

次に掲げる事項について，別添理由を添えて諮問します。

「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

令和3年3月12日

文 部 科 学 大 臣 萩 生 田 光 一

(理由)

中央教育審議会から、令和3年1月に答申された「「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。)においては、社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」、新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、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、協働的な学びの実現」としていただきました。

これまで、我が国の学校教育が世界に誇るべき成果を上げてくることができたのは教師の献身的な努力によるものであることはいまでもありません。今後、「令和の日本型学校教育」を実現できるかどうか、時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師を確保し、教師が生き生きと活躍できる環境を整備することができるかどうかにかかっています。令和3年答申では、

- ・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
- ・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

という「令和の日本型学校教育」を担う教師の資質能力の在り方に加え、教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材を教育界内外から確保していくことや、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こと、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となど、「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のあらましを明らかにしていただきました。

一方で、現在、教師を取り巻く環境は厳しい状況です。学校における働き方改革が進められているところですが、未だ残る教師の長時間勤務の実態や、学校へ配置する教師の数に一時的な欠員が生じるいわゆる教師不足の一部の学校における発生など、正常な学校運営に支障を来しかねない状況が生じており、公立学校教員採用選考試験における採用倍率の低下が続いていることなども危機感を持って受け止めなければなりません。また、こうした背景もあり、教師という社会的役割の重要性に比して、魅力的な職業としての社会的認識が必ずしも十分ではありません。加えて、個々の教師が「令和の日本型学校教育」にふさわしい高い資質能力を身に付けられているか、教職員の集団が多種多様な変化にも適切に対応できる多様性と柔軟性を備えた組織となっているかについても指摘がなされているところです。令和3年答申でお示しいただいた教師を巡る理想的な姿を実現していくためには、このような現状に対応しつつ、将来にわたって必要な教師数の計画的な確保とその資質能力の確保をどの

ように図っていくかということとは大きな課題です。

また、令和3年答申では、教師のICT活用指導力の向上方策など、当面改革すべき事項について御提言をいただきましたが、GIGAスクール構想により整備されるICT環境の活用と、小学校における35人学級をはじめとした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・研修等の在り方については、引き続き検討が必要な事項として整理されているところです。

「令和の日本型学校教育」は、明治・大正・昭和・平成を通じて構築されてきた学校教育の役割を継承しつつも、その単なる延長線上に位置づけられるものではなく、社会の在り方自体が劇的に変化する中で必要な改革に躊躇なく取り組むことにより実現するものです。このため、「令和の日本型学校教育」を担う高い資質能力を備えた教師を確保していくためには、教師の養成・採用・研修等の在り方についても、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、必要な変革を行うことで、教師の魅力の一層の向上を図っていくことが必要になっていると考えられます。

以上のような観点から、「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に諮問を行うものであります。

具体的には、以下の事項を中心に御審議をお願いします。

第一に、「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についてであります。

教師に求められる資質能力については、これまでの中央教育審議会における答申においても、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等が挙げられているところであり、令和3年答申においては、これらの資質能力に加え、ファシリテーション能力、ICT活用指導力等が挙げられているところです。経済協力開発機構（OECD）の“Learning Compass 2030”においては、子供たちがウェルビーイング（Well-being）を実現していくために自ら主体的に目標を設定し、振り返りながら、責任ある行動がとれる力を身に付けることの重要性が指摘されており、OECDは併せて教師と子供たちが教えと学びの過程を共同して創っていくことの重要性を指摘しています。教師という職業が、ICTを駆使しながら、個別最適な学びと協働的な学びの実現を通じ、全ての子供たちの可能性を引き出す創造的で魅力的なものであるという姿を描き出しつつ、各学校種・教科等を横断して全教師に求められる基本的な資質能力を、「何ができるのか」という観点も踏まえ、できるだけ具体的に明らかにしていただきたいと思っております。

第二に、質の高い教職員集団の在り方についてであります。

学校経営に当たっては、校長がリーダーシップを発揮しながら、全教職員が当事者

意識を持って参画し、組織的かつ主体的に関わっていくことが重要です。その際、教職員組織は必ずしも同じような背景や経験をもった均質な集団ではなく、より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組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに柔軟に対応し、子供への教育の充実にもつながると考えられます。しかし、特別免許状の授与件数が近年伸び悩むなど、学校以外で勤務してきた経歴や専門的な知識・技能を有する者が学校現場において十分活躍しているとは言いがたい状況です。また、今後学校を巡る様々な課題に対応することができるよう、教師自身が、全教員に共通に求められる基本的な資質能力を超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことも、質の高い教職員集団を構成する上で必要です。こうした多様な専門性を有する質の高い教職員集団の姿を明らかにしていただくとともに、優れた人材を確保できるような教師の採用等の在り方など質の高い教職員集団の構築に向けた具体的な方策について御検討いただきたいと思っております。併せて、こうした教職員の採用後の育成やキャリアパス、教職員集団を率いる校長等の管理職の在り方についても御検討いただきたいと思っております。

第三に、教員免許の在り方についてであります。

教員免許制度については、累次の様々な制度改善を通じて、教員の資質能力の保持・向上を支えてきたところですが、社会の在り方が大きく変わり、学校や教師に対する期待が高まるとともに、多様化する中であっても、その資質能力を確実に保証していくものとならなければなりません。今後、「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる基本的な資質能力を具体的に明らかにした上で、教師の基礎的な資質能力を培う教職課程の内容もこれに合わせて見直す必要があります。また、質の高い教職員集団を実現するため、学校以外で勤務してきた経歴や専門的な知識・技能を有する者に対する教員免許の在り方についても検討する必要があります。幼児期から高等学校段階までを見据えて一貫した教育を行えるようにするという観点にも留意しつつ、学校種に対応した免許状の区分などの在り方も含め御検討を行っていただきたいと思っております。

なお、教員免許更新制については、教師が多忙な中で、経済的・物理的な負担感が生じているとの声や、臨時的任用教員等の人材確保に影響を与えているという声があることなども踏まえ、前期の中央教育審議会において教員免許更新制や研修をめぐる制度に関して包括的な検証を進めていただいたところです。現場の教師の意見などを把握しつつ、今後、できるだけ早急に当該検証を完了し、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ような抜本的な見直しの方向について先行して結論を得ていただきたいと思っております。

第四に、「令和の日本型学校教育」を支え、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、教職大学院の在り方についてであります。

教員養成大学・学部では、体系的な教員養成カリキュラムによる質の高い教員養成、教職大学院では、即戦力となる新人教員の養成やスクールリーダーとなる現職教員の養成など、他の大学の範となるような取組を行ってきました。今後、教師の資質能力、教職員集団及び教育職員免許制度の在り方に関する改革が構想される中であっても、教員養成大学・学部及び教職大学院が、我が国の教師の養成をけん引する存在であり続けるためには、その教育内容・方法や組織の在り方について大胆に見直し、教師の養成機能を抜本的に強化し、教師の養成の高度化に取り組むことが必要であることから、その具体的な方策について御検討をいただきたいと思っております。また、機能が強化された教員養成大学・学部及び教職大学院に教職を志す優秀な学生を引きつけ、教師としての就職を促すとともに、現職教員の自律的な学びや研鑽を支えることができるようなインセンティブの在り方についても、併せて御検討をお願いします。

第五に、教師が、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができる環境整備についてであります。

前述のとおり、教師が創造的で魅力ある仕事であることが十分に認識され、教師を目指そうとする者が増加する社会を実現していくことが求められます。文部科学省では、平成31年1月の中央教育審議会答申「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」に基づき、学校における働き方改革を推進するとともに、その進展状況や令和4年に実施予定の教師の勤務実態調査の結果等を踏まえ、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こととしています。このような状況を踏まえつつ、多様な働き方など教師を支える環境整備に関して御検討をお願いします。また、学び続ける教師を支える観点から、社会のデジタル化の進展や第三で述べた教員免許更新制の抜本的見直しも踏まえつつ、教師の養成、採用、研修等を通じた学びや経験について、教師自らや教育委員会等の任命権者等による振り返りを支援する仕組みの在り方等についても、御検討をお願いします。

以上五つの事項について検討をお願いしましたが、これら以外の課題についても、「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方に関して必要と認める場合には御検討いただくようお願いします。