

教職生活の全体を通じた  
教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(審議経過報告)

平成23年1月31日

中央教育審議会  
教員の資質能力向上特別部会



## 目次

はじめに	-----	1
(1) 取り組むべき課題	-----	1
(2) 検討の視点	-----	2
1. 教員養成の在り方	-----	3
(1) 教員養成の現状と課題	-----	4
(2) 教員養成の改革の方向性	-----	5
(3) 教職課程の質の保証	-----	9
2. 教員免許制度の在り方	-----	10
(1) 教員免許制度の改革の方向性	-----	11
(2) 教員免許状の種類	-----	11
(3) 教員免許更新制	-----	12
(4) 教員免許状の区分	-----	13
3. 採用と学校現場への多様な人材の登用の在り方	-----	13
4. 現職研修の在り方	-----	14
(1) 現職研修の改革の方向性	-----	15
(2) 初任者研修	-----	15
(3) 国や任命権者が行う様々な研修の在り方	-----	16
(4) 校内研修や自主研修の活性化	-----	16
5. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働	-----	16
6. 当面取り組むべき課題	-----	17
(1) 管理職の資質能力の向上	-----	17
(2) 幼稚園教諭の取扱い	-----	18
(3) 特別支援教育の取扱い	-----	18
7. おわりに	-----	19

(参考資料)

1. 審議経過報告のポイント	-----	23
2. 関連資料	-----	24
3. その他		
(1) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(諮問) (平成22年6月3日)	-----	56
(2) 教員の資質能力向上特別部会委員名簿	-----	61
(3) 教員の資質能力向上特別部会審議経過	-----	62

## はじめに

### (1) 取り組むべき課題

- 政治、経済、産業等の急速な高度化、グローバル化や情報化等によってもたらされた世界情勢の激変の中で、知識が社会・経済の発展の源泉となる「知識基盤社会」が本格的に到来しようとしている。
- 天然資源に恵まれない我が国では、人材こそが国の宝であり、教育は我が国の将来を左右する重要課題である。これからは、21世紀を生き抜いていける資質や能力を備えた人材の育成に対応した教育が求められている。
- しかしながら、今日、学校現場では、いじめ・不登校等の生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用をはじめとする様々な課題が急増するとともに、学力の向上や家庭・地域との連携協力の必要性も指摘されている。また、学校現場の多忙化や学校を取り巻く社会状況の変化により、いわゆる「学びの共同体」としての学校の機能が十分に発揮されていないとの指摘もある。
- 今後10年間に、教員全体の約3分の1、20万人弱の教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することが懸念されている。これまで、我が国において、教員の資質能力の向上は、養成段階よりも、採用後、現場における実践の中で、先輩教員から新人教員へと知識・技能が伝承されることにより行われる側面が強かったが、今後は更にその伝承が困難となることが予想される。
- 他方、大学での教職課程とは別に、いくつかの教育委員会において、実践力を備えた教員を養成するための「教師塾」を作る例が見られるように、近年採用される教員は、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力などの教員としての基礎的な力が十分に身に付いていないことなどが指摘されており、今後、こうした力が不足した教員が大量に採用されるおそれがある。これは教職課程の授業では、マネジメント手法やコミュニケーション技術、デジタル教材を活用したワークショップ型の学習手法等について、必ずしも指導が十分でないことが一因と考えられ、今後これらの手法を積極的に取り入れることが重要である。
- さらに、今後、大量の新人教員と少数の中堅教員からなる教員集団をまとめていくために、また、我が国の将来を支えていく人材を育てるという学校教育の使命を達成するためには、これまで以上に組織的で計画的な教育活動、学校経営が不可欠であり、校長のリーダーシップとマネジメント能力がこれまで以上に求められる。また、多くの管理職が、教員と同様、今後10年の間に大量に退職することとなる。

このため、校長等の管理職について、このような新たな状況に対応した研修の仕組みを新たに構築するなど抜本的な見直しが必要であるとともに、外部人材を含め、マネジメントに長けた管理職を幅広く登用することが必要である。

- このような状況に何らかの手を打たないと、大量の経験不足の教員と少数の多忙な中堅教員、新しい時代の学校運営に対応できない管理職により運営される学校が全国各地に生まれるといった状況にもなりかねないが、他方、教員全体数の約3分の1が入れ替わるこの10年は、学校教育をよりよい方向に変えていく絶好の機会ともいえる。
- これからは、教員自身が主体的・自発的学習者として、常に学び続ける存在であることが一層必要であり、子どもの学ぶ意欲を高めるためにも、そのような学びの場としての学校であることが求められる。このため、教員の養成や研修においても、一斉指導による学びからワークショップ型の協働的な学びや、ICTを用いた各自の習熟度に合わせた個別学習、子どもの意見を先生にフィードバックするコミュニケーション型の学び等をより重視する方向へと転換する必要がある。
- さらに、優れた教員の養成、研修や確保は、大学や学校の中だけで行うのではなく、学校支援に関わる関係者をはじめとする広く社会全体の力を結集して取り組んでいくことが必要である。
- 平成18年の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」では、①大学の教職課程を教員として最小限必要な資質能力を確実に身に付けさせるものへ、②教員免許状を教職生活の全体を通じて、教員として最小限必要な資質能力を確実に身に付けさせるものへと改革するため、必要な見直しを行った。しかしながら、教職生活全体を通じて、教員が高度な専門性と実践的な指導力を身に付けられるよう制度として支援するため、研修制度も含め、総合的・一体的な方策をどのように構築するかが課題として残された。また、我が国の教員養成システムを、将来的に大学院修士レベルまで含めた養成へとシフトしていくことについては、「今後の課題として、検討することが必要である」とされた。
- 以上の状況を踏まえると、教職生活全体にわたって学校現場の実践に基づき自ら学ぶ精神を根底に据えて、教員の養成・採用・研修制度の骨格を改め、総合的・一体的に進める抜本的改革が強く求められる。

## (2) 検討の視点

- 教員が教職生活の各段階を通じてより高度な専門性と社会性、実践的な指導力を

身に付けられるよう、これまでの改革の成果と課題も踏まえつつ、教員養成・採用・研修の各段階について改めて点検し見直すこととする。その際、学校設置者別、学校種毎の丁寧な検討や学校種間の連携・接続の円滑化に資する仕組みとなるよう留意することが必要である。

- 平成18年の中央教育審議会答申で示した基本的な考え方については、「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則の尊重を含め、今回の改革でも基本的に継承するが、これからの教員養成においては、幅広く多様な視野と教養を持つとともに、教員としての専門性や社会性の確立・向上をより一層図るための取組が必要である。
- 教育委員会、大学をはじめとする関係機関や地域社会等が連携・協働していく仕組みづくりを検討することが必要である。
- これからの学校教育は、一斉指導を行うだけでなく、個別化や創造的・協働的な学習活動を重視し、地域の力も活用し、学びの転換と教育の質の向上が求められており、これまでの答申で述べられていることに加え、教員は、こうした教育に対応した資質能力や他の同僚とチームとして対応する力を身に付けることが必要である。
- 教員が身に付けるべき資質能力について、教職生活の段階毎に分けて考え、専門性や社会性の向上のための専門職基準としてより明確に示すことについて検討する必要がある。

## 1. 教員養成の在り方

- 近年、社会状況の変化や子どもの変化等を背景として、①学力の向上への対応、暴力行為、いじめ等の生徒指導上の課題への対応、特別の支援を必要とする児童生徒への対応、家庭や地域力の低下等、教員が対応すべき課題の急増、②今後10年間に教員全体の約3分の1の教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することが予想されること、③新人教員について、実践的指導力やコミュニケーション力等が十分に身に付いていないとの指摘があること、④社会状況の変化や国際化、科学技術の進歩に対応し、専門職である教員にもより高度な専門職としての資質が求められていること、等を背景に、教員養成においてこれまで以上に高度な実践的指導力やコミュニケーション力等の育成が求められている。
- このため、平成22年度入学生のカリキュラムから導入される教職実践演習

の確実な実施など、大学における教員養成教育の質的な充実をさらに進めるとともに、学士課程修了後も、高度な実践的指導力を身に付けるための学びを続け、確実に教員としての資質能力を向上させる必要がある。

○ これらを踏まえ、教員養成は、学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルの課程等での学修を要すること（修士レベル化）について、今後検討を進める。

○ この場合、例えば、当面は、学士課程修了者に基礎的な資格を付与し、教員として採用された後に、必要な課程等を修了すれば、修士レベルの資格取得を可能とすることも検討する。

また、新たな仕組みと現行の初任者研修制度との関係や、採用段階との関係も整理する必要がある。

○ 様々な段階で社会人等がその専門性を生かしつつ、教員を志せるようにするため、学士の教職課程を修了していない者を対象とした修士レベルの課程等を設け、修了者には、修士レベルの資格取得を可能とすることについて検討する。

○ 教員養成を修士レベル化することに伴い、養成の規模や大学の組織体制の在り方、奨学金の活用等による学生の経済的負担の軽減についても併せて検討する。

○ 学部・大学院等における教員養成に係る課程認定審査や設置審査をより厳格化するとともに、新たな事後評価システムの構築を検討し、教員養成の質の保証を図る。また、事務体制についても抜本的に強化する。

#### (1) 教員養成の現状と課題

○ 「はじめに」でも述べたとおり、近年の社会状況の変化や子どもの変化等を背景として、学力の向上への対応、暴力行為、いじめ等の生徒指導上の課題への対応、特別の支援を必要とする児童生徒への対応、家庭や地域力の低下等、教員が対応すべき課題が急増している。

○ また、今後10年間に、教員全体の約3分の1、20万人弱の教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することが予想される。

○ 「教員の資質能力向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果【速報】」（平成22年9月公表、文部科学省委託調査）によれば、初任者教員の資質能力の充足度について、校長による評価は、ほとんどの項目で、「やや不足している」、「とても不足している」とする割合が4割を超えるなど、新人教員については、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力などの教員としての基礎的な力が十分に身に付いていないことなどが指摘されている。

○ さらに、他の審議会や、学術団体をはじめとする多くの団体等から、「専門分野



の単位取得が十分でないまま教員になる場合がある」、「教員を目指す学生が授業や実習を通じて情報端末・デジタル機器やソフトウェアに触れる機会の充実を図ることが必要」、「教員養成の段階において、観察・実験実習の機会を増やすとともに、科学技術と社会とのつながりに関する講義を充実させるなどの取組を進めるべきである」、「養成段階で、特別支援教育に関する内容を取扱うことになっているが、通常の学級の担任、特別支援学級担当教員について何らかの専門性向上のための方策を検討していく必要がある」、「教員養成課程においても、環境教育を積極的に取り上げるとともに、実践的な指導方法を教授することが必要」など教員養成カリキュラムを充実すべきとの指摘がされている。

- 大学院は学士課程において身に付けた高い教養と、これに十分裏打ちされた専門的素養の上に立ち、専門性の一層の向上を図るための深い知的学識を涵養する教育を行う場である。その中でも専門職学位課程は国際的に通用する高度で専門的な知識・能力が必要とされる多様な分野で創設されているが、教員養成においても、こうした制度を一層活用し、高度な実践的指導力を備えた教員の養成が強く期待される。

また、諸外国においても、教員養成を修士レベルで行うことで、教員の専門性の確保・向上を図っている例が見られる。

- さらに、昭和29年における、大学・短期大学への進学率は10.1%であったが、平成22年には、56.8%まで増えており、戦後、教員養成の教育を大学で行うこととした時と比べ、大学・短期大学進学率が大幅に上昇している。
- これらを背景に、教員養成においても、これまで以上に高度な実践的指導力やコミュニケーション力等の育成が求められている。

## (2) 教員養成の改革の方向性

- 教員養成について、教職生活に入る前の高度な専門性と社会性、実践的指導力を身に付ける最初の段階であるという前提に立ち、抜本的な改革を進めることが必要である。

その際には、初任者の段階においても、教員として最低限必要な力を確実に身に付ける必要があることから、教職専門と教科専門とをバランスよく十分に学ぶことなどにより、一般的な教養や教職として必要な教養、教科に関する深い専門性、実践的指導力を含め、教員としての総合的な力量の形成を重視すべきである。

- このため、平成22年度入学生のカリキュラムから導入される教職実践演習の確実な実施など、大学における教員養成教育の質的な充実を更に進めるとともに、学

士課程修了後も高度な実践的指導力を身に付けるための学びを続け、確実に教員の資質能力の向上を図る必要がある。

- これらを踏まえ、専門職である教員を養成するためには、学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルの課程等での学修を要すること（修士レベル化）について、今後検討を進めることとする。

- この場合、例えば、当面は、学士課程修了者に基礎的な資格を付与し、教員として採用された後に、必要な課程等を修了すれば、修士レベルの資格取得を可能とすることも検討する。

その際、修士レベルの課程等として、専門職学位課程だけでなく修士課程やこれらの内容に類する学修プログラムを活用することについて検討する。

また、新たな仕組みと現行の初任者研修制度との関係や、採用段階との関係も整理する必要がある。

- 他方、今回の審議では、「養成、研修、教員本人、社会のどこに問題があるのか明らかにすべき。」「教育と教師像という目的を明確にしてから教員養成の在り方を検討すべき。」「先に専門職大学院、あるいは修士課程までの教員養成ありきの議論になっている。」「大学院に進めば、どのような教育が受けられ、どんな成果が期待されるのか、その結果、どのような教員が増加して、学校現場はどう変わるのか。」「教員養成の年数を増やすだけの問題ではなく、内容を変える必要がある。」「現在の大学の教職課程は、専門職業人を育てようとする教育内容になっていない。養成期間を長引かせるべきではない。」「大学院を卒業した教員が最近増えているが、質が担保されているかは大いに疑問である。」「教員志望者が減少するおそれがある。」といった修士レベル化に対する懸念の意見があった。

- また、教員養成課程や養成する学校種、職種毎の丁寧な検討、養成の規模、大学の組織体制の在り方、修士レベルの教育の質の確保、奨学金の活用等による学生の経済負担の軽減、修了者の処遇、教員の職務の在り方の見直しなど課題についても示された。

今後、こうした懸念の意見や課題も十分踏まえ、検討を進める必要がある。

- 教員や医師、弁護士などの高い専門性を要求される職業に従事する者については、現場で共有化された暗黙知、経験知による養成を理論化、体現化、体系化し、明確な知識体系として教育課程を編成することにより「大学における養成」が行われてきたが、こうした役割を十分に果たすことは先進的な知識基盤社会を支える大学の責務である。

今回の修士レベル化の議論に際しても、現在の大学における教職課程の課題が指摘されており、専門性のある質の高い教員を養成するためには、教職課程を有する大学と教員養成に携わる大学教員一人一人がその責務を全うする意識を持ち、大学の有する高度で専門的な知と人材を結集し取り組んでいく必要がある。

○ これまで、教職実践演習の導入や教職大学院の創設などの取組を通して大学の意識も変わりつつあるが、今後、修士レベル化を検討するに際しては、理論を基礎とした実践的指導力を養成するための教育課程や教育方法、FDを含めた大学教員の資質能力向上方策や組織体制の在り方なども含め、大学における教員養成教育の在り方について検討する必要がある。

○ 学校現場における実践力・応用力など教職としての高度な専門性の育成を図る教職大学院は、教育委員会や学校と連携しながら、学校現場の課題に即した授業内容や実習、実務家教員と研究者教員との協働体制による指導などの取組が意欲的に行われており、教員就職率の面でも一定の成果を上げている。このような成果を生かしながら、今後、教職大学院は、修士レベルの課程等の受け皿として主力を担うことが想定されるが、具体的な教職課程等の見直しに併せて、教職大学院の在り方についても検討が必要である。なお、専修免許状の課程認定を受けている大学院についても、教職課程全体の見直しに伴い、教員養成に係る科目構成やそれに基づく教員構成等必要な見直し等を行う方向で検討する必要がある。

○ 教員養成のカリキュラムについて、現在の学士課程で何が不足しているのかや、教員養成のどの段階でどのようなことを学ぶかについては、今後検討を進める。

その際、高度な専門性と社会性、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力などを育成するため、例えば、学士課程では、教職や教科についての基礎・基本をしっかりと修得させ、修士レベルでは、学士課程で学んだことを学校現場で十分活用することができるよう、①学校現場での実習をしながら、一定期間毎に、実習での取組を振り返り、実践力を磨くとともに、児童生徒や、保護者、地域住民と対応できるようコミュニケーション力を培い、教科や教職等の実践的指導力を身に付けることを目指す方向や、②学校現場での実習だけでなく、ICTや特別支援教育、生徒指導に関する一定の知識・技能など近年の学校現場を取り巻く状況を踏まえた高度な専門性と社会性も併せて身に付けることを目指す方向などが考えられる。

これに対しては、「「これからの学校教育の在り方」をはじめに示し、そのためには「どのような資質・能力を備えた教員」が必要であり、そうした教員を得るには「どんな養成・研修が必要となるか」、そのためには「どのくらい養成・研修期間が必要で、それを担うのはどこなのか」といった、丁寧な議論に基づいた提言を

すべき」との意見があった。

- 特に、実践的指導力を重視する上で、教育実習については期間・内容ともに充実する方向で検討すべきであるが、検討に当たっては、修士レベル化の検討との関連、平成18年中央教育審議会答申における指摘事項や、学校現場での実習生の位置付け、実習生受入校の負担にならないような実施体制についても、留意する必要がある。

さらに、教員養成の初期の段階において、例えば、学校現場でのインターンシップや、学校支援地域本部等でのボランティア活動等を充実する方向で検討すべきである。その際、大学での学習時間とのバランスを維持しつつ、活動の成果を積極的に単位として認定すること等についても併せて検討する。

- 具体的なカリキュラムについては、「教職専門と教科専門の間の溝を埋めるために、従来の『教科に関する科目』と『教職に関する科目』を架橋する、『教科内容構成に関する科目（仮称）』を新設してはどうか」、「教職を目指す者にとって必要な教養教育について議論すべき」、「教科教育法の内容、性格を改めるべき」などの意見があった。また、理科をはじめとする教科に関する指導内容を充実すべきとの指摘もある。新たな教員養成カリキュラムについて、単純に単位数の増で対応するのではなく、統合・再編成の視点も入れて検討する必要がある。

- なお、教員養成における体系的なカリキュラムについて、教員養成に携わる教員の間で必ずしも考え方が確立しているとはいえない状況にある。教員養成に関する共通的な認識を醸成し、教員の質を高めるためにも、医師等の専門職養成においてコアカリキュラムづくりが進んでいることを踏まえ、今後、教員養成についても、各大学の課程の参考となるような指針の作成を学校種毎に進めていく必要がある。

- また、教職課程における教員については、学校現場の経験のある者を実務家教員として一層活用を進める方向で検討することが考えられる。その場合、実務家教員の大学教員としての質を確保するための方策を併せて検討する必要がある。

- 様々な段階で社会人等がその専門性を生かしつつ、教員を志せるようにするため、学士の教職課程を修了していない者を対象とした修士レベルの課程等を設け、修了者には、修士レベルの資格取得を可能とすることについて検討する。

- なお、教員養成の在り方について考える場合、特に、中・高等学校教員免許状取得者において、約7割が教員養成を主たる目的としない学科等の出身者で占められていることについて留意する必要がある。

また、現在、幼稚園及び小学校の教諭の教職課程は教員養成を主たる目的とする学科等でなければ課程認定を受けることができないが、中学校及び高等学校教諭は教員養成を主たる目的としない学科等でも課程認定を受けることができることと、修士レベル化との関係についても検討する必要がある。

### (3) 教職課程の質の保証

- 大学の設置については、大学の質の国際的な通用性の確保や学生保護のため、設置審査などの所定の手続きを経て文部科学大臣の認可を必要としている。また、文部科学省では新しく設置された大学が最初に卒業生を送り出す年度まで、設置計画履行状況調査を行い、各大学の教育水準の維持・向上を図っている。さらに、大学は7年以内に1回、専門職大学院は5年以内に1回、文部科学大臣の認証を受けた認証評価機関による第三者評価（認証評価）を受けることが義務付けられている。
- 他方、教員免許状の授与を受けるために大学において修得することを要する単位は、原則として、文部科学大臣が免許状授与の所要資格を得させるために相当と認める課程において修得しなければならないとされており、その課程を相当と認めるための認定は、中央教育審議会での審査を経て行っている。また、課程認定委員会により教職課程の实地視察が行われ、教職課程の質の維持・向上を図っている。さらに、平成20年度には、平成18年中央教育審議会答申を踏まえ、教育職員免許法施行規則を改正し、問題が認められた教職課程につき、文部科学大臣が認定取消の措置をとることができることを明確に規定したところである。
- しかしながら、实地視察については、対象が年間35大学程度に留まり、全課程認定大学のごく一部のチェックに過ぎないこと、課程認定審査については、開設科目や専任教員数等の形式要件の審査に留まり、教員養成の質を真に担保するものとなっていないのではないかとということ、学際的な学科等の増加に伴い、学科等の目的・性格と免許状との相当関係が薄い申請が見られることなど、解決すべき課題も多い。
- これまでの審議において、「課程認定を実質化すべき」、「事後評価の仕組みを厳格化すべき」、「教育職員免許法は最低基準を規定しており、それさえクリアすればよいと考えるのではなく、教員養成の質を保証する課程認定に変えていくべきである」などの意見があった。

また、「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果【速報】」（平成22年9月、文部科学省委託調査）においても、教職課程の認定制度について、「認定の基準を厳しくすべき」と回答している割合が2割

を超えていること、事後評価・確認を「実施すべき」とする意見が多いことから、教育委員会が現在の教職課程の在り方について課題があると認識していることが考えられる。

- これらを踏まえ、今後、学部・大学院等における教員養成に係る必要科目や必要単位数等の課程認定要件の見直しなど、課程認定審査や設置審査をより厳格化すると同時に、質保証を担保する新たな事後評価システムの構築を検討し、教員養成の質の保証を図る必要がある。また、事務体制についても抜本的に強化する必要がある。

さらに、各大学が教育委員会等の参画を得ながら授業改善のためのネットワークを構築し、授業内容に関してFD活動と相互評価活動を展開させつつ授業改善を推進することが教員養成の質の保証の観点から重要である。教職課程を有する大学、特に教職大学院をはじめとする修士レベルの課程に関しては、大学間の相互のネットワークの構築を検討し、教員養成の質を保証する必要がある。

## 2. 教員免許制度の在り方

- 教員免許状は、学校教育法で規定されている初等中等教育段階の学校における、いわゆる公教育の直接の担い手である教員の資格を定め、その資質能力を一定水準以上に確保することを目的とする制度であり、一定の評価を得て、定着している。しかしながら、教員免許状取得者数と教員採用者数とが大きく乖離するなど、改革が必要との指摘もあることから、今後長期的に教員免許制度の在り方について検討していく必要がある。
- 教員免許制度についても、教職生活全体を通じて、教員の資質能力向上を図ることを支援する制度に改革すべきである。教員養成の修士レベル化について今後検討を進めることとし、その際、例えば、当面は、学士課程修了者に基礎的な資格（「基礎免許状（仮称）」）を付与し、教員として採用された後に、必要な課程等を修了すれば修士レベルの資格（「一般免許状（仮称）」）を付与することも検討する。
- また、教員が教職生活を通じて、より高い専門性と社会性を身に付けていくことを支援するため、教員免許状により一定の専門性を公的に証明する「専門免許状（仮称）」を創設することについて検討する。
- これまでの検証も踏まえ、教員免許更新制については、教員が教職生活の全体を通じて自発的かつ不断に専門性を高めることを支援する新たな制度への移行も視野に入れて検討を進める。その際には、「専門免許状（仮称）」制度と関連付けて検討するとともに、10年経験者研修との関係についても、整理していく必要がある。

- 教員免許状の区分については、例えば小学校教諭免許状と中学校教諭免許状を併せ、「義務教育免許状」とすることや、中学校教諭免許状と高等学校教諭免許状を併せ「中等教育免許状」とすることなど、複数の学校種をまとめた免許状を創設することの是非について、今後検討する。

### (1) 教員免許制度の改革の方向性

- 教員免許状は、学校教育法で規定される初等中等教育段階の学校における、いわゆる公教育の直接の担い手である教員の資格を定め、その資質能力を一定水準以上に確保することを目的とする制度であり、一定の評価を得て、定着している。しかしながら、教員免許状取得者数と教員採用者数とが大きく乖離するなど、改革が必要との指摘もあることから、今後長期的に教員免許制度の在り方について検討していく必要がある。
- 教員免許状は、学校種別に区分されており、中学校及び高等学校は、教科別に区分されている。また、各学校種の普通免許状は専修（大学院修士課程修了レベル）・一種（大学学部卒業レベル）・二種（短期大学卒業レベル）に区分されている。
- 教職生活全体を通じて、教員の資質能力向上を図っていくことが、今後、ますます求められることから、教員免許制度についても、これを支援するような制度に改革すべきである。

### (2) 教員免許状の種類

- 教員養成の修士レベル化について、今後、検討を進めることとする。その際、例えば、当面は、学士課程修了者に基礎的な資格（「基礎免許状（仮称）」）を付与し、教員として採用された後に、必要な課程等を修了すれば修士レベルの資格（「一般免許状（仮称）」）を付与することも検討する。この場合、一定期間のうちに、「一般免許状（仮称）」の取得を義務付けることや「基礎免許状（仮称）」に有効期間を設けることなどについても検討する必要がある。
- 次に、教員が教職生活を通じて、特定の分野について、より高い専門性と社会性を身に付けていくことを支援するため、教員免許状により一定の専門性を公的に証明する「専門免許状（仮称）」を創設することについて、今後、検討を進めていくこととする。
- 「専門免許状（仮称）」の具体的な内容は今後検討することとなるが、現在の専修免許状の課題として、①上位の免許状を取得しても待遇と結び付かないこと、②教科別の免許状のみであり、例えば、教職に関する科目のみを取得しても、免許状の取得が可能であるなど、教職の専門性との結び付きが弱いこと、などが指摘され

ており、今後の検討に当たっての論点として例えば以下のことが考えられる。

- ・ 「専門免許状（仮称）」の信頼性を確保し、教員の専門性の有無を真に証明できるものにするためには、どのような枠組みを作ったらよいか。
- ・ 「専門免許状（仮称）」の区分についてどのように考えるか（例えば、学校経営、生徒指導、進路指導、教科指導、特別支援教育、外国人児童生徒に対する教育、情報教育など）。
- ・ 「専門免許状（仮称）」の取得の効果をどう考えるか。例えば、学校経営について、管理職登用条件の一つとすることも考えられる。
- ・ 取得対象者に一定の教職経験（例えば教員経験10年以上）を求めることとするか。また、学校経営については教員免許状を有しない者についても取得を可能とするか。
- ・ 大学のカリキュラム以外にも、例えば、大学が主催する講習等の履修を累積して取得することも可能とするか。
- ・ 特定の学位の取得を必要とするか。
- ・ 教員は、採用後、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、民間教育研究団体の研究会、自発的な研修を通じて、実践的な指導力を身に付けていくが、そうした実力を免許状に反映できるようにするにはどうしたらよいか。

審議においては、「専門免許状（仮称）」の創設については、本質に立ち戻った議論から出発しなければならない。」などの意見があった。

- また、教員免許制度全般について、「変えることを前提とするのではなく、本質的議論の過程の中で、十分時間をかけて考察していくことが妥当である」、「教員の資格に関わる国家試験を課してはどうか」などの意見もあった。さらに、これらの検討に当たっては、学校設置者別の観点に留意する必要がある。

### （3）教員免許更新制

- 近年、学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、教員免許状の取得後も、教員として必要な資質能力は常に変化している。教員免許更新制は、教員が最新の知識技能を修得し、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得るための制度として創設され、平成21年4月より実施されている。
- これまでの審議において、免許状更新講習の意義としては、現職教員が10年に一度、定期的に最新の知識・技能について学ぶ、「学びの継続性」の観点は有益であることや、現職教員の資質能力の維持・向上を大学が担うという新しい側面を生み出したことが挙げられるが、一方、免許状失効という仕組みの面では問題があるなどの意見も出された。



- 教員免許更新制の課題としては、本制度が、教員自身の自発的な学びにつながっているかどうかという点や、受講料や手続き等の教員の負担の問題、免許状更新講習と10年経験者研修との関係整理が挙げられる。
- これまでの検証も踏まえ、教員免許更新制については、教員が教職生活の全体を通じて自発的かつ不断に専門性を高めることを支援する新たな制度への移行も視野に入れて検討を進める。
- その際には、「専門免許状（仮称）」と関連づけて検討するとともに、定期的な資質能力のリニューアルや大学の全面的な参画を維持していくことが有益である。また、公立学校の教員については、10年経験者研修との関係についても、整理していく必要があると考えられる。なお、10年経験者研修との関係整理については、運用面の更なる改善を図ることについて早急に検討を進める必要がある。
- なお、指導が不適切な教員については、教育公務員特例法の改正により、平成20年4月から指導改善研修の実施等が行われているところであり、引き続き、各教育委員会において、指導が不適切な教員に対する人事管理システムが適切に運用されることが期待される。その際、学校運営協議会など、学校運営に参画する地域の人たちの声も反映するなど、地域コミュニティの力も活用し、指導が不適切な教員の適切な把握に努めていくことも考えられる。

#### （４）教員免許状の区分

- 現在、学校現場で起きている学校間の接続（例えば小学校と中学校の接続、中学校と高等学校の接続）に起因する問題に十分に対応できるようにするため、教育政策上、様々な取組が行われている。教員免許制度においても、これまで、隣接校種免許の取得促進等の取組が行われてきた。しかしながら、子どもの心身の発達に応じて一貫性のある指導を行うためには、教員が隣接する学校種においても指導できる力量を、養成段階において身に付けることが必要となる。そこで、例えば、小学校教諭免許状と中学校教諭免許状を併せ、「義務教育免許状」とすることや、中学校教諭免許状と高等学校教諭免許状を併せ、「中等教育免許状」とすることなど、複数の学校種をまとめた免許状を創設することの是非について、今後検討を進めていく必要がある。

### 3. 採用と学校現場への多様な人材の登用の在り方

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 様々な段階で、社会人等がその専門性を生かしつつ教職を志せるような仕組みについて、新たな教員養成制度及び教員免許制度の中でどのように位置付け</li> </ul> |
|---|

るべきかについても検討する。また、その際の資格の在り方についても今後、学校種別毎に検討する。

- 全国的に30代・40代の教員が少ない現状を改善するため、この年代で教職以外の職にある者の中途採用を進めることも必要である。
- 新たな教員免許状体系の下における臨時的任用教員や非常勤講師の採用・配置の在り方について検討する。

- 現在、特別免許状や特別非常勤講師制度によって、優れた社会経験のある者が学校現場に迎え入れられている。これまでの取組に加え、様々な段階で、社会人等がその専門性を生かしつつ教職を志せるような仕組みについて、教員養成制度及び教員免許制度の中でどのように位置付けるべきか検討していく必要がある。また、その際の資格の在り方についても今後、学校種別毎に検討する。

- 現在、全国の小・中・高等学校の教員の年齢構成には、50代が多く、30代・40代が少ないという歪みがある。今後の退職者の増加による欠員を新卒者の採用で埋めると年齢構成の歪みは解消されない。一方、30代・40代の中には、教職を志しながらも採用数が少なかったために教職を断念せざるを得なかった人たちも多い。任命権者によっては、採用年齢の上限を撤廃するなどの取組により、こうした世代を含む優秀な人材の確保に努めているところもあるが、教職以外の職にある30代・40代の人たちを積極的に中途採用する方策を更に進め、教員の年齢構成の改善を図る必要がある。なお、その際には、教員としての質の担保に留意する必要がある。

- 臨時的任用教員や非常勤講師は、産休・育休・病休代替や研修の後補充、少人数指導・チームティーチングなどの実施のため、学校現場に一定数確保することが必要と考えられ、現状においては、大学等を卒業した後、教員採用試験の合格を目指している者の他に、教員を退職した者などの中からも適宜採用・配置されている。教員養成の修士レベル化を検討するに当たり、例えば、当面、学士課程修了者に「基礎免許状（仮称）」を付与し、教員として採用された後に、必要な課程等を修了すれば「一般免許状（仮称）」を付与することが考えられるが、こうした臨時的任用教員や非常勤講師を必要数確保する方策についても検討する必要がある。

#### 4. 現職研修の在り方

- 教職生活全体を通じて、教員の資質能力向上を図っていくことが今後ますます求められることから、現職研修についても、これを支援するような方向で改革すべきである。また、実施内容・方法については、個別的・協働的な学習をより重視する方向で見直しが必要である。

- 初任者研修の在り方については、養成期間と初任者の時期について複合的に考え、初任者研修について発展的に解消することも含め今後検討を進める。
- 任命権者と大学が連携した研修の在り方や、研修の受講成果を「専門免許状（仮称）」の取得単位の一部とすることなどについて、検討する必要がある。
- 教員研修は、現在、国と地方が適切な役割分担の下、国においては、教育政策上真に必要な分野に限定し、研修事業を行っている。こうした仕組みは、研修全体の効果を高める上で大変重要であり、今後とも教育委員会や大学等との連携を図りつつ、必要な刷新を図る。

#### （１）現職研修の改革の方向性

- 教職生活全体を通じて、教員の資質能力向上を図っていくことが今後ますます求められることから、現職研修についても、これを支援するような方向で改革すべきである。また、実施内容・方法については、個別的・協働的な学習をより重視する方向で見直しが必要である。

#### （２）初任者研修

- 初任者の時期は、大学における養成段階と学校現場における実践とをつなぐ重要な時期であり、この時期に教職への自覚を高め、自立した教育活動を展開していく素地を作るため、組織的、計画的な研修を実施する必要がある。こうした認識の下、初任者研修制度は、国・公立学校の教員の現職研修の最初の段階に位置付けられる制度として、採用後１年にわたり校内研修と校外研修を組み合わせた研修を通じて、実践的指導力や使命感を養い幅広い知見を得させるため、昭和６３年度に創設された（平成１６年度以降は公立学校のみ）。
- これまでの審議において、初任者研修の期間を２年から３年とし、適性を見分けながら、それぞれに合った資質能力の向上を図っていくべきではないかという意見もあった。例えば、教育委員会によっては、大量退職により増加する若手教員に、授業力とともに様々な教育課題に適切かつ柔軟に対応できる力量形成を図るため、初任者研修に加え、独自に行っている２年次研修、３年次研修を組み合わせ、これらを若手教員育成研修として一つの研修体系として実施している。
- こうした教育委員会による新たな動きを見据えつつ、初任者研修の改革の方向性としては、例えば、平成１８年中央教育審議会答申でも指摘されていたように、教職大学院の修了者について、教育委員会の判断により初任者研修の一部又は全部を免除できるようにすることが考えられる。  
さらに、修士レベルの課程等については、初任者研修の実施内容を取り込んだものとするなど養成期間と初任者の時期について複合的に考え、初任者研修について発展的に解消することも含め、今後検討を進めていくことが必要である。

### (3) 国や任命権者が行う様々な研修の在り方

- 教員個人に着目すると、一般的に、養成期間よりも、その後の教職生活の方が圧倒的に長いことから、現職段階における資質能力の向上方策について、どのように制度設計していくかは大変重要である。

今回の改革では、教員の資質能力の向上について、教職生活全体を通じて制度として支援していくという考え方にに基づき、制度の見直しを進めていくこととしている。今後は、任命権者と大学が連携した研修の実施の在り方や任命権者が行う研修の受講成果を「専門免許状（仮称）」取得の単位の一部とすることなどについて検討する必要がある。

- また、教員研修は、現在、国と地方が適切な役割分担のもと、国においては、教育政策上真に必要な分野に限定し、講師や中核的指導者を対象とする研修事業を行っている。こうした仕組みは、研修全体の効果を高める上で大変重要であり、今後とも教育委員会や大学等と連携しつつ、必要な刷新を図る。独立行政法人教員研修センターにおいては、こうした国における研修の実施機関として、効率的・効果的な取組に努めていく必要がある。今後とも、管理職マネジメント、ICT、英語コミュニケーションなど真に必要な研修に厳選し、その実施に努めるべきである。

### (4) 校内研修や自主研修の活性化

- 教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修によっても、実践的な指導力を身に付けていく。また、今後は実績のあるNPOや民間企業等が主催する研修への参加も期待される。
- 教員の資質能力の向上を図るためには、こうした取組についても、要件を満たせば「専門免許状（仮称）」の取得単位の一部として認定を可能とするなど、必要な支援を行うことが重要である。教育センターや身近な施設においては、カリキュラム開発や先導的な研究の実施、教員が必要とする図書や資料等のレファレンスや提供などを行うことにより、教員の教材研究や授業研究、自主的研修を支援することが求められる。また、将来的には、「専門免許状（仮称）」を取得した教員が、校内のみならず、近隣の学校との合同研修会などで講師となって、他の教員の資質能力の向上に取り組んでいくことなども考えられる。

## 5. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働

- 教育委員会・大学をはじめとする関係機関や地域社会が一体となって教員を

養成し、支援していくことが重要であることから、新たな教員養成・採用・研修の仕組みの中で、大学の教職課程の認定や評価、「専門免許状（仮称）」授与の際の履修履歴の評価、大学と教育委員会とが連携した研修の実施等において、これら関係者の連携・協働がより広範かつ確実に行われるような仕組みを構築する必要がある。

- 新たな教員の資質能力向上方策を実効あるものとするためには、教育委員会・大学をはじめとする関係機関や学校支援組織、地域社会が一体となって教員を養成し、支援していくことが重要である。
- これまでにも、教育実習の円滑な実施を目的として教育委員会と大学が定期的に連絡協議会を開催したり、教育委員会が行う現職研修に大学が参画するなど、両者が連携した様々な取組が展開されている。また、教職大学院への実務家教員の派遣などの人事交流も推進されてきている。
- 今後は、新たな教員養成・採用・研修の仕組みの中で、例えば、大学の教職課程の認定や評価、「専門免許状（仮称）」授与の際の履修履歴の評価、大学と教育委員会とが連携した研修の実施等において、教育委員会・大学をはじめとする関係機関や地域社会の連携・協働がより広範かつ確実に行われるような仕組みを構築する必要がある。特に、教職大学院にはこうした連携・協働の取組を率先して行うことが期待される。

## 6. 当面取り組むべき課題

- 管理職の資質能力の向上は学校を改革する上で極めて重要である。今後はマネジメント力を身に付けた管理職を育成するため、教職大学院等での学校経営を中心とした専攻・コースの充実を図るとともに、国や都道府県等の教員研修のためのセンター等において「マネジメント型」管理職の養成を行うことが期待される。修了者には学校経営の「専門免許状（仮称）」を授与すること等について検討する。
- 幼稚園教諭の資質能力の向上については、幼稚園教員養成の現状や小学校等他校種の教員に今後求めることとしている資格要件の検討などを踏まえ、検討する必要がある。
- 特別支援教育に携わる教員の資質能力の向上については、今後の特別支援教育の在り方の検討状況を踏まえ、検討を進めていく必要がある。

### (1) 管理職の資質能力の向上

- 審議においては、管理職の資質能力の向上方策こそ重要であり、その在り方について検討すべきという意見があった。これからの管理職には「管理」する力ではな

く、既存の枠組みにとらわれず、情報を自ら創造的に編集してよりよいものとする「マネジメント」する力が必要であり、マネジメントには「情報編集力」が必要であるとの意見もあった。

- 「専門免許状（仮称）」の区分の一つとして、学校経営を設けることについて触れたが、今後の管理職の育成システムとして、例えば、教職大学院等の学校経営を中心とした専攻・コースの充実を図るとともに、国や都道府県等の教員研修のためのセンター等において、教員経験10年目を対象とした「マネジメント型」管理職の養成を図ることが期待される。この場合、現職教員だけではなく、民間人や大学教員、行政職員なども対象とし、修了者には、学校経営の「専門免許状（仮称）」を授与すること等が想定される。

## （２）幼稚園教諭の取扱い

- 幼稚園教育は、学校教育の始まりとして生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要な役割を担っており、幼稚園教育において専門的な指導力が求められる幼稚園教諭の資質能力の向上については、幼稚園教員養成の現状や小学校等他校種の教員に今後求めることとしている資格要件の検討などを踏まえ、検討する必要がある。
- なお、「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」（平成22年6月29日少子化社会対策会議決定）において、「幼稚園・保育所・認定こども園の垣根を取り払い（保育に欠ける要件の撤廃等）、新たな指針に基づき、幼児教育と保育をともに提供するこども園（仮称）に一体化する」とされ、現在、「子ども・子育て新システム検討会議」において、具体的な検討が進められている。

## （３）特別支援教育の取扱い

- 特別支援学校においては、障害の重度・重複化への対応のための体制整備が、また、小・中学校等においては、発達障害を含む障害のある児童生徒等に対して適切な教育を行うための体制整備が、それぞれ進められている。小・中学校においては、特別支援学級や通級による指導の担当教員の専門性の向上、更には通常の学級に在籍する発達障害のある児童生徒に対する支援などが課題となっている。
- 現在、初等中等教育分科会特別支援教育の在り方に関する特別委員会において、障害のある子どもと障害のない子どもが共に教育を受ける、という障害者の権利に関する条約の理念を踏まえた今後の特別支援教育の在り方について検討が行われている。特別支援教育に携わる教員の資質能力の向上については、その検討状況も踏まえて検討を進めていく必要がある。

## 7. おわりに

- 今後、具体的な制度設計に向け、審議を進めていくことになるが、新たな制度の現職教員への適用や、新制度への円滑な移行など学校現場や大学の混乱を最小限にするよう留意することが必要である。
  
- また、今回の審議経過報告をまとめるに当たり、本質的議論を十分に積み重ね、丁寧な議論に基づいた提言をすべきとの指摘もあった。教員の資質能力向上の取組は、時間を要する息の長い取組であり、今後の審議に当たっては、先を見据えつつ、一つ一つの課題について丁寧に検証を行い、議論を進めていくことが必要である。





(参考資料)



# 中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会

## 一審議経過報告のポイント

### 取り組むべき課題・基本的な改革の方向性

#### 学校を取り巻く状況

- 教員が対応すべき課題の多様化(学力の向上、生徒指導上の諸課題、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用など)
- 家庭・地域とのより緊密な連携の必要性
- 今後10年間に教員全体の約3分の1が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生(先輩教員から新人教員への知識・技能の伝承が困難に)
- 教員免許状取得者数と教員採用者数が大きく乖離(例えば、平成17年度大学等新規卒業者の中学校教員採用者数は中学校教員免許状取得者数の約25分の1)
- 教育実習の期間が諸外国に比べて少ない(日本:2~4週、アメリカ:12週以上(22州)、イギリス:4年制養成課程で32週以上、教職専門課程(1年)で18~24週)
- 新人教員に実践的指導力やコミュニケーション力等が十分身につけていないとの指摘(校長の4割以上は、殆どの項目について新人教員は力不足と評価)

#### 教員に求められる資質能力

- 高度な専門性と社会性、実践的指導力、コミュニケーション力、チームで対応する力
- 一斉指導のみならず、創造的・協働的な学び、コミュニケーション型の学びに対応できる力

◇ 教員が身に付けるべき資質能力について、教職生活の段階毎に考え、専門性や社会性向上のための専門職基準としてより明確に示すことについて検討

**教員が教職生活全体を通じて不断に資質能力を高めていくことを支援するシステムづくりが必要**  
**教員集団(チーム)をまとめていく校長のリーダーシップ・マネジメント能力がこれまで以上に必要**

### 教員の養成・採用・研修の各段階についての総合的・一体的な検討

#### 教員免許制度

教職生活全体を通じて教員の資質能力向上を図ることを支援する制度に改革

◇ 「基礎免許状(仮称)」「一般免許状(仮称)」創設の検討  
 当面は、学士課程修了者に基礎的な資格(「基礎免許状(仮称)」)を付与し、教員採用後に、必要な課程等を修了すれば修士レベルの資格(「一般免許状(仮称)」)を付与することも含め、教員養成の修士レベル化について検討

◇ 「専門免許状(仮称)」創設の検討  
 教職生活を通じて、より高い専門性と社会性を身につけることを支援するため、一定の専門性(\*)を公的に証明する「専門免許状(仮称)」の創設について検討  
 (\* 学校経営、生徒指導、教科指導、特別支援教育など)

◇ 教員免許更新制について、教員が自発的かつ不断に専門性を高めることを支援する新たな制度への移行を視野に入れた検討  
 ◇ 教員免許更新制と10年経験者研修との関係整理

◇ 「義務教育免許状」や「中等教育免許状」など、複数の学校種をまとめた免許状を創設することの是非についての検討

#### 総合的・一体的検討

##### 教員養成

大学における教員養成教育の質的充実とともに、学士課程修了後も、高度な実践的指導力を身に付けるための学びを継続する教員養成制度が必要

◇ 学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルの課程等での学修を要すること(修士レベル化)について、今後検討

◇ 課程認定審査の厳格化等を通じた、教員養成の質の保証

◇ 修士レベル化については、養成規模や大学の組織体制、学生の経済的負担軽減の在り方も併せて検討

##### 採用

◇ 様々な段階で社会人等が、その専門性を活かしつつ、教員を志せるようにするため、学士の教職課程を修了していない者を対象とした修士レベルの課程を設けることについて検討

◇ 教員の年齢構成の歪み(30代・40代が少ないこと)の改善

◇ 臨時的任用教員や非常勤講師の採用・配置の在り方の検討

##### 研修

教職生活全体を通じて教員の資質能力向上を図っていくことを支援する研修制度が必要

◇ 初任者研修について、養成期間と初任者の時期について複合的に検討(初任者研修の発展的解消も視野に)

◇ 任命権者・大学が連携した研修の在り方や、研修の受講成果を「専門免許状(仮称)」の取得単位の一部とすること等について検討

◇ 国と地方の適切な役割分担

◇ 校内研修や自主研修の活性化

#### 校長のリーダーシップ・マネジメント能力

◇ 教職大学院等での学校経営を中心とした専攻・コースの充実を図るとともに、国や都道府県等の教員研修のためのセンター等において「マネジメント型」管理職養成の実施

#### 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働

関係機関や地域社会による連携・協働がより広範かつ確実に行われるような仕組みの構築が必要

(例)

◇ 大学の教職課程の認定や評価

◇ 「専門免許状(仮称)」授与の際の履修履歴の評価

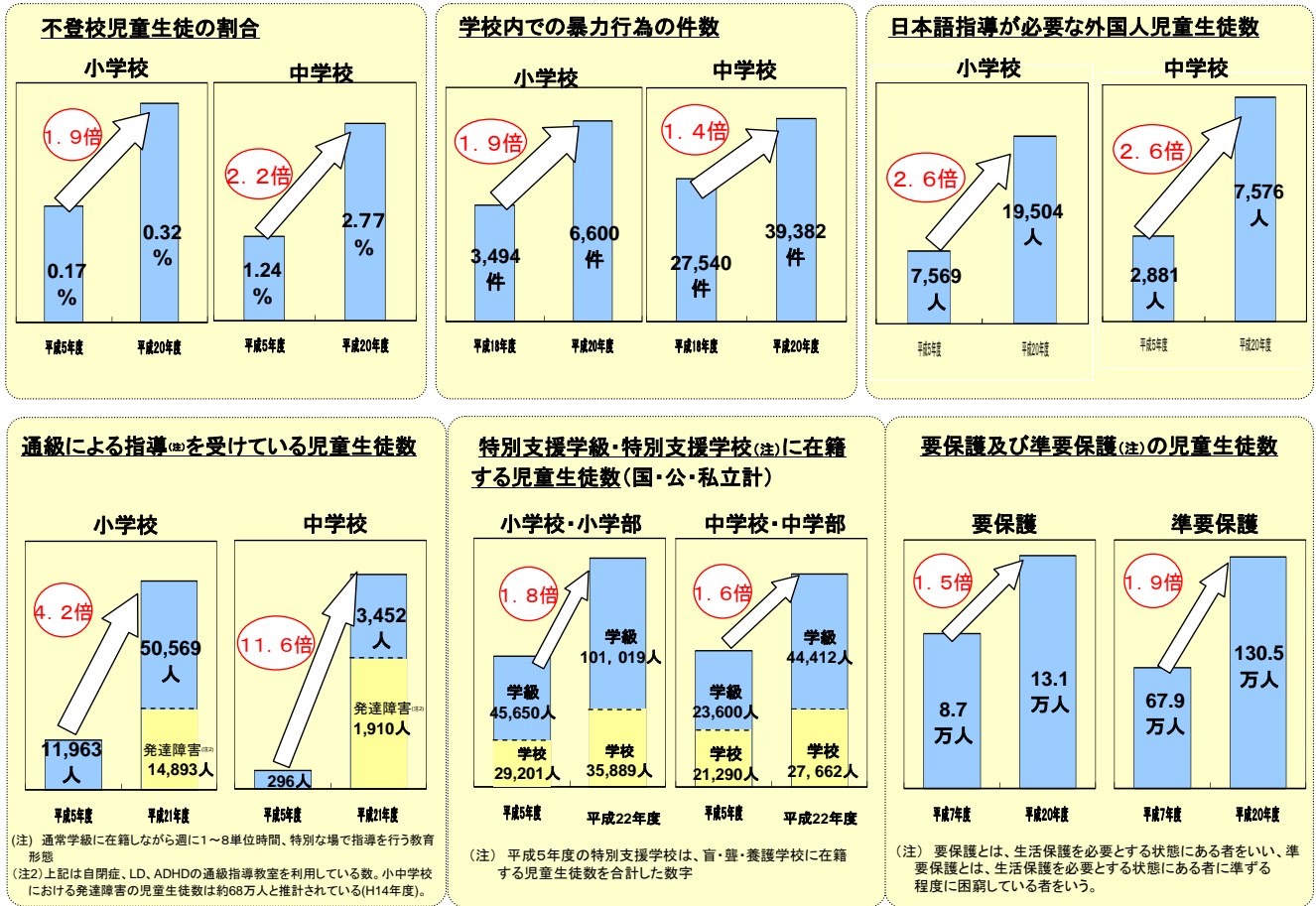
◇ 大学と教育委員会が連携した研修の実施

## 関連資料

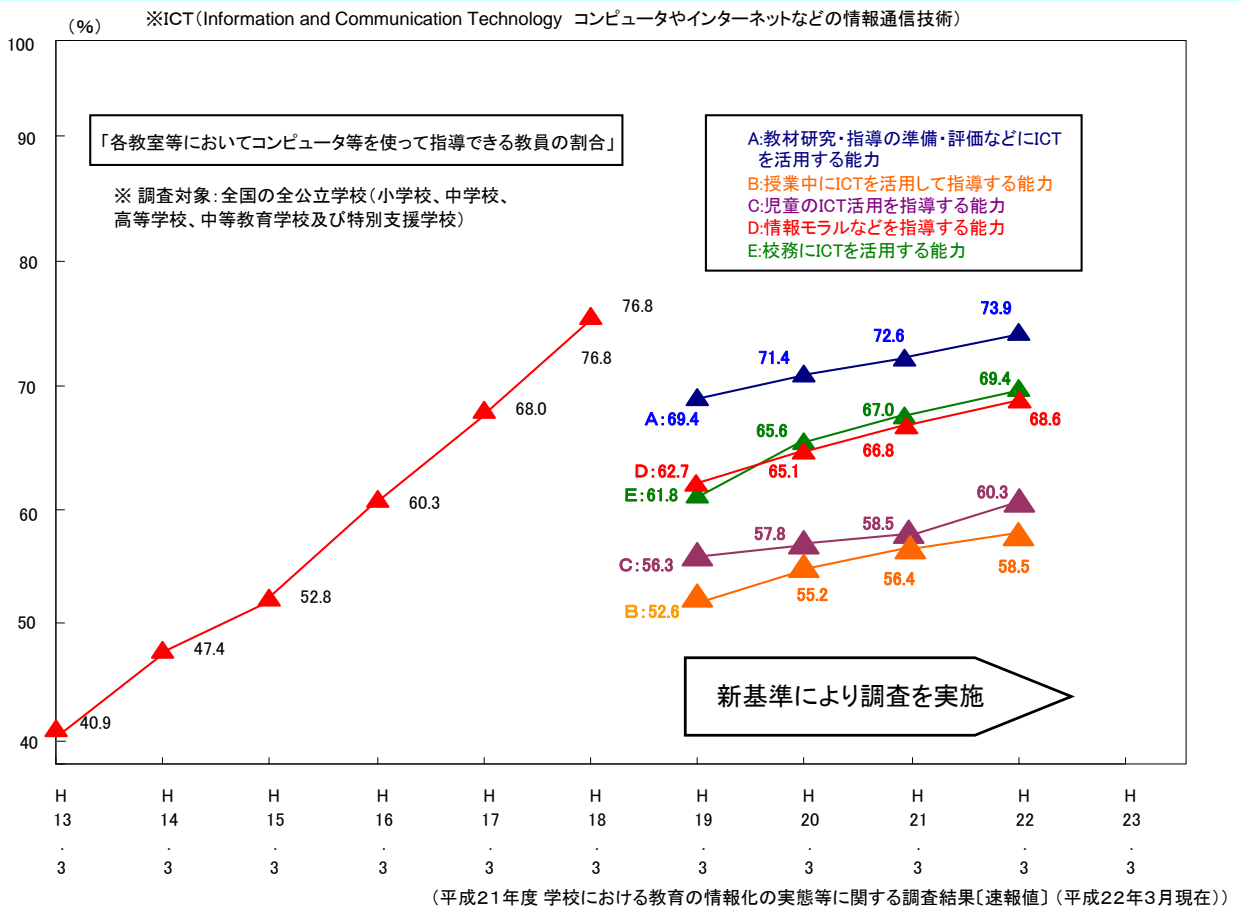
1. 学校現場をとりまく課題	
(1) 学校現場が抱える問題の状況について	26
(2) 教員のICT活用指導力の推移	26
(3) 家庭の教育力に関する意識	27
(4) 地域の教育力に関する意識	27
(5) 公立小・中学校年齢別教員数	28
(6) 校長の初任者教員に対する評価	28
(7) 管理職に求められる資質能力の充足度	29
(8) 学校支援地域本部事業基礎データ	29
(9) 今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）	30
(10) 我が国の子どもたちの学力と学習の状況	30
2. 教員養成の在り方	
(1) 大学における教員養成の仕組み	31
(2) 教員養成の現状	32
(3) 免許状取得者数及び教員採用者数について	32
(4) 所有免許状別教員構成等	33
(5) 養成機関別新規学卒者免許状取得者数	33
(6) 諸外国における教員養成・免許制度について	34
(7) 各種答申等における教員養成に関する記述（抜粋）	34
(8) 教職大学院（専門職学位課程）制度の概要	38
(9) 教職大学院の現状（平成22年度）	39
(10) 教職大学院の質の保証	39
(11) 教職課程の認定の厳格化・事後評価の実施について	40
3. 教員免許制度の在り方	
(1) 教員養成・免許制度について	40
(2) 普通免許状の種類について	41
(3) 近年の教員養成・免許制度の主な改革	42
(4) 教育職員の資質及び能力の向上のための教育職員免許の改革に関する法律案（民主党提出）の概要	43
(5) 教員免許更新制の概要	43
(6) 教員免許更新制の実施状況	44

(7) 平成21年度免許状更新講習 事後評価結果について	45
4. 採用と学校現場への多様な人材の登用の在り方	
(1) 平成22年度各県市別受験者数、採用者数、競争率	46
(2) 教員採用における多様な人材を活用するための取組について（平成23年度選考試験）	46
(3) 採用者数における新卒者・民間企業経験者の数及び比率について	47
(4) 多様な人材を登用するための施策について	48
5. 現職研修の在り方	
(1) 教員研修の実施体系	48
(2) 初任者研修の概要	49
(3) 10年経験者研修の概要	49
(4) (独) 教員研修センターの概要	50
(5) (独) 教員研修センターが実施する研修	50
(6) 教員研修センターについての事業仕分け結果・国民から寄せられた意見と平成22年度予算における対応状況	51
(7) 指導改善研修の概要	51
(8) 平成21年度 指導が不適切な教員の人事管理に関する取組等について（概要）	52
6. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働	
教育委員会と大学等との連携の取組例	52

# 1. (1) 学校現場が抱える問題の状況について

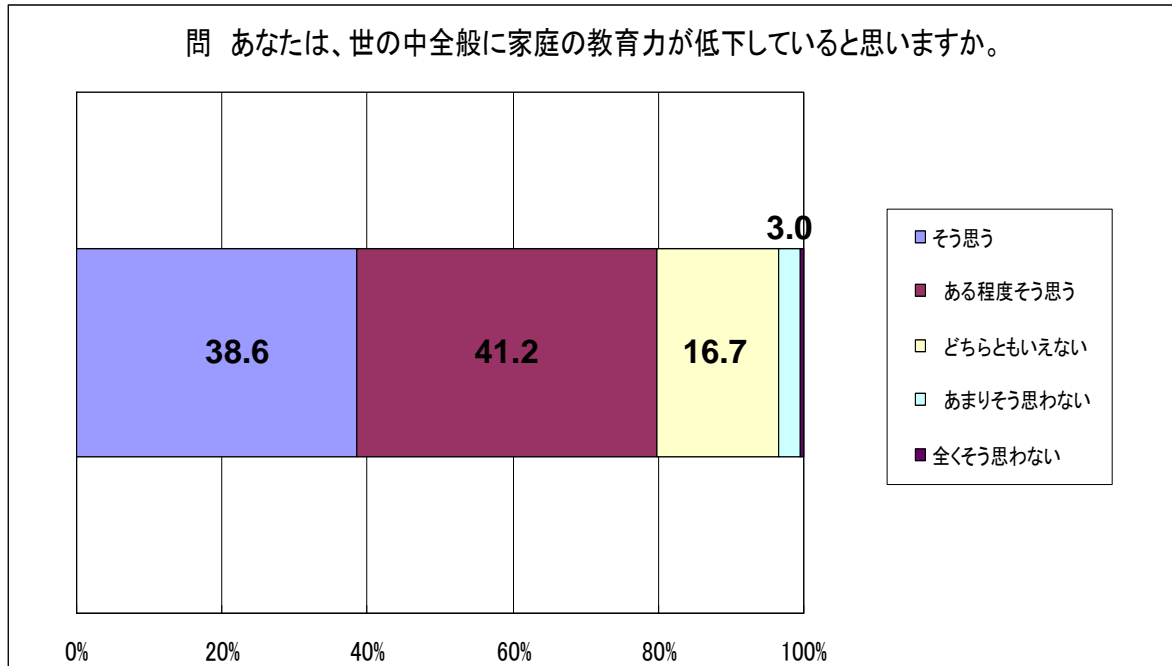


# 1. (2) 教員のICT活用指導力の推移



# 1. (3) 家庭の教育力に関する意識

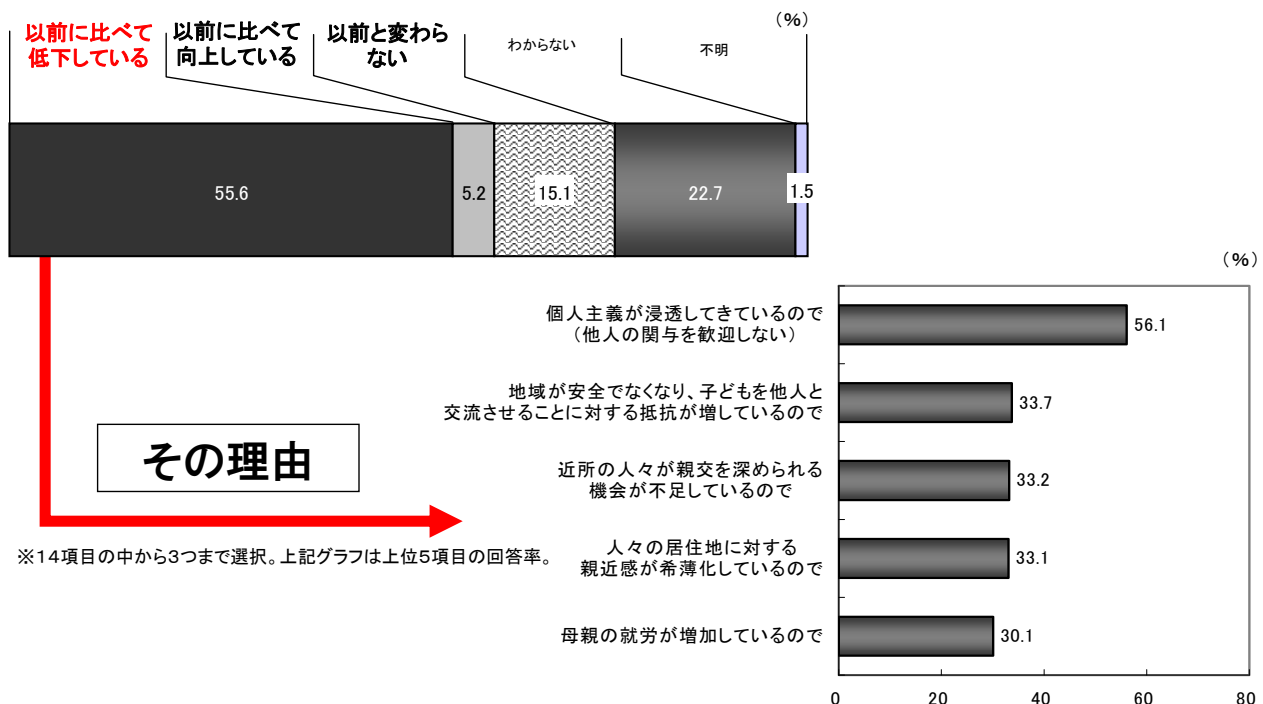
約8割の親が家庭の教育力が低下していると実感



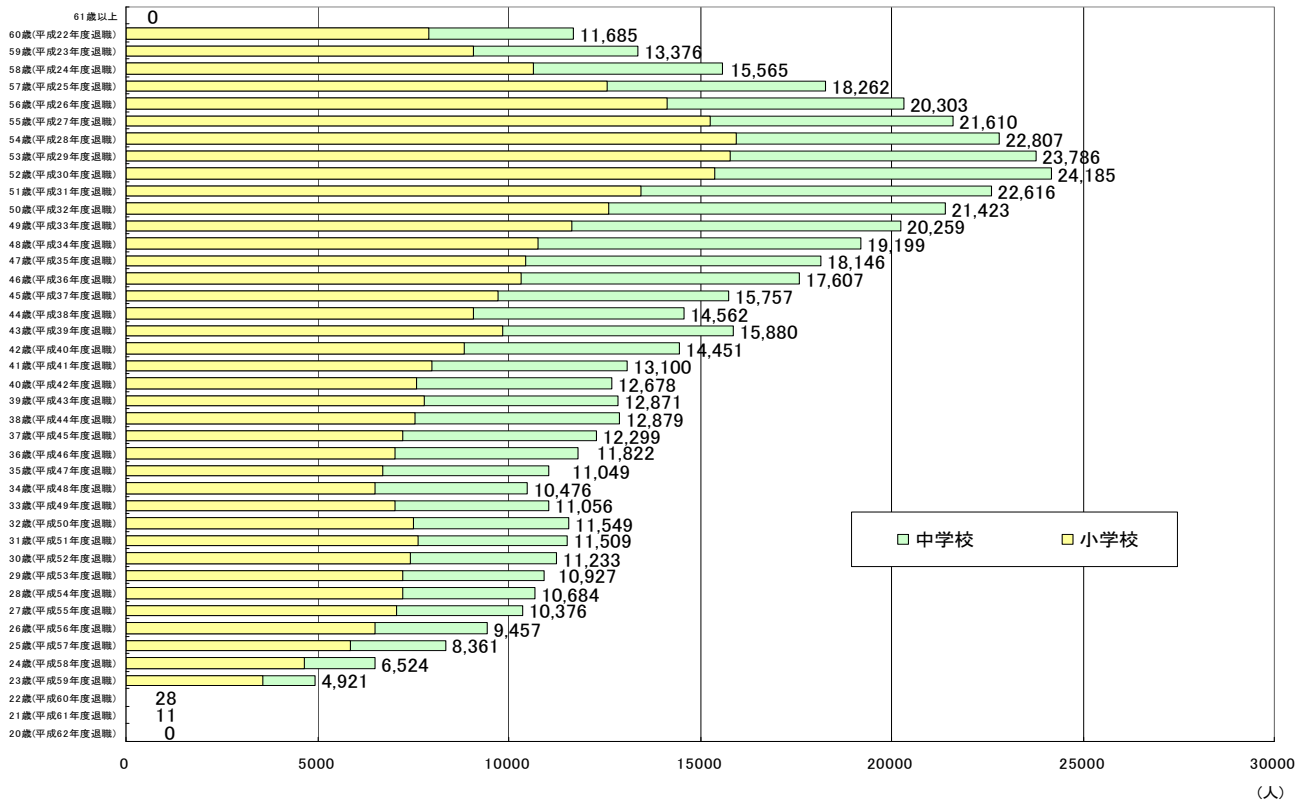
出典 文部科学省委託調査「家庭教育の活性化支援等に関する特別調査研究」(平成20年度)  
調査対象:0歳~18歳の子どもを持つ20歳~54歳の父母3,000人

# 1. (4) 地域の教育力に関する意識

保護者に「地域の教育力」を自身の子ども時代と比較してもらったところ、**過半数が「以前に比べて低下している」(55.6%)と回答**。一方、「以前に比べて向上している」(5.2%)、「以前と変わらない」(15.1%)は低い割合。



# 1. (5) 公立小・中学校年齢別教員数(平成23年3月31日)



【小学校】 353,557人 44.5歳  
【中学校】 201,732人 44.3歳

【合計】 555,289人 44.4歳

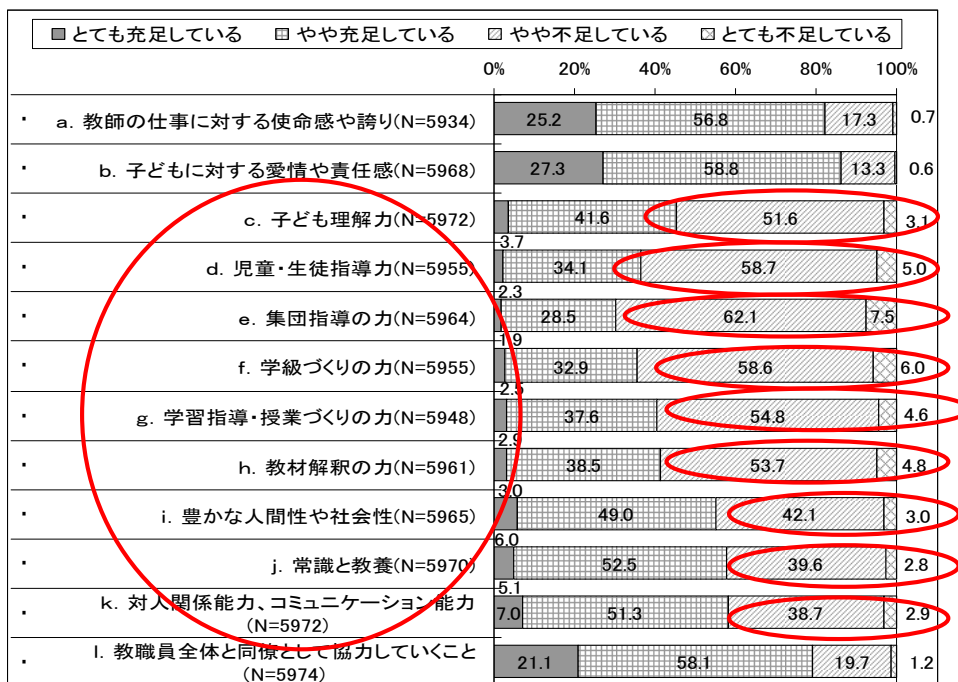
文部科学省調べ

# 1. (6) 校長の初任者教員に対する評価

「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果(速報)」より

＜初任者教員の資質能力の充足度＞ (校長による評価)

ほとんどの項目で「やや不足している」「とても不足している」とする割合が4割を超えており、校長の初任者教員に対する評価は厳しい。





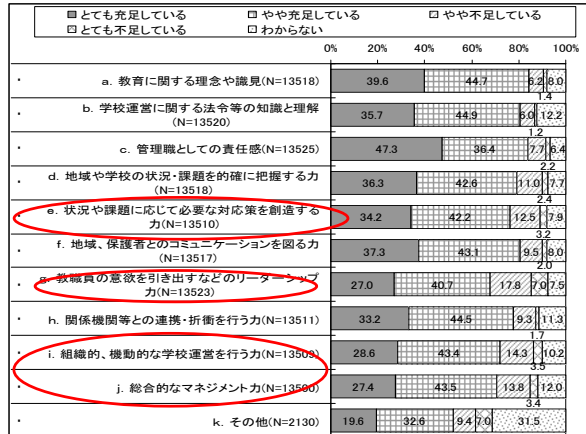
# 1. (7) 管理職に求められる資質能力の充足度

「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果(速報)」より

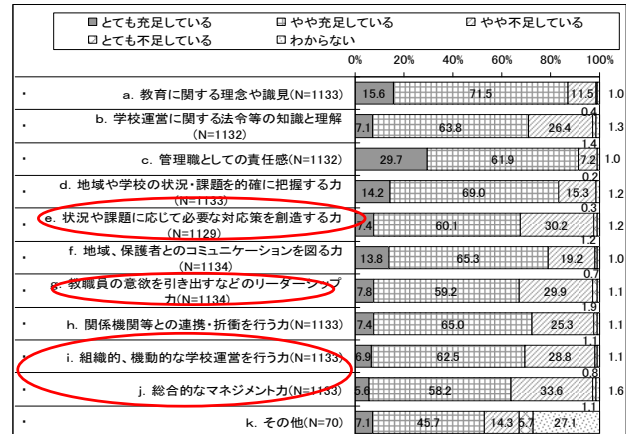
## <管理職に求められる資質能力の充足度>

管理職の資質能力の充足度については、「教職員の意欲を引き出すなどのリーダーシップ力」「組織的・機動的な学校運営を行う力」「総合的なマネジメント力」が不足していると回答する割合が高い。

(教員による評価)



(教育委員会による評価)



# 1. (8) 学校支援地域本部事業基礎データ

学校支援地域本部数	2, 528
実施市町村数	1, 001
対象小学校数	5, 876
対象中学校数	2, 631

平成22年4月現在 委託及び補助事業の総数

# 1. (9) 今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申) 平成18年7月11日中央教育審議会

## 改革の重要性

現在、教員に最も求められていることは、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られる存在となること。養成、採用、研修等の改革を総合的に進める必要があるが、とりわけ教員養成・免許制度の改革は、他の改革の出発点に位置付けられるものであり、重要。

## 改革の方向

- ①大学の教職課程を、教員として必要な資質能力を確実に身に付けさせるものに改革する。
- ②教員免許状を、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものに改革する。

## 改革の具体的方策

### 1: 教職課程の質的水準の向上

一学部段階で責任を持って教員として必要な資質能力を確実に身に付けさせるための改革一

#### ◆大学における組織的指導体制の整備

- ◆「教職実践演習(仮称)」の新設・必修化(2単位)  
「使命感や責任感、教育的愛情等を持って、教科指導、生徒指導等を実践できる資質能力」を最終的に形成し、確認
- ◆教育実習における大学の責任ある対応を法令上、明確化  
大学の教員と実習校の教員が連携して指導能力、適性等に問題のある学生は実習に出さない
- ◆「教職指導」の実施を法令上、明確化  
教職課程全体を通じて、学生に対するきめ細かい指導、助言、援助を充実
- ◆各大学の「教員養成カリキュラム委員会」の機能の充実・強化
- ◆教職課程に係る事後評価機能や認定審査の充実  
是正勧告や認定取消を可能とする仕組みの整備

### 2: 教職大学院制度の創設

一より高度な専門性を備えた力量ある教員を養成し、教職課程改善のモデルとなる「教職大学院」制度の創設一

#### ◆名称 教職大学院

#### ◆目的・機能

- ・実践的な指導力を備えた新入教員の養成
- ・現職教員を対象に、スクールリーダー(中核的・指導的な役割を担う教員)の養成

#### ◆教育課程・方法

- ・体系的に開設すべき授業科目の領域(5領域)を定め、すべての領域にわたり授業科目を開設
- ・事例研究、フィールドワーク等

#### ◆教員組織 実務家教員4割以上

#### ◆修業年限 標準2年

#### ◆修了要件

- 2年以上在学し、45単位以上修得(10単位以上は学校における実習)

### 3: 教員免許更新制の導入

一養成段階を修了した後も、教員として必要な資質能力を確実に保証する一

#### ◆趣旨

- 免許状に有効期限を付し、免許状の取得後も、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新(リニューアル)を図るための制度として、更新制を導入

#### ◆免許状の有効期限 10年間

#### ◆更新要件

- 有効期限内に免許更新講習を受講・修了すること(直近2年間で30時間)  
(講習は、使命感や責任感等をもって指導を実践できる力、その時々で必要な資質能力に刷新(リニューアル)する内容)

#### ◆更新の要件を満たさなかった場合、免許状は失効

(但し、同様の講習の受講により再授与の申請は可能)

#### ◆現職教員にも更新制を適用

- 免許状に有効期限は付さないが、10年ごとに同様の講習の受講を義務付け、修了しない場合は免許状は失効

### 4: その他

#### ◆上進制度

- 勤務実績を適切に評価する方向で改善

#### ◆取上げ事由の強化

- 分限免許処分を受けた者の免許状の取上げを可能とする方向で強化

## 教員のライフステージ

### 【養成段階】

- ◎教職課程の質的水準の向上(上記と同じ。)
- ◎教職大学院の設置(上記と同じ。)

### 【採用段階】

- ◎採用選考の改善・充実
  - ・人物評価の一層の充実
  - ・教職課程の履修状況の適切な評価
  - ・採用スケジュール全体の早期化
  - ・受験年齢制限の緩和・撤廃、民間企業経験者や退職教員の活用等、多様な人材の登用促進等

### 【現職段階】

- ◎現職研修の改善・充実
  - ・10年経験者研修の内容等の見直し
- ◎人事管理の改善・充実
  - ・条件付採用制度の厳格な運用や、指導力不足教員に対する人事管理システムによる分限制度の厳格な適用を一層推進
- ◎教員評価の推進
  - ・一人一人の教員の能力や業績を適正に評価し、その結果を処遇に適切に反映

# 1. (10) 我が国の子どもたちの学力と学習の状況①

## ◆ 平成22年度全国学力・学習状況調査の結果から

- 平成22年4月20日実施、7月30日結果公表(提供は教育委員会:7月30日, 学校:8月2日)
- 小学校第6学年, 中学校第3学年の児童生徒(約74万人)が対象  
(95%の確率で、各都道府県の平均正答率が、誤差1%以内の精度(抽出率約30%))
- 対象教科は国語, 算数・数学(児童生徒と学校に対する質問紙調査も実施)
- 「知識」と「活用」(知識・技能等を実生活の様々な場面に活用する力など)に関する問題を出題

## 教科に関する調査の結果

### ○「活用」に関する問題で、記述式問題を中心に課題が見られる。

※資料や情報に基づいて自分の考えや感想を明確に記述すること、日常的な事象について、道筋を立てて考え、数学的に表現すること等

### ○各設問を個別に見ると、「知識」に関する問題においても継続的な課題が見られる。

※文の構成を理解し、伝えたい内容を適切に書いたり、推敲したりすること、割合や比例など、2つの数量の関係を理解すること等

### ○中学校調査のうち、19年度調査を踏まえた問題において、小学校調査から引き続き課題が見られるものがある。

※スピーチなどにおける話し方の工夫をとらえる、円の面積をもとめる等

## 児童生徒質問紙の結果

- 算数の勉強が好きな小学生の割合が21年度と比べやや低くなるなど、今後注意して見ていくべき項目もあるが、関心・意欲・態度、宿題、基本的な生活習慣等の多くの項目で肯定的な回答をした小中学生の割合が高くなっている。

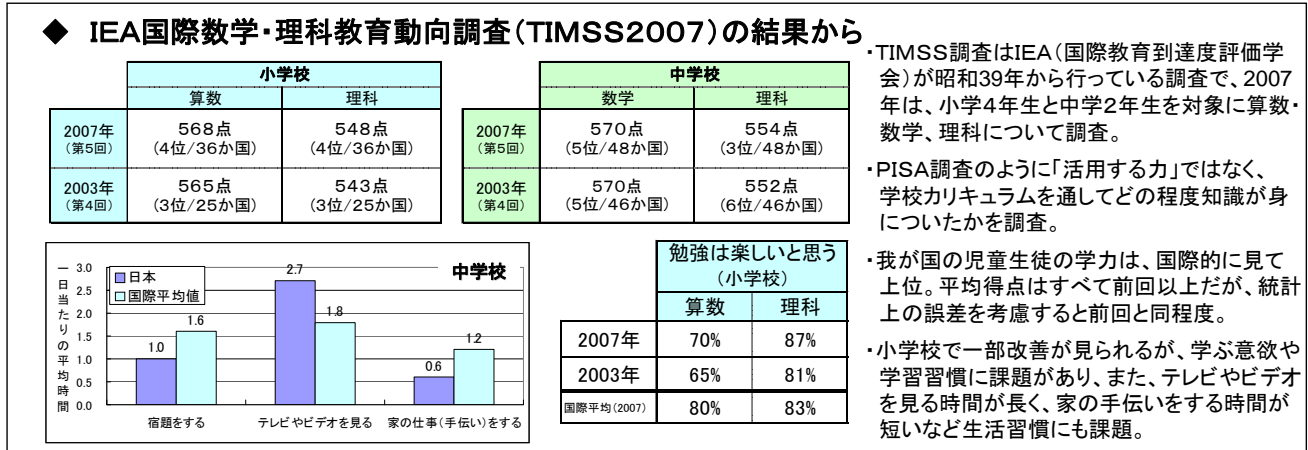
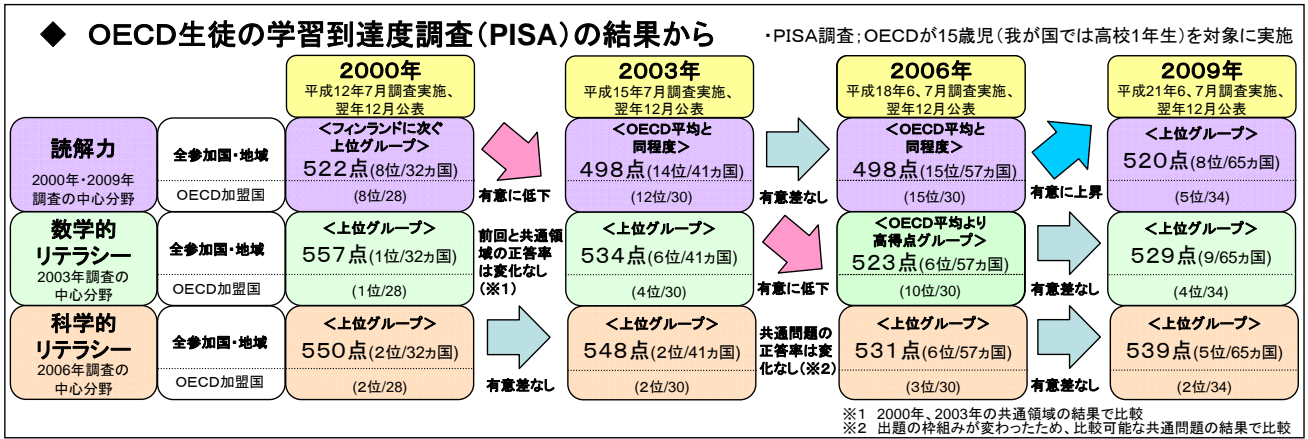
- 3歳から6歳までの間に、「幼稚園に通っていた」、「保育所に通っていた」、「どちらにも通っていなかった」小中学生の順に、正答率が高い傾向が見られる。

## 学校質問紙の結果

- 国語, 算数・数学の宿題をよく与える, 宿題の評価・指導をよく行う, 国語の指導として書く習慣を身に付ける授業を行う, PTAや地域の人々の参加等, 学力向上のための取組等が増加。

- 家庭学習の取組として、調べたり文章を書いたりしてくる宿題を出していた学校の方が平均正答率が高い傾向が見られる。

# 1. (10) 我が国の子どもたちの学力と学習の状況②



## 2. (1) 大学における教員養成の仕組み

- 学位と教職課程における単位の修得により教員免許状が授与される。
- 教職課程は免許状の種類毎に、大学の学科等を文部科学大臣が認定。  
(※ 幼稚園及び小学校の教職課程は「教員養成を主たる目的とする」学科等でなければならない。)



学士 = 1種免許状が標準  
 (短期大学士: 2種免許状  
 修士 : 専修免許状)

- ① 教科に関する科目  
(小: 8、中・高: 20単位以上)
- ② 教職に関する科目  
(小: 41、中: 31、高: 23単位以上)
  - ・教職の意義
  - ・教育の基礎理論
  - ・教育課程及び指導法
  - ・生徒指導、教育相談及び進路指導
  - ・教育実習(小中: 4週間、高: 2週間程度)
  - ・教職実践演習
- ③ 教科又は教職に関する科目  
(小: 10、中: 8、高: 16単位以上)  
 ※ 上記①②から選択

学校種毎に授与(中学校、高等学校の場合には教科種毎)

※単位数は1種免許状の場合

## 2. (2) 教員養成の現状

### 1. 課程認定数

	大学				短期大学				大学院			
	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	計
大学等数	82	75	576	733	0	21	357	378	85	69	447	601
課程認定を有する大学等数	76	50	465	591	0	12	261	273	79	35	310	424
割合	92.7%	66.7%	80.7%	80.6%	0.0%	57.1%	73.1%	72.2%	92.9%	50.7%	69.4%	70.5%

### 2. 国立教員養成系大学・学部の現状(平成22年度)

#### 学部

- 設置状況: 44大学44学部(うち単科大学11)
- 課程・入学定員

大学数	入学定員		合計
	教員養成課程	新課程	
44	10,498	4,357	14,855

※ 新課程: 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。

#### 大学院(修士課程)

- 設置状況

設置大学数	研究科数	専攻数	入学定員
45	45	173	3,333

#### 教職大学院(専門職学位課程)

- 設置状況

区分	設置大学数	入学定員
国立	19	645
私立	6	195
計	25	840

## 2. (3) 免許状取得者数及び教員採用者数について

授与年度	免許状取得者数(人)	教員採用者数(人)
昭和39年度	49,464	32,936
昭和44年度	131,973	36,747 ※
昭和50年度	152,915	53,413
昭和56年度	168,433	56,591
昭和62年度	142,152	44,228
平成5年度	128,342	33,586
平成11年度	115,669	26,895
平成17年度	117,903	40,156

- 免許状取得者数: 教職員課調べ

- 教員採用者数: 学校教員統計調査(採用年度は授与年度の翌年度)

調査対象は国・公・私立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、盲学校・聾学校・養護学校(現在の特別支援学校)、中等教育学校  
ただし、※の調査対象は、公立の小学校、中学校、高等学校、盲学校・聾学校・養護学校(現在の特別支援学校)及び私立の幼稚園、高等学校

#### <参考>

・平成17年度教員免許状取得者数  
(教職員課調べ)

小学校	中学校	高等学校
16,576	51,190	73,509

・平成18年度国公立学校教員採用者数(新卒者)  
(学校教員統計調査)

小学校	中学校	高等学校
5,025	2,088	1,656

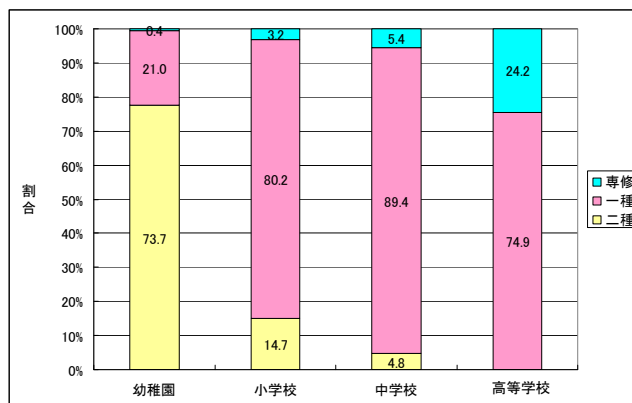
## 2. (4) 所有免許状別教員構成等

### <現職教員の免許状種別保有者割合>

(平成19年度)

区分	専修免許状	一種免許状	二種免許状
幼稚園	0.4%	21.0%	73.7%
小学校	3.2%	80.2%	14.7%
中学校	5.4%	89.4%	4.8%
高等学校	24.2%	74.9%	

(学校教員統計調査)

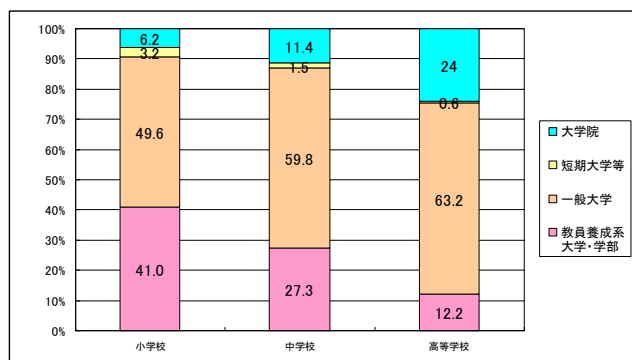


### <公立学校教員採用者の学歴別内訳>

(平成22年度)

区分	小学校	中学校	高等学校
教員養成系大学・学部	41.0%	27.3%	12.2%
一般大学	49.6%	59.8%	63.2%
短期大学等	3.2%	1.5%	0.6%
大学院	6.2%	11.4%	24.0%

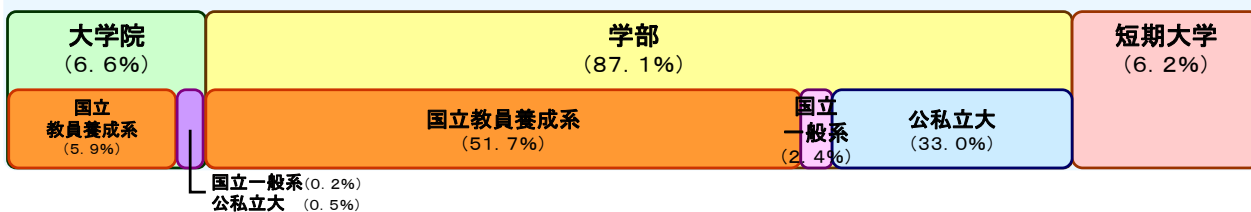
(教職員課調べ)



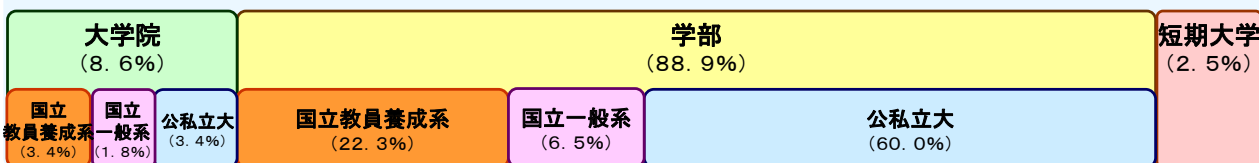
## 2. (5) 養成機関別新規学卒者免許状取得者数

※平成21年3月卒業者の免許状取得状況

### 小学校教員免許状取得者数: 1万7,604人



### 中学校教員免許状取得者数: 4万9,882人



### 高等学校教員免許状取得者数: 6万6,546人



●免許状取得者数: 教職員課調べ

## 2. (6) 諸外国における教員養成・免許制度について

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フィンランド	日本
養成機関	4年制大学(4年間の学士号取得課程が主流であるが、延長型の5年課程や大学院課程もある)	高等教育機関の教員養成課程(3~4年)又は学士取得者を対象とした教職専門課程(1年)	大学の教員養成課程(3.5年~5年)	大学の教員養成課程(5年)	大学(4年)における教員養成が標準
資格試験	有(試験の方法・内容は州により異なる)	無	有(第一次国家試験又は修士号取得試験、及び第二次国家試験)	無	無
試補勤務	無	無	有(第一次国家試験合格又は修士号取得後に1~2年)	無	無(1年間の条件付採用期間と初任者研修を義務)
免許等	・州が免許状を発行 ・免許状は教育段階別。(一般に初等教員免許状、中等教員免許状)	・教育大臣が認定した養成課程の修了者に正教員としての資格が与えられる ・学校種、教科の別はない	・第二次国家試験合格後に州が資格を認定 ・学校種類別の資格を認める州と教育段階別の資格を認める州がある	・修士号(初等教育教員は教育学専攻、中等教育教員は教職科目履修を含む各領域専攻)が教員免許に相当	・大学での所要単位及び学士等の資格を得た者に授与(申請により都道府県教育委員会が授与) ・学校種、教科別の免許状で専修、一種、二種の3種類
教育実習期間	12週間以上が22州(2002年。州により異なる。)	4年制養成課程 ……32週間以上 教職専門課程 ……18~24週間	学士課程(3年) ……14週間 修士課程(1~2年) ……4週間 計 18週間 (ニーダーザクセン州の場合。州により異なる。)	不明	幼・小・中学校 ……4週間 高等学校 ……2週間

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)①

### ○ 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申案)

(中央教育審議会総会(第73回)配付資料)

#### 第2章 発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の充実方策

##### 2. キャリア教育の充実方策

##### (3) 教職員の意識・指導力向上と実施体制の整備

##### ① 教職員の意識や指導力の向上

○ 加えて、教員養成において、キャリア教育に関する必要な知識や指導方法を修得させることも、指導力の向上を図る上で効果的と考えられる。このため、教員養成課程の中でキャリア教育に関する内容を充実することについて、今後、教員の資質能力向上方策の見直しを行う中で検討されることが期待される。

#### 第3章 後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策

##### 3. 高等学校におけるキャリア教育・職業教育の充実

##### (2) 専門学科における職業教育

##### ④ 専門学科における職業教育の充実のための環境整備

##### (イ) 教員の指導力の向上、実務経験を有する者の教員への登用の促進

○ また、地元企業を退職した熟練の知識・技能を有する者等、実務経験を有する者が学校で指導することも必要である。このため、教員採用に当たり、特定の経歴等を持つ者に対する選考方法や、特別免許状を活用した選考等の事例集を作成・配布するなど特別非常勤講師制度・特別免許状制度の活用や、ティームティーチング等による専門学科の取組を促すことが考えられる。

今後、教員の資質能力向上方策の見直しを行っていく中で、専門学科の教員の免許状の在り方についても検討していくことが期待される。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)②

- 中央教育審議会初等中等教育分科会 特別支援教育の在り方に関する特別委員会における  
論点整理 (中央教育審議会総会(第73回) 配付資料)

### 4. 教職員の確保及び専門性向上のための方策について

#### (2) 教職員の養成・研修制度の在り方

- ① すべての教員が特別支援教育についての専門性を持っていることが望ましい。現在、教員養成段階で、特別支援教育に関する内容を取り扱うことになっているが、通常の学級の担任、特別支援学級担当教員について何らかの専門性向上のための方策を検討していく必要がある。例えば、通常の学級の教員については、大学で特別支援教育関係の単位を修得することが望ましい。また、小・中学校等において特別支援教育を担当する教員(特別支援学級や通級による指導の担当教員、特別支援教育コーディネーター)のための免許状を創設することなども考えられる。さらに、特別支援学校教諭の免許状を保有せずに特別支援学校の教員となることが可能とされている現行制度の見直しを検討する必要がある。今後、教員免許制度全般についての検討の中で、特別支援教育関係の単位修得や免許制度の在り方等について検討される必要がある。

- 文化芸術の振興に関する基本的な方針の見直しについて(答申)  
(平成19年2月2日 文化審議会)

### 第2 文化芸術の振興に関する基本的施策

#### 6. 国語の正しい理解

- ・学校教育に携わるすべての教員が国語についての意識を高め、実際に生かしていくことができるよう、学校の教員の養成及び研修の各段階において、国語力に重点を置いた取組を進める。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)③

- 教育の情報化ビジョン(骨子)～21世紀にふさわしい学びと学校の創造を目指して～  
(平成22年8月26日 文部科学省)

### 第六章 教員への支援の在り方

#### 1. 教員の役割と情報通信技術の活用指導力養成

(教員の養成・採用)

- 教職課程の認定を受け教員を養成する大学等においては、教育職員免許法施行規則により、「情報機器の操作(2単位)」や「教育課程及び指導法に関する科目」として「教育の方法及び技術(情報機器及び教材の活用を含む)」の履修が必須とされている。

現在、中央教育審議会において、教員の資質能力の総合的な向上方策について検討されているところであり、この中で、ICT活用指導力の育成、特に情報教育を担当する教員の免許の在り方等の課題についても十分検討する必要がある。今後、中央教育審議会における検討を踏まえつつ、教員養成を行う大学や教職大学院等においては、教育委員会や教育センター等とも連携し、これらの課題に対応する新たな教員養成カリキュラムの開発やそれに基づく効果的な履修体制の構築等を図る必要がある。

- また、教員養成学部(附属学校を含む)をはじめ、大学の教職課程等においては、教員を目指す学生が授業や実習を通じて情報端末・デジタル機器やソフトウェアに触れる機会の充実を図ることが必要である。教員養成学部と密接に連携して教育実習や教育研究を行う役割を果たしてきている附属学校、既に先進的に取り組んでいる学校については、教育の情報化と21世紀にふさわしい学びと学校の創造のために牽引的な役割を果たすことが期待される。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)④

- 知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて  
(平成21年8月31日 科学技術・学術審議会人材委員会)

### 第4章 次代を担う人材の育成

#### 1. 才能を見出し、伸ばす取組の充実

##### (1) 理数好きな子どもの裾野の拡大

一方、教員に関しては、現状では、小学校の教員の約6割が理科を指導するのが苦手という調査もあることから、例えば、大学は、教員養成の段階において、教育委員会等と連携して、観察・実験実習の機会を増やすとともに、科学技術と社会とのつながりに関する講義を充実させるなどの取組を進めるべきである(図56)。また、理科専科や小・中学校の連携等により、理工系出身者を小学校の教員として登用していくことも進めるべきである。国は、引き続き、小中学校の理数教育指導において中核的役割を果たす教員の養成を支援すべきである。

- 環境保全の意欲の増進及び環境教育の推進に関する基本的な方針  
(平成16年9月24日 閣議決定)

### 2 環境保全の意欲の増進及び環境教育の推進に関し政府が実施すべき施策に関する基本的な方針

#### (2) 環境保全の意欲の増進、環境教育の推進のための施策

##### ① 学校、地域、社会等幅広い場における環境教育

##### イ 学校の教職員の資質の向上

さらに、大学の教育学部等の教員養成課程においても、環境教育を積極的に取り上げるとともに、実践的な指導方法を教授することが必要です。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)⑤

- 第3次男女共同参画基本計画

(平成22年12月17日 閣議決定)

### 第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

#### 1 男女平等を推進する教育・学習

##### ア 教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進

・教員養成課程における男女平等などの人権教育を促進する。

- わが国における「国連持続可能な開発のための教育の10年」実施計画

(平成18年3月30日「国連持続可能な開発のための教育の10年」関係省庁連絡会議)

### 4. ESDの推進方策

#### (2) 国内における具体的な推進方策

##### (二) 能力開発、人材育成

なお、大学の教職課程において、ESDに関する内容を積極的に取り上げるとともに、実践的な指導方法が教授されるよう促します。

##### (3) 各主体に期待される取組

##### (チ) 教員養成・研修機関

教員がESDに関する知識や技能を有していることにより、児童生徒への効果的なESDが可能となるため、教員養成・研修機関には以下のような取組や役割が期待されます。

・大学の教育学部等の教職課程において、ESDについて積極的に取り上げるとともに、実践的な指導方法を教授すること。

- 高等学校における地理歴史科の履修形態の改善に関する要請

(平成22年4月16日 地理学連携機構)

世界史のみ必修という制度は、教員免許取得上でも問題を抱えています。高等学校地理歴史科教員免許状の取得のために、高等学校で世界史と日本史しか履修していない学生が、大学においてわずかな地理学の単位を取得するだけで地理歴史科の免許を取得し、高等学校の現場に出る傾向が増加しています。すなわち、中学校レベルの知識と大学での最低限の単位取得のみで高等学校の地理の授業を担当することになります。



## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)⑥

### ○現代的課題を切り拓く地理教育

(平成19年9月20日 日本学術会議 人文・経済地理と地域教育分科会、人類学分科会)

#### 2.6 地図/GISに関する教員のスキルの向上と教育現場での地図/GIS利活用の推進

地図/GISに関する基礎的知識や技能の習得により、地理空間情報を活用した学習の習慣を身につけ、地域の自然、文化や歴史に愛着を感じ、地域づくりに参画できる能力、国際化や地方分権を理解する人材を育成することが求められている。学校教育の中で地図/GISを積極的に利活用することが重要であるが、そのためには、教員の地図/GISに関する基礎知識や技能の向上が必要である。地理教育の充実を図るべく教員養成カリキュラムに地図/GISに関する科目を新設し、現職教員への地図/GIS研修なども実施すること。

### ○成長を支える人材の育成に関する研究会 中間報告

(平成22年10月20日 産業競争力懇談会(COCN))

#### 5. 政府・地方自治体・教育委員会への要望

##### (4) 教員の養成及び教育現場の改善

##### ① 教員の養成方法改革

- ・産業界は理科教育支援を継続的に行うスタンスではあるが、教育の場面での理科離れ問題への対応のポイントは、やはり先生方の理科教育の力を伸ばすこと、そして小学校の理科教育の実施方法を改善することであろう。
- ・まずは教員養成の場である大学の教育学部で、理科が好きで、理科教育にも熱心に取組める教員を養成することが第一といえる。そのためには、学生の選抜を含めて、教員養成課程のカリキュラムを変更することも選択肢の一つと考えられる。
- ・また、小学校においては理科専任の教員を設置して、理科の授業はクラス担任の教員が教えるのではなく、その理科専任の教員が教えるようにすべきであろう。理科教育に情熱を持って取り組める教員が担当にならないと、子どもたちの理科への興味や関心を醸成することは困難と思われる。
- ・こういった理科教員の養成に関する企業側の支援としては、特に小学校教員養成課程に関しては、小学校の理科教育で使える実験材料や実験方法についてのヒントの提供や、授業のコンテンツ提供を目的とした企業の取り組みを紹介する講座の設定等が候補として考えられる。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)⑦

### ○理科系人材問題解決への新たな挑戦

(平成22年6月28日 公益社団法人経済同友会)

#### 3. 理科系人材問題の解決に向けた挑戦・政策

##### (6) 教員の確保と資質向上

- ① 理科好きな教員を増やすため、そして初等教育から専門性を持つ教員による授業を行うために、理科系学部でも小学校教員免許の取得を可能にする
- ② 教員の社会性と専門性を継続的に向上させるために、リカレント教育や教職大学院と理科系大学院の連携の強化など、教員養成方法を改善する

### ○理科好きの子どもを育てるための提言

(平成22年8月 技術同友会)

#### 現状認識

##### ③ 理科系がよく分かる教師が少ない

小学校の教師になるには、多くの専門単位を取らなければならないので、理系の学生には難しい。教員養成課程では理科教育法は数単位で免許の取得が可能で、また教員養成課程への入学も文系の受験勉強で可能なので、現実には理系のバックグラウンドでない教員が理科を教えることが多くなる。結局、理科系がよくわかる先生があまり多くないということが問題である。

### ○理科教育の復興策に関する提言

(平成22年12月 地球を考える会)

#### 4. 理科教育の危機的状況の改革を促進すること

小学校で理科を教える教員の多くが、理科の観察実験指導に苦手意識をもちつつ理科を教えている。中学校理科教員においても、指導が苦手な分野をもつ教員が少なくない。特に若手教員にその割合が高く、苦手意識を克服する研修機会も殆どない状況である。理科の基礎的指導力に関する研修機会を一刻も早く充実させるとともに、基礎的な観察実験能力を習得させていない大学における現在の教員養成システムを改革することを要望する。特に小学校の教員の養成において、理科に関する教育をより充実すべきである。具体的には、小・中・高校の各段階で、理科を教える教員に必須の知識と技能を基準として示し、養成段階でその基準に到達できるようにすべきである。教員を目指す学生には、高校で一定範囲の理科の履修を大学入学要件に課すことも検討すべきである。

## 2. (7) 各種答申等における教員養成に関する記述(抜粋)⑧

○これからの教師の科学的教養と教員養成の在り方について

(平成19年6月22日 日本学術会議)

### 4 科学的教養のための教師教育政策への長期的提言

#### (1) 教員養成を学部レベルの教育から大学院レベルの教育に移行する改革の実施

日本における教員養成はいまだ学部段階を中心としており、他の多くの先進諸国に比べ高度な教養の育成を大学院で実施する点では大幅に立ち遅れた状況にある。今後学部段階において専門基礎の学習と科学的教養を培い、教員養成を専門家教育として修士課程を中心に行うよう、教員養成制度全体をグレードアップしていく必要があり、また実践を通してその高度専門職性を認定していくことが必要である。

## 2. (8) 教職大学院(専門職学位課程)制度の概要

### 1. 教職大学院の特性(既存の修士課程との違い)

- ① **実務家教員**(教職等としての実務経験のある教員)を**必要専任教員の4割以上**置くことを法令上規定。
- ② 45単位のうち10単位以上は学校等での**実習を行うよう義務化**。
- ③ 既存の修士課程では学生が専門分野の研究に従事しているが、教職大学院では研究指導を受けることや**修士論文の提出が義務づけられていない**。
- ④ 大学は7年ごとに機関別の認証評価を受けることが義務づけられているが、さらに、**教職大学院は5年に1回、分野別の認証評価**が義務付けられている。

### 2. 現状(平成22年度)

- ① **教員就職率**(臨時的任用を含む)【平成22年3月卒業者】  
: **90.0%** (国立教員養成大学・学部59.6%)
- ② **入学定員充足率** : **95.5%** (前年度より5.1%増)
- ③ **志願者数** : **1,198人** (前年度より73人増)
- ④ **入学者数** : **802人** (前年度より55人増)  
[ 現職教員 391人 (前年度より8人増)  
学部新卒学生等 411人 (前年度より47人増) ]

## 2. (9) 教職大学院の現状(平成22年度)

設置年度	大学院名	研究科・専攻名	入学定員(人)	位置	設置年度	大学院名	研究科・専攻名	入学定員(人)	位置	
1	20	北海道教育大学大学院	教育学研究科 高度教職実践専攻	45	北海道	20	21 聖徳大学大学院	教職研究科 教職実践専攻	30	千葉県
2	20	宮城教育大学大学院	教育学研究科 高度教職実践専攻	32	宮城県	21	20 創価大学大学院	教職研究科 教職専攻	25	東京都
3	21	山形大学大学院	教育実践研究科 教職実践専攻	20	山形県	22	20 玉川大学大学院	教育学研究科 教職専攻	20	東京都
4	20	群馬大学大学院	教育学研究科 教職リーダー専攻	16	群馬県	23	21 帝京大学大学院	教職研究科 教職実践専攻	30	東京都
5	20	東京学芸大学大学院	教育学研究科 教育実践創成専攻	30	東京都	24	20 早稲田大学大学院	教職研究科 高度教職実践専攻	70	東京都
6	20	上越教育大学大学院	学校教育研究科 教育実践高度化専攻	50	新潟県	25	20 常葉学園大学大学院	初等教育高度実践研究科 初等教育高度実践専攻	20	静岡県
7	20	福井大学大学院	教育学研究科 教職開発専攻	30	福井県					
8	22	山梨大学大学院	教育学研究科 教育実践創成専攻	14	山梨県		25大学		840人	
9	20	岐阜大学大学院	教育学研究科 教職実践開発専攻	20	岐阜県					
10	21	静岡大学大学院	教育学研究科 教育実践高度化専攻	20	静岡県					
11	20	愛知教育大学大学院	教育実践研究科 教職実践専攻	50	愛知県					
12	20	京都教育大学大学院	連合教職実践研究科 教職実践専攻	60	京都府					
13	20	兵庫教育大学大学院	学校教育研究科 教育実践高度化専攻	100	兵庫県					
14	20	奈良教育大学大学院	教育学研究科 教職開発専攻	20	奈良県					
15	20	岡山大学大学院	教育学研究科 教職実践専攻	20	岡山県					
16	20	鳴門教育大学大学院	学校教育研究科 高度学校教育実践専攻	50	徳島県					
17	21	福岡教育大学大学院	教育学研究科 教職実践専攻	20	福岡県					
18	20	長崎大学大学院	教育学研究科 教職実践専攻	20	長崎県					
19	20	宮崎大学大学院	教育学研究科 教職実践開発専攻	28	宮崎県					

## 2. (10) 教職大学院の質の保証

### ① 認証評価

大学には7年ごとに機関別の認証評価を受けることが義務付け。  
さらに、教職大学院には、5年に1回、分野別の認証評価を義務付け。

- 教職大学院に関する認証評価機関として、平成22年3月に、「教員養成評価機構」が認証評価団体として認証され、平成22年度から認証評価を実施。  
平成22年度は6大学について実施。平成23年3月に評価結果の公表を予定。
- 「教育の課程と方法」、「教育の成果・効果」、「教育委員会及び学校等との連携」などの項目について評価。

★教員養成評価機構が行う認証評価には、大学サイドに加え、  
 ・全国都道府県教育長協議会 ・全国連合小学校校長会 ・全日本中学校長会  
 ・全国高等学校長協会 ・全国特別支援学校長会 ・(社)日本PTA全国協議会  
 等の学校関係者が参加

### ② 設置計画履行状況等調査(アフターケア)

平成22年度調査対象23大学のうち13大学に実地調査を実施。

(平成21年度 24大学中、留意事項を付された大学・・・20大学)

#### 【主な留意事項】

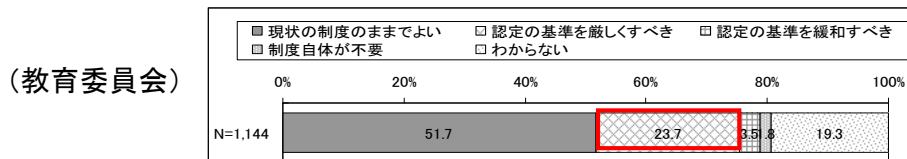
- ・実務家教員と研究者教員との協働体制の整備
- ・実習の位置付け・在り方の十分な検証
- ・教員委員会との連携  
カリキュラムや教育方法などの運営全般に関して教育委員会等の要望を踏まえた改善を行うこと
- ・入学者の確保  
学生の質を保ちつつ、安定的に定員を確保すること

## 2. (11) 教職課程の認定の厳格化・事後評価の実施について

「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果(速報)」より

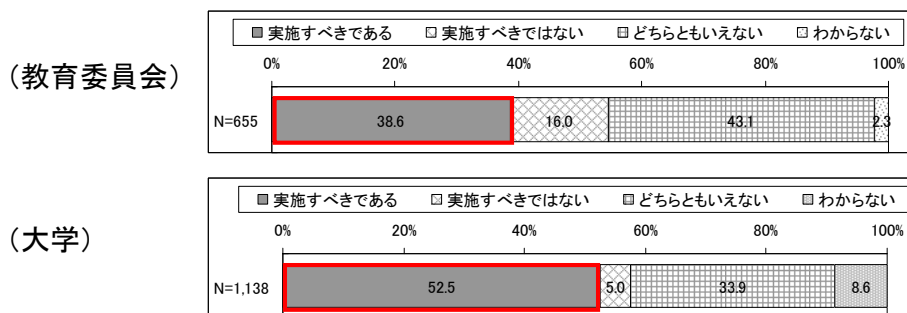
### < 教職課程の認定制度の是非 >

2割以上の教育委員会が教職課程の「認定の基準を厳しくすべき」と回答。



### < 教職課程の運営に関する事後評価・確認の是非 >

事後評価・確認を「実施すべきではない」とする意見に比べ、「実施すべきである」とする意見の方が多い。



## 3. (1) 教員養成・免許制度について

### 1. 免許主義と開放制の原則

#### 免許主義

教員は、教育職員免許法により授与される各相当の免許状を有する者でなければならない(免許法第3条第1項)。

#### 開放制の原則

我が国の教員養成は、一般大学と教員養成系大学とがそれぞれの特色を発揮しつつ行っている。

### 2. 免許状の種類

それぞれ学校種別 ( 中学校・高等学校については教科別 ) ※詳細は別紙

① 普通免許状  
(有効期間10年)

② 特別免許状  
(有効期間10年)

③ 臨時免許状  
(有効期限3年)

専修免許状(修士課程修了程度)

一種免許状(大学卒業程度)

二種免許状(短大卒業程度)

○ 授与権者  
都道府県教育委員会

○ 免許状の有効範囲

- ・普通免許状 : 全ての都道府県
- ・特別免許状 } 授与を受けた
- ・臨時免許状 } 都道府県内

## 普通免許状

H20年度授与件数: 217, 626件

(内訳) 専修免許状: 15, 599件 一種免許状: 154, 590件 二種免許状: 47, 437件

① 「大学における養成」が基本。



② 現職教員の自主的な研鑽を促すため、一定の教職経験を積み、大学等で所要単位を修得した者に、上位免許状を授与する途を開いている。

## 特別免許状

H20年度授与件数: 56件

(平成元～H20年度総授与件数: 346件)

免許状を有しない優れた知識経験を有する社会人を学校現場へ迎え入れるため、都道府県教育委員会が行う教育職員検定の合格により授与する「教諭」の免許状(学校種及び教科ごとに授与)

○ 授与要件

- ① 担当教科に関する専門的な知識経験や技能を有すること
- ② 社会的信望及び教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を有すること

## 臨時免許状

H20年度授与件数:

9, 598件

普通免許状を有する者を採用できない場合に限り、例外的に授与する「助教諭」の免許状

○ 授与要件

都道府県教育委員会が行う教育職員検定(人物・学力・実務・身体)の合格

## 3. 免許状主義の例外

### ① 特別非常勤講師

H20年度届出件数:

21, 359件

優れた社会人を学校現場へ迎え入れるため、免許状を有しない者を教科等の一部領域(例: 看護、芸術等)を担当する非常勤講師に充てることことができる。

### ② 専科担任制度

H14. 7. 1～H21. 3. 31の合計件数:

中学校免許状による小学校専科担任数 24, 070件

高等学校免許状による小学校専科担任数 4, 608件

高等学校免許状による中学校専科担任数 780件

中学校や高等学校の教諭の免許状を有する者は、小学校において、相当する教科等の教諭等となることことができる。(例: 中学校の理科の教員が、小学校の理科授業を行う)

高等学校の専門教科等の免許状を有する者は、中学校において、相当する教科等の教諭等となることことができる。

## 3. (2) 普通免許状の種類について

(別紙)

※ それぞれ専修免許状(修士課程修了程度)、一種免許状(大学卒業程度)、二種免許状(短大卒業程度)に分かれる

幼稚園教諭免許状	
小学校教諭免許状	
中学校教諭免許状	国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、保健、技術、家庭、職業、職業指導、職業実習、外国語(英語、ドイツ語、フランス語その他の外国語に分ける。)、宗教
高等学校教諭免許状	国語、地理歴史、公民、数学、理科、音楽、美術、工芸、書道、保健体育、保健、看護、看護実習、家庭、家庭実習、情報、情報実習、農業、農業実習、工業、工業実習、商業、商業実習、水産、水産実習、福祉、福祉実習、商船、商船実習、職業指導、外国語(英語、ドイツ語、フランス語その他の外国語に分ける。)、宗教、柔道、剣道、情報技術、建築、インテリア、デザイン、情報処理、計算実務
特別支援学校教諭免許状	視覚、聴覚、知的障害、肢体不自由、病弱者
特別支援学校自立教科教諭免許状	理療、理学療法、音楽、理容、特殊技芸(美術、工芸、被服)
特別支援学校自立活動教諭免許状	視覚障害教育、聴覚障害教育、肢体不自由教育、言語障害教育
養護教諭免許状	
栄養教諭免許状	

### 3. (3) 近年の教員養成・免許制度の主な改革

○: 免許制度に係るもの ※: 大学等の設置に係るもの

#### ○ 昭和63年

- ・ 普通免許状の種類を専修免許状、一種免許状、二種免許状の3種類に
- ・ 二種免許状のみ有する教員に一種免許状取得の努力義務を課す
- ・ 免許状授与に必要な専門教育科目の単位数の引き上げ  
(例: 小学校一種免許状11単位増)
- ・ 社会人の学校教育への活用  
(特別免許状、特別非常勤講師制度の創設)

#### ○ 平成9年

- ・ 小・中学校の普通免許状取得希望者に介護等体験の義務付け(7日間)

#### ○ 平成10年

- ・ 教員養成カリキュラムの柔軟な編成を可能とする方式の導入  
(「教科又は教職に関する科目」の新設)
- ・ 教職に関する科目の充実  
(例: 中学校一種免許状 19単位→31単位)
- ・ 社会人活用の促進  
(特別免許状の対象教科の拡大、有効期限の延長等)

#### ○ 平成12年

- ・ 現職教員が専修免許状を取得する際に必要な単位数について、在職年数に応じた低減措置を廃止  
(6単位まで低減→15単位の修得が必要)
- ・ 高等学校の免許教科の新設(情報、福祉等)
- ・ 特別免許状保有者が普通免許状を取得できる制度の創設

#### ○ 平成14年

- ・ 他校種免許状による専科担任制度の拡充
- ・ 隣接校種免許状の取得の促進
- ・ 特別免許状制度の改善(学士要件、有効期限の撤廃)
- ・ 免許状の失効等に係る措置の強化  
(懲戒免職処分を受けた者は免許状失効等)

#### ○ 平成16年

- ・ 栄養教諭免許状の創設

#### ○ 平成18年

- ・ 特別支援学校教諭免許状の創設

#### ○ 平成19年

- ・ 教員免許更新制の創設

#### ○ 平成20年

- ・ 教職実践演習の新設、教職課程への是正勧告・認定取消しの制度化

#### ※ 平成17年

- ・ 教員分野に係る大学の設置等に関する抑制方針を撤廃

#### ※ 平成19年

- ・ 教職大学院制度の創設

### 3. (4)教育職員の資質及び能力の向上のための 教育職員免許の改革に関する法律案(民主党提出)の概要

#### 概要

- 現行制度における普通免許状を、6年制の養成課程による一般免許状(大学院修士レベル)と専門免許状(一般免許状の授与を受け8年の実務経験を経た後、教職大学院で単位修得。教科指導、生活・進路指導、学校経営の各専門分野毎に授与)に区分することにより、教員養成を6年制とする。専門免許状(学校経営)は管理職登用の条件となる。
- 現行2～4週間の教育実習を1年に延長。
- 普通免許状は文部科学大臣が授与。

#### 審議経過

平成21年3月25日 参議院提出。  
6月10日 参議院可決。  
衆議院回付、審議未了廃案。

### 3. (5)教員免許更新制の概要

教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることが目的。 <教員免許更新制の導入:平成21年4月1日>

#### 1. 免許状の有効期間の更新

- (1) 普通免許状及び特別免許状に10年の有効期間を定める。
- (2) 都道府県教育委員会は、以下の者から申請があった場合に、その免許状の有効期間の更新をすることができる。
  - ① 文部科学大臣の認定を受けた30時間以上の免許状更新講習の課程を修了した者
  - ② 免許状更新講習の受講を免除される者
    - 教員を指導する立場にある者
    - 優秀教員表彰者※知識技能が不十分な者は不可
- (3) 現職教員にも同様の制度を適用する。
  - 旧免許状(平成21年3月31日以前に授与された免許状)には有効期間は定められない。
  - 旧免許状を有する教育職員等は、免許状更新講習を修了確認期限までに修了しなかった場合、その者の免許状は効力を失う。
  - 受講対象者は、毎年約85,000～89,000人程度

#### 2. 免許状更新講習

- (1) 免許状更新講習を開設できる者  
大学、指定養成機関、都道府県等の教育委員会、独立行政法人・公益法人など
- (2) 免許状更新講習の内容
  - ① 教職についての省察並びに子どもの変化、教育政策の動向及び学校の内外における連携協力についての理解に関する事項(12時間以上)
  - ② 教科指導、生徒指導その他教育の充実に関する事項(18時間以上)

#### 3. 実施のための取組

- 平成22年度予算において、教員免許制度の抜本的な見直しの方向性が示されるまでの間、へき地等で講習を開設する大学への補助など、大学における教員の現職教育への支援等を行うための経費として約2億4千万円を計上

### 3. (6) 教員免許更新制の実施状況①

#### 受講対象教員数（推計）

修了確認期限が平成23年3月31日	85,487人
修了確認期限が平成24年3月31日	84,243人
修了確認期限が平成25年3月31日	89,748人
修了確認期限が平成26年3月31日	88,729人
修了確認期限が平成27年3月31日	85,980人

#### 受講者数

	平成20年度 予備講習	平成21年度 更新講習	20年度・21年度 合計
必修領域	12,593人	61,490人	74,083人
選択領域	32,724人	154,745人	187,469人

※選択領域の受講者数は延べ人数。

※「予備講習」は、平成21年度からの更新制の実施に向けて、各大学等が文部科学大臣の指定を受けて、平成20年度に試行的に行った講習。修了確認期限が平成23年3月31日の現職教員は、予備講習の受講により更新講習の受講の免除を受けることができる。

### 3. (6) 教員免許更新制の実施状況②

#### 更新講習開設状況

##### ●平成21年度 開設認定実績

	開設大学数	講習数	受入定員	
			対面式	通信等
必修領域	321大学等	922講習	113,888人	39,080人以上
選択領域	502大学等	8,642講習	138,487人	139,651人以上

##### ●平成22年度 開設認定実績（平成22年12月時点）

	開設大学数	講習数	受入定員	
			対面式	通信等
必修領域	242大学等	616講習	67,410人	23,950人以上
選択領域	396大学等	5,548講習	78,492人	60,753人以上

※選択領域の受講定員は18時間相当に換算

#### 平成21年度更新講習の実施状況

##### ●講習数

	必修	選択
認定講習数	922講習	8,642講習
実施講習数	894講習	7,607講習
廃止講習数	28講習	1,035講習

※「廃止講習数」は、受講申込者がいなかったあるいは極めて少なかったなどの事情により、実施しなかった講習の数。

##### ●受講人数・履修認定人数

	必修	選択
受講人数	61,490人	154,745人
履修認定人数	61,256人	154,134人
履修認定を受けなかった人数	234人	611人

※人数は全て延べ人数。

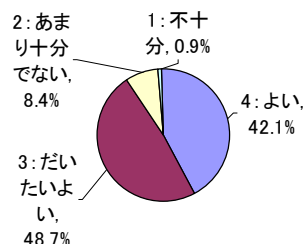
※「履修認定を受けなかった人数」は、講習の一部分のみを受講した、通信教育等による講習で課題を提出しなかったなど、当該講習の全体を受講しなかった者や、履修認定試験に不合格だった者など、受講人数のうち履修認定を受けなかった者の数。



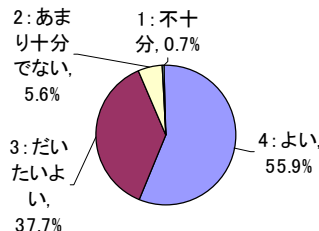
### 3. (7)平成21年度免許状更新講習 事後評価結果について (平成22年8月時点 集計完了分)

- 免許状更新講習の実施にあたっては、講習終了後に受講者による事後評価を行うこととし、その集計結果を2月以内に文部科学省に報告することを義務づけている。
- 評価方法については、以下の3項目についてそれぞれ4段階評価で行っている。
  - I. 講習の内容・方法についての総合的な評価
  - II. 講習を受講した受講者の最新の知識・技能の修得の成果についての総合的な評価
  - III. 講習の運営面(受講者数、会場、連絡等)についての評価
- 各大学等から報告を得ている集計結果について、講習毎の4段階評価の回答割合を算出し、全体の平均値を算定した結果、以下のような状況となっている。

<3項目の合計値> 【必修領域】



【選択領域】

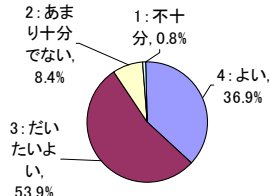


※上記及び次頁の結果は、平成21年度に実施された講習のうち、平成22年8月時点で評価結果の集計が完了している、以下の講習についてまとめたもの。

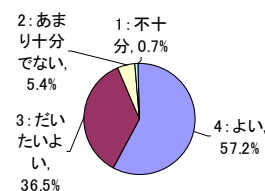
	開設者数	講習数	受講者数(延べ人数)
必修領域	315大学等	876講習	60,680人
選択領域	491大学等	7,536講習	152,364人

#### <項目 I. 講習の内容・方法についての総合的な評価>

【評価項目 I : 必修領域】

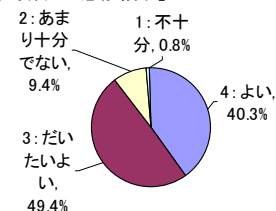


【評価項目 I : 選択領域】

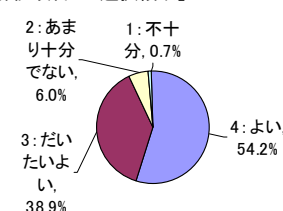


#### <項目 II. 講習を受講した受講者の最新の知識・技能の修得の成果についての総合的な評価>

【評価項目 II : 必修領域】

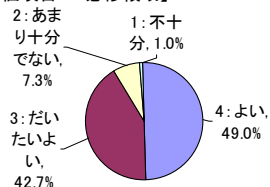


【評価項目 II : 選択領域】

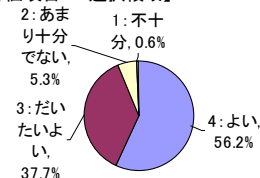


#### <項目 III. 講習の運営面(受講者数、会場、連絡等)についての評価>

【評価項目 III : 必修領域】



【評価項目 III : 選択領域】



## 4. (1) 平成22年度各県市別受験者数、採用者数、競争率

区分	小学校			中学校			高等学校		
	受験者数	採用者数	競争率	受験者数	採用者数	競争率	受験者数	採用者数	競争率
青森県	579	23	25.2	603	41	14.7	565	68	8.3
岩手県	539	24	22.5	488	36	13.6	526	40	13.2
長崎県	579	38	15.2	529	25	21.2	530	45	11.8
沖縄県	1,446	108	13.4	1,080	41	26.3	1,924	87	22.1
福島県	824	63	13.1	932	35	26.6	1,220	94	13.0
：									
秋田県	150	15	10.0	355	10	35.5	408	29	14.1
：									
新潟県	543	79	6.9	661	72	9.2	500	60	8.3
：									
東京都	5,733	1,628	3.5	8,413	601	8.6	—	376	8.6
：									
川崎市	724	235	3.1	558	106	4.6	—	15	4.6
大阪市	993	323	3.1	977	234	4.2	169	11	15.4
愛知県	2,251	748	3.0	2,413	400	6.0	1,967	278	7.1
広島県・広島市	936	313	3.0	1,023	166	6.2	795	116	6.9
千葉県・千葉市	2,021	718	2.8	3,553	399	5.7	—	220	5.7
全国合計	54,418	12,284	4.4	59,060	6,807	8.7	34,748	4,287	8.1

- 調査対象は、都道府県・指定都市教育委員会が実施する公立学校教員採用選考試験における受験者・採用者
- 東京都、川崎市、千葉市の高等学校の受験者は中学校に含まれている。

(教職員課調べ)

## 4. (2) 教員採用における多様な人材を活用するための取組について (平成23年度選考試験)

### 受験年齢制限

#### <基本的年齢制限>

受験可能年齢の上限	県市数
制限なし	15
51歳以上～58歳以下	1
41歳以上～50歳以下	14
36歳以上～40歳以下	32
30歳以上～35歳以下	4

#### <基本的年齢制限の緩和>

- 教職経験者に対する受験年齢制限の緩和
  - 正規教員経験者 ……28県市
  - 常勤講師経験者 ……17県市
  - 非常勤講師経験者 …… 8県市
- その他の要件(民間企業経験や資格を有する者)による受験年齢制限の緩和 ……25県市
- 特定校種・教科についての受験年齢制限の緩和 ……9県市

### 特定の資格や経歴等を持つことによる一部試験免除・特別選考

	英語の資格	スポーツ・芸術での技能や実績	国際貢献活動経験	社会人経験	教職経験
実施県市数	36	35	20	44	61

※ 特別免許状を活用した選考 30県市

特定の資格や経歴等を持つことによる一部試験免除の例

対象となる校種等	中学校英語、高等学校英語
特別免許状の活用	無
資格要件	TOEFL580点以上取得者、TOEIC860点以上取得者、実用英語技能検定1級合格者のいずれかに該当する方
選考方法・試験内容	第1次試験(筆記試験)のうち専門教科を免除
採用者数	4名(H21)、7名(H22)

対象となる校種等	全校種
特別免許状の活用	無
資格要件	スポーツの分野において全国的規模以上の協議会で優秀な成績を有する人、芸術等の分野において全国的規模以上のコンクール・展覧会等で優秀な成績を有する人
選考方法・試験内容	専門試験、実技試験を免除
採用者数	11名(H21)、6名(H22)

特定の資格や経歴等を持つことによる特別選考の例

名称	民間企業等経験者を対象とした選考
対象となる校種等	小学校・中学校・特別支援学校・高等学校
特別免許状の活用	無
資格要件	民間企業・教職以外の公務員・NPO等の経験が平成23年3月31日までに3年以上ある者
選考方法・試験内容	筆記試験(専門)、小論文、面接(集団・個人)、教科により実技あり。
採用者数	7名(H21)、11名(H22)

名称	社会人特別選考
対象となる校種等	高等学校教諭等
特別免許状の活用	有
資格要件	理学、農学、工学における博士の学位を有する者で、社会的信望があり、かつ教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者。
選考方法・試験内容	第一次選考は書類選考、第二次選考は適性検査、個別面接と論文
採用者数	1名(H21)、2名(H22)

## 4. (3)採用者数における新卒者・民間企業経験者の数及び比率について

年度	採用者数		
	採用者総数	うち新卒者数	うち民間企業等勤務経験者数
平成16年度	20,314	5,118 (25.2%)	2,068 (10.2%)
平成17年度	21,606	5,403 (25.0%)	2,347 (10.9%)
平成18年度	22,537	5,341 (26.0%)	1,770 (8.6%)
平成19年度	22,647	5,680 (27.4%)	1,751 (8.4%)
平成20年度	24,850	6,393 (27.9%)	1,444 (6.6%)
平成21年度	25,897	7,127 (29.4%)	1,391 (6.0%)
平成22年度	26,866	7,828 (31.2%)	1,367 (5.9%)

(教職員課調べ)

- 調査対象は、都道府県・指定都市教育委員会が実施する公立学校教員採用選考試験における採用者
- 「民間企業等勤務経験者」とは、公立学校教員採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験のあった者をいう。ただし、いわゆるアルバイトの経験は除く。
- 平成18年度より一部自治体においては受験者の経歴等を把握していないため、当該自治体の採用者を除いた人数を基に比率を計算している。(採用者総数については全都道府県の採用者の合計を記載している。)

## 4. (4) 多様な人材を登用するための施策について

### 特別免許状

H20年度授与件数: 56件

(平成元~20年度総授与件数:346件)

(【中学校】英語4, 音楽・社会・宗教各1 【高校】看護20, 英語4, 保健体育・工業・福祉・家庭・音楽・公民・宗教・情報・理科各1 【特別支援学校】16)

免許状を有しない優れた知識経験を有する社会人を学校現場へ迎え入れるため、都道府県教育委員会が行う教育職員検定の合格により授与する「教諭」の免許状(学校種及び教科ごとに授与)

#### ○ 授与要件

- ① 担当教科に関する専門的な知識経験や技能を有すること
- ② 社会的信望及び教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を有すること

#### ○ 主な事例

高等学校の書道[書道家]、公民[新聞記者]、保健体育[高校野球監督]、英語[企業で英文和訳担当]、家庭[調理師専門学校教員]、工業[製鉄会社職員]、商業[企業で会計処理担当]、水産[航海士]、看護[医師・看護師]、宗教[住職・牧師]、中学校の理科[農学博士・研究者]

### 特別非常勤講師

H20年度届出件数: 21,359件

優れた社会人を学校現場へ迎え入れるため、免許状を有しない者を教科等の一部領域(例:看護、芸術等)を担当する非常勤講師に充てることできる。

### 教員資格認定試験

H21年度合格者数: 幼稚園75人、小学校253人、特別支援学校42人

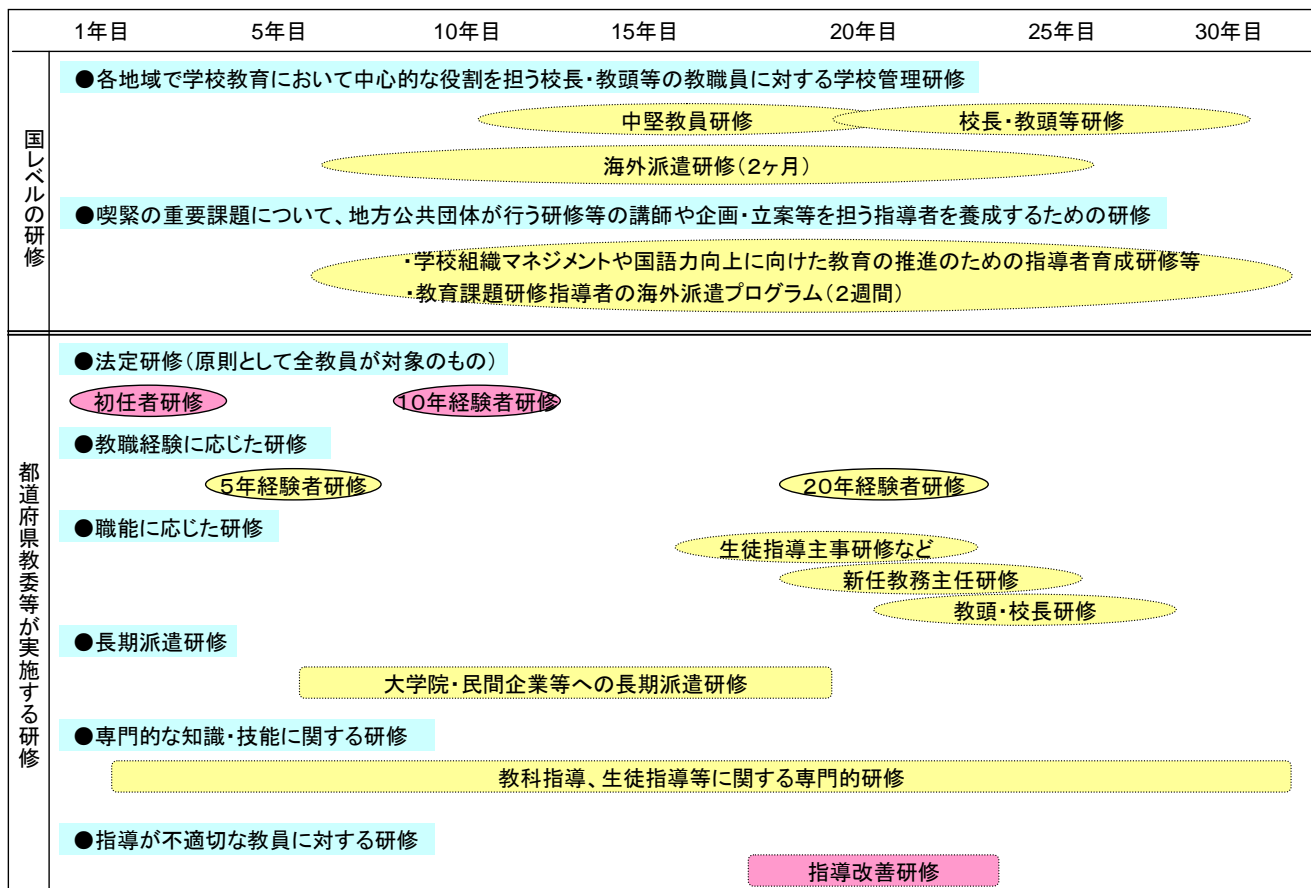
(H21年度までの合格者総数: 幼稚園1,294人(H17~)、小学校6,643人(S48~)、特別支援1,160人(S48~))

大学等で教職課程を取らなかった者で教育者としてふさわしい資質を身に付け、教職を志すに至った者に対し教職への道を開くことを目的として創設。本試験合格者には、普通免許状を授与する。

#### ○ 実施している試験

- ① 幼稚園教員資格認定試験(幼稚園教諭二種免許状)
- ② 小学校教員資格認定試験(小学校教諭二種免許状)
- ③ 特別支援学校教員資格認定試験  
(特別支援学校自立活動教諭一種免許状(視覚障害教育、聴覚障害教育、肢体不自由教育、言語障害教育))

## 5. (1) 教員研修の実施体系



## 5. (2) 初任者研修の概要

1. 目的: 新任教員の実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる。
2. 対象者: 公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者
3. 実施者: 各都道府県、指定都市、中核市教育委員会
4. 根拠法: 教育公務員特例法第23条(昭和63年制度創設、平成元年度から実施)
5. 研修内容: 任命権者が定める。  
(教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立)

### <文部科学省が教育委員会に示した内容例>

<b>I. 校内研修</b> 時間数: 週10時間、年間300時間程度 講師: 拠点校指導教員、校内指導教員  【実施上の留意点】 ・個々の初任者の経験や力量、個々の学校の抱える課題に重点を置く ・授業の準備から実際の展開に至るまでの授業実践の基礎(指導案の書き方、板書の仕方、発問の取り方等)について、きめ細かく初任者を指導	<b>II. 校外研修</b> 日数: 年間25日間程度 研修場所と研修内容 ①教育センター等における教科等に関する専門的な指導 ②企業・福祉施設等での体験研修 ③社会奉仕体験活動研修及び自然体験活動研修 ④宿泊研修(4泊5日程度) 【実施上の留意点】 ・校内研修との有機的な連携を保つ ・初任者が自己の問題意識に応じて講師や研修内容を選択できるようにする ・参加型・体験型研修、課題研究・討論など課題解決的な研修を多く取り入れる ・異なる規模の学校や他校種での研修等、他の学校での経験を得る機会を確保する
---	--

## 5. (3) 10年経験者研修の概要

1. 目的: 個々の能力、適性等に応じて教諭等としての資質の向上を図る。
2. 対象者: 公立の小学校等の教諭等のうち、在職期間が10年に達した者
3. 実施者: 各都道府県、指定都市、中核市教育委員会
4. 根拠法: 教育公務員特例法第24条(平成14年制度創設、平成15年度から実施)
5. 研修内容: 任命権者が定める。  
(教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立)

### <文部科学省が教育委員会に示した内容例>

<b>I. 評価・研修計画書の作成</b> ①能力、適性等の評価 ・都道府県教育委員会は、評価基準を作成し、各学校に配布 ・校長は、評価基準に基づき、受講者の能力、適性等について評価を行い、評価の案を市町村教育委員会に提出 ・市町村教育委員会は、調整等を行った後、最終的に評価を決定 ②研修計画書の作成 ・校長は、評価を踏まえ、研修計画書の案を作成 ・市町村教育委員会は、評価の結果に基づき、受講者ごとに受講すべき講座等を記載した研修計画書を作成	<b>III. 研修実施後の評価</b> 研修終了後も、引き続き教諭等の資質の向上を図っていくため、研修終了時に、再度、評価を行い、その結果を、当該教諭等に対する今後の指導や研修に活用していくことが望ましい。  <small>「教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令及び教員免許更新新制の実施について」 (20文科初第913号)(抄) 第4 その他 1. 十年経験者研修をはじめとする現職研修と免許状更新講習の整合性の確保 ○ この場合、十年経験者研修制度の実施に当たって発出した「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について(通知)」(14文科初第575号)において教育センター等において実施する校外研修の期間を20日間程度(幼稚園については10日間程度)を想定するとしているが、例えば、当該校外研修の期間を現行の日数から5日間程度短縮することも考えられること。</small>
<b>II. 研修の実施</b> ①長期休業期間中の研修 日数: 20日間程度※/場所: 教育センター等 講師: ベテラン教員、指導主事等 規模: 少人数形式 方法: 模擬授業、教材研究、ケーススタディー等 ②課業期間中の研修 日数: 20日間程度/場所: 主として学校内 助言: 校長、教頭、教務主任等 方法: 研究授業、教材研究等	

## 5. (4) (独) 教員研修センターの概要

学校教育の機会均等の保障と教育水準の維持等のため、  
国と自治体とが、それぞれ適切な役割により、教員の資質能力を向上

**国** = 教育政策上、真に必要な研修を厳選し、自治体の行う研修の指導者や地域の中核指導者を養成

- ◆ **喫緊課題の指導者養成** ⇒ いじめ・不登校・非行等の生徒指導、外国人児童生徒の教育、キャリア教育など、喫緊の重要課題について自治体の研修講師等の指導者を養成  
【喫緊課題研修】
- ◆ **地域の中核指導者養成** ⇒ 理不尽な要求を繰り返す保護者（モンスターペアレント）対応等で必要な教育法規や、組織運営、危機管理等の研修により、総合的な学校経営力を備えた学校管理職等を養成  
【中央研修】

実施

独立行政法人「教員研修センター」

指導者養成

**自治体** = 教育センター等において、全教員（約92万人）に対する研修等を実施

自治体の研修実施権者=106  
47都道府県、19指定都市、  
40中核市

- 「**初任者研修**」、「**10年経験者研修**」など全教員を対象とした**法定研修**を実施
- センターの研修受講者等が講師となり、地域の実情等に応じた**喫緊の重要課題研修**を実施 など

◎ <b>設 立</b>	平成13年4月設立 ← 文科省が直接実施してきた研修等を一元的・集中的に実施するため、業務、予算・定員(28人)等を移管
◎ <b>所 在 地</b>	つくば本部：茨城県つくば市立原3番地(土地67,559㎡、建物19,440㎡、宿泊施設300室)…… 東京事務所：東京都港区虎ノ門2-3-20虎ノ門YHKビル4階(建物310㎡、借料等31百万円/年)
◎ <b>予 算</b>	平成23年度要求：1,454百万円(前年度1,546百万円)
◎ <b>役 職 員</b>	役員4人(うち非常勤1人)、職員41人(うち、プロパー11人、文科省出向者7人、国立大学・都道府県出向者23人) (平成22年9月現在)

## 5. (5) (独) 教員研修センターが実施する研修

- **生徒指導、学校安全などの喫緊の重要課題の研修の指導者養成(18研修)**

【喫緊の課題に関する研修等の指導者養成】

- ・ 生徒指導の指導者養成研修
- ・ 学校安全指導者養成研修
- ・ 学校組織マネジメント指導者養成研修
- ・ 学校評価指導者養成研修
- ・ カリキュラム・マネジメント指導者養成研修
- ・ 国語力向上指導者養成研修
- ・ 道徳教育指導者養成研修
- ・ 環境教育指導者養成研修
- ・ 人権教育指導者養成研修
- ・ キャリア教育指導者養成研修
- ・ 小学校における英語活動等国際理解活動指導者養成研修
- ・ 外国語指導助手研修
- ・ 外国人児童生徒等に対する日本語指導の指導者養成研修
- ・ 子育て支援指導者養成研修
- ・ 子どもの体力向上指導者養成研修
- ・ 健康教育指導者養成研修
- ・ 食育指導者養成研修
- ・ 教育課題研修指導者海外派遣プログラム

- **各地域における高度な学校経営力を備えた学校管理職等を養成(3研修)**

【地域の中核リーダー養成(中央研修)】

- ・ 教職員等中央研修  
(校長・教頭等研修、中堅教員研修)
- ・ 事務職員研修(小・中学校、高等学校)
- ・ 教職員等海外派遣研修(英語教員等)

- **自治体からの委託等により実施する研修(3研修)**

- ・ 産業・理科教育教員派遣研修
- ・ 産業・情報技術等指導者養成研修
- ・ 産業教育実習助手研修

## 5. (6) 教員研修センターについての事業仕分け結果・国民から寄せられた意見と平成22年度予算における対応状況

(単位：百万円)

項目名	要求額	事業仕分けの結果 (H21. 11. 11)	国民から寄せられた意見	予算における対応	予算額
独立行政法人 教員研修センター	1,508	<p>【評価結果】 自治体・民間へ移管</p> <p>【主な理由・コメント】 ○ 教育研修は、自治体が責任をもって行うべき。国が定期的に研修を行う必要はない。 ○ 地方や民間に比べて、施設運営、ソフト面での効率性の説得性が不明。</p>	<p>○ 約300件の意見。</p> <p>○ そのうち、事業仕分けの結果に賛成する意見は概ね3割であり、例えば「各教育委員会の研修と重複している」、「費用対効果の関連から必要性が認められない」といった意見。</p> <p>○ 事業仕分けの結果に反対する意見は概ね7割であり、例えば「(自らの経験に照らし)研修終了後も研修生同士で交流を深めたり、他県教員との情報交換等全国的な視野拡大に大いに役立った」、「国は教育のレベルを保持する責任を持つべき」といった意見。</p>	<p>○ 事業仕分けや頂いた御意見を踏まえ、教員免許制度の抜本的な見直しや研修の充実など教員の質の向上を目的とする改革の中で、教員研修センターの役割の抜本的な見直しを検討して参ります。</p> <p>○ 特に、自治体・民間への移管については、このような改革の中で、研修に係る国と自治体との役割分担も含め抜本的な見直しを行い、国の役割を終えた研修は自治体にその実施を委ねるとともに、研修施設や宿泊施設の維持管理等の民間委託を進めて参ります。</p> <p>○ なお、平成22年度においては、研修の厳選及び受講定員の見直し等により、運営費交付金の予算要求額の縮減を図って参ります。</p>	1,407

## 5. (7) 指導改善研修の概要

- 1. 目的** : 指導が不適切な教員の指導の改善を図る。
- 2. 対象者** : 公立学校の教員のうち、任命権者(各都道府県、指定都市教育委員会)に指導が不適切であると認定された者
- 3. 実施者** : 任命権者(各都道府県、指定都市教育委員会)
- 4. 研修期間**: 原則として1年以内(延長の場合でも2年以内)
- 5. 研修内容**: 研修を受ける者の能力、適性等に応じて計画書を作成して実施
- 6. 根拠法** : 教育公務員特例法第25条の2(平成19年改正、平成20年度から施行)  
※平成20年以前から、各都道府県・指定都市教育委員会において、指導が不適切な教員の人事管理に関するシステムの整備・運用がなされていたところ。

### (指導改善研修後の措置)

任命権者が、指導改善研修後も指導の改善が不十分で、児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める場合には、免職その他の必要な措置を講ずる。

(参照条文)

教育公務員特例法(昭和二十四年一月十二日法律第一号)

(指導改善研修)

第二十五条の二 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児(以下「児童等」という。)に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修(以下「指導改善研修」という。)を実施しなければならない。

2 指導改善研修の期間は、一年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き二年を超えない範囲内で、これを延長することができる。

3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならない。

4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。

5 任命権者は、第一項及び前項の認定に当たっては、教育委員会規則で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者(親権を行う者及び未成年後見人をいう。)である者の意見を聴かななければならない。

6・7 (略)

(指導改善研修後の措置)

第二十五条の三 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

## 5. (8)平成21年度 指導が不適切な教員の人事管理に関する取組等について (概要)

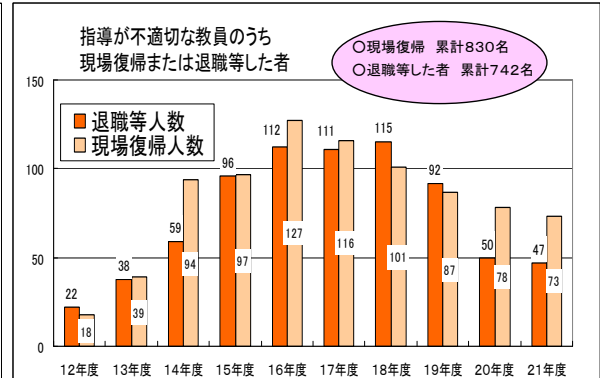
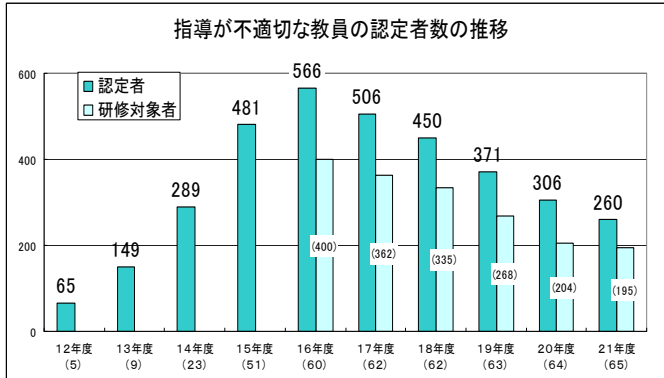
### 1. 調査対象・調査時点

全ての都道府県・指定都市教育委員会を対象として、平成21年度の状況について調査

### 2. 指導が不適切な教員の認定者数

全ての教育委員会において指導が不適切な教員の人事管理に関するシステムが整備されており、21年度における現場復帰(73名)や退職等した者(47名)を含め、これまでの取組の中で、現場復帰(830名)や退職等した者(742名)がでており、一定の対応が進められている。

認定者 総数 (①+②+③)	①21年度に研修を受けた者							② 研修予 定の 措置 が な れ た 者	③ 2 年 か ら 修 者 の 対 象	
	現 場 復 帰	依 願 退 職	分 限 免 職	分 限 休 職	転 任	研 修 継 続	その他 (傷病特別体系)			
260	181	73	42	3	6	2	54	1	14	65



※ 研修対象者(当該年度)については、16年度より調査。

※ 年度の下のカッコは、指導が不適切な教員を認定する人事管理システムを導入している県市の数を示す。

※ 退職等人数には、依願退職、分限免職、転任が含まれる。

## 6. 教育委員会と大学等との連携の取組例

### 1. 教員養成段階における連携

#### ① 教職実践演習

- 大学が授業計画の立案にあたり教育委員会や学校等から意見聴取、大学の授業内容の一部を教育委員会や学校等との連携により実施予定。

例：・ 教職実践演習の担当者として教育委員会から出向者を派遣  
・ 現職教員や実務家教員を講師とした授業を実施  
・ 授業の中で学校におけるフィールドワークを実施

#### ② 教育実習

- ほぼすべての都道府県において、大学と教育委員会の連絡協議会を実施。

#### ③ 人事交流等による連携

- 実務家教員や教育委員会からの出向者を大学の教職科目の担当教員として位置付け。

#### ④ 教職大学院における連携

- 実務家教員を必要専任教員の4割以上置くことを法令上規定。

実務家の専任教員 183名(全25大学419名中)

- 45単位のうち10単位以上を学校等での実習を行うよう義務化。

実習を行う連携協力校(公立学校)の確保が義務化されており、教育委員会・学校との連携が不可欠。

- 教育委員会から現職教員が教職大学院に学生として派遣。

323名(平成21年度の全体の入学者802名のうち)

- 認証評価に学校関係者が参加。評価項目として「教育委員会及び学校等との連携」を設けている。



## 2. 研修段階における連携

### ① 初任者研修における教育委員会と大学の連携

- ・ 講師派遣や研修教材等の作成において連携・協力  
34県市(平成21年度:全106県市中)
- ・ 大学の講座等を利用した専門的研修を実施  
5県市(平成21年度:全106県市中)

### ② 10年経験者研修における教育委員会と大学の連携

- ・ 講師派遣や研修教材等の作成において連携・協力  
37県市(平成21年度:全105県市中)
- ・ 大学の講座等を利用した専門的研修を実施  
35県市(平成21年度:全105県市中)
- ・ 研修内容の企画・立案において連携・協力  
7県市(平成21年度:全105県市中)

## 3. その他

- ・ 免許状更新講習の開設するにあたり、大学が教育委員会と連携して企画・立案。  
〔例: ・ 免許状更新講習の担当者として教育委員会から出向者を派遣  
・ 講習受入れ人数について、大学が教育委員会と連携して検討〕
- ・ 教育委員会の実施する免許法認定講習において、大学から講師派遣。

## 4. 連携の具体例

### 【実習・ボランティア・体験活動での連携】

#### ○ 島根大学

島根県・鳥取県教育委員会と連携し、学部段階で「1000時間体験学修ボランティア」を実施。「教育支援センター」を設置し、プログラムの企画・運営・管理、島根県・鳥取県教育委員会との人事交流によるスタッフの配置等により実践的指導体制を確立している。

#### ○ 兵庫教育大学

教職大学院研究・連携推進センターを設置し、「実習」を核として、学校現場と共同による教職大学院モデル教材開発や、実習のコーディネート・実習生支援、連携協力校との共同研究などを進め、教職大学院の高度化・実質化を図っている(22特別経費)。

### 【理科教育での連携】

- JSTの「理数系教員(CST:コア・サイエンス・ティーチャー)養成拠点構築事業」では、教育委員会との連携を条件に、理工系学生等を対象に、地域で中核的役割を担う理数系の小・中学校教員(CST)の養成や養成プログラムの開発を行うことを支援。

#### ・ お茶の水女子大学

理工学系研究科に在籍しながら2年間養成プログラムを受講し、小学校免許を取得可能としている。また、即戦力として現職教員から養成されたCSTは、地域の小学校教員向けに「理科の観察・実験等に関する研修」や「各学校への出前研修」を実施。

#### ○ 奈良教育大学

理数教育研究センターを運営し、地域協力校と連携した地域の現職教員を対象とした理数科特別研修講座の開催や、大学院生を対象に学校現場への計画的な派遣や学内での教材・カリキュラム開発・研究を行い、学校現場での理数科教育支援及び大学院生の資質能力の向上を図っている。(22特別経費)

【特別支援教育の分野での連携】

○ 埼玉大学

さいたま市教育委員会と連携し、大学から学生・院生をさいたま市の小・中学校に派遣し、LD児、ADHD児等の軽度発達障害児の学習をサポート。また、附属特別支援学校に開設された発達支援相談室「しいのみ」で、地域の保護者からの教育相談を行うとともに、市内の小・中学校を対象に特別支援教育に関して巡回相談を行い、特別支援教育コーディネーター養成研修、専門研修を開催。(現代GP)

○ 京都教育大学

京都教育大学特別支援教育臨床実践センター、京都府・京都市教育委員会、学校の三者が協働して、特別支援学校の若手リーダーや特別支援教育のスペシャリストを養成。公立学校でのアクション・ラーニングを通して、臨床心理学・医学・教育学の視点から、特別支援教育の核となる3つの技能を育成するとともに、大学院における3つの資格に直結する科目や研修を充実して、特別支援教育コーディネーターとしての専門性を高める。(専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム)

○ 福島大学

附属特別支援学校に設置した発達支援相談室「けやき」を中核として、特別支援教育の実践的研究を行うとともに、県・市教育委員会等と連携して専門的的力量をもった現職教員の研修の場を提供している(21特別経費)。

【特別支援教育及び理科教育分野での連携】

○ 大妻女子大学

千代田区教育委員会と協力し、特別支援教育支援員と理科支援員を育成するプログラムを実施し、地域の教育支援員として育成する。大学教員及び千代田区等の教育現場の教員や支援員等が講師となり、実践的演習や実習を取り入れた実践的なプログラムを実施。(社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム)

【外国人児童生徒の支援での連携】

○ 愛知教育大学

周辺の市教育委員会や学校と連携して、外国人児童生徒の学習を支援するため、学生を周辺地域の小中学校に派遣し、学校での取り出し授業の支援や放課後算数教室・日本語教室を開催。また、現場教員と連携して外国人児童生徒のためのカリキュラムを開発。(現代GP)

【学力問題での連携】

○ 琉球大学

教育委員会や学校、地域と連携し、沖縄県の子どもの学びと育ちを支える「21世紀おきなわ子ども教育フォーラム」を立ち上げ、①全国学力・学習状況調査の結果を分析し各教科の授業開発を行うことにより、沖縄県学校教員の授業力向上を図るためのプログラム、②教職実践演習を総仕上げとする各種実習科目の充実により、教育学部学生・院生の教育力向上を図るためのプログラム、③子どもたちの生活環境の改善や離島における教育活動など、地域における教育力を創造するためのプログラムを実施。(21特別経費)

【不登校問題での連携】

○ 福井大学

教育委員会と連携し、学生が不登校児の家庭や相談室等に出かけ、ともに話し遊び学習の援助者になるライフパートナー事業や月2回、人形劇やひらめき理科ブロックなど子どもの主体的な学習活動を学生が支援する探求ネットワーク事業を実施。(特色ある大学教育支援プログラム)

【実践的なセンターを活用した連携】

○ 岡山大学

「教師教育開発センター」を設置し、岡山県教育委員会・岡山市教育委員会等と連携し、学生の学校支援ボランティア活動や「教師への道」インターンシップ事業、現職教員研修の企画・運営、高等学校の発達障害支援事業や生き生き岡山っ子育成事業(中学校区単位幼小中一貫教育の連携事業)等約20の事業を展開。(大学教育推進プログラムGP)。

○ 鹿児島大学

教育学部附属実践総合センターで、鹿児島県教育委員会と連携し、全学の教員志望学生向けに教職の魅力や教師の専門性にかかわる内容を学ぶ「教員養成基礎講座」(年間を通し全15回)を開催し、目指す教師像や教師になるために何をどのように学ぶのか大学における「学び」の指針を修得させる。

【学生と若手教員の協働型教職研修を目的とした連携】

○ 山口大学

山口県教育委員会・山口市教育委員会と連携し、「ちゃぶ台方式(ちゃぶ台プロジェクト)」を実施。教職志望学生と若手教員、大学教員等が協働して、教育実践における課題、失敗の分析や評価をする省察する場として、学部内に「ちゃぶ台ルーム」を開設し、様々な研修、交流事業を実施(教員養成GP)。

【管理職を対象とした研修での連携】

○ 東京学芸大学では、教育委員会と連携し、学校マネジメントマインドとスキルを備えた、“新しいスタイルの校長”育成をコンセプトに、若手校長や副校長または教頭等を対象として、3日間の集中講座の「学校マネジメントリーダー塾」(パイロット事業)を実施

【大学と教育委員会との連携による免許状更新講習の実施】

○ 岐阜大学等

岐阜県では、県内の12大学・短期大学等と岐阜県教育委員会及び岐阜市教育委員会とが連携協力し、ネットワーク大学コンソーシアム岐阜として講習事業を実施。例えば、必修領域への対応については、大学教員と教育委員会指導主事らで共同講師団を結成するとともに、共通テキストを作成。

○ 筑波大学

茨城県教育委員会と連携し、事前事後アンケートを実施するとともに、茨城県内大学と茨城県教育委員会等の関係者も含めた連絡協議会を開催。講習内容や方法等の改善と質の向上を図る。

22文科初第492号

中央教育審議会

次に掲げる事項について、別紙理由を添えて諮問します。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について

平成22年6月3日

文部科学大臣 川端 達夫

(理由)

学校教育の成否は幼児・児童・生徒の教育に直接携わる教員にかかっており、その質と数の充実はいつの時代も最も重要な課題の一つであります。

一方で今日、学校現場ではいじめ・不登校等の生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用をはじめとする様々な課題が急増するとともに、学力の向上や家庭・地域との連携協力の必要性も指摘されており、これらの課題に応えるためにも、教員の実践的な指導力やコミュニケーション能力の更なる向上が求められています。また、学校現場の多忙化や学校を取り巻く社会状況の変化により、いわゆる「学びの共同体」としての学校の機能が十分に発揮されていないとの指摘もあります。

このような中で、保護者や地域社会から信頼される学校づくりを進めていくためには、多様かつ優れた資質能力を有する教員を養成・確保するとともに、教員一人一人が資質能力を高めながら自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得られるような環境を整えていくことが重要であり、教職員定数の改善など教員の数の充実に関する施策とともに、教員の質の向上に取り組んでいく必要があります。

中央教育審議会からは、平成18年7月に「今後の教員養成・免許制度の在り方について」と題する答申において、今後の教員養成・免許制度の在り方と其中で当面改革すべき事項について御提言をいただきました。この答申を踏まえ、教職大学院制度の創設、教員免許更新制の導入等が実現しておりますが、学校現場の抱える課題に必ずしも十分に対応できていないといった指摘もあり、教員一人一人が教職生活の各段階を通じてより高度な専門性と実践的な指導力を身に付けられるよう更なる改革が求められています。このため、これまでの改革の成果と課題も踏まえつつ、教員養成・採用・研修の各段階について改めて点検し、見直すことが今こそ必要であります。

その際、特に重視すべきは、学校教育における諸課題の複雑・多様化に対応して教員に求められる専門性を今一度見直し、養成段階を含めた教職生活の全体を通じて不断に資質能力の向上や専門性の高度化が図られていくようにするため、教員免許制度と教員養成・採用・研修の各段階を通じた一体的・総合的な取組が行われるようにすることです。

以上のような観点から、教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について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いたします。

## 1. 教職生活の各段階で求められる専門性の基盤となる資質能力を着実に身に付けられるような新たな教員養成・教員免許制度の在り方について

第一に、教職生活の各段階で求められる専門性の基盤となる資質能力を着実に身に付けられるような新たな教員養成・教員免許制度の在り方についてであります。

教員は、養成段階を含めた教職生活の各段階を通じてその時々で様々な課題への対応が求められるため、教職に就いてからも不断に資質能力を向上させ、専門性を高めていくことが極めて重要であります。

教職生活の全体を通じて基盤となる資質能力は、第一義的には養成段階で培われるべきものであり、学校種ごとの実態を踏まえつつ、教員として教壇に立つために必要な基礎的な資質能力を着実に身に付けられるような教員養成の在り方について御検討いただきたいと思っております。

現在の教職課程は学部4年を基本としておりますが、より複雑・多様化している学校現場の課題に対応するため、学校現場における実習の抜本的な拡充も含め、教職課程の期間や内容の充実を図るべく見直しを行う必要があると考えており、その具体的な在り方についてお示しいただきたいと思っております。その際、教員養成の出口であり、また教職に就くための資格でもある教員免許制度については、その在り方自体が教職課程の在り方と深く関わっており、相互に関連させつつ見直す必要があるため、御検討いただきたいと思っております。

また、修士段階での教員養成、とりわけ教職大学院の位置付けを明確化し、これを重視する場合には、教職大学院をはじめ専修免許状の課程認定を受けている大学院について、教員養成に係る科目構成やそれに基づく教員構成等の見直しを含め御審議いただきたいと思っております。

新たな教員養成のしくみを真に実効あるものとするためには、いわゆる教員養成学部に限らず、学部・大学院等における教員養成に係る課程認定審査や設置審査をより厳格化するとともに、事後評価システムも強化する必要があると考えており、それらの在り方についても御検討をお願いいたします。

さらに、学校現場に多様、かつ適性のある優秀な人材を確保するため、新たな教員養成を経て育成される資質能力を踏まえ、採用の在り方についても御検討いただきたいと考えております。

## 2. 新たな教員養成の在り方を踏まえ、教職生活の全体を通じて教員の資質能力の向上を保証するしくみの構築について

第二に、新たな教員養成の在り方を踏まえ、教職生活の全体を通じて教員の資質能力の向上を保証するしくみの構築についてであります。

教員の資質能力は、その基盤こそ養成段階で培われるものですが、その後の教職生活においても適時適切に向上させていくことが重要であります。教員免許制度は、このような資質能力の向上を効果的に保証し得る側面をも有するものであると考えており、その在り方について、新たな教職課程との関係も踏まえつつ御議論いただきたいと思っております。その際、教員が教職生活を通じてより高い専門性を自発的に身に付けていくことを支援するため、教員免許状により一定の専門性を公的に証明する制度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。

また、教員免許更新制についても、その効果の検証を踏まえ、今後の在り方を御審議いただきたいと考えております。

さらに、10年経験者研修等の法定研修をはじめ任命権者等が行う様々な研修については、教員免許制度等との関係も考慮しつつ、各教員が教職生活の全体を通じて資質能力の向上を図っていくことを支援するという観点に立って、それらの在り方について御審議をお願いいたします。

### 3. 教育委員会や大学をはじめとする関係機関や地域社会との組織的・継続的な連携・協働のしくみづくりについて

第三に、教育委員会や大学をはじめとする関係機関や地域社会との組織的・継続的な連携・協働のしくみづくりについてであります。

上記の諸改革を実効あるものとして着実に進めていくためには、新たな教員養成を通じて育成された資質能力を踏まえた採用の在り方の検討のみならず、教育委員会、大学をはじめとする関係機関や地域社会が一体となって教員を養成し、支援していくことが重要であります。そのような取組は、現在も一部の教育委員会と大学等において積極的に行われておりますが、新たな教員養成・採用・研修のしくみの中で、教育委員会から大学への実務家教員の派遣、大学教員の現職研修への参画などの連携・協働がより広範かつ確実に行われるようなしくみを構築するため、その具体的な方策について御審議をお願いいたします。

また、地域や企業など学校とは別の分野で活躍している多彩な人材が学校現場に参画しやすいしくみづくりなど、学校現場を活性化していくための方策についても、具体策をお示しいただきたいと考えております。

以上が中心的に御審議をお願いしたい事項であります。このほかにも教員の資質能力の向上のための方策に関し必要な事項について御検討をお願いいたします。

# 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(諮問)

(6月3日中央教育審議会に諮問)

## 学校教育における課題の複雑・多様化

- ・ 教員が対応すべき課題の多様化(生徒指導の諸課題、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用など)
- ・ 地域・保護者とのより緊密な連携の必要性
- ・ 教員の実践的指導力・コミュニケーション力の強化の必要性

## 学校現場を取りまく環境の変化

- ・ 教員への信頼の揺らぎ(不祥事、指導力不足教員の問題を含む)
- ・ 社会の高学歴化に伴う教員の地位の相対的低下
- ・ 教員間の同僚性の希薄化(同僚間で指導し合う文化の消失傾向)

教員の質の充実

教員の数の拡充  
(別途検討)

教員が生涯を通じて資質能力を高めながら自信と誇りを持って教壇に立ち、社会からの信頼を得られるような環境を整えていくことが急務

教員の資質能力の向上方策の検討に当たっては、教員が教職生活の全体を通じて不断に専門性を高めていくことを支援するシステムづくりが喫緊の課題

～初等中等教育政策、高等教育政策の一体的な改革～

## 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について

中央教育審議会に諮問(平成22年6月3日)

→ 中央教育審議会 総会の下に「**教員の資質能力向上 特別部会**」を設置して検討

### 【審議事項】

1. 教職生活の各段階で求められる専門性の基盤となる資質能力を着実に身に付けられるような新たな教員養成・教員免許制度の在り方について  
→ 教職課程の期間・内容等の充実、教職大学院の在り方の検討、課程認定の厳格化など
2. 新たな教員養成の在り方を踏まえ、教職生活の全体を通じて教員の資質能力の向上を保証するしくみの構築について  
→ 教員免許制度の見直し、現職研修の充実、免許更新制の検証と在り方の検討など
3. 教育委員会や大学をはじめとする関係機関や地域社会との組織的・継続的な連携・協働のしくみづくりについて  
→ 関係機関や地域が一体となって教員を育て支援する環境づくり、多様な人材の登用など

### その他の方策

- ・ 地域や保護者の声を反映した学校運営の在り方
- ・ 人事管理の改善・充実
- ・ 教員が安心して教育活動に専念できる環境づくり
- ・ 教員が協働して学び合える環境づくり  
(同僚性の回復)



## 中央教育審議会 教員の資質能力向上 特別部会 委員名簿

敬称略・五十音順

### (委員)

- |   |       |                        |
|---|-------|------------------------|
| ○ | 安彦忠彦  | 早稲田大学教育・総合科学学術院教授（特任）  |
| ○ | 安西祐一郎 | 慶應義塾学事顧問、慶應義塾大学理工学部教授  |
|   | 小川正人  | 放送大学教養学部教授             |
|   | 加藤友康  | 情報産業労働組合連合会中央本部中央執行委員長 |
| ◎ | 田村哲夫  | 学校法人渋谷教育学園理事長          |

### (臨時委員)

- |  |      |                             |
|--|------|-----------------------------|
|  | 相川敬  | 社団法人日本PTA全国協議会会長            |
|  | 青山彰  | 東京都立竹台高等学校長、全国高等学校長協会会長     |
|  | 小原芳明 | 玉川大学長                       |
|  | 岸田正幸 | 和歌山県教育委員会学校教育局長             |
|  | 清原慶子 | 三鷹市長                        |
|  | 佐藤弘毅 | 学校法人目白学園理事長、日本私立短期大学協会会長    |
|  | 新藤久典 | 新宿区立西戸山中学校長、全日本中学校長会長       |
|  | 高岡信也 | 島根大学教師教育研究センター長・教授（前教育学部長）  |
|  | 高桑三男 | 京都市教育委員会教育長                 |
|  | 長南博昭 | 山形県教育委員会委員長                 |
|  | 中西茂  | 読売新聞調査研究本部研究員               |
|  | 布昭子  | 小平市立中学校学校支援コーディネーター連絡協議会会長  |
|  | 八田英二 | 同志社大学長                      |
|  | 日渡円  | 宮崎県五ヶ瀬町教育委員会教育長             |
|  | 藤原和博 | 大阪府知事特別顧問（前杉並区立和田中学校長）      |
|  | 堀内孜  | 京都教育大学大学院連合教職実践研究科長・教授      |
|  | 松木健一 | 福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻長・教授     |
|  | 宮川保之 | 台東区立柏葉中学校長                  |
|  | 向山行雄 | 中央区立泰明小学校長、全国連合小学校長会長       |
|  | 村松泰子 | 東京学芸大学長、日本教育大学協会会長          |
|  | 村山紀昭 | 前北海道教育大学長（前札幌国際大学長）         |
|  | 森田洋司 | 学校法人樟蔭学園常任理事、大阪樟蔭女子大学前学長    |
|  | 横須賀薫 | 十文字学園女子大学学長代行・特任教授          |
|  | 吉田晋夫 | 富士見丘中学校高等学校長、日本私立中学高等学校連合会長 |
|  | 若月秀夫 | 品川区教育委員会教育長                 |

計30名（◎：部会長、○：副部会長）

## 教員の資質能力向上特別部会の審議の経過

### ○第1回 平成22年 6月29日(火) 14:00～16:00

- 議題 (1) 部会長の選任  
(2) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(自由討議)  
(3) その他

### ○第2回 平成22年 7月 7日(水) 10:00～12:00

- 議題 (1) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(自由討議)  
(2) その他

### ○第3回 平成22年 7月27日(火) 13:00～15:00

- 議題 (1) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(「教員に求められる資質能力」を中心に議論)  
(2) その他

### ○第4回 平成22年 8月31日(火) 14:00～16:00

- 議題 (1) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(個別課題の整理「教員養成のあり方について」)  
(2) その他

### ○第5・6回 平成22年 9月14日(火) 13:00～17:30

- 議題 (1) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について  
(i) 委託調査結果の報告・討議  
(ii) 個別課題の整理(「教員免許制度について」、「採用と学校現場への多様な人材の登用について」、「現職研修等について」、「教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働について」)  
(2) その他

### ○第7回 平成22年11月30日(火) 13:00～15:00

- 議題 (1) これまでの議論の整理について  
(2) その他

### ○第8回 平成22年12月27日(月) 14:00～16:00

- 議題 (1) これまでの議論の整理について  
(2) その他

※その他、平成22年10月15日(金) 群馬大学教職大学院を視察



