



# 第1部

## 特集

※第1部は、原則として令和4年度までの動き及び統計資料に基づく記述になっていますが、一部令和5年6月頃までの動き及び統計資料に基づく記述になっています。



# 「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

## 検討の背景・経緯

明治5年に我が国最初の全国規模の近代教育法令である「学制」が公布されてから、令和4年9月4日で150年を迎えました。それは、計画的な教師の養成が開始されてから、150年を迎えたとも言えます。この間、教師の養成や免許に関する制度は大きく変化しましたが、どの時代においても、教師が公教育の要であることには変わりありません。

教育基本法第9条にもあるように、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」ることが求められています。教育の本質は、教師と児童生徒の人格的な触れ合いにあり、知識、技術の伝達とともに、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みであり、いかなる過程を経て教職に従事することになるかによらず、教育の直接の担い手である教師には、絶えず研究と人格の修養に努めることが求められます。

そのような教師について、令和4年12月19日に、中央教育審議会（第11期）において、「「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～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（以下、「答申」という。）が取りまとめられました。

ここでは、答申の内容と、答申を踏まえた今後の取組の方向性を紹介します。

### 1 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修の在り方（答申）に至る経緯

教師の在り方に関する議論に先立って、令和3年1月26日に中央教育審議会において、「「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。）が取りまとめられ、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が示されました。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、目指すべき教師及び教職員集団の姿が以下のように示されています。

- ・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。

- ・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ます。

そして、令和3年答申においては、これらの姿を実現するための教職員の養成・採用・研修等の在り方について、引き続き検討が必要な事項として整理されました。

このため、令和3年3月、文部科学大臣から中央教育審議会へ「『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」の諮問を行いました。

諮問の主な事項は、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つです。

このうち、③に含まれている教員免許更新制については、それまでの中央教育審議会の議論の中で包括的な検証を進めていただいていたことも踏まえ、全体の答申に先行して、令和3年11月に「『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。）として取りまとめられました。そして、残りの諮問事項については、更なる議論が進められ、4年10月「中間まとめ」を公表、関係団体へのヒアリングを実施し、それを踏まえた「答申（素案）」がまとめられました。その後、広く国民の皆様からの意見募集（パブリックコメント）を行い、同年12月19日に答申が取りまとめられました。

図表 1-1-1

「『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」（令和3年3月中央教育審議会諮問）【概要】

「『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」（令和3年3月12日中央教育審議会諮問）【概要】

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」〔令和3年1月26日〕のポイント  
 ～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～

**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。

**「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿**

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、**子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割**を果たしている
- **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
- 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、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**ことができています

ICTの活用と少人数学級を車の両輪として、「令和の日本型学校教育」を実現し、それを担う質の高い教師を確保するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、**既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、必要な変革を実施、教師の魅力を向上**

「『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」（諮問）

<p><b>①教師に求められる資質能力の再定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『令和の日本型学校教育』を実現するために教師に求められる基本的な資質能力</li> </ul>	<p><b>②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方</li> <li>・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方</li> </ul>
<p><b>③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①を踏まえた教職課程の見直し</li> <li>・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方</li> <li>・免許状の区分の在り方</li> <li>・必要な教師数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し</li> </ul>	<p><b>④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方</li> <li>・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方</li> </ul>
<p><b>⑤教師を支える環境整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教師を支える環境整備</li> <li>・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み</li> </ul>	

図表 1-1-2

「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～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)【概要】

『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  
～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～ 答申(概要)

令和4年12月19日 中央教育審議会 第1部 総論

中教審答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して(令和3年1月)：今後更に検討を要する事項  
「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」

令和3年3月「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(諮問)

### 1. 令和3年答申で示された、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続ける・子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たす・子供の主体的な学びを支える伴走者としての能力も備えている  
・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を実現する・多様な外部人材や専門スタッフ等がチームとして力を発揮する  
・教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

### 2. 子供たちの多様化と社会の変化

- 「日本型学校教育」は国際的に高く評価される一方、教師の長時間勤務が課題
- 子供たちの多様化(特別支援、外国人児童生徒、特定分野に特異な才能のある児童生徒など)
- Society5.0時代の到来、高校における共通必修科目「情報Ⅰ」の開始
- 臨時的任用教員等が確保できない「教師不足」問題の発生

### 3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

#### 養成

教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

- 教職課程では、教科の専門的事項や指導法、教育の基礎的理解などの単位の修得が必要
- 2～4週間程度の教育実習が必須。ただし、一部の単位は学校体験活動で代替可能
- 国立教員養成大学・学部数は45、定員は11,021人、教員就職率は66.9%
- 小学校の教職課程を有する私立大学は10年で3割増

#### 採用

公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用(小中は都道府県・政令市)

- 採用倍率低下(大量退職や特別支援学校の急増を反映した採用増と、既卒受検者層の減少)
- 年齢構成は地域・学校種で大きく異なる。一部地域の小学校では、大量退職・採用のピークが過ぎ、既に若年層の占める割合が高い
- 新卒受検者数は、小学校は微増、中学・高校は減少
- 臨時的任用教員等が不足する「教師不足」が発生
- 民間企業等経験者の割合は約4%

#### 免許

原則、都道府県教育委員会が授与

- 普通免許状(教職課程を経て授与)のほか、特別免許状(教科の専門的な知識経験・技能と社会的価値・熱意と識見を有する者に授与)、臨時免許状(普通免許状を有する者を採用できない場合に限定、有効期限3年)の3種類が存在
- 普通免許状の授与件数は、中・高で減少、小学校で横ばい、特別支援学校で増加
- 特別免許状の授与件数は増加。一方で絶対数は少ない。学校種では高校、教科では、英語・看護等に集中

#### 研修

公立の場合、研修実施者たる教育委員会が実施(小中は都道府県・政令市・中核市)

- 任命権者が、国が定める指針を参照しつつ教員育成指針を策定し、それに基づく体系的な教員研修計画を策定。研修実施者は、計画に基づき研修を実施(平成28年の教教法改正により導入)
- 教員育成指針の策定や教員育成指針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

総論に示す3つの方向性(「新たな教師の学びの姿」の実現、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成、教職志望者の多様化等を踏まえた育成・定年的確保)を踏まえ、以下の改革を実施

### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

教師に求められる資質能力の再整理

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、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を5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参照しながら、教員育成指針の変更など必要な見直しを実施
- 教職課程では、既に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から必須単位化。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

### 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性(データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など)を身に付ける活動との両立のため、四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例の開設・履修モデルの設定
- 小学校の専科指導優先実施教科(外国語、理科、算数、体育)に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等において、小学校教員養成課程の設置を可能とする
- 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- 教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職スケジュールに関し、任命権者の連携により検討(7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的)
- 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施

### 3. 教員免許の在り方

教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

- 審議まとめ(令和3年11月)において、教員免許更新制の発展的解消を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みにより、教師の「個別最適な学び」、協働的な学びを充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現。
- 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

### 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化(教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等)
- 教育委員会と大学の連携強化(教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等)
- 教師養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現(教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等)
- 教員就職率の向上、組織体制の見直し(養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等)

### 5. 教師を支える環境整備

学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム」(教委・大学・民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するシステム)の一体的構築
- 教育委員会・学校管理職は、研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識が必要
- 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実

多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休職免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーチャー等への研修)
- 働き方改革の一層の推進(教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクール地域学校協働活動の一体的な推進等)、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

## 第2節

# 答申で示された教師の養成・採用・研修等の在り方 (総論)

答申は、「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修の在り方の全体像について、令和3年答申と一体として示されたものであり、第Ⅰ部を総論、第Ⅱ部を各論として取りまとめられました。

## 1 答申総論

総論においては、令和3年答申で示した教師及び教職員集団の理想的な姿を示し、諮問における検討事項の前提となる、子供たち及び社会の変化、教師の養成・採用・研修の在り方に関する改革の理念が示されています。

### (1) 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

#### ①養成について

国立の教員養成大学・学部は、現在45大学45学部が設置されており、令和4年度の入学定員は12,539人、うち教員養成課程11,021人、教員就職率（同年3月卒業生は66.9%（正規採用48.9%、臨時的任用17.9%））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となっています。また、小学校教諭一種免許状の認定課程を有する大学数は249（3年度）であり、平成17年に、教員分野に係る大学・学部等の設置又は収容定員増の抑制方針が撤廃されて以降、私立大学による設置が増加しており、10年前と比較しても3割増加しているところです。

教職課程には、①教科及び教科の指導法に関する科目、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おり、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から180時間：3から4週間程度）、高校では2単位（60から90時間：2から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く、また、一部を「学校体験活動」で代替することが可能となっています。

#### ②免許について

教員免許状には、普通免許状、特別免許状、臨時免許状の3種類が存在しており、いずれも原則として都道府県教育委員会が授与しています。

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（元年度）。この5年間で幼・中・高では減少傾向、小学校は微増、特別支援学校は1割強増となっています。

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であり、授与件数は334件（令和3年度）と増加傾向にあるものの、絶対数が少ない状況です。

#### ③採用について

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者数の増加と、それに伴い臨時的任用教員等を続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と考えられます。

都道府県や学校種により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傾向にあります。

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%、民間企業等経験者の割合は約4%となっています。現時点で全ての自治体において、臨時的任用職員等の教職経験者の採用を目的とした特別な選考が設けられているほか、多くの自治体において民間企業等の教職でない業種の勤務経験者に対しても一部試験免除や加点を行う特別な選考を実施しています。

#### ④研修について

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おいては、国が定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を参酌し、教員育成指標を設定した上で、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）を策定することが義務付けられました。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ほか、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ところです。

## (2) 今後の改革の方向性

令和3年答申で示された理想的な教師及び教職員集団の姿を実現するために、教師の養成・免許・採用・研修に関する制度について、以下の方向性で改革を進める必要があると示されました。

### ①「新たな教師の学びの姿」を実現すること

- ・子供たちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現すること
- ・養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおいて、「理論と実践の往還」を実現すること

### ②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成すること

- ・教師一人一人の専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の取り込みにより、教職員集団の多様性を確保し、学校組織のレジリエンスの向上を図ること
- ・学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントを実現すること
- ・「学校の働き方改革」を推進すること

### ③教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- ・多様な教職志望者へ対応するため、教職課程の柔軟性を向上させること
- ・産休・育休取得者の増加、定年延長など、教師のライフサイクルの変化を前向きにとらえ、採用や配置等を工夫すること

## 第3節

# 答申で示された教師の養成・採用・研修等の在り方（各論）

総論を踏まえた教師の養成・採用・研修等に関する具体的な改革方策について、諮問事項の5つの柱に沿って整理されています。

## 1 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

### （1）教師に求められる資質能力の再整理

令和3年答申では教師の実現すべき姿として、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たす能力も備えていることが示されました。また、具体的に必要な資質能力として、ファシリテーション能力やICT活用指導力等が挙げられていることなども踏まえ、教師に求められる資質能力が構造的に再定義されました。

その際、各資質能力を表す具体的な能力の記述（能力記述文）については、単なる知識（概念）の理解にとどまらず、可能な限り、「～しようとする」「行動できる」「説明できる」といった意欲や行動レベルで、できるだけ簡潔に記載することを重要とする一方、法令に基づく指針上の記述は大綱的なものにとどめ、具体的な資質能力や、能力記述文については指針とは別に定めることで、状況の変化に柔軟に対応できるようにすることが示されています。

こうした考え方を踏まえ、文部科学省は、令和4年8月31日に「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」（以下、「指針」と言う。）を改正しました。その中で

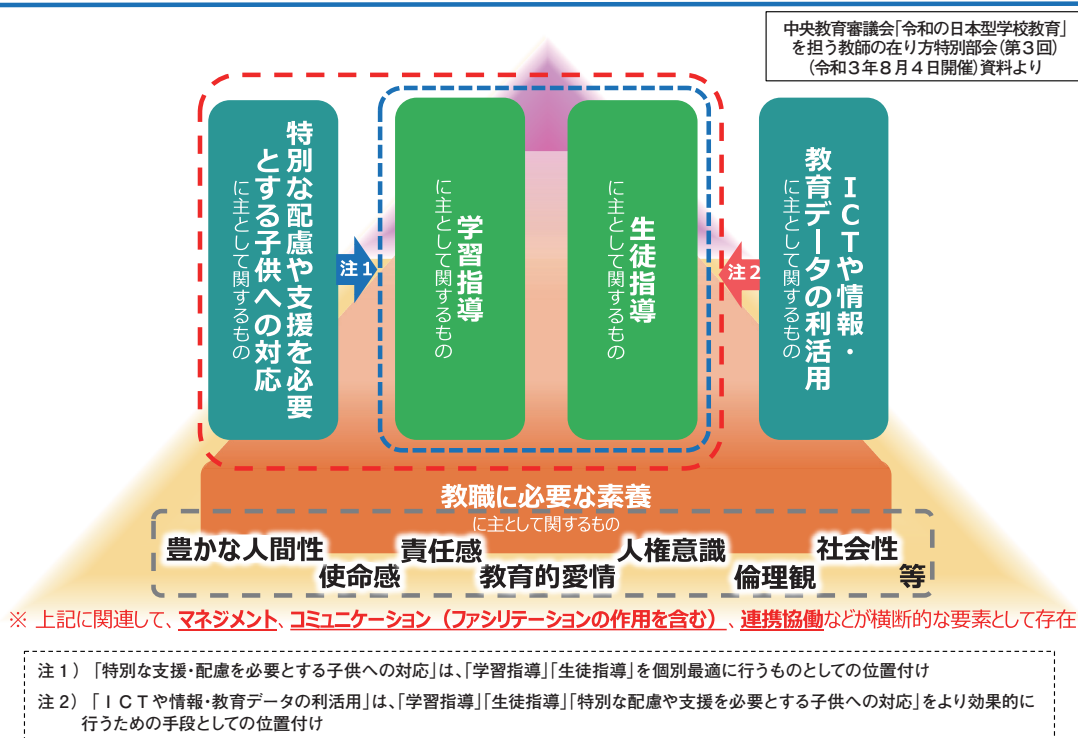
は、各自治体が教師に共通的に求められる指標の内容を定める際の柱を、以下の5項目に整理しています。

- 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

これを踏まえ、任命権者たる各教育委員会においては、改正された指針を参酌しつつ、地域の実情に応じ、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の変更など必要な見直しを行うこととなります。



## 教師に共通的に求められる資質能力



## (2) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

学部段階での養成も含め、理論と実践を往還させた省察力による学びを実現することで、学生の「授業観・学習観」の転換を図ることが重要であることから、全ての学生が一律に教職課程の終盤に教育実習を履修する形式を改め、取得を目指す免許状の学校種の違い等も考慮しつつ、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な履修形式が認められるべきであるとされています。

具体的には、短期集中型の従来の履修スタイルに加え、通年で決まった曜日などに実施する教育実習や、早い段階から「学校体験活動」を経験し、教育実習の一部と代替する方法なども想定されます。また、異なる学年の学生が同時に参加する形を取るにより、上級生がメンターとしての役割を担うようにする等の工夫を行うことも考えられます。

「学校体験活動」は、学習指導員としての学校教育活動の支援や、放課後児童クラブなど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ます。教師を志す学生がこうした活動に関わり、学校現場等を経験しながら現職の学校教員と連携したり、多様な子供たちの状況について理解を深めたりすることは大変意義のあることであり、教育委員会と連携のもと、こうした活動を「学校体験活動」として教師を志す学生の学びにより積極的に活用していくことが重要であるとされています。

文部科学省において、各大学に対し、このような活動が現行制度で取り組み可能な旨、周知しています。

また、文部科学省委託事業において、大学の教育実習等の現状及び教育委員会等との連携・協働の好事例を把握するとともに、それらを参考に教育実習等の多様な在り方について調査研究を行います。

## 2 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

### (1) 教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

#### ① 特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用・研修

多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成するためには、養成・採用・研修を通じて、教師一人一人の「強みや専門性」を高めることが必要であるとされています。この「強みや専門性」とは、データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力やグローバル感覚なども含まれます。

大学生のうちに、「強みや専門性」を身に付けるため、四年制大学においても、専門分野の学びを深めたり、在学中に教師を志すようになった者が卒業までの間に教員免許状を取得したりすることにも柔軟に対応できるよう、最短、2年間で免許状取得に必要な基礎資格・単位を得られる二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の開設を特例的に認めるとともに、適切な履修モデルを設定する必要があるということが指摘されています。

これを受けて、文部科学省において、「強みや専門性」との両立可能なカリキュラムを四年制大学が実施する場合、2年程度で必要単位を修得できる教職課程を特例的に開設できるよう、令和5年度に制度改正を行う予定です。文部科学省において、6年度以降に大学からの申請を受け付け、7年度から新しい教職課程を開設できる方向で検討を進めています。

#### ② 専科指導優先実施教科に対応した小学校教員養成の促進

令和4年度から小学校高学年における教科担任制が本格的に導入されましたが、教科指導の専門性を有する教師による多様な教材を活用したより熟練した指導や、児童生徒の発達段階を理解した小学校から中学校への円滑な接続等の観点からは、小学校と中学校の両方の免許状を有する教師を増やしていくことが望ましいとされています。

す。

両方の免許状を取得可能な教職課程の数も増加させることが重要であり、学校規模や地理的条件等、各地域や学校の実情に応じ、義務教育9年間を見通した教科担任制の取組を推進するための特例的な措置として、まずは、専科指導の優先実施教科とされた外国語、理科、算数及び体育に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等においては、教員養成を主たる目的とする学科等以外の学科においても、小学校教員養成を行うことを可能とするため、文部科学省において、課程認定基準等を改正し、特例的措置の条件等の整備を予定しています。

### (2) 優れた人材を確保できるような教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

教員採用選考試験の実施時期は、4月から5月に出願、7月に1次試験、8月に2次試験を実施し、9月から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ありませんが、民間企業において、学生が内々定を獲得する時期、就職活動を終了する時期はますます早期化しており、民間企業の内々定解禁日（6月1日）までに、就職活動を事実上終了している学生も増加しています。

こうした状況も踏まえ、教員採用選考試験についても、その実施時期の早期化・複線化について検討する必要があることが示されています。その際、一部の自治体から、同日に実施する近隣の自治体との兼ね合いから独自の早期化が難しい、一部の自治体のみが早期化・複線化すると、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といった指摘があるところです。このため、国と任命権者、教員養成大学などの大学関係者等が協議しながら、学生の負担・学修への影響等にも留意しつつ検討し、志願者の視点に立って、養成と採用と

の一体的な改革を進めていくことが必要であり、国においては、教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職ルートの在り方について、近年の課題解決に繋がる研究を行うことが求められるということが指摘されています。

文部科学省において、教員採用選考の早期化や複数回実施等、教育委員会等の関係団体からなる協議会を設置し、協議を通じて共有された論点、課題点等を踏まえ、令和5年5月31日に今後の教員採用選考試験の改善の方向性を提示しました。

### (3) 多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

#### ①特別免許状に関する運用の見直し

特別免許状は、教科に関する優れた知識及び技能等を有する者を教師として迎え入れることを目的とした制度であり、教科担任制を採用している中学校や高校はもとより、小学校においても、特別免許状を有する教師は特定の教科を指導する専科指導を担当する教師として活躍することが期待されています。

免許状の授与権者である都道府県教育委員会においては、特別免許状が一般免許状とは異なり、「担当する教科に関する専門的知識経験又は技能を有する」点を評価して授与する制度の趣旨を踏まえ、特別免許状の授与の前段階で、指導方法・指導技術等に関する普通免許状との同等性を過度に重視しないよう運用する必要があります。授与候補者の教科に関する専門的知識経験・技能については、教科の内容を完全に包含することを求めるのではなく、自身の専門分野を中核として、当該教科に関する知識がある場合には、特別免許状の授与が可能であるとの考え方を都道府県教育委員会において示すべきであるとされています。

文部科学省において、「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」を改正し、これを踏まえ各都道府県に対して

積極的な授与に向けた周知等を行っていきます。

#### ②教員資格認定試験の対象拡大

教員資格認定試験は、教職課程を修了せず、教師として必要な資質、能力を有すると認められた者に教員免許状を授与するための試験であり、広く一般社会に人材を求め、教師の確保を図ることを目的としています。この試験の合格者は、都道府県教育委員会に申請することにより、試験区分に応じた免許状を授与されます。現在実施している試験の区分は、幼稚園二種、小学校二種、特別支援学校自立活動一種のみです。

現在の教員免許状の授与件数等の状況を踏まえ、民間企業等の経験者をより積極的に活用する観点から、平成16年度以降休止していた高等学校教員資格認定試験を復活させ、「情報」の一種免許状の授与について対象を拡大すべきであるとされています。教科に関する専門的事項に関する知識の確認については、情報処理に関する応用的知識・技能に関する他の国家資格の所持をもって代えることにすべきであるとされたことを受け、文部科学省において、高等学校教員資格認定試験「情報」の令和6年度開始に向けた準備を進めています。

### 3 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

教員免許更新制については、子供たちの多様化や社会の変化を踏まえ、教師の学びについてどのような在り方が望ましいのか、第10期中央教育審議会における包括的検証を踏まえ検討されました。その結果、答申に先行して取りまとめられた「審議まとめ」において、10年に1度、2年間の間に全ての教師に一定の学習を求める教員免許更新制は、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくという「新たな教師の学びの姿」と整合的とはいえず、かつ、形式的なものとなりかねないことから、教員免許更新制の発展的解消が提言されました。

これまで教員免許更新制で制度的に担保

してきた最新の知識技能の修得については、平成28年の教育公務員特例法の改正による教育委員会における教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みの導入や、オンライン研修環境の飛躍的充実、教職員支援機構の機能強化といった教員免許更新制導入後の取組に加え、新たに、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みを導入することにより、総じて代替可能であることが審議まとめにおいて示されています。

今後の研修の在り方について、教師の学びに充当できる時間が限られている中にあり、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが求められます。すなわち、教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教師に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要です。

答申では、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要があるということ、また、協働的な教師の学びが適切に設定されることによって、個別最適な学びが孤立した学びに陥ることを防ぐことができるということが示されています。さらに、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向けたポイントとして、

- ・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

が示されました。

また、「新たな教師の学びの姿」をより

高度な形で実現するためには、教育委員会等が実施する研修だけでなく、大学や民間事業者等が提供するプログラムも含めて、

- ①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み
- ②学習コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み
- ③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み

という「3つの仕組み」を一体的に構築する必要性が提言されました。

これを受けて、「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」が令和4年5月11日に成立しました。この施行に伴い、5年度から、各教師の研修履歴を記録するとともに、その記録を活用し、教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化されることになりました。

この新たな制度の下で「新たな教師の学びの姿」を実現するために、文部科学省においては、令和4年度補正予算を活用し、①国による「研修受講履歴記録システム」及び研修コンテンツ等を一元的に収集・整理・提供する「教員研修プラットフォーム」の一体的構築、②喫緊の教育課題に対応するオンデマンド研修コンテンツの充実や教員研修の高度化のためのモデル開発支援事業、③教職員支援機構における「次世代型教職員研修開発センター」の設置などを活用し、教員研修の高度化のサポートを進めます。

## 4 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

### (1) 教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

社会の変化や技術革新に対応し、教師としての資質能力を継続的に高めることが求

められている中、教員養成大学・学部や教職大学院においては、多様な教職員集団の中で中核となる高度専門職業人としての教師を養成することが期待されています。

各教員養成大学・学部、教職大学院においては、学習科学等の実証的な学問成果に基づく省察的実践を通じて学び続ける教師の育成に今後一層力を入れて取り組んでいくため、教員養成を行う一般大学・学部も含め、大学間で連携・協働し、教員養成・研修機能の高度化・強化を図っていくことが重要であるということが示されています。

## (2) 教師養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現

変化の激しい時代にあって、学校現場の優れた実践者が教師養成に関わることは意義のあることであり、教師の養成について理論と実践の往還を重視した好循環を実現していくことが求められています。

このため、学部段階においても、教職経験を有する大学教員（実務家教員）の登用を進めることが重要であり、これを担保するための制度的な枠組みとして、教員養成学部における実務家教員の配置に係る具体的な基準（例えば、学部の種類及び規模に応じた必要最低教員数のおおむね2割程度以上）を設定することについて検討すべきであるとされています。

これを踏まえ、文部科学省において、具体的な基準を設置するために大学設置基準の改正を行い、令和8年度から各大学が開始できるよう進めていきます。

実務家教員については、単に自らの実務経験や授業観・学習観を学生にそのまま伝達するのではなく、大学教員として、実務経験を体系化・構造化し、理論と結びつけながら教育を行うことが求められ、次代の教師の養成を担う実務家教員を、大学と教育委員会等とが一体となって育成していくことが重要です。

学校現場と教員養成大学・学部、教職大

学院との人材育成の好循環の実現に向け、学校現場での実践と大学における教師養成を架橋する中核的な役割を担う者として教職大学院修了者を位置づけ、教育委員会等と連携を図りながら、教職大学院修了者が、早期に学校管理職を経験した後、教員養成大学・学部、教職大学院における実務家教員となって高度専門職としての教師養成に参画し、その後、さらに学校現場、教育委員会において指導的な役割を担っていくといった、教職大学院における学びを生かしたキャリアパスを確立していくことが求められます。文部科学省において、各大学等に対し、好事例の横展開を図ります。

## (3) 教員就職率の向上

教員養成大学・学部は、教員養成を主たる目的として、学部4年間の体系的な教員養成カリキュラムによる教員養成を行うものであり、教師を志望する学生を受け入れ、学部教育を通じて教員免許状に必要な基礎資格及び単位の取得並びに必要な資質能力を身に付けさせた後、現場で活躍する教師として輩出することが期待されているものであり、その設置の趣旨・果たすべき役割に照らして、各大学は、教員就職率を確実にかつ継続的に高めることが求められます。

各大学においては、地域の教育委員会等とも密接に連携を図りつつ、学生や卒業生に対するアンケートも有効に活用しながら、入学前、入学後の学修、就職対応等のそれぞれの段階において、教員就職率の向上を図る取組を積極的に展開していくことが求められます。

また、教員就職率の向上に向けては、就職支援を担当する教職員だけでなく、教員養成課程に関わる全ての教職員がそれぞれの立場から取り組むことが重要であり、教員就職率の向上に資するファカルティ・ディベロップメント活動の実施等も含め、教員就職率の向上に向けて組織的に取り組む体制を構築することが重要であるとされています。

国立の教員養成大学・学部は、全国的な教育水準の維持・向上に資する教師養成をミッションとして、全国に設置されているところではありますが、教員採用ニーズが高まっている中、教職以外の職に就く者の数が増えている状況を早急に改善する必要があります。国においては、国立大学法人運営費交付金の枠組み等も有効に活用しつつ、地域の教育委員会と連携した教員就職率の向上に資する取組を促進していくべきであるとされています。文部科学省において、各種取組の支援や概算要求等を行うとともに、教育委員会と教員養成大学・学部との連携による好事例の横展開を図ります。

## 5 教師を支える環境整備

### (1) 学びの振り返りを支援する仕組みの構築

教員免許更新制の発展的解消とともに、教育公務員特例法の改正により、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質能力の向上に関する指導助言等を行う仕組みが整備されました。法改正により求められる研修履歴の記録及び教師と校長等による対話と奨励がより効果的・効率的に機能するよう、研修受講履歴記録システムの導入などデジタル技術を活用した高度化を図ることが重要であるとされています。

また、教職員支援機構、教育委員会、学校法人、大学、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するプラットフォームを国が構築することで、研修実施者や教師自らの研修デザインを支援する必要があること、その際、研修受講履歴記録システムと連携させ、研修コンテンツの共有や受講完了と同時に履歴として記録される仕組みを搭載することで、教師や教育委員会の負担軽減を図ることも必要であることが示されています。

さらに、教師が合理的かつ効果的に研修を受講できるようにするため、多様な主体がオンライン研修コンテンツを開発する取

組を、国が積極的に支援するなど研修の高度化を図る必要があることについて提言されています。

これを受け、文部科学省において令和4年度補正予算を活用して、喫緊の教育課題（ICT活用、特別支援教育、外国語教育、わいせつ事案対応等）について、成果確認を併せた研修コンテンツの開発を支援するとともに、研修の成果確認・評価モデルの確立や、教員研修や授業研究の高度化等、教員研修の高度化に資するモデルの開発を行います。

この仕組みの最大の目的は、「学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿」を実現することであり、文部科学省においては、研修履歴の記録が目的化することのないよう、趣旨の周知や全国における取組の支援を行っています。

### (2) 多様な働き方など教師を支える環境整備

#### ① 教員免許更新制の発展的解消を契機とした、失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進

令和4年7月1日に教員免許更新制が発展的に解消されたことを契機に、教員免許状を取得したものの、長く教壇を離れていた者や教職経験のない者（いわゆる免許失効者・休眠免許保持者）が、再び有効な免許状を得て教職に就く機会が増えることが予想されます。

特に、「教師不足」が発生する中で、年度途中に産休・育休や病気休暇等の理由により臨時的任用教員を採用する必要がある場合、新卒で教員採用選考試験の受験準備をしている者は、既に臨時的任用教員として勤務している、あるいは他の民間企業等で勤務している可能性が高く、このような場合に、過去に免許状を取得し、教育職員免許法改正以前に未更新により免許状を失効した者・休眠状態にある免許状を保有し

ている者を活用することは、「教師不足」の解消に向けた重要な方策の一つです。

このため、免許状の授与権者である教育委員会において、未更新を事由として失効となった免許状の再授与手続きについて、申請書類を一部省略するなど、簡素化を進めるよう文部科学省から周知を行っています。

## ②学校における働き方改革の一層の推進

教師の勤務環境が、教職志望者の動向に影響を与えているとの指摘もあり、教育委員会や校長等の管理職においては、その権限と責任に基づき、在校等時間の客観的な把握をはじめとする勤務時間管理の徹底や、その状況を踏まえた学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化などに積極的に取り組む必要があります。

令和5年4月に公表した教員勤務実態調査の速報値等を踏まえ、同年5月には、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、質の高い教師の確保のための環境整備について諮問し、学校における働き方改革、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実について総合的な検討を要請しています。

教師の勤務時間の問題だけでなく、児童生徒等や保護者等への対応から悩みを抱える教師もいるとの指摘もあります。

文部科学省の令和5年度予算において、各教育委員会が専門家等と協力しながら、病気休暇の原因分析や復職支援を含むメンタルヘルス対策等に関するモデル事業の実施を予定しています。

本答申の最後に「おわりに」というパートがあります。ここに記された、中央教育審議会委員の方々のメッセージを抜粋して紹介します。

今回の答申は、教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、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るという将来を現

現するための提言です。

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、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、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師が、一人でも多く教壇に立つことを期待し、時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず、誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育を実現することを期するものであります。

文部科学省においては、本答申を踏まえた実効性ある改革を進めるため、改革工程表（案）を整理するとともに、答申の中身を説明する文部科学省による解説動画、また、議論に参画された委員によるメッセージ動画も公開しています。

学校教育の成否を左右する重要な役割を担う教師について、答申も踏まえながら、今後とも必要な改革をスピード感をもって進めていきます。

図表 1-1-4 答申の趣旨を広げていくための周知動画

答申メッセージ・解説動画を公開しています

中央教育審議会答申「『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」（令和4年12月19日）に込めたメッセージについて、審議に参画いただいた委員に語っていただいています。

<p>中央教育審議会(第11期)会長として 答申に込めたメッセージ</p> <p>持続可能な未来の担い手として 子供たちが育っていくことに 教師は使命感を持って しっかりと向き合うことが大切です</p> <p>第一生命ホールディングス株式会社代表取締役会長 中央教育審議会委員(職)会長 渡邊 光一郎 会長</p>	<p>教員養成大学・学部・教職大学院の皆様へ (経営の観点を踏まえて)</p> <p>大学等の教員養成や 教員研修の 機能強化や質向上を図る チャンスと捉えることができます</p> <p>兵庫教育大学長 加治佐 哲也 委員</p>	<p>教員養成大学・学部・教職大学院の皆様へ (教職課程における指導の観点を踏まえて)</p> <p>これからの教職課程について 一緒に語り合っ ていきたいと思っています</p> <p>学園元大学文学部教授・東京大学名誉教授 秋田 喜代美 委員</p>	<p>学校管理職の皆様へ</p> <p>子供たちにとって そして教職員にとって 豊かな学校をつくり続けて いただきたいと思います</p> <p>教職員支援機構理事長 荒瀬 克己 委員</p>
<p>教育委員会・学生の皆様へ</p> <p>子供たちが憧れるような 先生にあふれる学校を 皆さんで作っていきたく 思います</p> <p>東京都教育委員会教育長 浜 佳葉子 委員</p>	<p>教師の皆様へ</p> <p>教師業に尽きるのは 「出藍の譽れ」である と思っています</p> <p>戸田市教育委員会教育長 戸ヶ崎 勤 委員</p>	<p>学生・教育委員会の皆様へ</p> <p>教師ほどインパクトを 目の当たりにできる仕事は 意外と世の中では少ない事に 気づかされました</p> <p>認定NPO法人 Teach For Asia 代表 Crimson Global Academy 日本代表 松田 悠介 委員</p>	<p>7名の委員による 思いのこもった メッセージ動画です</p>

文部科学省によるステークホルダーを意識した答申の解説動画も掲載中です。

【解説動画】 教師向け	【解説動画】 学校管理職向け	【解説動画】 教育委員会向け	【解説動画】 教職課程を設置する大学等向け	【解説動画】 教師を目指す学生向け
----------------	-------------------	-------------------	--------------------------	----------------------



[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985\\_00004.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00004.htm)  
ステークホルダー別の動画に用いている資料も公開しています。  
ぜひご覧ください。