

『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
(審議経過報告) (素案)

目次

第Ⅰ部 総論	2
1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿	2
(1) 令和3年答申で示された、実現すべき教師及び教職員集団の姿	2
(2) 新たな教師の学びの姿	3
(3) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団	4
2. 子供たちの多様化と社会の変化	5
(1) これまでの学校教育における教師・教職員集団への評価	5
(2) 子供たちの多様化	6
(3) Society5.0とポストコロナ時代の新たな学び	6
(4) 令和の「日本型学校教育」に向けた取組み	7
(5) 「教師不足」の現状	8
(6) 他の会議体等からの提言・要請	9
3. 教員養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態	10
(1) 養成	10
(2) 免許	13
(3) 採用	17
(4) 研修	20
第Ⅱ部 各論	22
1. 養成	22
(1) 教師に求められる基礎的な資質能力と教職課程の見直し	22
(2) 特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用	23
(3) 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化	24
(4) 教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進	24
2. 免許	26
(1) 特別免許状制度	26
(2) 教員資格認定試験	27
(3) 多様な専門性を持つ社会人をより積極的に採用しやすくなるような環境整備	27
3. 採用	29
(1) 教職への志望動向に関する実態把握	29
(2) 人物重視の多面的な採用選考	29
(3) 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方	29
(4) 効果的・効率的な教員採用選考試験の実施	30
4. 研修	31
(1) 新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制整備	31
(2) 学校管理職（特に校長）に求められる資質能力の明確化	31

第 I 部 総論

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

(1) 令和 3 年答申で示された、実現すべき教師及び教職員集団の姿

- 「令和の日本型学校教育」を担う教師の姿は、①環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている、②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、③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。
- 教職員集団の姿は、多様な人材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し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている。
- また、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、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。

令和 3 年 1 月 26 日の中央教育審議会答申「『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～」(以下、「令和 3 年答申」という。)では、2020 年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方と、それを担う教師及び教職員集団のあるべき姿を示している。

具体的には、2020 年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とし、その姿を、「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」と定義した。

その際、教師及び教職員集団の理想的な姿として、以下の 3 点を示している。

- 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とがチームとなり、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。

この際、教師及び教職員集団の理想的な姿を実現するために必要な、教職員の養成・採用・研修等の在り方については、引き続き検討が必要な事項として整理されたところである。このため、文部科学大臣は、令和3年3月12日に「『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」包括的な諮問を行った。主な検討項目は、①教師に求められる資質能力の再定義、②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方、③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し、④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化、⑤教師を支える環境整備の5つである。

(2) 新たな教師の学びの姿

- 新たな教師の学びの姿として、「主体的な姿勢」、「継続的な学び」、「個別最適な学び」、「協働的な学び」が挙げられる。

高度な専門職である教師は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努める義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている。

今後の教師の学びの在り方及びそのために必要な環境の構築については、令和3年11月15日に取りまとめた「『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 - 審議まとめ -」（以下、「審議まとめ」という。）の中で、以下のとおり示している。

「新たな教師の学びの姿」については

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」

● 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」を掲げている。

また、一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築については

- 任命権者又は学校管理職による、教師が自らの職務上の地位について心配することなく、新たな学びに参加しやすくなる資源を獲得できるような環境整備、業務の調整等
- 任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な「対話」
- 質の高い有意義なコンテンツの提供
- 学びの成果の可視化と組織における積極的な活用
- デジタル技術の積極的な活用

を示している。

(3) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団

- 学校組織のレジリエンスを高めるために、教職員集団の多様性が必要。
- 教師一人一人の専門性向上と、民間企業等の勤務経験のある教師などを取り込むことで、教職員集団の多様性が一層向上。
- 学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性の確保、教職員の多様性を配慮したマネジメントも不可欠。

学校が、直面する様々な教育課題を克服できる組織として進化するためには、組織のレジリエンス¹を高めることが重要であり、構成要素の一つとして、教職員集団の適度な多様性が必要である。そのためには、教師一人一人の専門性を高めるとともに、学校組織が多様な専門性や背景を持つ人材との関わりを常に持ち続けるとともに、そうした人材を積極的に取り込んでいくことが重要である。

学校現場においては、学校との関わりの度合い（頻度や業務内容等）に応じて、社会人等多様な人材が参画している。近年では「チーム学校」という概念が定着し、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員、特別支援教育支援員、教員業務支援

¹「レジリエンス」は、「様々な困難から立ち直る力」という定義が一般的であり、「様々な変化に対応できるような多様性」、「変化に迅速かつ効率良く対応できるネットワーク・関係性」、「多少の変容でシステム・組織全体に深刻なダメージを受けない程度の冗長性」の3点が中心概念であり、単なる現状への回帰という性質ではなく、“危機・大きな変化”の後に組織が積極的に変化すること、つまり以前よりも成長することも包含した動的概念であるという捉え方もなされてきている。(福嶋真治「チームとしての学校」施策におけるレジリエンス概念の意義(2021))

員などが学校に定期的に通い、様々な業務に従事している。今後は、専門的な知識・経験を活かし、教師として勤務する民間企業等の勤務経験者が増加することで、教職員集団の多様性が一層向上されることになる。

もちろん、教職員集団を多様にしただけでレジリエンスが強化されるわけではなく、学校管理職のリーダーシップの下で、目標の明確化、心理的安全性の確保、教職員の経歴・背景の多様性を考慮したマネジメントなども不可欠である。

特に「心理的安全性」の確保は、様々な課題に対応できる質の高い教職員集団を形成するために不可欠である。働き方改革を通じて学校全体が抱える業務量を見直し、安全・安心な勤務環境を実現するのみならず、萎縮せずに意見を述べたり、前例や実績のない試みに挑戦する教師を支援できる環境を醸成したりすることで、学校内外で発生した問題を教職員が一人で抱え込むことなく、組織としてより最適な解を導き出すことが可能になる。

教職員集団としての力を十分に発揮するためには、学校管理職の役割が一層重要となる。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、令和の日本型学校教育においては特に、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。

また、学校管理職のマネジメントについても、学校で働く人材の多様性が進む中で、質的な転換が求められる。校長をはじめとする学校管理職には、経歴や職種等の違いにより自らと異なる視点を持つ教職員の意見を軽視するのではなく、互いの強みを活かす組織づくりが求められる。

2. 子供たちの多様化と社会の変化

既に令和3年答申の中でも示しているが、「日本型学校教育」と言われる我が国の学校教育の成果、そして変化する時代の中で直面する課題について簡潔にまとめると以下のとおりである。

(1) これまでの学校教育における教師・教職員集団への評価

子供たちの知・徳・体を一体で育む「日本型学校教育」において、教師の役割は、学習指導のみならず生徒指導等の面でも主要な役割を担い、様々な場面を通じて、子供たちの状況を総合的に把握し、指導を行うことである。全ての子供たちに一定水準の教育を保障する平等性の観点、子供たちに対

し、学校給食や課外活動なども含め広範囲にわたる全人的な教育を提供している観点から、国際的にも高く評価されてきた²。一方、教師の勤務時間は OECD 加盟国の中でも最長である³。子供のためであればと頑張る教師の献身的な姿勢と、社会の変化や要請を踏まえ、学校の役割が過度に拡大していく中で、教師が抱える業務も増えてきた。

(2) 子供たちの多様化

既に令和 3 年答申をはじめ過去の中央教育審議会の答申でも示しているように、特別支援学校や小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒、小・中・高等学校の通常の学級に在籍しながら通級による指導を受けている児童生徒は増加している。また、特定分野に特異な才能のある児童生徒の存在も指摘されている。日本語指導を必要とする児童生徒も増加し、相対的貧困状態にあるとされる子供も一定程度存在している。ヤングケアラーと言われる本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話を日常的に行っている子供たちの存在も明らかになっている。

教師一人一人が個々の児童生徒の多様な教育ニーズに対応した学びを提供するだけでなく、学校自体が、子供たちの多様性を受容でき、それに対応できる組織になっていることも必要である。

(3) Society5.0 とポストコロナ時代の新たな学び

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 Society 5.0 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である。時代が今後どのようなものになってしまうのかは予測困難であるが、少なくとも考えられるのは、様々な分野で発生する予測のできない非連続的な変化であり、そうした社会に対して教師や学校は、変化に背を向けるのではなく、訪れる変化を前向きに受け止めていくことが必要である。

一方、過去の国際的な比較⁴では、児童生徒に課題や学級での活動に ICT を活用させている教師の割合が低いとの結果が示されており、「批判的に考える必要がある課題を与える」「明らかな解決法が存在しない課題を提示する」といった指導実践を行っている教師の割合も、他国に比べ著しく低いという結果が出ていた。

² OECD「Education Policy Review of Japan : Building Bridges Towards 2030」(平成 30 (2018)年7月 27 日)

³ OECD「国際教員指導環境調査(TALIS)2018 調査結果 vol.1」(令和元年 6 月 19 日公表)

⁴ OECD「国際教員指導環境調査(TALIS)2018 調査結果 vol.1」(令和元年 6 月 19 日公表)

子供たちについても、数学や科学に関するリテラシーは引き続き世界トップレベルである一方、言語能力や情報活用能力、デジタル時代における情報への対応⁵などの課題があり⁶、子供たちのデジタルデバイスの使用について、我が国では、学校よりも家庭が先行し、「遊び」に多く使う一方「学び」には使わない傾向が明らかになっていた。

その中で、Society5.0 とポストコロナ時代の新たな学びにおいて、GIGA スクール構想に基づく、1人1台端末等の ICT 環境の整備が進められ、令和3年3月に概ね全ての小中学校等において整備が完了した。

令和4年度入学者から新しい高等学校学習指導要領が実施され、共通必修科目「情報Ⅰ」が開始されるとともに、中学校で1人1台端末を活用した学びを経験した生徒が高等学校に入学してきたところである。一方、これまでの高等学校の情報科の指導については、令和2年度の調査では臨時免許状や免許外教科担任で対応している事例も確認されており、より一層の指導の充実を図る観点から、外部人材による支援や研修用教材の作成等様々な取り組みを行っているところであるが、更なる取り組みが求められている。

(4) 令和の「日本型学校教育」に向けた取り組み

直面する各種課題に対応するための取組としては、既に「新学習指導要領等の全面実施」、「学校における働き方改革」、「GIGA スクール構想」、「小学校における学級編制の標準の引き下げ」といった新たな施策が進められている。

平成29年～31年にかけて改訂された学習指導要領等が、幼稚園は令和元年度、小学校等は令和2年度、中学校等は令和3年度から全面実施され、高等学校等についても、令和4年度入学者から年次進行で実施されたところである。

学校の働き方改革の推進についても、平成28年に実施された教員勤務実態調査の結果を踏まえて審議された「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関する総合的な方策について（答申）」（平成31年1月25日 中央教育審議会）に基づく様々な取組に加え、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げすること等を内容とする「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の一部を改正する法律」を踏まえ

⁵ 複数の文書や資料から情報を読み取って根拠を明確にして自分の考えを書くこと、テキストや資料自体の質や信ぴょう性を評価することなど

⁶ OECD「生徒の学習到達度調査 2018年調査(PISA2018)」

た各自治体での条例整備等に取り組んでいる。こうした取組によって、教師の勤務状況について、文部科学省の調査結果では、時間外勤務は平成30年以降、一定程度改善状況にあり、学校における働き方改革の成果が着実にしつつあるものの、依然として長時間勤務の教職員も多く、引き続き取組を加速させていく必要がある。

また、GIGA スクール構想に基づく一人一台環境の実現や、公立小学校における35人学級の計画的整備など教職員定数の改善により、児童生徒一人一人の個別最適な学びと、協働的な学びの一体的な充実を実現していくことが重要である。GIGA スクールについては、災害や感染症の発生等による学校の臨時休業等の緊急時においても不安なく学習が継続できるという観点からも、学びの保障につながるものである。

こうした取組の進展も念頭に、冒頭に示した「令和の日本型学校教育」における教師及び教職員集団の姿を、教員養成・免許・採用・研修に関する制度面や運用面での見直しを通じて実現していくことが求められている。

(5) 「教師不足」の現状

近年、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（配置数）が、各都道府県・指定都市等の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（配当数）を満たしていない、いわゆる「教師不足」が生じていることが課題となっている。文部科学省が令和3年度に初めて全国規模で実施した「『教師不足』に関する実態調査」

（令和4年1月公表）の結果によると、令和3年度始業日の「教師不足」の人数は2,558人⁷、5月1日時点で2,065人⁸の教師の不足が発生していることがわかった。「教師不足」の状況は学校種や自治体によっても大きく異なる⁹。

「教師不足」を引き起こす要因としては、教育委員会に対し行ったアンケートにより、産休・育休取得者数や特別支援学級数の見込み以上の増加により、必要な臨時的任用教員数が見込みより増加したことや、近年の大量退職に伴う採用者数の増加により、講師名簿登録者がすでに正規採用されたこと

⁷ 内訳は、小学校1,218人(不足率0.32%)、中学校868人(同0.40%)、高等学校217人(同0.14%)、特別支援学校255人(0.32%)

⁸ 内訳は、小学校979人(不足率0.26%)、中学校722人(0.33%)、高等学校0.10%、特別支援学校205人(同0.26%)

⁹ 0と報告した自治体は小学校で13、中学校で16あるのに対し、不足率が1%を超える自治体も小学校で1、中学校で4存在する。

により、講師名簿登録者数が減少していることが主な要因として認識されている。

「教師不足」の状況は、児童生徒等の学びに支障をきたすことになりかねない重大な問題となっている。特に、学校現場においては、学級担任を担う教師に一人でも欠員が生じれば、必ず誰かがそれを埋めるために業務を増やさざるを得ない状況となる。また、そのような背景から、産休・育休を取得することが同僚の負担につながるという心理的負担になりかねない状況となっているという声も少なくない。特に、近年大量採用を行った自治体においては、若年の教師も多く、産休・育休の取得者数は今後も大きく増加することが見込まれており、引き続き、代替教員の安定的な確保が必要となってくる。

今後、児童生徒等の充実した学びを保障し、学校現場が持続的な組織、魅力的な組織であり続けるためにも、「教師不足」の解決を図ることが急務となっている。

(6) 他の会議体等からの提言・要請

折しも、学校教育に対する高い社会的関心を背景に、他の会議体からも提言や要請がなされている。教員養成・採用・研修等の方向性の検討に当たり踏まえるべき政府全体の戦略について概観する。

- 「経済財政運営と改革の基本方針 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～（令和4年6月7日閣議決定）」においては、「教育DXと連動した教育のハード・ソフト・人材の一体的改革」の具体策として、「外部人材の柔軟な確保・活用を含む教師が安心して本務に集中できる環境づくりや研修高度化を含む教師の資質向上等」が脚注に掲げられている。また、その際には、「教師不足解消に留意」することが記載されている。
- 「規制改革実施計画」（令和4年6月7日閣議決定）においては、「外部人材の積極活用を通じた社会とつながる質の高い学びの実現」を掲げ、制度見直しの検討・実施や既存の制度の活用促進に関する具体的な方向性が示されている¹⁰。

¹⁰ 教員資格認定試験の試験区分の拡大や実務経験を加味した一部試験の免除などの見直し、特別免許状の授与手続や授与基準の透明化の促進、全都道府県で国の指針を踏まえた特別免許状の授与基準が策定されている状況の確保、特別免許状等による外部人材の登用や普通免許状を保持する新卒者の入職を促進するために必要な方策の検討など

- 内閣府総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキング・グループが公表した「Society 5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ」（令和4年6月2日）においても、子供の特性を重視した学びの「時間」と「空間」の多様化、探究・STEAM教育を社会全体で支えるエコシステムの確立のために必要な施策・方向性として、理数やICT・プログラミングなどの専門家の活用に向けた教員免許制度の改革や教職課程の見直しなどが提言されている¹¹。
- 教育未来創造会議の「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」（令和4年5月10日）では、理数教育や情報教育の充実の観点から、各都道府県等による博士課程修了者やIT人材等の高い資質・能力を有する者への特別免許状の授与や教員採用の促進、多様な人材の教員免許の取得、教職課程の内容の多様化・弾力化、兼職兼業、クロスアポイントメント（複数機関への所属）、回転ドア方式雇用などの導入も含めた教員免許や教職員勤務に関する制度や運用の見直しが提言されている。

これらの提言・要請においては、「令和の日本型学校教育」が掲げる理念はおおむね共有されている。一方、具体的な養成・採用・研修等の在り方については、様々な問題意識から改革の必要性が提言されている。

3. 教員養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

教員養成、免許、採用、研修に関する制度の概観は以下のとおりである。この中には、令和の「日本型学校教育」を実現する観点から、令和3年3月の諮問以降に実施された制度改正も多く含まれている。

(1) 養成

- 普通免許状を取得するためには、原則、教職課程で所定の単位(教育実習を含む。)の修得が必要。

¹¹ 「教員免許制度の改革や教職課程の見直しを実施し、特定分野に強みのある教員の養成や、理数やICT・プログラミングなどの専門家など、多様な人材・社会人が学校教育に参画し協働できる流動性の高い教員組織へ転換する。また、特別支援教育に関する専門性など教師の基礎的資質の更なる向上を図る」、「理数分野の博士号取得者や企業の理数分野の研究者なども含め理数リテラシーの高い教師による理数指導の充実につながるよう、より柔軟な特別免許状の活用の促進などの教員免許制度改革を進めるとともに、理数の専科指導体制の充実を図っていく」、「教科本来の深い学びや実社会につながる学びや探究活動を展開するため、理数分野の博士号取得者や企業の理数分野の研究者などの専門的な知見のある人が学校教育に参画しやすくなるよう、教員免許制度を改革」

- 教育実習は、教員養成大学・学部では大学3年後期に、一般大学・学部においては大学4年前期に実施。一部は「学校体験活動」で代替可能。
- 国立の教員養成大学・学部は44大学44学部。教員就職率は65.2%。
- 小学校免許の教職課程を有する大学数は249(令和3年度)。10年間で私立が3割増加。

① 制度の概要及び実態

我が国の教員養成は、大学における養成の原則（教員養成は大学において行うことを基本とする）及び開放制の原則（教員養成を目的とする学位課程に限らず国立・公立・私立のいずれの大学でも、あらゆる学位課程において教職課程を設置し、教員養成を行うことができる）を採用しており、一般大学と教員養成系大学とがそれぞれの特色を發揮しつつ行っている。

国立の教員養成大学・学部は、現在44大学44学部が設置されており、令和3年度の入学定員は12,469人、うち教員養成課程10,951人である¹²。教員就職率¹³（令和3年3月卒業生は65.2%（正規採用48.3%、臨時的任用16.9%））であり、教員採用ニーズが高まっている中であって全体的には伸び悩んでいる傾向にある一方、正規採用に限れば増加傾向にある¹⁴。

小学校教諭一種免許状の認定課程を有する大学数は249（令和3年度）であり、10年前と比較して、私立大学による設置が3割増加している¹⁵。

教員免許のうち、普通免許状を取得する際には、大学等において学士の学位等の基礎資格を得るとともに文部科学大臣が認める課程（教職課程）において所定の単位を修得する必要がある。

教職課程には、①教科及び教科の指導法に関する科目¹⁶、②教育の基礎的理解に関する科目、③道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目、④教育実践に関する科目（教育実習を含む。）、⑤大学が独自に設定する科目の5つの科目区分があり、教育職員免許法及び

¹² 残りの1,518人は新課程（都道府県教育委員会の教員採用数の減少などによる教員就職率の低下に伴い、昭和62年度から教員養成課程の一部を教員以外の職業分野の人材や高い教養と柔軟な思考力を身につけた人材を養成することを目的とした課程として改組したもの）の定員である。

¹³ 卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合。

¹⁴ 平成23年3月卒業生の教員就職率は、70.6%。

¹⁵ 令和3年度：国立52、公立5、私立192、平成28年度：国立52、公立4、私立178、平成23年度：国立51、公立3、私立153

¹⁶ 幼稚園教諭については「領域及び保育内容の指導法に関する科目」、養護教諭については「養護に関する科目」、栄養教育については「栄養に係る教育に関する科目」

教育職員免許法施行規則において、区分ごとの最低修得単位数を設定している。

このうち、教育実習については、事前・事後指導の1単位に加え、幼稚園・小・中学校では4単位（120～180時間：3～4週間程度）、高校では2単位（60～90時間：2～3週間程度）であり、通常は教員養成大学・学部では大学3年の後期、一般大学・学部では大学4年の前期に実施されることが多い。また、一部を「学校体験活動¹⁷」で代替することが可能である。

教員免許状の取得に必要な単位数については、これまでも総単位数を増加させないことを前提として、新たな教育課題に対応できるよう教職課程の内容を精選・重点化してきた。具体的には、平成28年11月の教育職員免許法の改正及び平成29年11月の教育職員免許法施行規則の改正により、教科に関する科目と教職に関する科目の「大きくくり化」や、特別支援教育の必修単位数をはじめとする教職課程の内容の充実を図るとともに、教職課程のうち「教職に関する科目」において共通的に修得すべき資質能力を明確化した教職課程コアカリキュラムを作成した。改正法令及びコアカリキュラムを反映した教職課程については、審査・認定のプロセスを経て、令和元年度（平成31年度）の入学生より適用されている。

② 「令和の日本型学校教育」実現に向け、既に実施した制度改正

教員養成フラッグシップ大学の創設

「令和の日本型学校教育」を実現する観点から既に実施された制度改正としては、「教員養成フラッグシップ大学」がある。

教員養成フラッグシップ大学には、新たな社会の到来を見据え、教育現場や教育行政、NPOや企業、関連分野の学問研究において優れた業績や実績を有する他大学や研究機関等と緊密に連携しつつ、新しいプログラムを研究・開発するなどの先導的・革新的な取組を行うとともに、取組から得られた知見を他の教員養成大学や教職課程を有する大学に展開し、我が国の教員養成の在り方を変革していく牽引役となることが求められている。

このため、Society5.0時代にふさわしい教員養成カリキュラムの研究開発を行うために特別の授業内容、指導方法等を積極的に取り入れることができるよう、指定大学に対する教職課程の認定に関する特例が新設されるとともに、令和4年3月に4つの大学が指定されたところである。

¹⁷ 学校における教育活動その他の校務に関する補助、または、放課後・休日等の学習その他の活動の補助、を体験する活動。

介護等体験の対象施設の拡大

令和3年4月に、小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律施行規則を改正した。これにより、介護等の体験を行う施設の対象を、特別支援学級や通級指導教室、不登校児童生徒の学習活動に対する支援する公立の教育施設、放課後等デイサービス等にまで拡大される。

教職課程における義務教育特例の創設

また、小学校の免許保有を促す観点から、令和3年8月に教育職員免許法施行規則等の改正及び教職課程認定基準を改正した。具体的には、小学校と中学校の教職課程の間において科目や専任教員の共通化の範囲を拡大（義務教育特例）するとともに、小学校免許状の教職課程の設置の際の科目開設や専任教員配置の要件の緩和を行った。本改正は令和4年4月から適用されており、今後こうした特例を活用しながら、教職課程において小学校と中学校の免許を同時に取得される取組が期待される。

教職課程におけるICT活用に関する内容の充実

ICT活用に関しては、令和4年度より新たに「情報通信技術を活用した教育の理論及び方法」を必修単位化したほか、これまで必修であった「情報機器の操作」についても、「数理・データサイエンス・AIに対応した科目」との選択制にし、「教職実践演習」においてもICTを活用した演習（例えば模擬授業等）を行うことにするなど、教職課程の各段階を通じて内容の充実を図っている。

教職特別課程の修業年限の弾力化

本部会の審議まとめ及び文部科学省における検討等を踏まえ、政府が国会に提出、5月11日に成立した「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案」の中では、主として社会人を対象とする教職特別課程（普通免許状の授与を受けるために必要な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）について、修業年限を1年以上に弾力化する改正が行われている（同年7月1日施行）。

(2) 免許

- 教員免許状には、普通免許状、特別免許状、臨時免許状の3種類が存在。いずれも、原則として都道府県教育委員会が授与。免許状の種類と教師の処遇（給与の決定等）や働き方（兼職・兼業等）とは、直接連動しない。

- 普通免許状の授与件数は約 19 万件(令和2年度)、教員免許取得者実数(大学により直接養成された者)は、約 10 万人(令和元年度)。この5年間で幼・中・高では減少傾向、小学校は横ばい。特別支援学校は1割強増。
- 既に免許を有し、勤務経験がある場合、より少ない単位で他の免許の取得が可能。幼・小・中・高は9割以上が大学において所定の単位を修得し、卒業することで取得したもの。これに対し、特別支援学校の免許状については、約6割が既に取得している他の免許を基礎として、追加の単位修得により授与されたもの。
- 中学校の教科別(標準授業時数を踏まえた比較)では、保健体育、音楽、社会の授与件数が多いのに対し、技術、数学、理科が少ない。
- 特別免許状は、優れた知識経験等を有する社会人を教師として学校現場に迎え入れるための制度。授与件数は 237 件(令和2年度)であり、増加傾向にあるものの、絶対数が極めて少ない。
- 臨時免許状は、他の免許状を有する者を採用できない場合に限り、授与可能。授与件数は 9,050 件(令和2年度)。この5年間で小学校は3割増、高等学校は減少。都道府県による偏りも大きい。

① 制度の概要及び実態

我が国の教員免許制度は、勤務する学校種と担任教科に相当する免許状を保有することを必須とする「相当免許主義」を採用している。教員免許状には、普通免許状、特別免許状、臨時免許状の3種類があり、いずれの免許も都道府県教育委員会が授与している。

なお、所有する免許状の種類と教員の処遇や身分取扱いとは直接連動しない。特別免許状や臨時免許状により公立学校で指導する教師であっても、任用される職に応じた職務と責任に応じて処遇され、兼職・兼業についても、任用根拠や勤務形態等に応じ、普通免許状所有者と同等に扱われる。

普通免許状

普通免許状は、大学等で必要な単位を取得し、所要資格を得て必要な書類を添えて申請を行うことにより授与されるものであり、全国の学校で有効である。普通免許状には、専修免許状(大学院修了相当)、一種免許状(大学卒業相当)、二種免許状(短期大学卒業相当)の3つの区分があるが、指導可能な範囲に違いはない。既に教員免許状を有する場合は、一定の教員経験

を評価し、通常より少ない単位数の修得により、上位区分¹⁸、隣接学校種¹⁹、同校種他教科²⁰の免許状の授与を受けることができる。この場合の必要単位は、大学の教職課程以外に、免許法認定講習・公開講座・通信教育で修得することも可能である。

また、独立行政法人教職員支援機構が実施する教員資格認定試験を経る方法もある（幼稚園2種、小学校2種、特別支援学校自立活動1種のみ²¹）。この合格者は、都道府県教育委員会に申請することにより、当該免許を授与される。

普通免許状の授与件数は、187,070人²²（令和2年度）であり、5年前と比較すると、幼稚園、中学校、高等学校ではやや減少傾向、小学校は横ばいであり、特別支援学校は1割強増加している²³。取得方法別では、大学等における直接養成により授与されるものが、幼・小・中・高でいずれも9割を超える一方、特別支援学校教諭免許状の場合、約5割が既に隣接校種等の免許状を取得している者が、現職教育により新たに免許状を取得したものである。

大学が直接養成する場合、卒業と同時に複数校種の免許状を取得する者も多い。大学等新規卒業者のうち教員免許取得者実数は約10万人（令和元年度）であり、5年前に比べやや減少している。

教科別では、中学校では保健体育、社会、外国語、高校では保健体育、理科、外国語の順で授与件数が多い。ただし、中学校における標準授業時数を加味した比較²⁴では、保健体育、音楽、社会が多いのに対し、技術、数学、理科の授与件数が少ない。また、中学校又は高校の教員免許を有する者は、小学校で相当教科の専科指導が可能であり、令和2年度で7,431人が担当しているが、音楽、美術又は外国語の免許を有する者によるもので約8割を占める。

¹⁸ 中学校教諭一種免許状(数学)を保有する者は、3年の勤務経験+15単位で中学校専修免許状(数学)が取得可能。

¹⁹ 中学校教諭一種免許状(数学)を保有する者は、3年の勤務経験+12単位で小学校教諭二種免許状が、3年の勤務経験+6単位で特別支援学校教諭二種免許状が取得可能。

²⁰ 中学校教諭一種免許状(数学)を保有する者は、28単位で中学校教諭一種免許状(理科)が取得可能。

²¹ 令和6年度以降の特別支援学校教員資格認定試験については、当面休止。

²² 内訳は幼稚園44,225人、小学校28,187人、中学校44,297人、高校52,629人、特別支援学校12,300人、養護教諭3,934人、栄養教諭1,471人、特別支援学校自立教科等27人。(文部科学省「令和2年度教員免許状授与件数等調査結果」)

²³ 平成27年の普通免許状授与件数は211,960件であり、内訳は幼稚園51,658人、小学校28,371人、中学校50,798人、高等学校63,690人、特別支援学校10,702人、養護教諭4,725人、栄養教諭1,975人、特別支援学校自立教科等41人(文部科学省「平成27年度教員免許状授与件数等調査結果」)

²⁴ (普通免許授与件数)÷(中学校3年間の標準授業時数)の比較

特別免許状

特別免許状は、普通免許状を有していないが、担当教科に関する専門的な知識経験・技能を有し、かつ、社会的信望、教員の職務に必要な熱意と識見を有する者に対し授与される免許であり、有効範囲は授与を受けた都道府県内の学校に限られる。授与を受けるためには、その者を教師として任命・雇用しようとする者（教育委員会、学校法人等）の推薦が必要であり、学識経験者から意見を聴取した後、教育職員検定を経て授与される。

特別免許状の授与件数は237件（令和2年度）であり、5年前と比べ増加しているものの、他の免許と比較して低水準である。また、特定の学校種（高校）や教科（外国語や看護）に偏っているとの指摘もある。

臨時免許状

臨時免許状は、「他に有効な普通免許状を有する者を合理的な範囲の努力により採用することができない」場合に限り、教育職員検定を経て授与される免許であり、有効範囲は授与を受けた都道府県内の学校に限られる。また、有効期限は3年間²⁵である。

臨時免許状の授与件数は9,050件²⁶（令和2年度）であり、5年前と比べ、小学校における授与件数が約3割増加している一方、高校における授与件数は減少している²⁷。また、都道府県による偏りも大きく、小学校で0件という自治体が5つある一方、約400件に上る自治体も2つ存在する。

免許主義の例外

免許主義の例外として、特別非常勤講師制度と、免許外担任制度がある。

特別非常勤講師は、教員免許状を有しない人が多様な専門的知識・経験を有する人を教科の学習に活用する制度であり、非常勤講師として、教科の領域の一部を担当することができる。

免許外担任制度は、中学・高校において、相当免許状を所有する者を教科担任として採用できない場合に、校内の他教科の教員免許状を所有する教師が、1年に限り、免許外教科の担任をすることができる制度である。

²⁵ 当分の間、相当期間にわたり普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、都道府県が教育委員会規則を定めることにより、有効期間を6年とすることが可能。

²⁶ 内訳は幼稚園230人、小学校3,774人、中学校1,976人、高校2,364人、特別支援学校562人、養護教諭134人、特別支援学校自立教科等10人。（文部科学省「令和2年度教員免許状授与件数等調査結果」）

²⁷ 平成27年の臨時免許状授与件数は8,578件であり、内訳は幼稚園261人、小学校2,951人、中学校2,072人、高等学校2,570人、特別支援学校589人、養護教諭116人、特別支援学校自立教科等19人（文部科学省「平成27年度教員免許状授与件数等調査結果」）

② 「令和の日本型学校教育」実現に向け、既に実施した制度改正

教員免許更新制の発展的解消

「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」によって、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現する体制を構築することとした。これにより、普通免許状及び特別免許状については、令和4年7月1日の時点で有効な免許（休眠状態のものも含む。）については、同日以降、有効期間の定めのないものとなる。

また、更新をしなかったことにより失効した免許についても、都道府県教育委員会に再授与申請手続を行うことで、有効期限のない免許状の授与を受けることが可能となる²⁸。

他の学校種の普通免許状の授与を受ける際に必要な最低在職年数の緩和

あわせて、同法によって、普通免許状を有する者が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な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を拡大した。これにより、例えば、中学校教員が小学校で専科指導を行った場合の経験も、最低在職年数に通算できることとなり、現職教員の小中免許両方の保有が促されることになるほか、日本人学校や、JICAの海外協力隊で外国の教員として勤務した経験を加算することが可能になり、多様な経験を積んだ教師の幅広い登用が促進されることになる。

特別免許状授与指針の改訂

文部科学省は、都道府県教育委員会による特別免許状の積極的な授与に資する観点から、令和3年5月に「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」を改訂した。具体的には、学校や在外教育施設等において教科に関する授業に携わった経験について、600時間以上との要件を削除したほか、企業等に加え、NPO等での多様な勤務経験を加味する旨を明記するなどの点を改訂している。

(3) 採用

- 採用試験の実施時期は、少なくとも20年以上大きな変化は見られない。

²⁸ 平成12年改正教育職員免許法（平成12年法律第29号）附則第2項各号及び第3項の経過措置により授与された情報又は福祉の高等学校教諭免許状は、失効した場合再授与されない。また、教育職員免許法別表第三から別表第八まで等に基づく教育職員検定により授与された免許状については、再授与の際に、改めて教育職員検定が必要になる。

- 小学校の採用倍率低下の主な要因は、ベテラン層の大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用数の増加と、それに伴い臨任等を受けながら再チャレンジしてきた層が正規採用されたことにより、既卒受験者が減少した影響が大きい(新卒受験者数は横ばい)。
- 中学校、高校の受験者数は、新卒・既卒ともに5年間で2割以上低下。
- 大量退職が続いていたが、現在は減少に転じており、今後も減少が続くと想定。地方公務員の定年引き上げにより、隔年で退職者の非常に少ない年度があると予想。
- 都道府県や学校種によっても年齢構成は大きく異なり、小学校では、地域によっては若年者層の占める割合の方が高くなっている。

① 制度の概要及び実態

公立学校における教員採用は、一部の例外を除き、地方公務員法の規定に従い実施される。

教員採用試験の実施時期は、4～5月に出願、7月に1次試験、8月に2次試験を実施し、9～10月に合格発表・採用内定を公表するのが一般的であり、少なくとも20年以上大きな変化は見られない²⁹。一方、受験年齢については大幅に緩和され、7割の自治体で制限が撤廃されている。

採用倍率については、中長期的なトレンドでは、採用者数が平成12年度以降ほぼ一貫して増加しており、近年の採用倍率低下は、ベテラン層の大量退職や特別支援学級の増加³⁰等に伴う採用者数の増加の寄与するところが大きい。

この10年間の小学校の採用倍率は、一貫して低下傾向にあり、令和3年度は2.6倍である。採用者数は大量退職を反映して増加傾向が長く続いていたが、令和元年度をピークに減少に転じた。一方、受験者数は減少しているが、内訳を見ると、新規学卒者は長く横ばいであり、令和元年度に一旦約5%低下したが、その後は横ばいを続けている。この点を踏まえると、受験者数の減少傾向は、臨時的任用教員や非常勤講師などを続けながら採用試験に再チャレンジしてきた層が正規採用され、既卒の受験者が減少していることなどが理由と考えられる。

²⁹ 文部科学省初等中等教育局教職員課「平成18年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について」第7表

³⁰ 学校基本調査によると、特別支援学級の学級数、児童生徒数(義務教育段階)は、令和3年度:73,145学級、児童生徒数326,457人、平成28年度:小学校・中学校・義務教育学校57,301学級、218,127人、平成23年度:45,807学級、155,255人

一方、中学校については、10年前から横ばいを保っていたものの、この5年間で4割低下しており、令和3年度は4.4倍である。採用数は、10年前から横ばいであったが、この5年で若干増加傾向にある。一方、受験者数はこの5年間で急速に減少しているが、既卒者ととともに、新規学卒者も2割以上低下している。

また高等学校については、平成30年度～令和2年度にかけて倍率が減少した後、令和3年度で若干上昇し、倍率は6.6倍である。採用者数は大きく変化していないが、受験者数については、既卒者で約2割強、新規学卒者で3割弱低下している。中学校・高等学校においては教員養成大学ではない大学の一般学部において、教職課程を履修し免許を取得する学生が多いことから、中学校・高等学校の受験者数は、小学校に比して民間の採用状況に左右されやすい側面もある。

公立小学校・中学校の退職者は長く上昇傾向にあったが、小学校は平成28年度末、中学校は令和元年度末をピークに減少に転じている。今後も退職者数の減少が予想されるとともに、令和5年から地方公務員の定年が段階的に引き上げられる³¹ことに伴い、隔年で大きく減少がおこると予想される。定年引上げによる退職者の変動で採用すべき教員の数も大きく変動するところ、今後必要となる教員の数について可能な限り精緻な見通しを立て、計画的な採用を行う必要がある。

都道府県や学校種により教師の年齢構成は大きく異なる³²ことから、現状について、一律に「大量採用・大量退職」と表現するのは必ずしも適切ではない。東北では50代の教師が30代の3倍以上おり、今後大量退職のピークを迎えることが予想されるのに対し、近畿では30代の教師が50代の2倍近くいるほか、20代も50代を上回っており、若手教師が多くを占める。一方、中学校では東北、中国・四国、九州で、高校ではほとんどの地域で50代の占める割合が高い。

任用根拠としては、任期の定めのない常勤や再任用によるもののほか、地方公務員法に基づく臨時的任用職員や会計年度任用職員等としての採用がある。臨時的任用職員は、産休や育休の代替や、児童生徒等数に不確定要素があり、必要性を一定の確度で見込めないような臨時の場合にフルタイムとして採用される教員である。一方、会計年度任用職員については、多様な子供たちに対するきめ細かな指導や教育活動のサポート、初任者研修中の代替、

³¹ 国家公務員法の改正を踏まえた各自治体の条例見直しにより、令和5年度以降、2年に1歳引き上げられ、令和13年4月から定年年齢が65歳となる。

³² 令和元年度学校教員統計調査(確定値:令和3年3月公表)

中学校の免許外教科担任の解消など様々な観点から、主にパートタイムとして採用される教員である。

公立学校教員採用選考試験における採用者全体に占める新規学卒者の割合は約 39%、教職経験者は約 52%、民間企業等経験者³³の割合は約 4%である。

(4) 研修

① 制度の概要及び実態

平成 28 年 11 月、教育公務員特例法が改正され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、①校長及び教員としての資質の向上に関する指標及び②教員育成指標を踏まえて、当該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（教員研修計画）の策定が義務付けられた。また、教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。

② 「令和の日本型学校教育」実現に向け、既に実施した制度改革

「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた仕組みの構築

「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」によって、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現する体制を構築することとした。具体的には、より確実に学びの契機と機会が提供されるよう、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。

また、本改正を受け、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と、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）の策定を予定している。

改正される指針の中では、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 つの柱で再整理するとともに、研修履歴を活用した資質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することとしている。

³³ 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。

また、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、校内研修の活性化、研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化している。

今後、任命権者は、改正された指針を参酌して指標を再度設定し、指標を踏まえた教員研修計画を改正することになる。

第Ⅱ部 各論

1. 養成

(1) 教師に求められる基礎的な資質能力と教職課程の見直し

【検討の方向性】

- ・ 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる基礎的な資質能力として、大きく5つの柱（※）で再整理し、資質能力の具体的内容については、別添のとおり試案が示されるとともに、「新たな教師の学びの姿」として、目標や見通しを立て、学びを実践し、その成果を振り返るとともに、学校全体で共有するプロセス等が示されたところである。

※ 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・・・

- ・ 教壇に立つ上で最低限の能力を公証するという教員免許の性格を前提として、上記の資質能力の内容や「新たな教師の学びの姿」、さらには教員養成フラッグシップ大学において取り組む学習観・授業観の転換を担う教師養成プログラムの具体的内容等を踏まえて、理論と実践を往還した教職課程を実現するための教育実習の実施時期・実施方法の見直し等について、学生の状況に応じた弾力的な運用にも配慮しつつ、教育実習における学習指導員等としての活動の位置付け等も含め、検討を行う。

- 5つの柱を教職課程の中でどのように具現化するか。特に、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については、それぞれ新しい教職課程の中で必修化されたことを踏まえ、どのようにして内容の充実を図るか。
- 教員養成フラッグシップ大学の目指す「学習観・授業感の転換」を、どのようにして教職課程全体に広めていくべきか。
- 理論と実践を往還した教職課程を実現するから、教育実習及び学校体験活動のあり方をどう考えるか。
- 具体的には、教育実習については、仕組み自体は維持しつつも、その実施時期・期間については、早期化する民間の採用活動との重複や、受け入れ側の負担感なども踏まえつつ、実施時期や期間、効果的な実施方法についてどう考え

るか。また、教員採用試験の実施時期の全体的な早期化等と併せて検討することについてどう考えるか。

- また、学校体験活動については、多忙な学生の履修負担が重くならないよう、より積極的に単位化し、現行制度でも認められている教育実習との代替措置を活用することについて、どう考えるか。また、学校種の違いをどのように考慮するか。
- 「学校体験活動」は、現行制度でも学校内での活動に限られず、学習指導員、教師塾、NPO や民間企業等における放課後や休日の学校・児童生徒等支援等も含まれることから、こうした活動を「学校体験活動」としてより積極的に活用していくことについて、どう考えるか。
- 「教育実習」や「学校体験活動」において、特別支援学級や通級による指導での活動機会を積極的に組み込むことについてどう考えるか。また、「介護等体験」の対象施設が、特別支援学級や、通級による指導、外国人児童生徒のための特別な教育課程を実施する学校、不登校特例校や不登校児童生徒の学習活動支援のための公立施設等にまで拡大したことを踏まえ、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」の充実の観点から「学校体験活動」の一部としても積極的に活用する点についてどう考えるか

(2) 特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用

【検討の方向性】

- 教職課程と大学等で展開される多様な授業科目を組み合わせることで学修することにより、教壇に立つ上で最低限の能力に加えて、学校現場における今日的な教育課題に対応した特定分野（※）に強みや専門性を持った人材を養成する取組を促進する方策（教育委員会や学校現場のニーズを踏まえたものとする方策専門分野と同時に学修する教職課程の在り方、小学校高学年における教科担任制の推進等）についても検討する。

※ データ活用、STEAM 教育、障害児発達支援、日本語指導、心理・教育相談、社会福祉、社会教育

- 特定分野に強みや専門性を持った教師を養成する観点から、他分野の学びや留学等の両立を図るために、教職課程の履修負担の軽減を図ること(例:4年制大学において、現状は認められていない、2種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の開設を認めること)についてどう考えるか。

- また、こうした教師の強みや専門性を活かすための採用及び人事配置のあり方についてどう考えるか。
- 各地域や学校の実情に応じた小学校高学年における教科担任制の取組を進めていく観点から、特定教科の指導に強みを持つ小学校教師を養成する取組を促進すること(例:教員養成を主たる目的とする学科等以外の学科等においても、専科指導の優先対象となっている教科(外国語・算数・理科・体育)に相当する教科の中学校教員養成課程を開設する学科等については、小学校教員養成を行うことを可能とする)について、どう考えるか。

(3) 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

【検討の方向性】

- 多様化した教職員集団の中で中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院について、教員養成フラッグシップ大学での取組も踏まえて、その機能強化・高度化のための方策について検討する。
 - 特に、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教職大学院の全国的な整備が進んだことや「新たな教師の学びの姿」が示されたことを踏まえ、学部と教職大学院との連携・接続の在り方や、教職の高度化に向けた教育委員会との連携協働の在り方について検討する。
- 教職大学院への進学を希望する者を対象とするコース等の設定等、学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化を図る等、多様な教職員集団の中で中核となる教師の養成への重点化を推進することについて、どう考えるか。
 - 学部学生が教職大学院の授業科目を先取り履修した場合に、先取り履修した単位数等を勘案して、教職大学院入学後の在学年限を短縮できるよう制度改正を検討することについて、どう考えるか。

(4) 教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進

【検討の方向性】

- 教師の養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保の観点から、教職大学院も含め、大学等における学修成果について、教育委員会における採用選考において適切に評価されることが重要である。
- そのために、大学等における学生の成績評価に関する理解を深める場として、教育公務員特例法第 22 条の 5 に規定する協議会を活用することも有効と考えられる。教育委員会から大学等における成績評価に関する

理解を得ることにより、大学等における学修成果を、採用選考の場面のみならず、入職後の研修内容に反映させたり、現職教師が教職大学院での学びを修了した後の処遇やキャリアパスなどに反映させたりすることも期待され、こうした在り方の促進方法についても検討する。

- 教職人材の高度化と計画的な教員採用の観点から、大学（教職大学院）と教育委員会との一層の連携促進により、教職大学院における理論と実践の往還を重視した学びと入職初年度における OJT や研修との更なる円滑な接続に向けた取組を進めていくことが重要であることから、教職大学院修了者に対する教員採用の特別選考や初任者研修・中堅教諭等資質向上研修の内容の弾力化などの先進的な取組も踏まえつつ、その充実方策について検討する。

- 現場ニーズを踏まえた機能強化・高度化を推進するため、改正教育公務員特例法に基づく指針の見直しにおいて、新たな教師の学びの姿を実現するための連携の在り方等、教員育成協議会において大学と教育委員会が協議することが望まれる事項を国の指針等において明確化する予定。
- 教職大学院修了者が早期に学校管理職を経験した後、実務家教員として学部、教職大学院における教師養成に参画するといった形で、大学・教育委員会が一体となって人材育成の好循環を図っていくことについてどう考えるか。
- 今日的な学校教育課題に対応した、実践的な教員養成を推進する観点から、学部における実務家教員の配置を促進していくことについてどう考えるか。その際、教員養成学部における教師経験を有する大学教員（実務家教員）の配置に係る具体的な基準（例えば、必要な専任教員数のおおむね2割程度以上）を設定することについてどう考えるか。
- 教員養成大学・学部における教員就職率を一層向上させるとともに、教員就職率が継続的に低く、改善が見込まれない国立の教員養成大学・学部については、今後の教員需要の減少を見据え、地域の教員需給を踏まえた入学定員の見直しや国公立を通じた大学間の連携・統合をはじめとした、今後の組織体制の見直しを検討することについてどう考えるか。

2. 免許

(1) 特別免許状制度

【検討の方向性】

- 特別免許状制度については、例えば、スポーツや文化芸術における優秀な活動実績を有する者や専門的な研究を行ってきた博士号等の学位保有者などをはじめとする専門的な知識・技能を有する者への授与が積極的に行われるように、その実態把握や好事例の収集を行いつつ、例えば、①学校現場に参画しようとする者の専門性に対応できるよう授与教科区分を見直すことや、②そのような者にとって、免許状授与の予見可能性を高める観点から、授与手続や授与基準を透明化することを検討する。また、都道府県教育委員会が自らイニシアティブを取って授与が行えるようにすることも検討する。
 - 教科横断的なプログラミング教育やグローバルな人材育成を目指した教育課程などが編成・実施される中で、特定分野の専門性を有する人材を幅広く迎え入れていく観点から、教科の領域の一部（例：教科「外国語」の中の英会話など）を担当する非常勤の講師については免許状を要しないという特別非常勤講師制度について、例えば、「非常勤」という勤務要件の在り方を検討するなど、このような人材が学校現場で更に活躍しやすく、働きやすい制度にしていくことを検討する。
- 授与教科区分の見直し(例えば、理科を物理、化学、生物又は地学に細分化)について、外部人材の専門性が授与教科に直結しやすくなるため、授与権者による授与の促進が期待される一方、指導できる範囲が狭くなることで、活用に関する課題も考えられるが、どのように考えるか。
 - 特別免許状の授与手続きの透明化の観点から、全ての都道府県において授与基準や審査実施時期等について公表された状態にすることについて、どのように考えるか。
 - 外部人材を特別非常勤講師として採用し、一定期間の良好な勤務成績を挙げた場合に特別免許状を授与して常勤の教員として採用するといった段階的な入職を促進する方策として、どのようなものが考えるか。
 - 特別免許状の授与を前提に、高度理系人材や英語のネイティブ教員、ICTのスペシャリスト、スポーツで優秀な活動実績を有する者等を対象とした採用試験を実施している自治体もあるが、こうした好事例をどのように展開していくべきか。

(2) 教員資格認定試験

【検討の方向性】

- 社会人等に試験の合格により免許状取得の道を開く仕組みであり、現在、一部の学校種等（幼稚園・小学校の二種免許状、特別支援学校自立活動の一種免許状）について実施されている教員資格認定試験について、今後、教師に求められる資質能力の再定義を踏まえて検討することとなる教職課程（カリキュラム）等の在り方の検討を踏まえつつ、例えば、試験区分をニーズの高い他の学校種・教科にも拡大するとともに、実務経験を加味して一部試験免除を行うなど、社会人等が学校現場に参画しやすくなるような試験制度の見直しに着手していくことを検討する。

- 現状の教員養成・採用・免許等の状況、また、民間企業等の経験者をより積極的に活用する観点から、教員資格認定試験について、例えば、高校「情報」の一種免許状の授与に対象を拡大することについてどう考えるか。その際、資格試験の取得状況を踏まえた一部試験免除等についてどう考えるか。
併せて、教員資格認定試験に合格して教員免許状を授与された者に対する、各自治体の採用試験のあり方をどう考えるか。

(3) 多様な専門性を持つ社会人をより積極的に採用しやすくなるような環境整備

【検討の方向性】

- あわせて、教師を採用する任命権者等が、多様な専門性を持つ社会人をより積極的に採用しやすくなるような環境整備も検討する（例えば、教職の基礎的な知識・技能を習得するための免許状未取得者向けプログラムの開発など）とともに、任命権者である教育委員会等や、多様な専門性を持ち、学校での勤務を希望する社会人等のニーズも踏まえつつ、兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた検討を進める。

- 令和4年度予算において、免許状未取得者や社会人経験を経て初めて教職に就く者などを対象とした学習プログラムの開発を支援する事業を実施中。
- 多様な専門性を有する外部人材の活用や、年齢構成の若年化に伴う育児休業取得者の増加などによる代替教師の需要が引き続き見込まれる中で、任期付職員制度などの活用を含めた多様な任用等についてどう考えるか。

- 特別免許状を授与された者の採用及び研修について不安視する教育委員会もあることから、特別免許状で採用された者に対する研修プログラムを開発することについてどう考えるか。
- また、特別免許状を授与する前に、特別非常勤講師で経験を積む事例も多いことから、特別非常勤講師になる者に対する研修プログラムの開発について、どう考えるか。

3. 採用

(1) 教職への志望動向に関する実態把握

【検討の方向性】

- ・ 教職課程を履修したものの何らかの理由で免許状取得を断念した者や採用試験を受験しなかった者などについて、学生の教職への志望動向に関する調査の結果などを踏まえ、阻害要因等を分析し、対応を検討する。

- 教職課程を履修したものの、最終的に教職に就くことがなかった者について、令和4年2月に実施した「学生の教職を含む進路動向に関する調査」の結果につき、引き続き分析・検討を行う。

(2) 人物重視の多面的な採用選考

【検討の方向性】

- ・ 筆記試験、実技試験、面接試験等による受験者評価の方式に限らず、大学等における学修成果など過去の一定期間を通じた実績に基づく丁寧な受験者評価を行うことは、人物重視の多面的な採用選考の観点から有効と考えられる。
- ・ 教育公務員特例法第 22 条の 5 に規定する協議会や教員育成指標の仕組みを実質化する取組の 1 つとして、教育実習をはじめとした大学等における学修成果を活用した教員採用選考の実施を検討している教育委員会の取組について、その実効性や留意点、今後の更なる展開などについて検討する。

- 民間企業の採用活動において、インターンシップで得られた学生の情報を活用する動きがある中で、教員採用選考においても人物重視の多面的な採用選考として、教師養成塾などの学習成果や教育実習などの大学での学習成果・経歴を活用することについて、どう考えるか。

(3) 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

【検討の方向性】

- ・ 受験時期の早期化や受験ルートの複線化（例えば、一定の者に大学3年時に一次試験を受験可能にする、特定の専門性を重視した特別選考を促

進するなど)も含めて、教育・教職に対する熱意を有する優れた人材の確保に資する教員採用選考の在り方について検討する。

- 民間企業における採用活動の早期化の動きがある中で、教員採用選考の早期化について、学業と就職活動の両立の観点も踏まえ、採用試験全体の早期化についてどう考えるか。
- 一部の自治体のみが早期化すると、結果的に他の自治体の教員採用選考試験との重複合格により、辞退者が多く発生する可能性がある中で、全国的なスケジュールをどう考えるか。
- 複線化について、例えば大学3年生を対象とした、通常の教員採用選考試験とは異なる観点からの教員採用試験を実施することについて、どのように考えるか。

(4) 効果的・効率的な教員採用選考試験の実施

【検討の方向性】

- 教育委員会のニーズ等も踏まえつつ、教員採用選考試験の共通問題の在り方について、教職員支援機構を中心に、都道府県・政令市教育委員会等の任命権者との協議の場を設けるなど、その具体化に向けた検討を進める。その際、教師に求められる資質能力の再定義を踏まえつつ、単なる知識・技能を問うものにとどまらない、思考力・判断力・表現力等を働かせる問題内容の在り方についても検討する。
- 教員採用選考試験の共通化については、自治体の採用スケジュールの多様化との兼ね合いで課題がある一方、上記の複線化を効果的・効率的に実施する観点から研究する点についてどう考えるか。
- その際、単なる知識・技能を問うものにとどまらない、思考力・判断力・表現力等を働かせる問題内容の在り方についてどう考えるか。

4. 研修

(1) 新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制整備

【検討の方向性】

- ・ 「『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（審議まとめ）」（令和3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）で示された新たな教師の学びの姿の実現に向けて、教師に求められる資質能力の再定義も踏まえつつ、教育公務員特例法第22条の2に基づく教師の資質能力の向上に関する指針の改正や、校外研修・講習のほか、校内研修や授業研究に代表される教師同士の学び合いによって得られる気づきなどの「現場の経験」を重視した学びを含む職能開発に関する校内推進体制の整備、審議まとめに言及されている研修受講履歴管理システム（仮称）（多様な内容・スタイルの学びを記録し、振り返ることができるポートフォリオ機能などを備えることも想定）や3つの仕組みなど必要な環境整備も含め、諸施策を検討する。

- 「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」が第208回国会において成立（令和4年5月）し、改正教育公務員特例法に基づく指針・ガイドラインの策定、研修主事の制度化に関する学校教育法施行規則の改正等を踏まえ、研修履歴記録システムと研修プラットフォームの一体的構築も含む、効果的・効率的な研修推進体制の整備について引き続き検討。

(2) 学校管理職（特に校長）に求められる資質能力の明確化

【検討の方向性】

- ・ 学校組織のリーダーであり、校務をつかさどり、所属職員を監督する「校長」に求められる資質能力について、教職の延長線上のキャリアステージというだけではなく、「校長」という別の職であることを再認識することが重要である。
- ・ その上で、本特別部会における議論を踏まえて示された新たな時代における校長に求められる役割や資質能力について、校長の選考の実施と校長の教員育成指標との整合性の確保の観点も含め、校長の教員育成指標の策定に当たり各任命権者が参酌することとなる大臣指針に盛り込むことを検討する。

- 改正教育公務員特例法に基づく指針の見直しにより、一般の教師とは別に、校長の指標を策定するよう明記する予定。