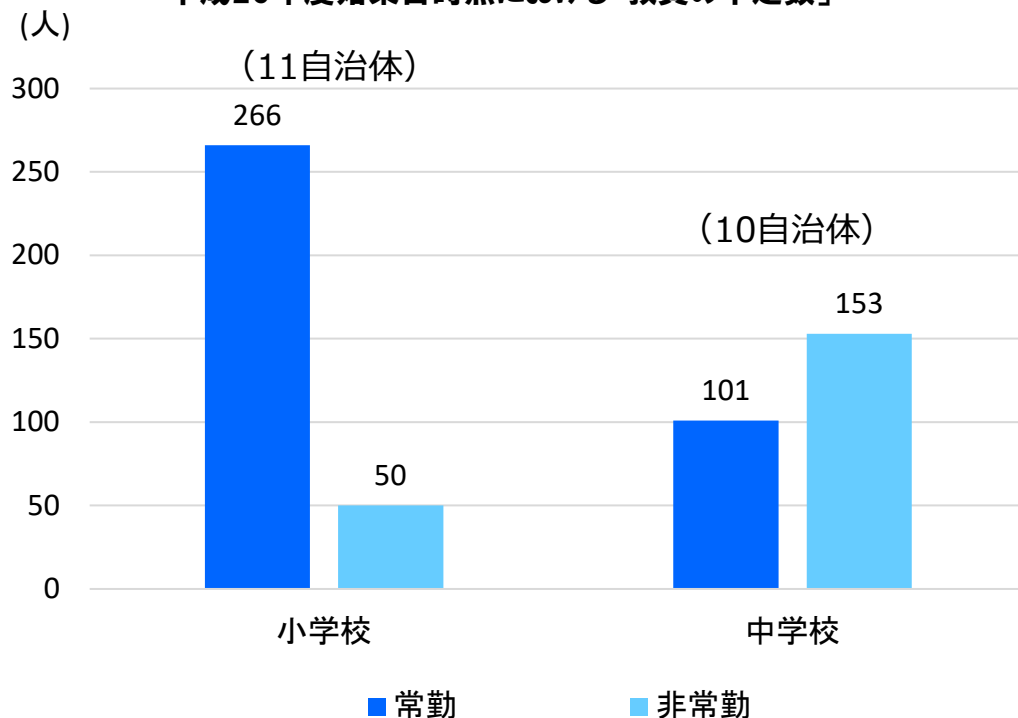
平成30年8月2日  
中央教育審議会 教員養成部会配布資料を一部加工  
調査実施日：平成29年12月27日～平成30年1月23日

＜都道府県＞ 北海道、茨城県、埼玉県、千葉県、愛知県、福岡県、大分県、鹿児島県

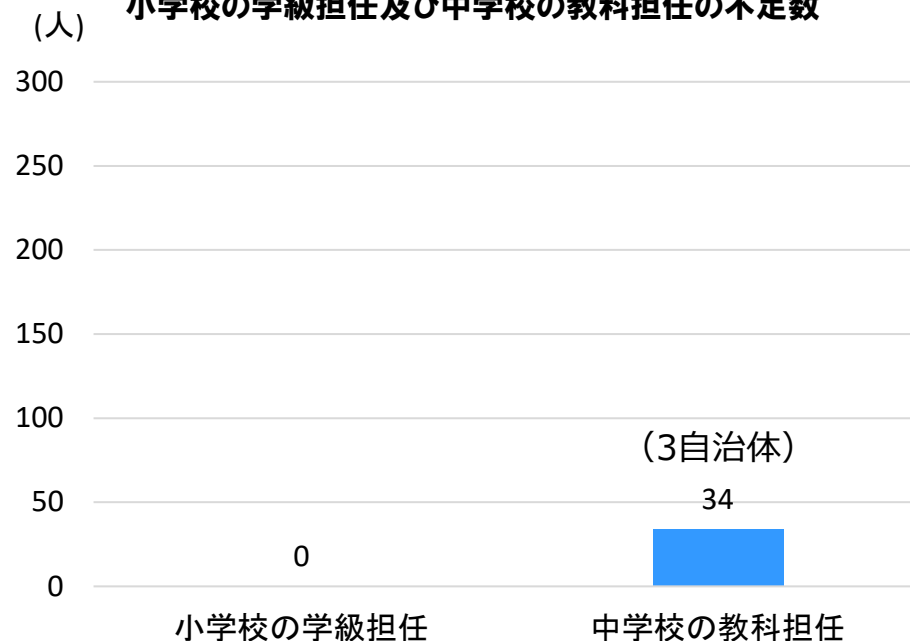
＜政令指定都市＞ 大阪市、北九州市、福岡市

## 「教員の不足数」

平成29年度始業日時点における「教員の不足数」



平成29年度始業日時点における「教員の不足数」のうち  
小学校の学級担任及び中学校の教科担任の不足数



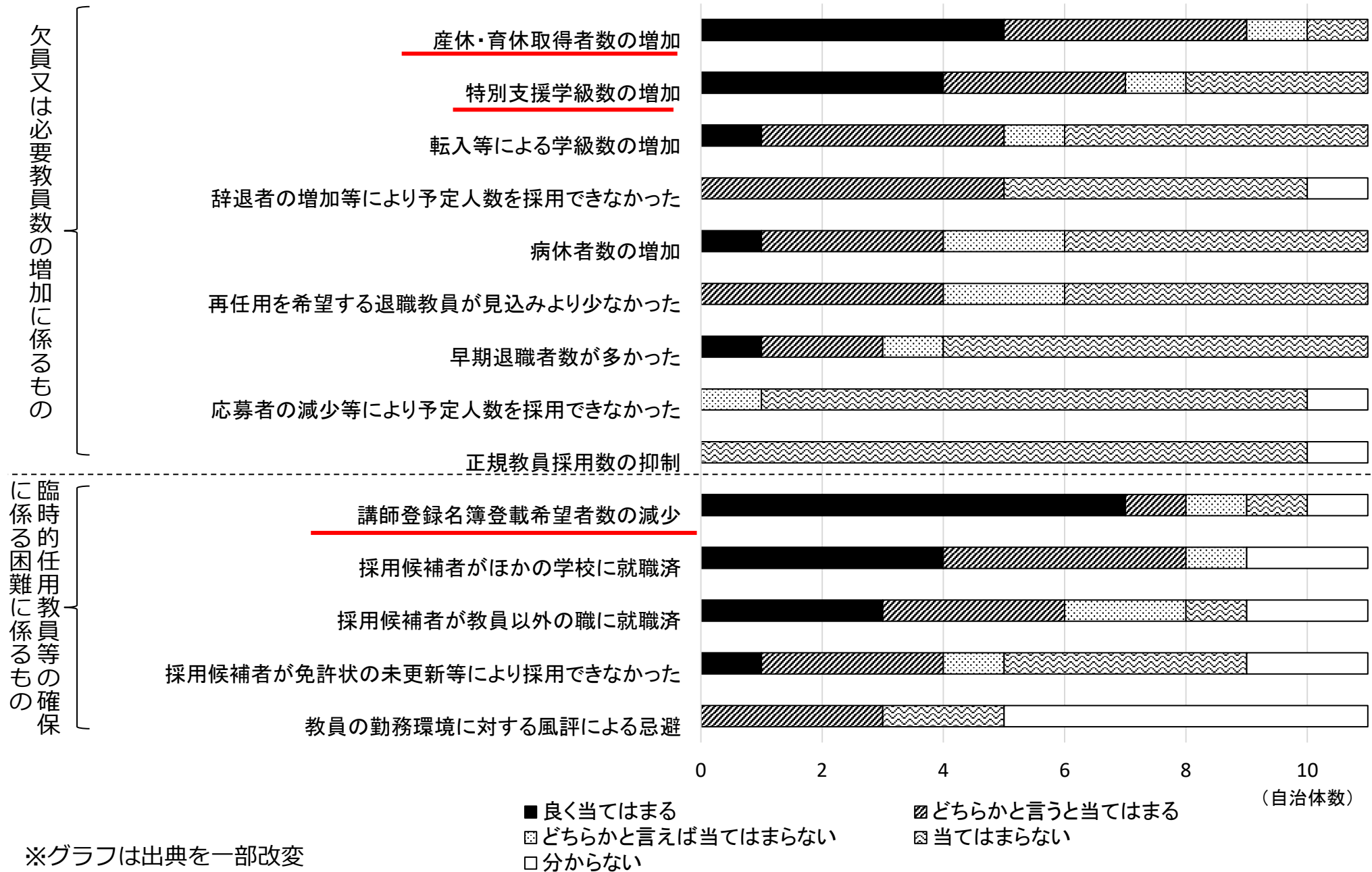
※「教員の不足」とは、学校に配置されている教員の数が、各自治体において学校に配置することとしている教員の数を満たしていない状態を指す。

※「小学校の学級担任の不足」及び「中学校の教科担任の不足」とは、少人数教育等のための教員が確保できない場合等と異なり、当該教員がいないことで必要な授業が行えない又は授業時間を確保できない場合を指す。

※小学校には義務教育学校の前期課程、中学校には義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。

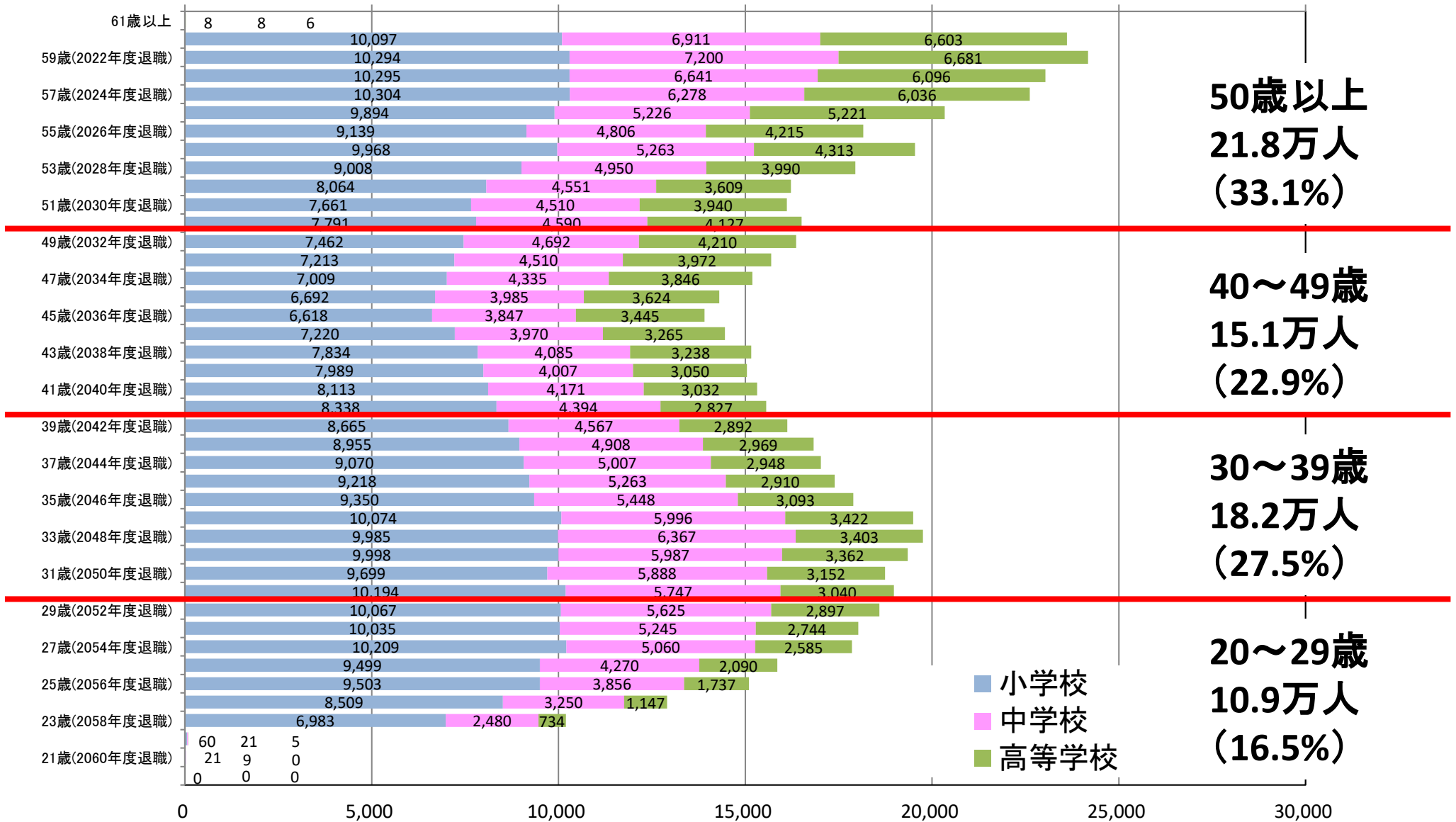
※(参考) 平成29年5月1日時点における小学校の本務教員数は157,032人、兼務教員数は延べ13,181人(11自治体計)  
中学校の本務教員数は88,477人、兼務教員数は延べ7,958人(10自治体計)(平成29年度学校基本調査)

## 「教員の不足」の要因



※グラフは出典を一部改変

# 公立学校年齢別教員数(令和3年度)



	合計	平均年齢		合計	平均年齢
【小学校】	337,105人	41.4歳	【高校】	134,476人	45.0歳
【中学校】	187,924人	42.2歳	【合計】	659,505人	42.3歳

(出典) 文部科学省調べ

(注1) 令和3年5月1日現在で在職する正規教員の数(校長, 副校長, 教頭, 主幹教諭, 指導教諭, 教諭, 助教諭, 講師(非常勤講師を除く。))

(注2) 年齢は、令和3年度末時点

# 学校を取り巻く支援スタッフ等の全体像（全ての人材を置いた場合のイメージ：小中学校）

学校を取り巻く人材等の配置にあたっては、国の予算補助、地方財政措置、地方単独事業等、様々な形で措置されているが、小中学校に配置可能な人材の全体像は以下のとおり。

※これらすべてが各学校に配置されているわけではなく、学校や地域の実情に応じて、部分的にそれぞれの職が必要に応じて配置されている状況。

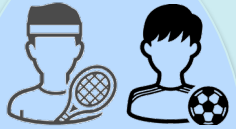
★法令上必置の職



学校

学校業務を支援する  
支援スタッフ

教員の負担軽減



部活動指導員・外部指導者



教員業務支援員  
(スクール・サポート  
・スタッフ)

ICT活用支援



GIGAスクール  
サポーター 情報通信技術支援員  
(ICT支援員)

PTA会員



指導教諭



★養護教諭



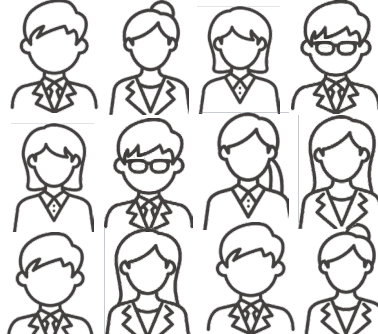
栄養教諭・  
学校栄養職員



★校長

副校長・★教頭

主幹教諭



★教諭・講師等



★事務職員



学校用務員



給食調理員

授業等の支援



学習指導員 外国語指導助手 観察実験 学校司書  
(ALT) アシスタント

学校運営協議会（コミュニティ・スクール）



学校運営協議会委員（保護者や地域住民等）

地域学校協働活動推進員  
(地域コーディネーター等)

地域学校協働本部



放課後子供教室

地域未来塾

学校評議員



(保護者や地域住民等)

土曜学習  
応援団



★学校医



★学校歯科医



★学校薬剤師

心理・福祉の専門家



スクール  
カウンセラー



スクール  
ソーシャル  
ワーカー

特別な支援を  
必要とする  
子供への支援



特別支援教育  
支援員



医療的ケア  
看護職員

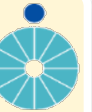


特別支援教育の充実  
を図るための外部専  
門家（医師等）



日本語指導補助者  
母語支援員

文部科学省



ICT活用教育  
アドバイザー

教育委員会



スクールロイヤー

地域



スクールガード・リーダー

# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について①

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
校長	校務をつかさどり、所属職員を監督する。	普通免許状	32,200 ※学校基本調査	必置	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	免許不要の場合あり（学教法施行規則第22条）
副校長	校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。 校長に事故があるときはその職務を代理する。	普通免許状	3,849 ※学校基本調査	任意	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	免許不要の場合あり（学教法施行規則第22条）
教頭	校長を助け、校務を整理し、必要に応じて児童生徒の教育をつかさどる。 校長に事故があるときは校長の職務を代理する。	普通免許状	32,838 ※学校基本調査	必置	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	免許不要の場合あり（学教法施行規則第22条）
主幹教諭	校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童生徒の教育をつかさどる。	普通免許状	21,669 ※学校基本調査	任意	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
指導教諭	児童生徒の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。	普通免許状	2,703 ※学校基本調査	任意	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
教諭	児童生徒の教育をつかさどる。	普通免許状	697,464 ※学校基本調査	必置	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
養護教諭	児童生徒の養護をつかさどる。	普通免許状	33,595 ※学校基本調査	必置 ※高校のみ任意	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
栄養教諭	児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる。	普通免許状	6,658 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
事務職員	事務をつかさどる。	なし	54,349 ※学校基本調査	必置	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
助教諭	教諭の職務を助ける。	臨時免許状	2,612 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
講師	教諭又は助教諭に準ずる職務に従事する。	臨時免許状	63,447 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	



# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について②

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
養護助教諭	養護教諭の職務を助ける。	臨時免許状	3,093 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
実習助手	実験又は実習について、教諭の職務を助ける。	なし	12,632 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	全額一般財源	高校、中等教育学校及び特別支援学校に置くことのできる職。
寄宿舎指導員	寄宿舎における幼児、児童又は生徒の日常生活上の世話及び生活指導に従事する。	なし	4,222 ※学校基本調査	必置	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	寄宿舎を設ける特別支援学校に置かなければならない。
学校栄養職員	教育職員免許法第4条第2項に規定する栄養教諭の免許状を有する者又は栄養士法第2条第1項の規定による栄養士の免許を有する者で学校給食の実施に必要な知識若しくは経験を有するもののうち、栄養教諭以外の者	左記のとおり	4,699 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	
事務長	校長の監督を受け、事務職員その他の職員が行う事務を総括する。	なし	—	任意 ※高校のみ必置	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	事務職員を充てる。
事務主任	校長の監督を受け、事務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。	なし	—	任意 ※高校のみ置 かれない	常駐	—	義務籍については義務教育費国庫負担金により国費1/3を措置。 高校籍については全額一般財源。	事務職員を充てる。
技術職員	技術に従事する。	なし	690 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	全額一般財源	
学校用務員	学校の環境の整備その他の用務に従事する。	なし	24,526 ※学校基本調査	任意	常駐又は非常駐	—	全額一般財源	
学校給食調理員	学校給食の調理に携わる。	なし	45,476人（教育委員会採用分のみ） ※学校給食実施状況等調査（H30.5.1時点）	任意	—	—	地方交付税措置	外部委託を行うケースもある。
学校医	学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	医師免許	94,080 ※学校基本調査	必置	非常駐	—	地方交付税措置	

# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について③

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
学校歯科医	学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	歯科医師免許	40,548人 ※学校基本調査	必置	非常駐	—	地方交付税措置	
学校薬剤師	学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	薬剤師免許	32,951人 ※学校基本調査	必置	非常駐	—	地方交付税措置	
スクールカウンセラー	心理に関する専門的知見を有する者として児童生徒、保護者、教職員に対してカウンセリング、情報収集・見立て、助言・援助等を行う。	公認心理師 臨床心理士等	11,955人（R1） ※補助金対象者	任意	非常駐	週3～4時間、 年間35週	1/3予算補助	
スクールソーシャルワーカー	福祉の専門性を有する者として、児童生徒のニーズの把握及び関係機関との連携を通じた支援、保護者への支援、学校への働き掛け、自治体への体制整備への働き掛けを行う。	社会福祉士 精神保健福祉士等	3,412人（R1） ※補助金対象者	任意	非常駐	1中学校区に 対し週3時間、 年間42週	1/3予算補助	
医療的ケア看護職員	学校において、医療的ケア児に対するたんの吸引や経管栄養等の医療的ケアを行う。	看護師、准看護師、保健師、助産師	3,091人（R2） ※補助実績	任意	非常駐	—	1/3予算補助	
特別支援教育の充実を図るための外部専門家（専門の医師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士など）	特別支援学校等において、自立活動の個別指導計画の作成や実際の指導に当たったの指導・助言を行う。	医師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士など	1,337人（R2） ※補助実績	任意	非常駐	—	1/3予算補助	
特別支援教育支援員	教育上特別の支援を必要とする児童生徒等の学習又は生活上必要な支援を行う。	なし	57,008人 （R3.5.1時点）	任意	常駐又は非常駐	—	地方交付税措置	
GIGAスクールサポーター	学校におけるICT環境整備の初期対応を行う。	なし	2,998人 （R3.4.1時点） ※補助実績	任意	非常駐	4校に2名配置 雇用単価／年 230万円 配置期間6か月	1/2等予算補助	
情報通信技術支援員（ICT支援員）	教員のICT活用（授業、校務等）の支援を行う。	なし	2,549人（R2.3 月時点）	任意	非常駐	—	地方交付税措置	

# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について④

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
学校司書	学校図書館の日常の運営、管理、教育活動等を支援を行う。	なし	19,729人 (R2.5.1時点)	任意	常駐又は非常駐	—	地方交付税措置	
部活動指導員	教員に代わって顧問を担う、部活動の指導を行う。	なし	6,556人 (R3) ※補助申請	任意	非常駐	週6時間、年間35週	1/3予算補助 ※高等学校等は地方財政措置	
外部指導者（部活動）	部活動における技術指導を行う。	なし	39,758人 (R2)※運動部活動の外部指導者数（中体連・高体連調査）	任意	非常駐	—	なし	
外国語指導助手（ALT）	小学校の外国語活動や、小・中・高等学校の外国語の授業等の補助を行う。	なし	5,234人 (R1.7.1時点) ※JETのみ	任意	非常駐	—	地方交付税措置	R2は新型コロナウイルス感染症の影響により来日日が中止されたことを受け、R1.7.1時点のものから人数の更新は公表なし
観察実験アシスタント	小学校、中学校における理科の観察・実験に使用する設備の準備・調整等を、設置者及び配置された学校の指示の下において行う。	なし	2,340人 (R2)※補助実績	任意	非常駐	年間3時間×15回 等	1/3予算補助	対象：公立・私立の小中学校、中学校、特別支援学校（小学部及び中学部）
教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）	教員の負担軽減を図るための教員の業務支援を行う。	なし	17,933人 (R3) ※補助申請	任意	非常駐	週30時間、年間40週 等	1/3予算補助	
学習指導員	補充学習や発展的な学習など、主として学力向上を目的とした学校教育活動のサポートを行う。	なし	36,591人 (R3) ※補助申請	任意	非常駐	週12時間、年間35週 等	1/3予算補助	
日本語指導補助者・母語支援員	外国人児童生徒に対し、日本語指導や教科指導における補助、外国人児童生徒や保護者からの教育相談への対応、また、教材や学校便り等の翻訳作業等を行う。	なし	8,904人 (R1) ※市区町村に対する調査の結果による	任意	非常駐	週16時間、年間35週 等	自治体が補助事業を活用して日本語指導補助者、母語支援員を派遣している場合は、1/3予算補助	配置状況等の人数は「外国人の子供の就学状況等調査」（令和元年調査）において把握
スクールガード・リーダー	警察官OB等が学校等を巡回し、学校安全体制及び学校安全ボランティアの活動に対して、見守り活動上のポイントや不審者への対応等について専門的な指導を行う。	なし	1,531人 (R2) ※補助実績	任意	非常駐	年間42日	1/3予算補助	学校に常駐する職ではなく、市町村が委嘱する有償ボランティアである。

# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について⑤

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
スクールロイヤー	学校における諸問題について、法務の専門家として、教育委員会や学校に対し法的なアドバイスなどを行う。	法曹資格等	今後調査予定	任意	非常駐	—	地方交付税措置	
学校評議員	校長の求めに応じ、学校運営に関し意見を述べる。	なし	学校評議員を設置している学校数は27,426校（国公私、幼稚園を除く）、人数は75.0%が3～6人（H26）	任意	非常駐	—	なし	
学校運営協議会委員	校長の作成した、当該対象学校の運営に関して、教育課程の編成その他教育委員会規則で定める事項についての基本的な方針を学校運営協議会として承認する。	なし	学校運営協議会を設置している学校は9,551校（幼稚園を除く）（R2.7.1）、委員人数は平均約14人（R2）	努力義務 ※学校運営協議会は教育委員会の下部組織であり、その委員は学校に置かれる者ではない。	非常駐	—	地方交付税措置	・ 公立学校のみ
地域学校協働活動推進員（地域コーディネーター等）	教育委員会の施策に協力して地域住民等と学校との間の情報共有を図るとともに、地域学校協働活動を行う地域住民等に対する助言その他の援助を行う。	なし	28,822人（R2.7.1時点）	任意 ※概念的には地域学校協働本部と学校とのコーディネーター役を担う者であり、学校に置かれるとは限らない。	非常駐	年間75日×2時間	1/3予算補助	・ 委嘱が主である。 ・ 公立学校のみ補助
放課後子供教室、地域未来塾などの地域学校協働活動に参画する者	子供たちが放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動ができるよう、地域住民等の参画を得て、放課後等に全ての児童を対象とした、学習や体験・交流活動のほか退職教員や大学生等の地域住民等の協力により実施する原則無料の学習支援などを行う。	なし	地域学校協働活動を行う地域学校協働本部の数は10,878本部（R2.7.1時点） ※放課後子供教室：18,031教室 地域未来塾：2,974箇所	—	—	—	1/3予算補助	

# 学校に置かれる主な職等（学校を取り巻く人材）について⑥

職名（名称）	職務内容	免許／資格	配置状況等	設置の位置づけ	常駐／非常駐（※）	配置（予算積算上）の考え方	財政上の措置	備考
土曜学習応援団の賛同企業・団体等	土曜日をはじめとして、夏休み、冬休み、平日の授業や放課後等に出席授業や施設見学等を、企業・団体・大学等に提供してもらい、特色・魅力ある教育活動を推進している。	なし	賛同団体等： 832団体（R3.8）	—	—	なし	なし	
PTA会員	PTAとは、父母と教師によって、子どもの健やかな育成のために自ら組織する社会教育団体であり、具体的な組織の在り方や活動については、それぞれのPTAが地域の状況等に応じて協議し、決めていく。	なし	公益社団法人日本PTA全国協議会は、約25,000（約772万人）の公立小中学校のPTAで構成 一般社団法人全国高等学校PTA連合会は、約4,000（約208万人）の高等学校で構成	任意		—	なし	
ICT活用教育アドバイザー	学校設置者を対象に学校における教育の情報化に関する専門的な助言や研修支援を行う。	なし	102人（R2.12月時点）	※ICT活用教育アドバイザーは、学校設置者等に助言支援を実施する者であり、学校に置かれる者ではない。	非常駐	—	委託事業において助言支援に関する経費を負担	学校設置者による依頼に基づいて助言支援を実施。

※各地方公共団体における全ての実態を網羅的に把握・整理しているものではない。



# 学校に置かれる担当者（一覧）【概要】

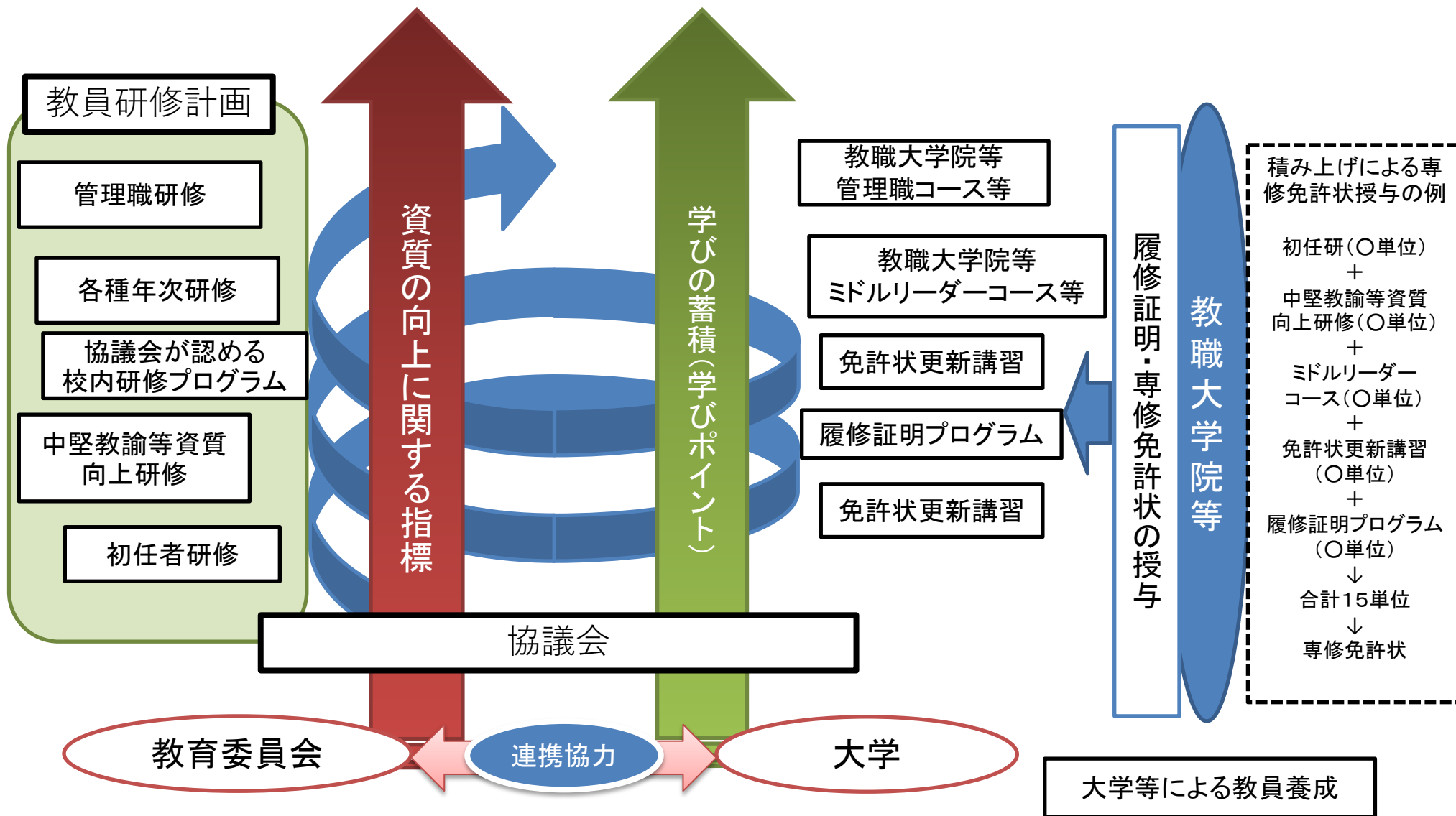
主な根拠	法令における設置の必要性	学習指導関係	生徒指導関係	学校運営関係	
法令	○	教務主任 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	学年主任【再掲】 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	司書教諭【再掲】 ◆学校教育法施行規則(昭和二十八年法律第八十五号)	◆学校図書館法(昭和二十八年法律第八十五号)
		学年主任 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	生徒指導主事 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	保健主事【再掲】 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)
		司書教諭 ◆学校図書館法(昭和二十八年法律第八十五号)	進路指導主事 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)	教職員の労働安全衛生管理担当者(衛生管理者・衛生推進者)	◆労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)等
		保健主事 ◆学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)		防火管理者	◆消防法(昭和二十三年法律第八十六号)等
		道徳教育推進教師 ◆小学校・中学校学習指導要領(文部科学省)(平成29年3月)等		研修担当*	◆教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)等
通知	—	特別支援教育コーディネーター ○「特別支援教育の推進について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成19年4月1日付)	教育相談コーディネーター ○「児童生徒の教育相談の充実について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成29年2月3日付)	学校給食主任 ○学校給食の実施について(文部省管理局通達)(昭和31年6月5日付)	
		部活動担当 ○「中学校・高等学校における運動部の指導について」(文部省初等中等教育局長通達)(昭和32年5月16日付)	特別支援教育コーディネーター【再掲】 ○「特別支援教育の推進について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成19年4月1日付)	地域連携担当 ○「義務教育諸学校等の体制の充実及び運営の改善を図るための公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律等の一部を改正する法律等の施行について(通知)」(文部科学事務次官通知)(平成29年3月31日付)	
答申、報告書等	—	外国語担当(中核教員) □「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」(中央教育審議会)(平成28年12月21日)	不登校担当 □「不登校児童生徒への支援に関する最終報告 ～一人一人の多様な課題に対応した切れ目のない組織的な支援の推進～」(不登校に関する調査研究協力者会議)(平成28年7月)	学校安全担当 □第2次学校安全の推進に関する計画(平成29年3月24日閣議決定)	
		人権教育担当 □人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)	人権教育担当【再掲】 □人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)	教育実習担当 □「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(中央教育審議会)(平成18年7月11日)	
				学校教育情報セキュリティ・システム担当 □「教育情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」(文部科学省)(平成29年10月18日)	人権教育担当【再掲】 □人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)

※学校において設置する担当者で、法令、通知、答申、報告書等(国(主に文部科学省)から出されているもの)に根拠があるものが対象

※根拠の区分は、◆:法令、○:通知、□:答申、報告書等

\* 指導教員のみ法令で必置

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
省令上の主任等	教務主任(17,864人)	教務主任(9,141人)	教務主任(5,172人)	教務主任(1,706人)
	学年主任(70,731人)	学年主任(25,232人)	学年主任(14,383人)	学年主任(4,681人)
	保健主事(18,060人)	保健主事(9,052人)	保健主事(4,375人)	保健主事(1,114人)
		生徒指導主事(9,493人)	生徒指導主事(5,041人)	生徒指導主事(1,360人)
		進路指導主事(9,164人)	進路指導主事(5,114人)	進路指導主事(1,281人)
			学科主任(5,782人)	学科主任(382人)
			農場長(329人)	農場長(3人)
				寮務主任(276人)
各教育委員会等により置かれている主任等の例	分校主任、研究主任(研修主任)、防災主任、寮務主任、図書主任、小学校の生徒指導主事			



協議会の協議において、資質の向上に関する指標の策定を行うとともに、指標を踏まえつつ、各種研修、免許状更新講習、履修証明プログラム、教職大学院コースをそれぞれ単位化し、それらの積み上げによって履修証明や専修免許状を授与する取り組みの推進を図り、学び続ける教員の具現化を図る。

※「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(平成27年12月中央教育審議会答申)より(一部加工)

## (1) 人事評価制度の概要

- 能力・実績に基づく人事管理を徹底し、より高い能力を持った公務員を育成するとともに組織全体の士気高揚、公務能率の向上を通じて、住民サービス向上を図る目的で、平成26年5月、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」（平成26年法律第34号）が成立し、人事評価制度が導入された（平成28年4月1日施行）。
- 教員の能力と業績を適正に評価し、評価結果が処遇上も報われるようにすることは、教員全体への信頼性を高め、頑張る教員を励まし応援していく上で重要。
- 公立学校の教員のうち、県費負担教職員の任命権者は都道府県教育委員会であるが、人事評価については、都道府県教育委員会の計画の下に市町村教育委員会が行うものとされている。（地教行法第44条）

### 人事評価制度のポイント

- ①「能力評価」と「業績評価」の2つを実施
- ②人事評価の結果は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用される

#### 能力評価

職員が職務を遂行するにあたり発揮した能力を把握

（項目例）責任感、連携・協働姿勢、リーダーシップ（管理職）、知識・技能、企画・計画力、判断力、規律性など

#### 業績評価

職員が果たすべき職務をどの程度達成したかという業績を把握

（項目例）教育成果、工夫改善、効率性、指導育成実績（管理職）、など

※人事評価は、公正に（地公法第23条第1項）、定期的に（地公法第23条の2第1項）行わなければならない。

## (2) 人事評価結果の活用

- 任命権者である教育委員会は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。（地公法第23条第2項）
- 人事評価結果の活用状況は右記の通り。（対象：47都道府県・20指定都市）

活用分野	教諭等	管理職
昇任	32県7市	32県7市
昇格・降給	39県16市	40県18市
勤勉手当	39県14市	39県18市
免職・降任	18県4市	20県4市
配置転換	18県6市	16県4市
研修	26県7市	23県7市

活用分野	教諭等	管理職
人材育成・資質向上等	32県12市	30県12市
表彰	18県6市	16県3市
条件附採用期間の勤務状況判定	26県10市	6県2市
指導改善研修の認定	19県7市	-
再任用の決定	8県5市	7県5市

出典：平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査（文部科学省調べ）  
（管理職：校長、副校長、教頭 教諭等：管理職以外の教育職員）



## 【兵庫教育大学】外部との連携による学校管理職・教育行政トップリーダーの養成・

- 全国に先駆け教職大学院に教育政策リーダーコースを設置し、教育長等教育行政職幹部職員の養成・研修を実施
- 教育長をはじめ教育行政幹部職員及び学校管理職を対象とした「教育行政トップリーダーセミナー」を全国主要都市で開催（参加者：H29～R2年 448人）
- 平成16年度から兵庫県と共催で新任の教頭・指導主事等管理職を対象とした「学校管理職・教育行政職特別研修」を実施（毎年度約250人が受講、受講者総数は4,000人を超える）。また、教職大学院学校経営コースのカリキュラムに研修の成果を一部反映
- 県内の教育委員会において、ミドルリーダー育成に対応する研修を実施
- 学校管理職の組織運営能力を向上させるプログラムを開発し、学校管理職マネジメント研修として、都道府県教育委員会や教育センター等と共催して実施
- 学校管理職リーダーシップ研修及び教員マネジメント研修を開発し全国で実施
- 平成29年度から地元の自治体との連携による子育て支援ルーム「かとうGENKi」を設置し、地域の子どもたちの健やかな育ちを支援（令和元年度利用者数延べ 4,844人）

教育行政トップリーダーセミナー



兵庫県・神戸市と共催の「学校管理職・教育行政職特別研修」



## 【岐阜大学】教育委員会と連携した学校管理職の養成

### 1 背景

高度化・複雑化する教育課題を解決する学校管理職の力量向上が求められている。岐阜大学教職大学院は岐阜県教育委員会と連携して、任用前の養成と任用後の研修という体系的なシステムとコンテンツを開発した。

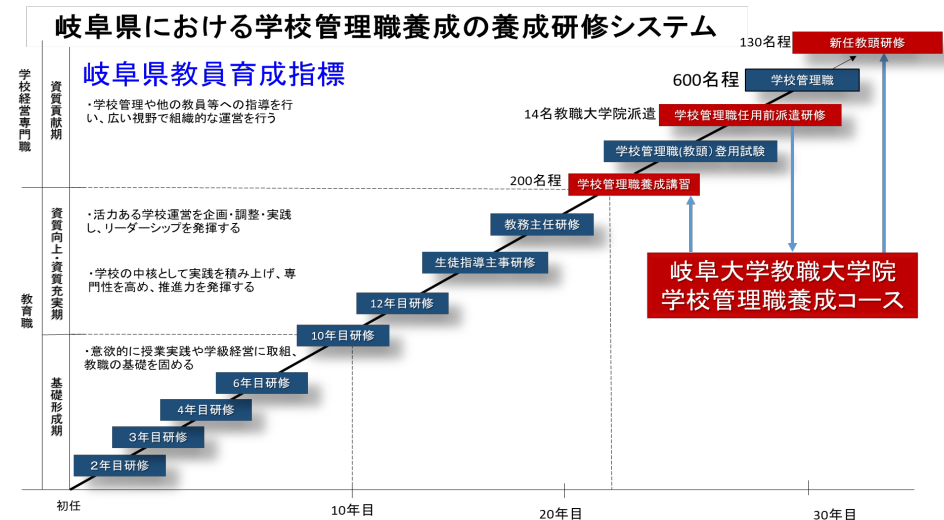
### 2 岐阜県教育委員会と連携した取組

#### ● 学校管理職任用前の養成

- ① 教職大学院の再編：県教委からの学校管理職候補者（教頭登用試験合格者等）の派遣教員を対象とした「学校管理職養成コース」を設置。教頭のコンピテンシーを養成するための教育行政実習や学校経営実習を開発。
  - ② 岐阜県の教員研修：新任主幹教諭への悉皆研修として、学校管理職養成講習を開始。希望者に科目等履修制度により教職大学院の単位付与。
- 学校管理職任用後の研修：新任教頭研修（職能開発演習）を実施。

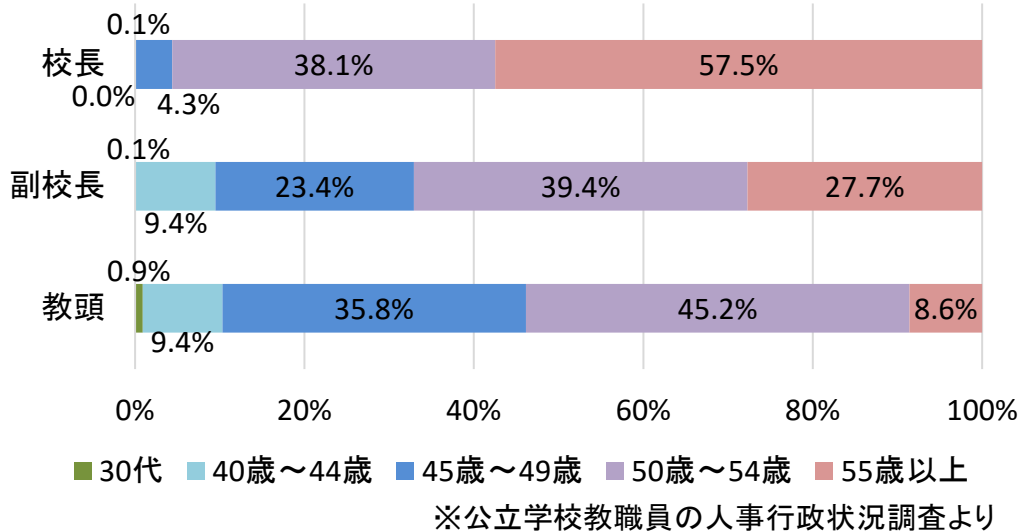
### 3 取組の効果

所属長や受講者評価から、課題解決力の向上が認められた。

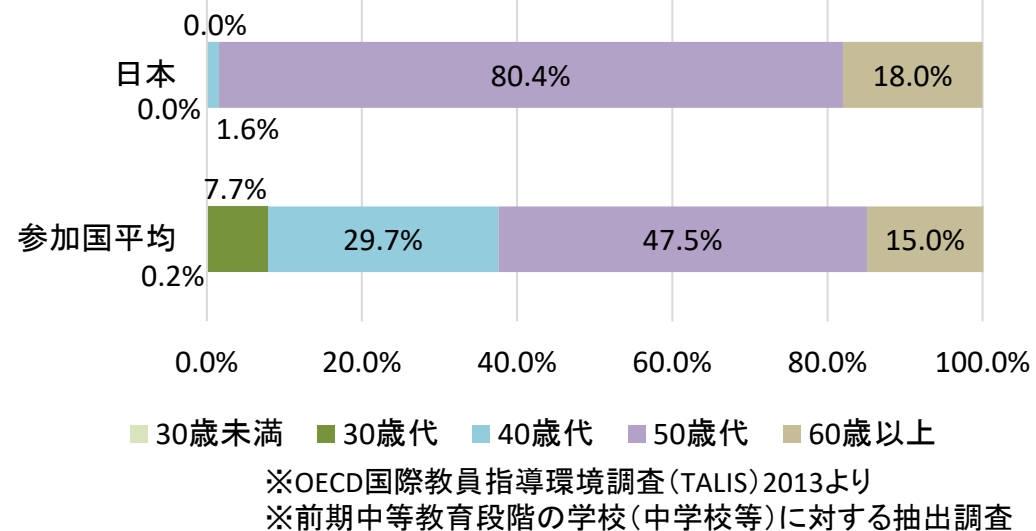




校長・副校長・教頭の年齢別登用状況(令和3年度)

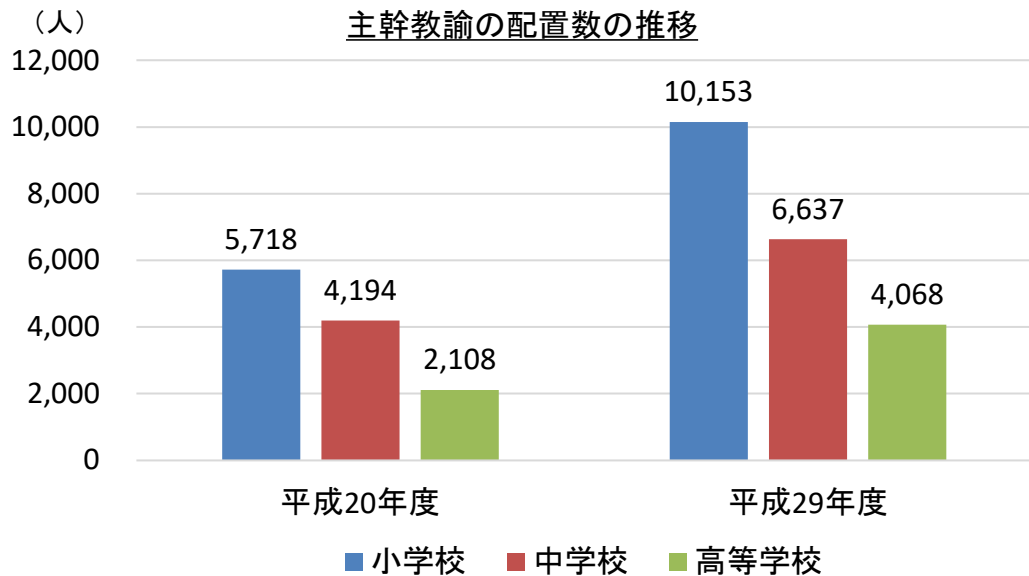


校長の年齢層別の割合(国際比較)



## 主幹教諭の配置促進

主幹教諭の配置数の推移

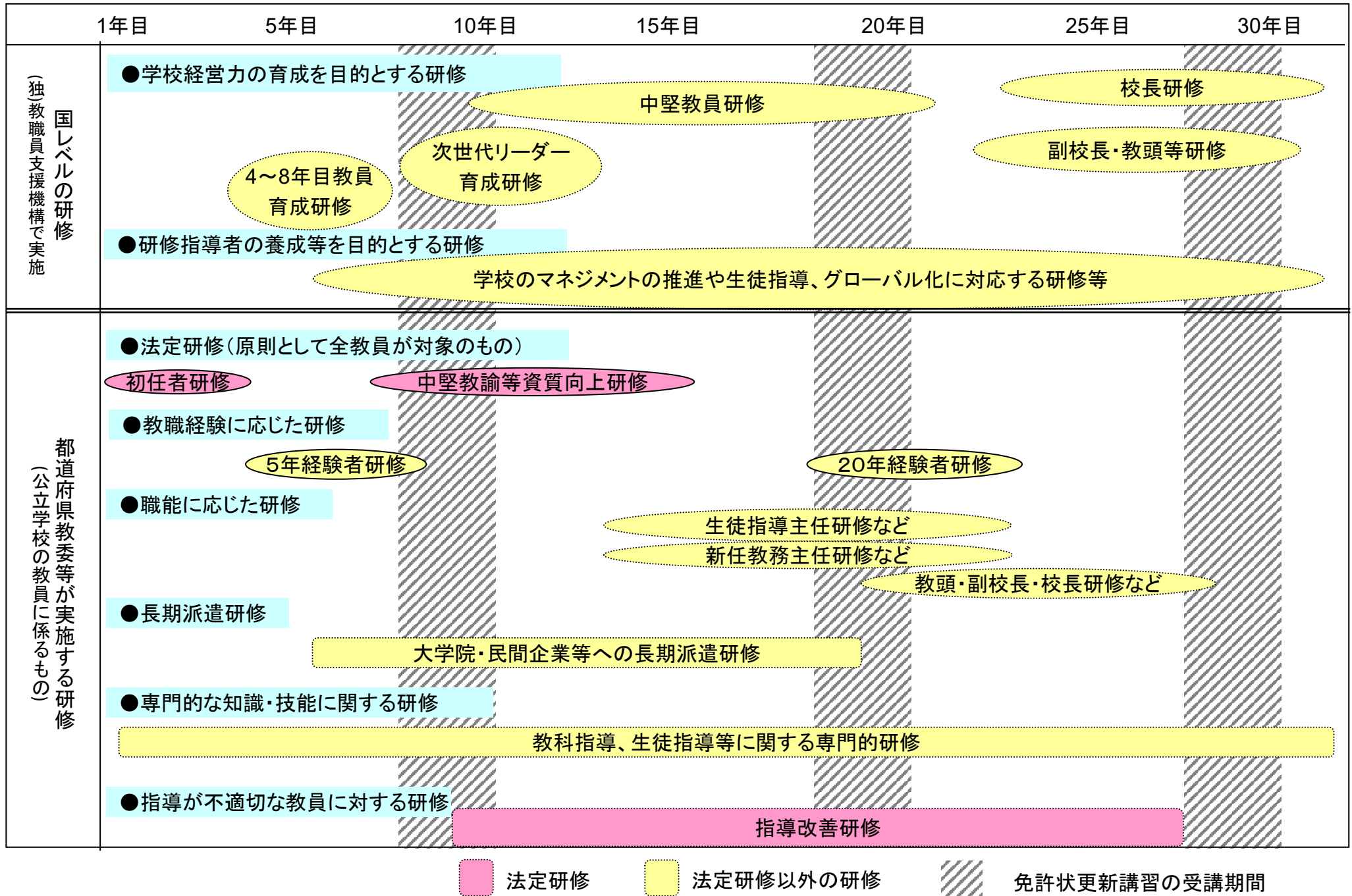


令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について(通知)  
(令和3年4月9日付3文科初第45号) 【抜粋】

### 第2 教職員人事に関する各種施策 4 校長・副校長・教頭の登用状況等

学校が自主性・自律性を発揮し、家庭や地域と連携した学校教育活動を展開するためには、社会の変化や近年の学校を取り巻く状況の変化、地域や学校の特長・課題を適確に把握し、リーダーシップを発揮して、組織的・機動的な学校運営を行うことができる人材を、校長・副校長・教頭に確保することが重要である。

このため、管理職の育成に当たっては、マネジメント能力を重視するとともに、登用等の際には、次代を担う児童生徒にとって何を優先すべきかを見定め、時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力や働き方改革への取組状況を適正に評価すること。さらに、副校長の配置や教頭の複数配置など校長の補佐体制を強化するとともに、副校長・教頭が力を発揮することができるよう、事務職員との分担の見直しなど事務体制の整備や主幹教諭の配置等の取組を進め、さらには、教員出身でない者の登用など管理職選考の工夫を行うなどして、優秀な人材の確保に努めること。



1. 目的 : 新任教員の実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を修得させる
2. 対象者 : 公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者
3. 実施者 : 任命権者（都道府県・指定都市教育委員会、大阪府豊能地区教職員人事協議会）  
※ただし、中核市は、中核市教育委員会が行う
4. 根拠法 : 教育公務員特例法第23条（昭和63年制度創設、平成元年度から実施）
5. 研修内容 : 実施者が定める

<文部科学省が教育委員会に示した目安>

I. 校内研修

時間数：週10時間以上、年間300時間以上  
指導教員を中心とする指導及び助言

II. 校外研修

日数：年間25日間以上

- ①教育センター等における教科等に関する専門的な指導
- ②企業・福祉施設等での体験研修
- ③社会奉仕体験活動研修及び自然体験活動研修
- ④宿泊研修

## 初任者研修の実施状況（令和元年度）

○研修対象者数

小学校：16,586人    中学校：8,048人  
高等学校：4,289人    特別支援学校：2,982人    計31,905人

○初任者1人にかかる1週間当たりの校内研修の指導時間

小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
7.5時間	7.5時間	7.7時間	7.8時間

○研修内容

教科指導、生徒指導、いじめ防止、不登校対応、特別支援教育、安全に関する指導、公務員倫理・サービス、学級経営など地域の実情に応じて様々な内容を扱っている。

○初任者1人にかかる校外研修の年間指導日数

小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
16.9日	16.9日	17.3日	17.0日

## 1. 目的

教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図る

## 2. 対象者

公立の小学校等の教諭等（指標や教員研修計画等の研修体系を踏まえ任命権者の責任で決定）

※指標とは、地域の実情に応じ、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

※教員研修計画とは、指標を踏まえ、校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画

## 3. 実施者

任命権者（都道府県・指定都市教育委員会、大阪府豊能地区教職員人事協議会）

※ただし、中核市は、中核市教育委員会が行う

※幼稚園については、任命権者（ただし、指定都市以外の市町村の設置する幼稚園については都道府県教育委員会）

## 4. 根拠法 教育公務員特例法第24条（平成29年度から実施）

## 5. 研修内容 任命権者が定める

＜十年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修の前身）について文部科学省が教育委員会に示した目安＞

※中堅教諭等資質向上研修においては、日数の目安を示していない

### I. 長期休業期間等の研修

日数：20日間程度

※幼稚園については、10日程度

場所：教育センター等

講師：ベテラン教員、指導主事

内容：教科指導、生徒指導等に関する研修

### II. 授業期間の研修

日数：20日間程度

※幼稚園については、10日程度

場所：主として学校内

指導助言：校長、教頭、教務主任等

内容：授業研究、教材研究等

## 中堅教諭等資質向上研修の実施状況

### ○研修対象者数

小学校：14,207人 中学校：8,065人  
 高等学校：4,739人 特別支援学校：2,667人  
 幼稚園：583人 幼保連携型認定こども園：318人 計30,579人

### ○研修の年間実施日数（平均）

小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	幼稚園	幼保連携型認定こども園
21.5日	21.5日	21.3日	20.6日	13.3日	12.4日

### ○研修内容

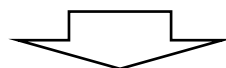
教科指導、教育課程の編成、主体的・対話的で深い学び、生徒指導、いじめ防止、不登校対応、特別支援教育、人権教育・男女共同参画、公務員倫理・服務、学級経営など地域の実情に応じて様々な内容を扱っている。

## ○ 十年経験者研修の見直し（教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行））

十年経験者研修を**中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化**を図るとともに、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修とする。

## ○ 初任者研修に係る教職員定数の基礎定数化（義務標準法の一部改正（平成29年））

初任者研修に係る加配定数を2026年度までに漸次6人に1人の割合で基礎定数化し、初任者に対する指導体制を安定的に確保。



拠点校方式による初任者のみを対象とした指導に加え、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながら**チーム内で学びあう中で初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式**における研修のコーディネーター等としての活用等が可能に。

## ○ 初任者研修の弾力化（初任者研修の弾力的実施について（平成30年6月26日通知））

- 各地域における初任者研修を含めた若手教員に対する研修全体の実施状況等を踏まえ、**初任者研修の校内研修の実施時間及び校外研修の実施日数を弾力化**。
- 教職大学院修了者、採用前に臨時的に任用された講師等の勤務経験者、「教師養成塾」出身者等に対する**個別的対応の促進**。

## ○ 「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について」（令和元年6月28日通知）

- 教員研修計画の策定に際して、単に教員等が受講する研修の絶対量のみが増加し、教員等の多忙化に拍車をかけるようなことにならないよう配慮すること。
- 都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の**研修の整理**等、夏季等の長期休業期間中の業務としての**研修の精選**を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。
- 実施時期の調整や**I C Tを活用したオンライン研修の実施**などの工夫をすることにより、教師がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。その際、**免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修をはじめとする現職研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進**を図ることも、教員の負担の軽減に効果的であること。
- 教師が確実に休日確保できるようにする観点からも、初任者研修・中堅教諭等資質向上研修について、**実施時間及び日数を弾力的に設定**すること。





# 独立行政法人 教職員支援機構

令和3年度運営費交付金:1,212百万円  
令和2年度運営費交付金:1,215百万円

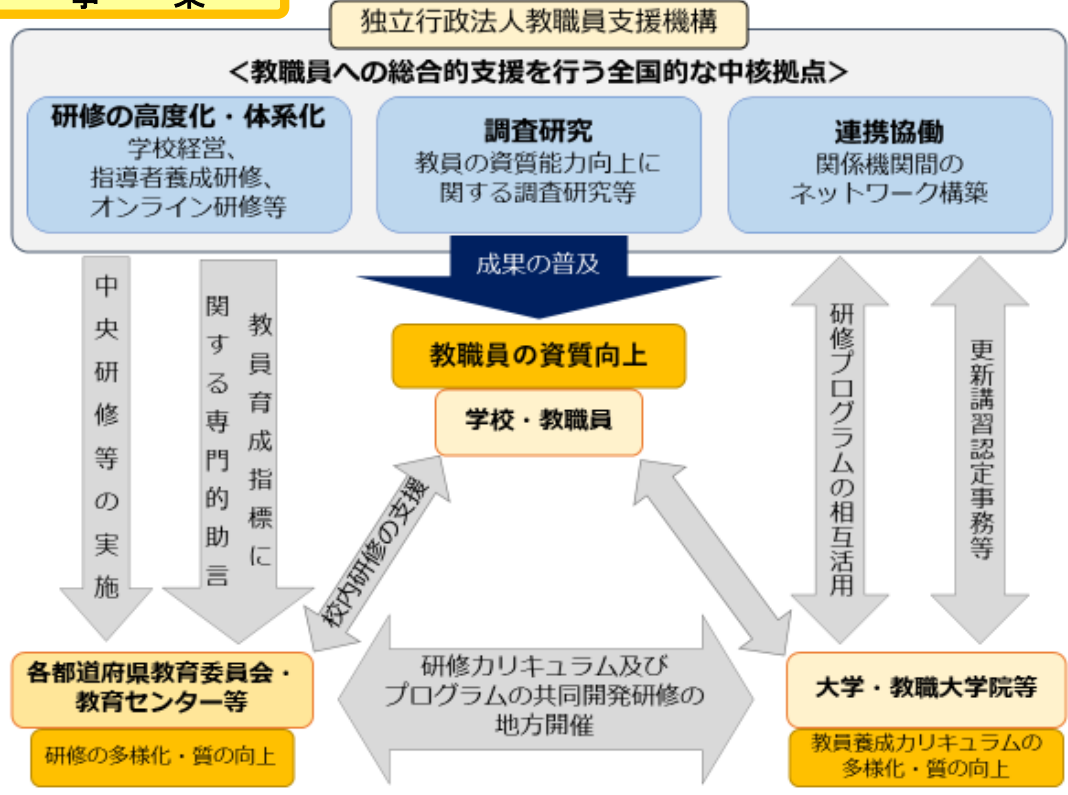
## 設立経緯

平成13年に設立された「独立行政法人教員研修センター」を前身とし、平成28年11月に独立行政法人教員研修センター法（平成12年法律第88号）等が一部改正されたことを受け、平成29年4月1日より新たに発足。

## 目的

全国の教職員の養成・採用・研修を担う関係機関との中核拠点として、研修の実施のみならず、各都道府県教育委員会や教育センター及び大学・教職大学院等と連携・協力体制を構築し、研修の高度化・体系化の促進を図るとともに、教員の資質能力の向上に関する調査研究とその成果の普及その他の支援を行うことにより、教職員の資質の向上を図ることを目的。

## 事業



## 教職員支援機構研修一覧

1. 学校経営力の育成を目的とする研修
  - ・教職員等中央研修（校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、4～8年目教員育成研修、事務職員研修）
2. 学校経営に関する基盤強化を目的とする研修
  - ①学校のマネジメントを推進する基盤研修
    - ・学校組織マネジメント研修
    - ・カリキュラム・マネジメント開発研修
  - ②生徒指導及び教育相談を推進する基盤研修
    - ・生徒指導基幹研修
    - ・教育相談基幹研修
    - ・いじめの問題理解基幹研修
  - ③児童生徒の統合的な発達を促進する基盤研修
    - ・幼児教育専門研修
    - ・道徳教育推進研修
    - ・人権教育推進研修
3. 研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修
  - ④児童生徒の安全・健康を促進する指導者養成研修
    - ・体力向上マネジメント指導者養成研修
    - ・健康教育指導者養成研修
    - ・食育指導者養成研修
    - ・学校安全指導者養成研修
  - ⑤学校のグローバル化を促進する指導者養成研修
    - ・外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修
    - ・小学校における外国語教育指導者養成研修
  - ⑥現代の教育課題に対応する指導者養成研修
    - ・学校教育の情報化指導者養成研修
    - ・キャリア教育指導者養成研修
4. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助
  - ・外国語指導助手の招聘に関する事業
  - ・英語教育海外派遣事業
  - ・産業・情報技術等指導者養成事業
  - ・産業教育実習助手資質向上事業
  - ・産業・理科教育教員派遣事業