

**5. 教師の資質能力向上を巡る近年の  
政策動向  
(P.52～85)**

# 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の概要

## 趣旨

校長及び教員の資質の向上のための施策をより合理的かつ効果的に実施するため、**公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する**等の措置を講ずる。

## 概要

### 1. 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等(教育公務員特例法の一部改正)

① **任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成**しなければならない。

<記録の範囲>

- ・研修実施者※1が実施する研修
- ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した認定講習及び認定通信教育による単位の修得
- ・その他任命権者が必要と認めるもの

② **指導助言者※2は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うものとする。**その場合に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。

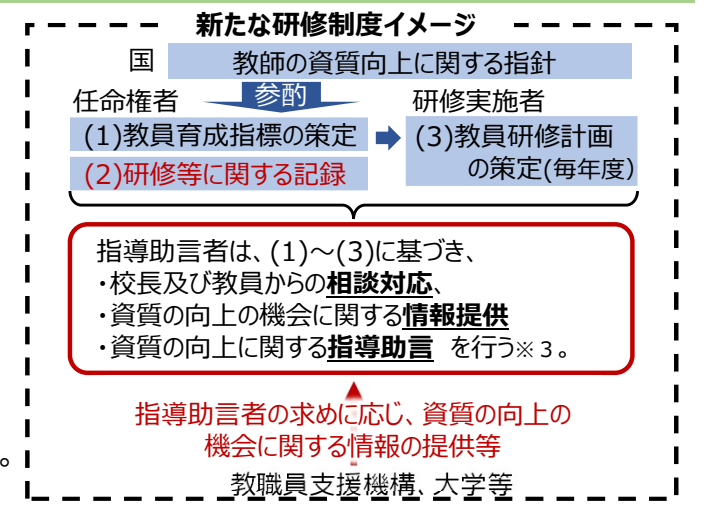
③指導助言者は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。

④教員研修計画に、資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項を加える。

※1 研修実施者は中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者。

※2 指導助言者は県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、その他の校長及び教員の場合は任命権者。

※3 教員への指導助言等は、教育委員会の指揮監督に服する校長等が実施することを想定。



### 2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等(教育職員免許法の一部改正)

① **普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除**する。

②施行の際現に効力を有し、**改正前の規定により有効期間が定められた普通免許状及び特別免許状には、施行日以後は有効期間の定めがないものとする**等の経過措置を設ける。

### 3. その他(教育職員免許法の一部改正)

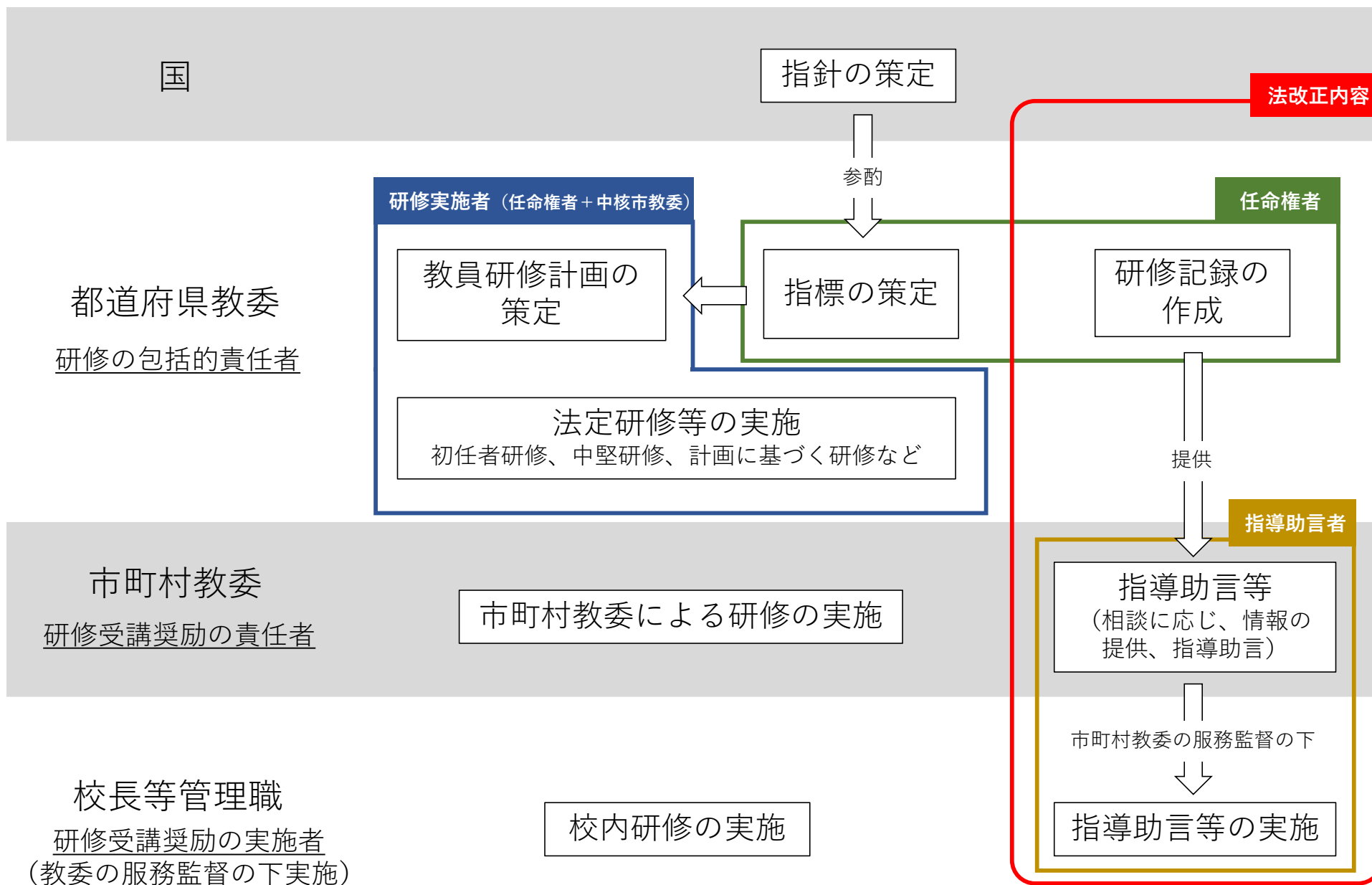
①普通免許状を有する者が他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要な最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象を拡大する。

②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。

## 施行期日

令和4年7月1日（1.の規定は令和5年4月1日）

# 新たな研修の仕組みにおける主体の整理（県費負担教職員の場合）



## 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 国会審議における主な論点①

### 研修関係（教特法改正）

#### Q. なぜ研修記録の作成が必要なのか。

A. 研修記録は、教師が自身の学びを振り返りつつ、現状の把握と適切な目標設定を行うために必要不可欠であり、主体的で個別最適な学びを実現する上でのベースとなる。また、研修記録を活用することで、①教師が今後どの分野の学びを深めるべきか、②学校で果たすべき役割に応じてどんな学びが必要か等について、校長等による効果的な指導助言等が可能となる。さらに、個々の教師の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になるものと考える。

#### Q. 研修の記録（報告書の作成）等が教師の負担増加につながるのではないか。

A. 研修記録により子供の教育に差し支えがでることは本末転倒であり、記録内容は簡素化することが必要。研修記録や指導助言自体が過剰な負担となることがないよう留意しつつ、都道府県等の判断に資するよう、これらの基本的な考え方等をガイドラインで示していく。

#### Q. 指導助言等が校長や学校現場の新たな負担になるのではないか。

A. 校長等の管理職が行う指導助言等は、今でも学校現場で行われている期首面談や期末面談の機会を活用して実施することを想定しており、新たに大きな負担が生じるものではないと考える。

#### Q. 校長等からの指導助言等がパワハラにならないか。

A. 今回想定しているのは、あくまで教師と管理職等が対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みと弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことであり、このような形の指導助言等がパワハラにつながるものではないと考える。

#### Q. 主体性を有しない教師については、どのように対応するのか。

A. 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合などやむを得ない場合には、職務命令として研修を受講させることも考えられる。教育委員会が適切に対応できるよう、具体的なケースはガイドラインで示すが、例えば、以下を例示することを考えている。

- ◆合理的な理由なく、法定研修や、教育委員会が定めた教員研修計画に基づき全教員を対象にした研修等に参加しない場合
- ◆特段の支障がないにも関わらず、必要な校内研修に参加しない場合
- ◆例えばICT活用指導力など、特定分野の資質の向上に強い必要性が認められるにも関わらず、管理職等が受講を促してもなお、相当の期間にわたり合理的理由なく研修を受講しない場合

## 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 国会審議における主な論点②

### 研修関係（教特法改正）

- Q. 研修が勤務時間外に行われることはあるか。また、研修費用を教師が負担することはあるのか。**
- A. 職務としての研修は勤務時間の中で、教師個人の費用負担が生じない形で行われるものであり、この点は新たな研修制度においても同様。
- Q. 研修受講履歴等は人事評価に活用されることはあるのか。**
- A. 新たな研修制度は、人事評価制度とはその趣旨と目的が異なる。研修記録自体や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではないが、研修を行った結果として各教師が発揮した能力や上げた業績については、人事評価の対象となるものとする。
- Q. 情報システムによる研修記録の作成について、文部科学省はどのように取り組むのか。**
- A. 研修受講履歴記録システムは、国がその構築を行い、任命権者である教育委員会の責任の下で記録・活用していくことを想定。既に情報システムを導入している教育委員会もあり、既存システムとの連携や整合性に留意しつつ、教育委員会等とも十分に協議し、検討していく。令和5年度中に試行的な稼働を目指して構築を進める。

### 更新制関係（免許法改正）

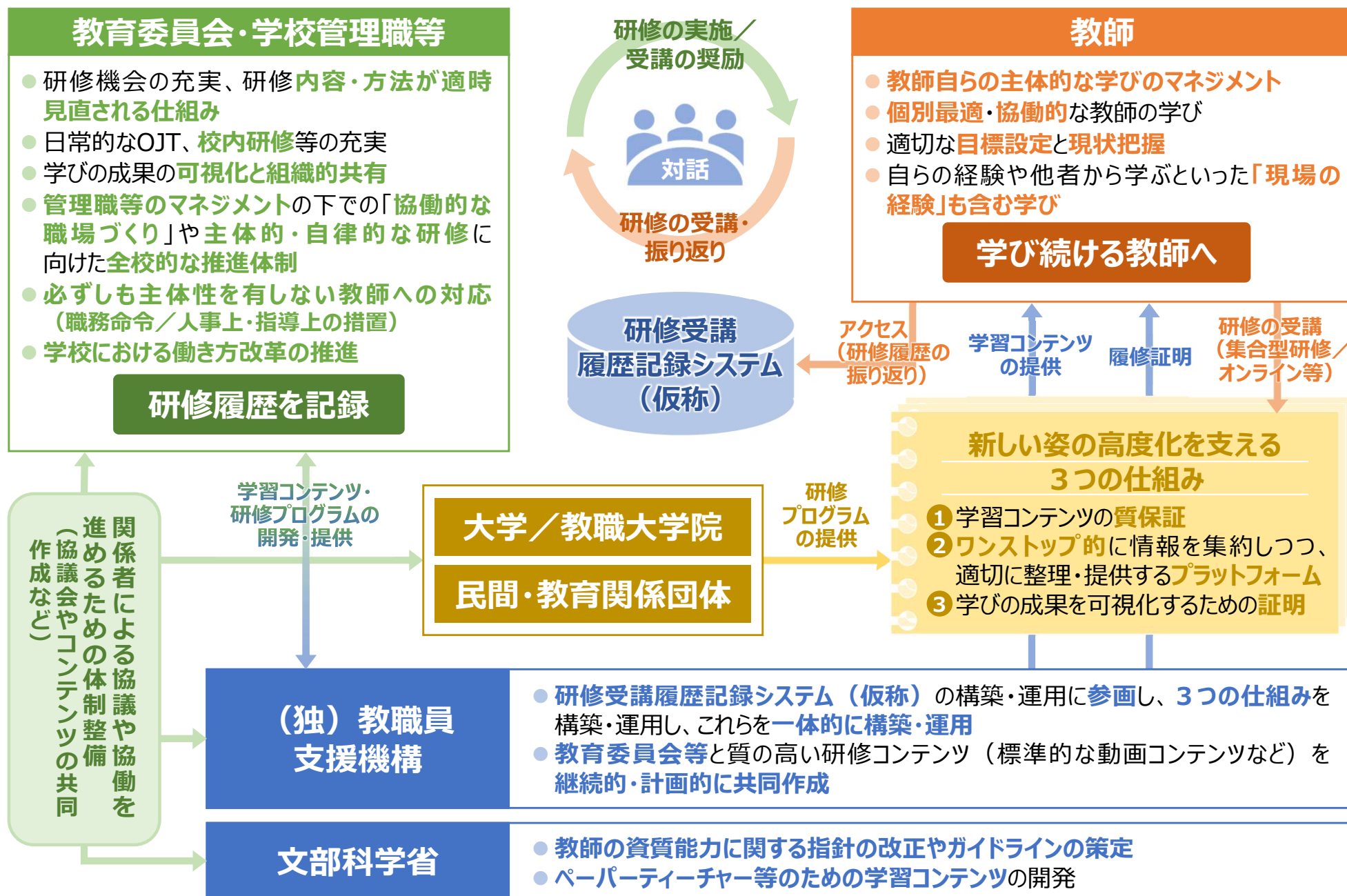
- Q. 教員免許更新制の総括如何。**
- A. 教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大など、一定の成果を上げてきた。一方、10年に一度の講習は、常に最新の知識技能を学び続けることと整合的でないことや、座学を中心とした講習では現場に即した学びの実施が困難といった課題があった。  
このため、更新制の下で大学等が形成した良質な教育コンテンツを継承しつつ、新たな研修システムによってこれからの時代に必要な教師の学びを実現させることとし、更新制を発展的に解消することとした。
- Q. 免許未更新により失効又は休眠となった免許はどうなるのか。**
- A. 施行日（7月1日）より、休眠状態のものも含め現に有効な免許状は、手続きなく有効期限のない免許状となる。免許状が失効となっている場合も、必要な手続きをすることで、都道府県教育委員会から再授与を受けることは基本的には可能であるとする。この取扱いについて、分かりやすく周知徹底していく。
- Q. 免許の再授与申請手続きの簡素化が必要ではないか。**
- A. 免許授与の申請に必要な書類は、都道府県教育委員会が定めている。法律の施行後円滑に再授与が行われるよう、都道府県教育委員会とともに検討を進めていく。

## 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 附帯決議（令和4年5月10日参議院文教科学委員会）

※ 下線部以外の箇所は衆・文科委、参・文教委ともに同内容。下線部箇所は参・文教委のみに記載された内容。

- 一 「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教員が、探究心を持ちつつ自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、資質の向上のために行われる任命権者による教員の研修等に関する記録の作成並びに指導助言者が校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」は、研修に関わる教員の主体的な姿勢の尊重と、教員の学びの内容の多様性が重視・確保されるものとすることを周知・徹底すること。とりわけ、校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」については、教員の意欲・主体性と調和したものとするが前提であることから、指導助言者は、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。
- 二 オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施され、教員自身の費用負担がないことが前提であることについて、文部科学省は周知・徹底すること。
- 三 本法による新たな研修制度が円滑に機能するよう、新制度への移行に向けた支援の充実を図るとともに、その周知に万全を期すこと。また、教育委員会等は、教員の資質の向上につながり、子どもの実態に即して教員が必要とする研修を実施すること。
- 四 文部科学省及び各教育委員会は、本法の施行によって、教員の多忙化をもたらすことがないよう十分留意するとともに、教員が研修に参加しやすくなるよう時間を確保するため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講ずること。また、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成に当たって、当該教員から研修の報告等を求める場合には、報告等を簡潔なものとするなど負担増とならないように留意すること。
- 五 任命権者による教員の研修等に関する記録の作成については、各学校で実施する校内研修・授業研究及び教育公務員特例法第二十二條第二項に規定する本属長の承認を受けて勤務場所を離れて行う研修も「任命権者が必要と認めるもの」として、その記載対象とするものとする。また、当該記録については、個人情報の保護に関する法律にのっとり適切に管理されるよう各教育委員会に周知・徹底すること。
- 六 地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。
- 七 文部科学省及び各教育委員会は、臨時的任用教員に対する研修の機会が確保されるよう周知・徹底すること。また、会計年度任用職員についても校内研修など職務としての研修が勤務時間内で確保されるよう周知・徹底すること。
- 八 「教師不足」を解消するためにも、改正前の教育職員免許法の規定により教員免許状を失効している者が免許状授与権者に申し出て再度免許状が授与されることについて、広報等で十分に周知を図るとともに、都道府県教育委員会に対して事務手続の簡素化を図るよう周知すること。また、休眠状態の教員免許状を有する者の取扱いについて、周知・徹底すること。

# 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿のイメージ



### (独) 教職員支援機構

- 研修受講履歴記録システム（仮称）の構築・運用に参画し、3つの仕組みを構築・運用し、これらを一体的に構築・運用
- 教育委員会等と質の高い研修コンテンツ（標準的な動画コンテンツなど）を継続的・計画的に共同作成

### 文部科学省

- 教師の資質能力に関する指針の改正やガイドラインの策定
- パーパーティーチャー等のための学習コンテンツの開発

### 大学／教職大学院

### 民間・教育関係団体

学習コンテンツ・研修プログラムの開発・提供

研修プログラムの提供

アクセス（研修履歴の振り返り）

学習コンテンツの提供

履修証明

研修の受講（集合型研修／オンライン等）

関係者による協議や協働を進めるための体制整備（協議会やコンテンツの共同作成など）

# 令和4年7月1日以降の教員免許状の扱いについて ※改正教育職員免許法施行時



文部科学省

- 施行日時時点で有効な教員免許状（**休眠状態のものを含む**）は、**手続なく、有効期限のない免許状となる。**
- 施行日前に有効期限を超過した教員免許状の扱いは次のとおり。

新・旧の別 (注1)	現職教師 (注2)	非現職教師 (パーティーチャー等)
新免許状	失効	失効
旧免許状	失効	<b>休眠</b>

※失効した免許状については、都道府県教育委員会に再授与申請手続（注3）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。（注4）

（注1）新免許状、旧免許状の別は以下のとおり。

新免許状：更新制導入後（平成21年4月1日以降）に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状

旧免許状：更新制導入前（平成21年3月31日以前）に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状

※旧免許状保有者が更新制導入後に新たに他の免許状の授与を受けた場合、新たに授与されたものも含め、「旧免許状」として取り扱われる。

このため、同一の者が新・旧免許状を両方保有することはない。

（例：平成21年3月31日以前に中学校教諭免許状を取得し、平成21年4月1日以降に小学校教諭免許状を取得した場合など）

（注2）「現職」「非現職」の判定時点は、有効期限の日現在。「現職教師」には、産休・育休中の者等も含む。

（注3）再授与申請手続に必要な書類等については、各都道府県教育委員会が定めている。

（注4）極めて例外的なケース（平成12年の教育職員免許法改正に伴う経過措置により授与された免許状）については、免許状が再授与されない場合がある。



## 教育公務員特例法改正に伴う関係法令等の改正概要

### 背景

- ・通常国会において成立した「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」により、来年4月1日より公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等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創設。
- ・これに伴い、以下のとおり関係法令改正等の整備を行う。

### ①教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令【令和4年8月31日公布、令和5年4月1日施行予定】

教育公務員特例法の改正により、研修を行う主体を「研修実施者」と定義したことに伴う規定の整理。

### ②学校教育法施行規則の一部を改正する省令【令和4年8月31日公布・施行予定】

小学校等に、研修主事を置くことができることとする。

### ③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【令和4年8月31日官報告示予定】

- ・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。
- ・研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関する基本的考え方を明記。

### ④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【8月31日策定予定】

- ・研修等の記録を活用した指導助言等に関し、研修履歴の記録の目的、範囲、内容、方法、時期及び閲覧・提供並びに対話に基づく受講奨励の方法・時期等について、その適正な運用の参考となる内容を規定。
- ・研修受講に課題のある教師への対応として、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合の具体例及びその際の対応等を提示。

## 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改正のポイント①

### 改正の趣旨・ポイント

変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の**変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学び**により、**教職生涯を通じて学び続ける**といった、新たな教師の学びを実現する観点から、改正教育公務員特例法を受け、より効果的な教師の資質向上を図るために改正するもの。

- 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**。
- 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、**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。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、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、**校長の指標を、教員とは別に策定**することを明記。
- 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、**校内研修を活性化させることを明記**。
- 研修の性質に応じて、**研修後の成果確認方法を明確化**すること、特に**オンデマンド型**については、**知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定**することを新たに規定。教科指導については、**指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制**を整備することを明記。

⇒ 任命権者は、これらを参酌して指標を設定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定。

## 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改正のポイント②

### 資質向上の基本的な考え方

- ・**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**  
(個別最適な学び、協働的な学び、研修受講に課題のある教師への対応(職務命令による研修受講)など)  
※具体的な内容は、ガイドラインで定める
- ・**多様な内容・方法**による資質向上  
(教育委員会、教職員支援機構、大学等の様々な学習コンテンツの活用、教員育成協議会を通じた取組)
- ・**「現場の経験」を重視した学び**(校内研修・授業研究等)と**校外研修の最適な組合せ**
- ・**対面・集合型**研修、**同時双方向型オンライン**研修、**オンデマンド型**研修の**適切な組合せ**
- ・**研修成果の確認方法**の明確化  
(特にオンデマンド型コンテンツは知識・技能の習得状況の確認方法をあらかじめ設定、定期的な授業観察等)

### 資質向上の基本的な視点

- ・**教師一人一人の視点**  
(普遍的な素養、**必要な学びを主体的に行う姿勢**、**児童生徒性暴力等の防止等**)
- ・**学校組織・教職員集団**の視点  
(**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築**、**チームとしての同僚・支援スタッフとの分担・協働**、**家庭・地域・福祉・警察等との連携協働**)
- ・**社会・学校の変化**の視点  
(いじめ・不登校、特別な支援を必要とする子供への対応、外国人児童生徒等の対応、主体的・対話的で深い学び、道徳教育、小学校外国語教育、ICT活用などの今日的な教育課題への対応など)

### 校長に求められる資質能力の明確化

- ・**校長の指標を教員とは別に策定**することを明記
- ・教職員の資質向上などの**人材育成**の役割、今後特に求められる「**アセスメント能力**」(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)や、「**ファシリテーション能力**」(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する)など

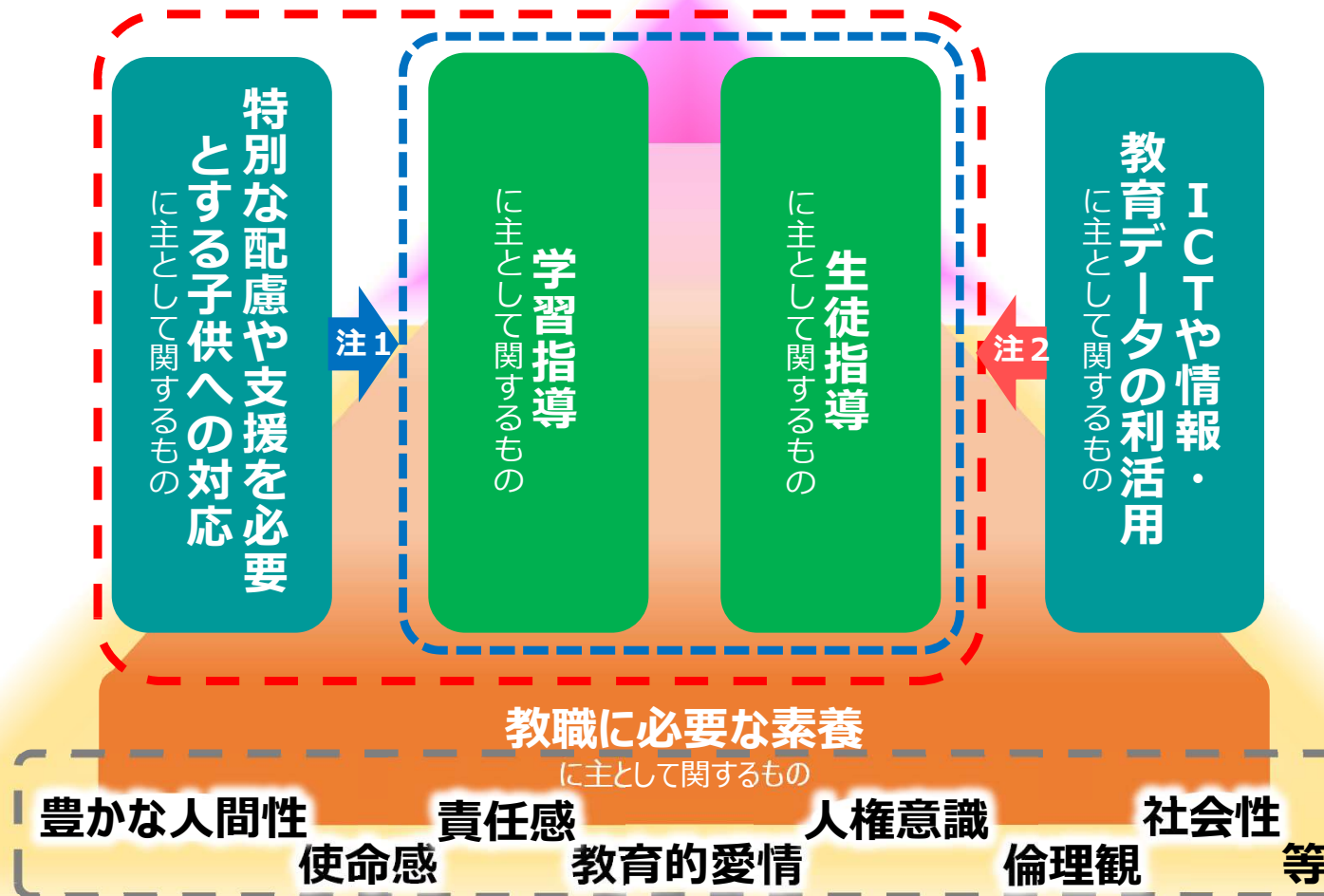
### 教師に求められる資質能力の構造化

- ・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**  
※具体的な内容は、別途大臣が定める

### 研修機会・体制整備等

- ・日常的な**校内研修**等の充実(互いの授業参観・批評等)
- ・管理職の下での主体的・自律的な研修の**全校的な推進体制**
- ・研修**内容が適時見直される仕組み**の整備
- ・**研修の精選・重点化**を含む効果的・効率的な実施
- ・中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- ・研修内容の系統性の確保(シリーズ化、グレード化、関連付け等)
- ・資質向上にあたり、**教員育成協議会で大学等と協議することが望ましい事項**を具体的に例示(大学における研修プログラムや人事交流等)
- ・臨時的任用教員等への研修機会の充実
- ・教育委員会が行う**研修内容・方法**について、時代に応じて求められる資質の向上が図られるものとなるよう、**国として定期的にフォローアップ**

## 教師に共通的に求められる資質能力



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養  
に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・サービス等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導  
に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導  
に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

特別な配慮や支援を  
必要とする子供への対応  
に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・  
教育データの活用  
に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

注) 記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

## 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のポイント①

### <全体構成>

第1章 「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

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1. 基本的考え方
2. 教員研修計画への位置付け
3. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等
  - (1) 対象となる教師の範囲
  - (2) 研修履歴の記録の目的
  - (3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照
  - (4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

(8) **対話に基づく受講奨励の方法・時期** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方
2. **期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合** ※後掲【6】参照
3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

### 【1】 研修履歴の記録の範囲

#### ① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

#### ② その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

#### ②に含まれ得る研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ・教師が自主的に参加する研修等

## 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のポイント②

### 【2】 研修履歴の記録の内容

- ・ 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

### 【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

### 【4】 研修履歴の記録の時期

- 研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。
- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
  - ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
  - ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

### 【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなどの連携協力体制を整えることが有効。

### 【6】 研修受講に課題のある教師への対応（期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合）

- 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）
- ・ 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
  - ・ 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
  - ・ ICTや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合 など

### 【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等\*

- ・ 研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
  - ・ 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた「研修計画書」を作成し、研修受講。
  - ・ 教育委員会も積極的に関与。研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とする場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。
- \* 今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正

## 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（抜粋）

### 終わりに

- 本ガイドラインは、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関し、教育委員会等における適正な運用に資するよう定めるものであるが、この前提となる「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、審議まとめでも指摘されているように、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、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- その意味で、この**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、研修の管理を強化するものではなく、教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことにある。**このため、研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や教員研修計画とも相俟って、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要である。同じく記録自体を目的化しない観点から、**研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要**である。
- 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要がある。
- この仕組みを実効あるものとするべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の**研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があること**についても、十分留意しなければならない。
- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。**



# 「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 概要

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  
(令和3年11月15日)

## ◆教員免許更新制度導入後の社会的変化

1. 社会的変化の速度向上と非連続化を受けた学びの在り方の変化
2. 教師の研修環境の変化（体系的かつ効果的な研修体制の樹立、国公私・地域の別を問わないオンラインによる研修コンテンツの充実等）

## ◆「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び

### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿

- 学び続ける教師
- 教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢
- 個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び
- 適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」
- 質の高い有意義な学習コンテンツ
- 学びの成果の可視化と組織的共有

### 2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策

- **公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供（履歴の記録管理、受講奨励）**
  - ・ 文部科学省においては、任命権者が、教師が教員研修計画に基づき受けた研修の履歴等を記録及び管理し、当該履歴を活用しながら、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教師との対話を通じて、教師に計画的かつ効果的な資質の向上を図るための研修の受講を奨励することを義務付けることを検討すべきである。  
その際、市町村教育委員会の行う研修や学校における校内研修・授業研究なども含めたような研修の履歴等を含む仕組みにすることが望まれる。
  - ・ 任命権者が当該履歴を記録管理する過程で、期待する水準の研修を受けていると到底認められない教師には職務命令による研修の受講や、職務命令に従わない場合には適切な人事上又は指導上の措置を講じることが考えられ、こうしたことを国が定める指針の中で明らかにすべきである。
- **現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正**
  - ・ 教員育成指標や教員研修計画を策定する際に任命権者が参酌する国の指針において、時代の変化に応じて教師が身に付けるべき資質能力など基本的な視点を明らかにすべきである。
- **国公立学校の教師を通じて資質能力を向上する機会の充実**
- **教職に就いていない者のための学習コンテンツの開発**

### 3. 準備が整い次第講ずべき事項と具体的方向性

- **研修履歴を管理する仕組みの高度化**
  - ・ 研修受講履歴管理システムの導入
- **新しい姿の高度化を支える3つの仕組み**
  - ・ 学習コンテンツの質保証
  - ・ ワンストップ的に情報を集約し、適切に整理・提供するプラットフォーム
  - ・ 学びの成果を可視化するための証明の仕組み
- **教職員支援機構の果たすべき役割**
  - ・ 全国的な研修・支援のハブ機能を有する教職員支援機構において、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画し、また、3つの仕組みを構築・運用し、これらを一体的に構築・運用
  - ・ 都道府県教育委員会等の任命権者等との共同（共同的な研修の作成・実施等）
  - ・ 基礎的な知識・技能を身に付けるための標準的な動画コンテンツの作成等

## ◆「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制

教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大など、一定の成果は上がってきたものの、

- ・ 更新しなければ職務上の地位の喪失を招きかねず、自律的かつ主体的に学ぶ姿勢は発揮されにくい。
- ・ 10年に1度の講習は、常に最新の知識技能を学び続けていくことと整合的でない。
- ・ 個別最適な学びが求められる中で、共通に求められる内容を中心とする更新制とは方向性が異なっている。
- ・ 「現場の経験」を重視した学びは更新制の客観的な要件として位置付けることが困難である。
- ・ 免許状更新講習の受講は、本質的に個人的なものとならざるを得ず、組織的なものとする上で限界がある。

「新たな教師の学びの姿」を実現するための方策を講ずることで、教員免許更新制が制度的に担保したものは総じて代替できる状況が生じることなどから、上記2. の早急に講ずべき方策と同時に、**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」を実現し、教師の専門職性の高度化を進めていく。**

# 「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築

令和5年度予算額	13億円
(前年度予算額)	14億円
令和4年度第2次補正予算額	27億円



## 背景・課題

- ▶ 令和4年の教育公務員特例法の改正により、令和5年4月から、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、教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化された。
- ▶ この新たな研修制度の下で、教師の個別最適な学び、協働的な学びを実現するためには、デジタル技術を活用し、効果的な記録作成・閲覧を可能とするとともに、豊富な研修コンテンツの中から、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できるプラットフォームを整備する必要がある。その際、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする必要がある。
- ▶ 同時に、喫緊の教育課題や、大学等が免許更新講習として作成してきたコンテンツを発展させるなどオンライン研修コンテンツを抜本的に拡充する必要がある。
- ▶ また、教員研修の高度化を進め、研修をより効果的に進めるためのモデルを開発することで、全国的な研修観の転換・定着を図る必要がある。
- ▶ このような新たな教師の学びを支える全国的な研修として、(独)教職員支援機構の機能強化を図り、次世代の教師の学びを実現していく。

## 事業内容

### (1) 教員研修の高度化支援

#### ① 研修受講履歴記録システムおよび研修プラットフォームの構築

##### ○ 研修受講履歴記録システムの構築

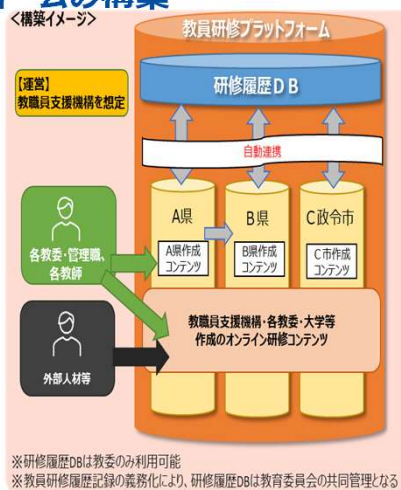
91百万円 (93百万円) 【令和4年度第2次補正予算】

- ・教師の研修受講履歴を記録する新たなシステムを国が主導して開発し、効率的な記録作成、管理、閲覧を可能にする。

##### ○ 教員研修プラットフォームの構築

184百万円 【令和4年度第2次補正予算】

- ・教職員支援機構、教育委員会、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構築し、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できる環境を整備する。
- ・研修受講履歴記録システムと自動連携し、教員育成指標との関連の「見える化」や必要な研修を検索する機能等を整備する。



### ② 教員研修高度化推進支援事業

#### ○ オンライン研修コンテンツの開発

1,220百万円 【令和4年度第2次補正予算】

- ・ICT活用、特別支援、外国語教育など喫緊の教育課題や、教師のキャリアステージ・校務分掌に応じて、成果確認も併せたオンライン研修コンテンツを重点的に開発。
- ・大学等が持つ専門性やリソースを活かし、個々の教師の強みや専門性、興味関心に応じた多様な研修コンテンツを開発。
- ・外部人材等の入職を支援するため、基礎的な知識等を身に付けることができる学習コンテンツを開発。

#### ○ 教員研修の高度化モデル開発

1,031百万円 【令和4年度第2次補正予算】

- ・教育委員会・学校法人と大学等が協働して、教員研修の高度化のためのモデル開発を行い、全国的な研修観の転換・定着を図る。
- 【調査研究のテーマ例】
- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
  - ・教員研修や授業研究の高度化に関すること
  - ・教師と管理職等の「対話と奨励」プロセスの最適化に関すること
  - ・教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

### (2) (独)教職員支援機構の機能強化

#### ○ 運営費交付金 1,263百万円 (1,223百万円) の内数

- ・オンライン研修の開発・充実や、新たな指導法や研修手法の開発・普及等を基幹的に担う「次世代型教師研修開発センター（仮称）」を設置。

#### ○ 施設整備費補助金 186百万円【新規】【令和4年度第2次補正予算】

- ・研修受講者が安全・安心に研修に専念できる研修・宿泊環境の形成及び災害時の一時避難所としての環境整備を図るため、老朽化している施設について必要な改修・修繕を実施。
- 【改修箇所】外壁、屋上、空調システム改修（特別研修棟）、シャワー室への転用（浴室棟）

### (3) 新任校長オンライン集合ハイブリッド研修

#### ○ 新任校長研修事業 20百万円 (19百万円)

- ・新任校長に対して、学校運営や人材育成に係るマネジメント力向上に向けた研修を実施するとともに、校長同士のネットワーク構築を図る。

## 背景・課題

- ▶ 教員研修については、教育公務員特例法に基づき、各任命権者において教員育成指標及び研修計画を策定し、計画的かつ体系的な研修が行われてきた。今般、同法の改正により各教師の研修履歴を記録することが義務付けられるとともに、この記録を活用した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、令和5年度から施行されるため、法に基づく取組に必要な基盤整備が早急に求められている。
- ▶ 国が教師の研修履歴を記録するシステムを構築することで、教師と管理職等とが、教師に必要な学びに向けて積極的な対話と適切な研修受講奨励を行うことを促進し、一人一人の教師の主体的・個別最適・協働的な学びを支援する。また、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする。
- ▶ 研修受講履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的構築により、多様な研修コンテンツをワンストップ化し、研修受講履歴と自動連携するとともに、オンライン上での受講申し込みや教育委員会が策定する教員育成指標との連携などの機能を備えることで、研修の合理化及び効率化を図る。
- ▶ なお、法改正により令和5年度から研修履歴の記録が義務付けられる中において、教員研修履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的構築は、教員研修を合理的・効果的に実施するために不可欠なため、緊急の対応が必要。

## 事業内容

### ● 研修受講履歴記録システムの構築 91百万円

- ・各教師が受講する各教委の研修、校内研修、自主研修などの履歴を記録。
- ・各教委、学校管理職は所管の教師の履歴について、各教師は自身の履歴について、それぞれの記録・閲覧を可能とする。（各教師はプラットフォームを通じて）
- ・各学校における面談等において、本記録を活用して、教師と管理職等とが対話をして適切な受講奨励を行うことを可能とする。

↑ ↓ 一体的構築

### ● 教員研修プラットフォームの構築 184百万円

- ・教職員支援機構・各教委・大学等が作成するオンライン研修コンテンツを掲載。
- ・オンライン上で研修検索、受講申し込み・受講承認・受講確認等を可能とする。
- ・各教委ごとに研修コンテンツを選択して研修を行うことや、各教師が直接アクセスして自主研修として活用することを可能とする。
- ・研修修了後は、自動的に研修受講履歴記録システムに記録。
- ・教委作成研修コンテンツは、自教委内のみ使用、他教委との共有も可能とする。
- ・大学等が作成する研修コンテンツについては有料で提供することも可能とする。
- ・外部人材・教師志望学生等も研修受講を可能とする。
- ・各教師の研修受講と教員育成指標との関連を「見える化」する機能等も備える。

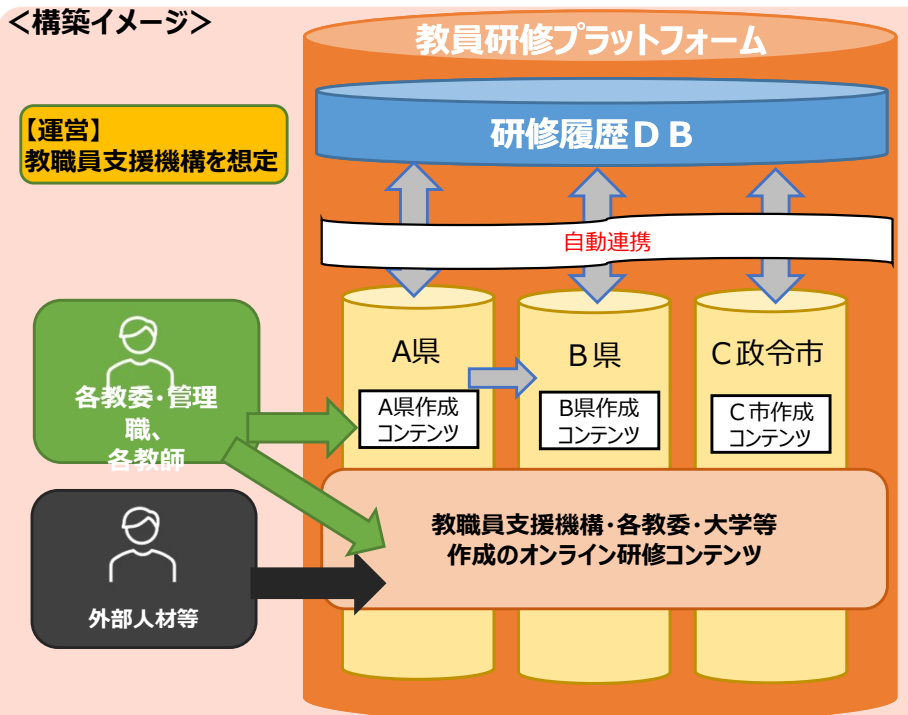
### アウトプット（活動目標）

- ・任命権者等の研修受講履歴記録システムの構築負担軽減
- ・教師の研修受講の合理化・効率化
- ・外部人材の学びの場の確保

### アウトカム（成果目標）

- ・任命権者、管理職の指導助言資料の可視化
- ・教師の研修の高度化推進
- ・外部人材の採用試験者数の増加

### <構築イメージ>



※研修履歴DBは教委のみ利用可能

※教員研修履歴記録の義務化により、研修履歴DBは教育委員会の共同管理となる

## 背景・課題

- 「新たな教師の学び」を実現し、教師が合理的かつ効率的に研修を受講できるようにするため、オンライン研修コンテンツを開発・充実させる。
  - ・教師が教員育成指標に沿った学びをより充実したものとするため、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支援し、より合理的かつ効果的な研修実施を推進することが必要。
  - ・教師不足の解消等に資するため、外部人材等（教員免許状を保有するものの教職には就いていない者も含む）の採用前後に活用できるよう、教壇に立つ上で必要な知識技能を習得できる、オンライン研修コンテンツの開発が必要。
  - ⇒ 開発した研修コンテンツは、文科省が構築する「教員研修プラットフォーム」に掲載。
- 教育委員会・学校法人と大学等が協働して研修高度化を進める取組をモデル開発し、成果の横展開を図ることで、全国的な研修観の転換・定着を図る。
  - ・研修の合理化・効率化に資する研修高度化への教育委員会・学校での取組を推進するため、教育委員会・学校法人と大学等の協働により、各地域における実情に合わせた研修高度化の取組をモデル開発し、成果を横展開することが必要。

## 事業内容

### 1. 「新たな教師の学び」に対応したオンライン研修コンテンツ開発【1,220百万円】

#### (1) 組織的な学びのための研修コンテンツ開発

##### ①喫緊の教育課題に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×84コンテンツ>×2/3 = 336百万円】

ICT活用、特別支援、外国語教育、幼児教育、わいせつ事案対応等の喫緊の課題に対して、基礎編から応用編までの段階別の研修コンテンツ開発

##### ②キャリアステージ・校務分掌に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×36コンテンツ>×2/3 = 144百万円】

研修主事、生徒指導主事、進路指導主事、道徳教育推進教師など、キャリアステージに応じて校務分掌を担う教師に対して、その職務を行うために必要な研修コンテンツ開発

#### (2) 教師の多様な研修ニーズに対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×150コンテンツ>×2/3 = 600百万円】

大学等が持つ専門性やリソースを活かし、様々な個々の教師の強みや専門性、興味関心など多様なニーズに対応する研修コンテンツ開発

#### (3) 外部人材等に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×35コンテンツ>×2/3 = 140百万円】

- ・最新の知識や現場の状況等を学び直す体系的かつ実際の研修コンテンツ開発
- ・特別免許状や特別非常勤講師制度を活用して教壇に立つ外部人材が、専門性に係る指導を充実するための研修コンテンツを開発

※補助率3分の2

※修了時に成果確認を行い、履修証明を与えるなど、学びの成果を可視化する取組を推進

※文部科学省が開発する「教員研修プラットフォーム」での提供を推進

### 2. 教員研修の高度化モデル開発【1,031百万円】

#### ○教育委員会と大学等が連携した教員研修の高度化モデル開発 【29百万円×全国9ブロック×4テーマ】

- ・各地域の実情に合わせた研修高度化の取組をモデル化
  - ・成果を共有することで全国的な研修観の転換・定着を図る
- ※委託先：大学及び教育委員会・学校法人

#### 【調査研究のテーマ例】

- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
- ・教員研修や授業研究の高度化に関すること
- ・教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること
- ・各学校の研修主事への支援など教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

#### アウトプット(活動目標)

- ・様々な分野のコンテンツの開発
- ・教師や任命権者等の負担軽減
- ・外部人材等が学校現場へのセカンドキャリアとして入るサポート
- ・研修高度化の取組の進展

#### アウトカム(成果目標)

- ・教師の資質向上の促進
- ・外部人材等の採用者数の増加
- ・研修観の転換・定着の進展

# 独立行政法人教職員支援機構運営費交付金

令和5年度予算額 1,263百万円  
(前年度予算額 1,223百万円)

## 背景・課題

- 教育公務員特例法の改正により、教職員支援機構は、教師の個別最適な学び、協働的な学びを実効あるものとし、教師の資質能力を保障していくため、「新たな教師の学び」を実現する研修の在り方を構築するとともに、教育委員会等が行う研修への助言や情報提供の充実を行うことが必要とされている。
- このため、全国の「新たな教師の学び」を実現することを目的に「次世代型教師研修開発センター(Learning Empowerment Center)」を設置するとともに、喫緊の多様な教育課題に対し、先進的で多様な研修手法を活かして取り組めるよう「次世代型研修環境」を構築する。

## 事業内容

**●運営費交付金 1,263百万円**

**○次世代型教師研修開発センター**  
(Learning Empowerment Center)の設置

- ・大学や企業等の専門的な知見がある専門人材や教育委員会の職員と協働し  
て調査研究を行うとともに、機構の研修事業等に先進的な知見等を取り入れた企画立案につなげることにより、より良い教師の学びを確立していく。
- ・大学や企業等との研究成果を活かした新たな研修の実践や研修の開発を行う。また、新たな研修実践から得られた知見を教育委員会等に普及し、研修観の転換を図っていく。
- ・教員研修プラットフォームをR5から試験的に運用開始し、教育委員会等における研修を支援する。


**【主な業務内容】**

- ・実践力向上シリーズなど、新たな動画研修シリーズを開発・充実させる。
- ・「新たな教師の学び」を実現するため、大学や企業の研究と協働し、最新の知見等を取り入れた研修や研修手法の開発・実践を行う。
- ・教育委員会等と連携して「新たな教師の学び」を実現するための研修の普及促進・定着支援を行う。
- ・教員研修プラットフォームの運用と教育委員会等における研修の支援を行う。

**○教員資格認定試験の拡大**

- ・令和6年春に開始を見込む教員資格認定試験拡大(高校・情報)の準備 等

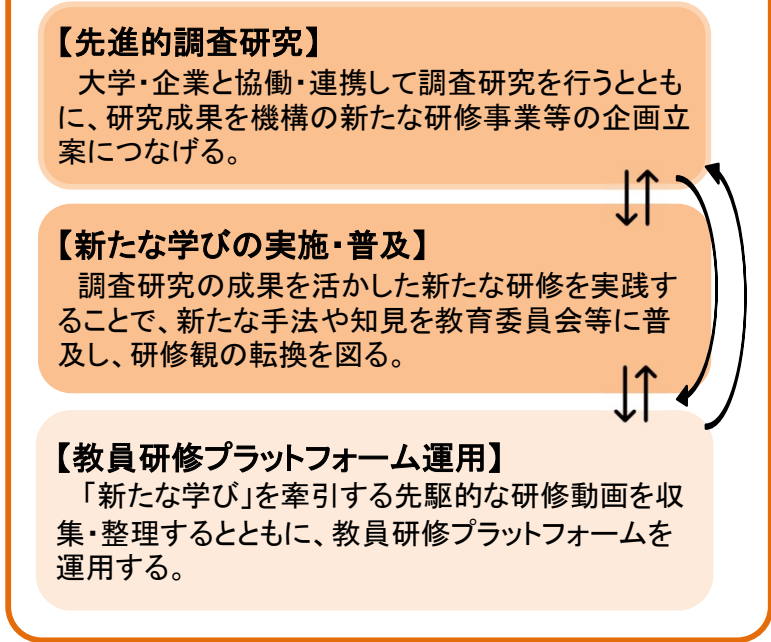
**○次世代型教師研修開発センターの設置**

 ○チーム構成メンバー  
・教育委員会・研究者・民間技術者等

**【先進的調査研究】**  
大学・企業と協働・連携して調査研究を行うとともに、研究成果を機構の新たな研修事業等の企画立案につなげる。

**【新たな学びの実施・普及】**  
調査研究の成果を活かした新たな研修を実践することで、新たな手法や知見を教育委員会等に普及し、研修観の転換を図る。

**【教員研修プラットフォーム運用】**  
「新たな学び」を牽引する先駆的な研修動画を収集・整理するとともに、教員研修プラットフォームを運用する。



# 「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る

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）

### ① 教師に求められる資質能力の再定義

- ・「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

### ③ 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

- ・①を踏まえた教職課程の見直し
- ・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
- ・免許状の区分の在り方
- ・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

### ② 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

- ・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
- ・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

### ④ 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

- ・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
- ・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

### ⑤ 教師を支える環境整備

・教師を支える環境整備

・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

『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I部 総論

経緯 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**主体的な学びを支援する伴走者**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**

これまでの取組

- ・新学習指導要領の実施
- ・小学校35人学級、高学年教科担任制
- ・GIGAスクール
- ・学校の働き方改革 等

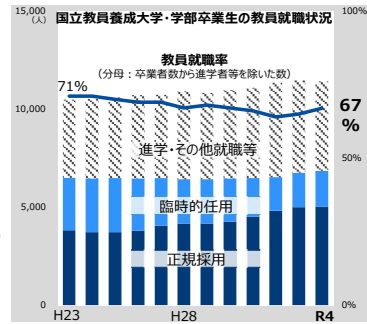
他の会議体からの提言・要請

- ・経済財政諮問会議
- ・規制改革推進会議
- ・内閣府CSTI
- ・教育未来創造会議

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

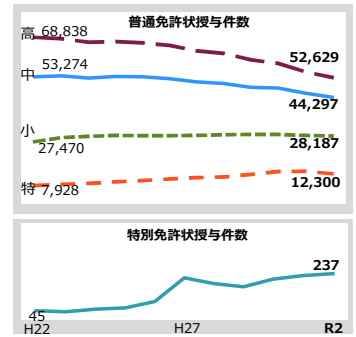
**養成** 教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

- 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**



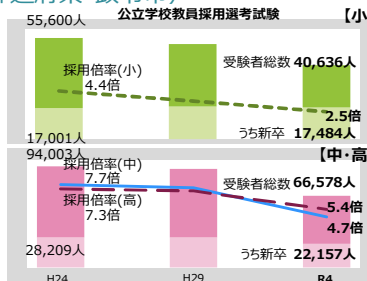
**免許** 原則、都道府県教育委員会が授与

- **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・技能と社会的信望・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



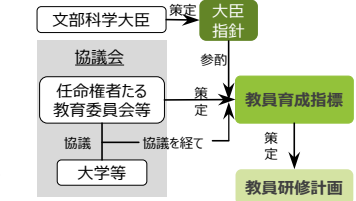
**採用** 公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用（小中は都道府県・政令市）

- **採用倍率低下**（大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増と、既卒受験者層の減少）
- 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**
- **新卒受験者数は、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%**



**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酌しつつ**教員育成指標を策定**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年の教特法改正により導入）
- 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



4. 今後の改革の方向性

- 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**
- 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「**理論と実践の往還**」の実現（理論知（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- **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（復元力、立ち直る力）の向上**
- 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の実現**
- 「**学校の働き方改革**」の推進

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**教職課程の柔軟性の向上**
- 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捉え、採用や配置等を工夫**

## 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の5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参酌しながら、**教員育成指標の変更など必要な見直しを実施**
- 教職課程では、既に④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

研修

養成

### 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し（履修形式の柔軟化等）
- 「学校体験活動」の積極的な活用（学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む）
- 「教員養成フлагシップ大学」における**先導的・革新的な教職科目の研究・開発等**
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等（特別支援学校・学級、通級指導など）

養成

## 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的な開設・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

養成

### 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国・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**

採用

### 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

- 特別免許状に関する運用の見直し（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進**（特別免許状等を活用した入職支援）
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援**
- 教員資格認定試験の拡大等**（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

免許

採用

研修

免許

### 校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

- 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力（マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション）を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、**校長に関する独自の育成指標を策定**することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

研修

## 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

免許

研修

### 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- 小学校教諭と中学校教諭の両免許有の促進**
  - 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
  - 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等（再掲）
  - 教員資格認定試験における中学校等免許保有者の小学校試験の一部免除等（再掲）
  - 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

免許

養成

## 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家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）

養成

採用

研修

## 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**

研修

### 多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進**（再授与手続き簡素化、ペーパーティ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・スクールと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



**「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・  
採用・研修等に関する改革工程表（案）**

**令和4年12月19日**

# 1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(1) 教師に求められる資質能力の再整理</b>				
(1) 教員育成指標の変更等【教育委員会】	国の改正指針を	参酌した見直し等		
<b>(2) 指針の改正及び教員育成指標の見直し、「教師に共通的に求められる資質能力」を踏まえた教職課程の在り方</b>				
(2) 「教師に共通的に求められる資質能力」と教職課程コアカリキュラムの整合性の確認【文科】		必要に応じ改訂を検討		
(2) 「教師に共通的に求められる資質能力」を身に付けられる教職課程に向けた改革・改善【大学】		自己点検評価の中で確認し、改革・改善		
<b>(3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換</b>				
(3) ① 「理論と実践の往還」の視点も踏まえた教職課程が、自己点検・評価も活用し確認【大学】		自己点検評価の中で確認し、改革・改善		
(3) ② 教育実習について、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な履修形式に対応（「学校体験活動」での一部代替を含む。）【文科・大学】	現行制度で可能な旨を周知	モデル開発の実施		
		各大学において、教育実習の履修形態の見直し		
(3) ② 「教職実践演習」の実施時期の柔軟化【文科・大学】		「教職実践演習の実施に当たっての留意事項」改正		
		各大学において、実施時期の見直し		
(3) ② 学習指導員や放課後児童クラブ等での支援等を「学校体験活動」として、教師を目指す学生の学びに積極的に活用【文科・大学】	現行制度で可能な旨を周知	各大学において、「学校体験活動」を積極的に活用		
(3) ② 留学や海外の日本人学校での教育実習等の国際的な体験について、学生に積極的に機会を提供【文科・大学】	現行制度で可能な旨を周知	課程認定基準等の改正による留学等の扱いの明確化		
		モデル開発の実施	各大学において、国際的な体験の機会を積極的に提供	
(3) ③ 介護等体験における「必ず体験を行うようにすることが望ましい施設」に、特別支援学級等も追加【文科・大学】		通知で、対象施設の考え方について周知		
		特別支援学級等も含め、介護等体験を実施		

文部科学省
教職員支援機構
大学
教員養成大学・学部
教育委員会
大学・教育委員会


## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成（1）

	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(1) 教職課程における多様な専門性を有する教師の養成</b>					
(1) ①	強みや専門性を身に付ける活動との両立のため、最短2年間で二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の特定の開設の認定、履修モデルの設定【文科・大学】		課程認定基準等の改正 モデル開発の実施 申請	課程認定審査・認定	新課程の実施
(1) ②	専科指導の優先実施教科（外国語、理科、算数、体育）の中学校課程を開設する学科等で、小学校教員養成を認定【文科・大学】		課程認定基準等の改正 モデル開発の実施 申請	課程認定審査・認定	新課程の実施
(1) ②	「教科に関する専門的事項に関する科目」の見直し【文科・大学】	教員養成部会で検討	省令改正	教職課程の変更	新課程の実施
<b>(2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方</b>					
(2) ①	教員採用選考試験の早期化・複線化について、国・任命権者・大学関係者等と協議【文科・教委・大学】	協議会の開催	一定の方向性を提示	新日程での試験実施	採用 新日程を踏まえた教育実習等の実施
(2) ①	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の実施。【文科】		調査研究を実施		
(2) ②	教員採用選考試験における民間企業の提供する適性検査の利用等の検討【文科・教委】		各自治体の状況を調査	各自治体の状況を踏まえ実施	
(2) ②	特別な選考を通じ教職に就いた者について、現在教師としてどのように活躍しているか調査【文科】	各自治体の状況を調査	調査結果の周知		
(2) ②	民間企業等の勤務経験者に対する面接を中心とした特別な選考の拡充【文科・教委】	各自治体の状況を調査・結果周知		各自治体の状況を踏まえ実施	

     文部科学省   
      教職員支援機構   
      大学   
      教員養成大学・学部   
      教育委員会   
      大学・教育委員会


## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成（2）

	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(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</b>					
(3) ①	特別免許状について、授与の前段階に指導方法・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運用の徹底【文科・教委】	「特別免許状」の授与に係る教育職員検定等に関する指針」の改正		改正指針を踏まえた各都道府県の授与基準の改正、運用	
(3) ①	授与候補者の教科に関する専門的知識経験・技能の考え方について周知【文科・教委】	「特別免許状」の授与に係る教育職員検定等に関する指針」の改正		改正指針を踏まえた各都道府県の授与基準の改正、運用	
(3) ①	特別免許状取得者が円滑に入職するための研修の実施・支援【文科・教委】	研修コンテンツの開発補助		特別免許状取得者等に対する入職前後の研修の実施	
(3) ①	特別免許状による入職後、一定期間教職を務めた者を教職大学院へ派遣【教委】	各教育委員会等から教職大学院へ派遣			
(3) ①	特別非常勤講師の活用が特に見込まれる分野について、プログラムを用いた円滑な学校現場での活用を支援【文科・教委】	研修コンテンツの開発補助		特別非常勤講師等に対する研修の実施	
(3) ①	全都道府県において、特別免許状の授与基準や審査実施時期等について公表【文科・教委】	公表促進、文部科学省ホームページへの掲載			
		公表			
(3) ①	特別免許状取得者が、一定の勤務経験と講習履修歴がある場合、他校種の特別免許状の授与を認めることを指針に明記【文科・教委】	「特別免許状」の授与に係る教育職員検定等に関する指針」の改正		改正指針を踏まえた各都道府県の授与基準の改正、運用	


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学


 教員養成大学・学部


 教育委員会

 大学・教育委員会


## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成（3）


	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
(3) ②	教員資格認定試験において、高校「情報」を実施【文科・NITS】	試験実施の体制・方法の検討、教員資格認定試験規程・実施要領の改正				
		実施準備		実施		
(3) ②	他校種の教員免許を有し、教職経験のある者に対し、教員資格認定試験の一部免除を実施【文科・NITS】		検討、実施要領の改正			
		実施				
(3) ②	教員資格認定試験の出題内容について、「令和の日本型学校教育」を担う教師にふさわしいものとなるよう検討【NITS】	順次検討、改善				
<b>(4)校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化</b>						
(4)	改正指針に基づく、校長に関する独自の育成指標の設定、計画的育成【文科・教委】	指針の改正（実施済み）				
		指標設定	計画的な研修の実施			
(4)	新任校長集合オンラインハイブリッド研修事業の更なる展開【文科・教委】	実施				自治体で実施


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学

 教員養成大学・学部

 教育委員会

 大学・教育委員会


### 3. 教員免許の在り方

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(1) 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化</b>				
(1) 教員免許更新制の発展的解消【文科】	免許法・教特法の改正(実施済み)			
	教員免許更新制の成果の継承 (大学による研修コンテンツの開発等)			
(1) 研修履歴を活用した対話に基づく「新たな教師の学びの姿の実現」【文科・NITS・教委】	指針の改正・ガイドラインの策定(実施済み)			
	改正指針に基づく指標の見直し			
		研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励		
	NITSの研修内容の見直し		新たな研修の実施	
(1) 研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォームの構築【文科・NITS・教委】	構築	試行的運用	保守・管理	
		試行的運用	運用	
<b>(2) 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方</b>				
(2) [再掲] 強みや専門性を身に付ける活動との両立のため、最短2年間で二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の特例的な開設の認定、履修モデルの設定【文科・大学】		課程認定基準等の改正 モデル開発の実施	課程認定審査・認定	
		申請		新課程の実施
(2) [再掲] 専科指導の優先実施教科（外国語、理科、算数、体育）の中学校課程を開設する学科等で、小学校教員養成を認定【文科・大学】		課程認定基準等の改正 モデル開発の実施	課程認定審査・認定	
		申請		新課程の実施
(2) [再掲] 特別免許状取得者が、一定の勤務経歴と講習履修歴がある場合、他校種の特別免許状の授与を認めることを指針に明記【文科・教委】	「特別免許状」の授与に係る教育職員検定等に関する指針」の改正			
	改正指針を踏まえた各都道府県の授与基準の改正、運用			


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学


 教員養成大学・学部

 教育委員会

 大学・教育委員会


## 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方（1）

	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(2) 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化</b>					
(2)	理論と実践を往還させた省察力による学びのデザイン等を強みとする教職大学院と学部との一層の連携強化【文科・大学】	好事例の収集・周知		各教員養成大学・学部における取組の実施	
(2)	学部学生が教職大学院の授業を先取り履修した場合、履修単位を勘案し、教職大学院の在学年限の短縮を可能とする【文科・大学】		設置基準等の改正 検討	各教員養成大学・学部における取組の実施	
(2)	教職大学院での学びを学部学生に展開する際に、他の大学・学部の学生に対し広く門戸を開放【文科・大学】	好事例の収集・周知、モデル開発		各教員養成大学・学部における取組の実施	
<b>(3) 教育委員会と大学との連携強化の促進</b>					
(3)	人事交流の積極的な推進により、養成・採用・一体化に向けて教員養成大学・学部、教職大学院と、教育委員会等との連携の強化・実質化をはかるとともに、教職の高度化に向けた取組を推進【文科・大学・教委】	好事例の収集・周知、モデル開発		各教員養成大学・学部・教委における取組の実施	
<b>(4) 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</b>					
(4)	教員養成大学・学部の学部段階で実務家教員の登用を進めるため、具体的な基準を設定【文科・大学】		設置基準等の改正	経過措置	基準の適用


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学


 教員養成大学・学部


 教育委員会

 大学・教育委員会


## 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方（2）


	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(4)	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、教職大学院における学びを生かしたキャリアパスを確立【文科・大学・教委】	好事例の収集・周知、モデル開発			
		各教員養成大学・学部・教委における取組の実施			
(4)	附属学校を拠点とした教職大学院修了者や実務家教員輩出のサイクルを構築するとともに、実務家教員へのFDの高度化のほか、研究者教員についても必要な実践性を向上させる取組を組織的に実施【文科・大学・教委】	好事例の収集・周知			
		各教員養成大学・学部・教委における取組の実施			
<b>(5) 教員就職率の向上</b>					
(5)	教員養成大学・学部の教員就職率の向上を図る取組を積極的に展開【文科・大学】	好事例の収集・周知			
		各教員養成大学・学部における取組の実施			
(5)	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【文科・大学】	各種取組の支援や定員要求・概算要求等			
		各教員養成大学・学部における取組の実施			
<b>(6) 組織体制の見直し</b>					
(6)	教員就職率が継続的に低い養成大学・学部について、改善が見込まれない場合は、地域の需要・供給体制を慎重に見極めつつ、関係自治体との連携を強化しながら、入学定員の見直しや大学間の連携・統合を検討【文科・大学】	各種取組の支援や定員要求・概算要求等			
		各教員養成大学・学部における検討			


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学

 教員養成大学・学部


 教育委員会


 大学・教育委員会




## 5. 教師を支える環境整備


	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<b>(1) 学びの振り返りを支援する仕組みの構築</b>					
(1)	喫緊の教育課題について、成果確認も併せた研修コンテンツの充実、研修の成果確認・評価モデルの開発や、校内研修や授業研究の高度化【文科・大学・教委等】	研修コンテンツの開発補助		研修コンテンツの活用	
<b>(2) 多様な働き方など教師を支える環境整備</b>					
(2) ①	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の簡素化【教委】		未更新による免許失効者に対する簡素化された手続きによる再授与		
(2) ①	失効・休眠保持者等に対する最新の教育事情等に関する研修の実施【文科・教委】	研修コンテンツの開発補助		失効・休眠保持者等に対する研修の実施	
(2) ②	指導体制の整備（教職員定数の改善、支援スタッフの充実）【文科・教委】		小学校35人学級の計画的な整備、小学校高学年教科担任制の推進等		
			教員業務支援員等の支援スタッフの充実		
(2) ②	学校DXの推進【文科・教委】	次世代の校務デジタル化の実証		校務デジタル化の推進	
(2) ②	コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進による地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現【文科・教委】		地域と学校をつなぐ役割を担う地域学校協働活動推進員の配置促進・機能強化		
(2) ②	勤務時間管理の徹底や学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化【教委】		ICカード、タイムカード等の客観的な方法による勤務時間管理の徹底		
			学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化の推進		
(2) ②	勤務実態調査の結果も踏まえた給特法等の法的な枠組みを含めた教師の処遇の在り方等の検討【文科】	勤務実態調査の実施	速報値の公表	精査・分析	調査結果を踏まえた所要の措置について検討


 文部科学省

 教職員支援機構

 大学




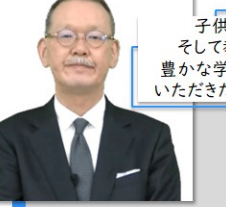



 教員養成大学・学部

 教育委員会

 大学・教育委員会

# 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 教師は伴走者として 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(第11期)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 いきたいと願っています</p> <p>学習院大学文学部教授・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 いただきたいと思っています</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 皆さんと作っていききたいと 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>教師冥利に尽きるのは 「出藍の誉れ」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 Japan 創業者 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開設動画も掲載中です。

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



[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。

令和5年3月28日  
文科省Webサイト内に  
開設

# 教育人材 総合支援ポータル



- ✓ 教職に関する情報発信や、教師のなり手確保の支援の一つとして、**教育人材に係る全国各地の情報を一覧できるポータルサイトを開設**
- ✓ 各教育委員会の**教員採用**や**講師等募集**に関する基本情報や、**教職PR**情報等が一覧できるほか、**教師を取り巻く政策に関する情報等が確認可能**
- ✓ 今後、各地で開催される教職の価値ややりがいを伝える**イベント情報等も掲載予定**

【トップページ】

各教育委員会における  
教育人材募集に関する情報

● 教育人材に関する最新の政策動向・関連情報等

中央教育審議会 答申(令和4年12月19日)  
「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  
実現に向けて

校長・教職員  
学習情報ポータル

5分で分かる!  
教職大学院

学校雇用シェアリンク  
学校・子供応援サポーター募集

「新たな教師の学びの姿」の  
実現に向けて

第208回通常国会において、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(新制)は、これまでの成果を継承しつつ、教師の個別最適・協働的な学びの充実を通じて主体的に現する、新たな研修制度の実施へと発展的に移行されました。  
このページでは、この法律の概要や、「新たな教師の学びの姿」に関する情報等をお伝えします。

(参考)「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」が成立  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/sougoushien/detail/2022/20220511.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougoushien/detail/2022/20220511.html)

法律の概要・施行通知

令和4年7月1日以降の  
免許状の取扱い

教師の資質向上に関する  
指針・ガイドライン

教職を目指す社会人向け  
学習コンテンツ

特別免許状・  
特別非常勤講師

教職大学院の  
紹介

最新政策動向等も発信

新潟県

かなえる  
新潟で  
夢を  
育める教育 教師

採用担当からメッセージ

新潟県では、地域の自然や風土を生かし、地域に根ざした豊かな教育活動が展開されています。配置された地域ご褒み、地域のよさを生かし、保護者・地域住民とともに子どもの成長にかかわっていきけるのは素晴らしいことです。  
皆さんが、力量を高めながら、ゆとりをもって子どもと向き合うことができるよう、新潟県教職員計画に基づいて研修を行っています。また、教員交流サイト「新潟県教育支援システム」で、指導案のダウンロード、教員同士の情報交換ができるほか、授業等で使用できる2,300本以上の学習支援動画を用意して皆さんをサポートします。子どもたちが夢や希望をもって成長できるよう、新潟県で私たちと一緒に汗を流しませんか。

各都道府県の  
・教職PR・メッセージ  
・採用選考情報  
・講師等登録情報  
等が一覧できます

教員採用選考に関する情報  
<https://www.pref.niigata.lg.jp/site/kyoiku/>

採用PR情報  
<https://www.pref.niigata.lg.jp/site/kyoiku/1356908141206.html>

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/sougoushien/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougoushien/index.htm)

今後も**最新情報を発信**します。  
ぜひご注目ください。