

# 教員免許制度の改革、とりわけ教員免許更新制の導入について (議論のたたき台)

## 目 次

### I. 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方

1. 教員を取り巻く社会状況と教員の現状	1
2. 教員に求められる資質能力	2
3. 教員養成・免許制度の現状	3
4. 教員養成・免許制度の改革の基本的な視点	4
5. 教員免許更新制について	5
(1) 基本的な考え方	5
(2) 導入の意義及び位置づけ	5
(3) 他の制度（現職研修、公務員法制、他の資格制度等）との関係	6
(4) 平成14年中教審答申との関係	6

### II. 改革の具体的方策

1. 教員免許状の授与の仕組みの見直し	8
2. 教員免許更新制の導入	9
(1) 教員免許更新制についての基本的な考え方	9
(2) 教員免許更新制の具体的な制度設計	12
3. 教員免許状の種類の内訳	16
4. 教職課程の改善・充実	16
5. その他	17
(別紙) 平成14年中教審答申の指摘事項と検討の方向性	18

# 教員免許制度の改革、とりわけ教員免許更新制の導入について (議論のたたき台)

(下線部分は、第4回WGにおいて出された意見等を踏まえて追加・修正した部分)

## I. 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方

### 1. 教員を取り巻く社会状況と教員の現状

- 近年、我が国では、「知識基盤社会」の到来や、グローバル化、情報化、少子・高齢化、社会全体の高学歴化など、社会構造が大きく変化しており、変化のスピードも速くなっている。本来、学校や教員には、社会の変化に適切に対応して教育活動を行っていくことが求められているが、現状は、こうした変化がこれまでになく大規模、かつ急激に進んでいるため、教員が迅速かつ適切に対応することが難しくなってきたいる。
- また、都市化や核家族化の進展等を背景として、家庭や地域社会の教育力が低下し、これに伴い、学校や教員に対する期待が高まっている。本来、子どもたちの教育は、学校、家庭、地域社会の適切な役割分担と連携のもとに行われるべきであり、その意味で家庭や地域の教育力の向上は重要な政策課題であるが、現状においては、例えば、子どもの基本的な生活習慣の育成等の面で、学校や教員に過度の期待が寄せられている。
- さらに、こうした社会状況や子どもたちの変化等を背景として、学校教育が抱える課題も、例えば以下のように一層複雑・多様化してきており、また、それらに関する研究も進んできている。
  - ・ 児童・生徒の学ぶ意欲や学力・気力・体力が低下傾向にあるとともに、様々な実体験の減少等に伴い、社会性やコミュニケーション能力等が不足していること
  - ・ いじめや不登校、校内暴力等の問題が依然として深刻な状況にあるほか、治安の悪化等に伴い、子どもの生命 safety が脅かされる事件がしばしば発生していること
  - ・ LD (学習障害児) や ADHD (注意欠陥/多動性障害) 等、児童生徒や学校教育に関する新たな課題やそれに関する知見が明らかになりつつあること
  - ・ 脳科学と教育との関係や、子どもの人間学など、子どもや教育に関する新たな研究が進んでいること
- 教員に限らず、いかなる専門的職業においても、知識や技術は時間の経過とともに劣化することは避けられないものであり、これをいかに補完し、期待される役割を果たしていくかが専門職に共通する課題である。このような基本認識に立ち、社会の急激な変化や学校教育を取り巻く状況の変化の中で、教員が国民や社会の期待に応える教育活動を行っていくためには、不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けて

いくという「学びの精神」が、これまで以上に強く求められていることを認識する必要がある。

- 教員の現状を見ると、大多数の教員は、困難な状況にもかかわらず、使命感や誇り、教育的愛情を持って教育活動に当たるとともに、日々の自己研鑽に努めており、この点は積極的に評価する必要がある。その一方で、一部の教員による不祥事は依然として後をたたず、いわゆる指導力不足教員も年々増加傾向にある。こうした問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、教員の職務が児童生徒の人格形成に多大の影響を及ぼすものであることから、保護者や国民の厳しい批判の対象となり、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因となっていることは重く受け止める必要がある。
- 一方、社会の変化への対応や保護者からの期待の高まり等を背景として、教員の中には多くの業務を抱え込み、本来の教育活動に専念できないような状況が一部に生じてきている。このことは、単に教員だけの問題として捉えるのではなく、学校の運営体制の見直しや必要な条件整備等も含め、今後の学校教育の在り方を総合的に検討する中で、考えていく必要がある。

## 2. 教員に求められる資質能力

- 教員の職務の本質は、学校における教育活動を通じて、児童生徒の人格形成に直接携わることである。このような職務の特殊性や重要性、専門性に鑑み、教職は、児童生徒や保護者のみならず、国民や社会全体の尊敬と信頼によって支えられる職業として理解されている。教員や教員を目指す者は、まず、このような教職の特性を自覚することが必要であり、また、その地位に安住せず、常に向上心を持って、日々の研鑽に努めることが求められる。
- 教員に求められる具体的な資質能力については、平成9年の教育職員養成審議会第1次答申等において、いつの時代にも求められる資質能力として、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力等が示されている。

また、今後特に求められる資質能力として、地球的視野に立って行動するための資質能力（地球、国家、人間等に関する適切な理解、豊かな人間性、国際社会で必要とされる基本的資質能力）、変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力（課題探求能力等に関わるもの、人間関係に関わるもの、社会の変化に適応するための知識及び技術）、教員の職務から必然的に求められる資質能力（幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解、教職に対する愛着、誇り、一体感、教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度）が示されている。

- 近年の社会状況や学校教育を取り巻く状況の変化には著しいものがあるが、このような変化を考慮しても、答申で示された基本的な考え方は、今後とも尊重していくことが適当である。むしろ、変化の激しい時代だからこそ、養成・採用・研修の各段階を通じて、これらの資質能力を確実に身に付けさせるという視点をより重視して、今後の教員養成・免許制度の在り方について検討することが必要である。

### 3. 教員養成・免許制度の現状

- 我が国の教員養成は、これまで、「大学における教員養成」と「開放制の教員養成」を原則として行われてきた。この原則は、幅広い視野と高度の専門的知識を兼ね備えた人材を広く教育界に求めることを目的としたものであり、これにより、質の高い教員が育成され、我が国の学校教育の普及・充実や、戦後の社会の発展に大きな貢献をしてきた。また、この原則の下、教職課程を置く大学においても、学校現場のニーズに応える教員の養成を目指して、教育内容や方法等に係る様々な改善・工夫が行われてきた。
- このように、我が国の教員養成がこれまで果たしてきた役割については、適切に評価する必要があるが、その一方で、時代の変化に伴い、社会全体の高学歴化が進み、教員養成を行う大学の数も飛躍的に増加する中で、現在、大学における教員養成や開放制の原則が、必ずしも当初のねらい通りには機能しなくなっている実態も無視できない。本来、教員として必要な資質能力を身に付けた学生を送り出すことは大学としての当然の責務であるが、このような変化の中で、現在、大学における養成については、以下のような課題が生じている。
- ・ 一般大学・学部のみならず教員養成系大学・学部においても、教員養成に対する明確な理念（養成する教員像）が十分確立しておらず、教職課程の履修を通じて、学生に身に付けさせるべき最小限必要な資質能力についての理解が必ずしも十分でないこと
  - ・ 実際の科目の設定に当たり、免許法に定める教科や教職に関する科目の趣旨が十分理解されていなかったり、シラバスの作成も十分でないなど、大学の教職課程の組織編成やカリキュラム編成が、必ずしも系統的に整備されていないこと
  - ・ 教職課程の科目が理論中心であり、学校現場が抱える課題に必ずしも十分対応していないこと。また、指導方法が講義中心で、演習や実験、実習等が十分ではないほか、教職経験を有する者が授業に当たっている例が少ないなど、実践面での指導力の育成が必ずしも十分でないこと
- また、教員免許制度についても、これまで学校教育や社会状況の変化等に対応するため、免許状の種類の見直しや教職に関する科目の充実など、逐次、改善・充実が図られてきたところである。

- しかしながら、諮問理由説明でも指摘されたように、教員免許状が教科等の指導力や適格性等を含めた教員としての全体的な資質能力を保証するものとして必ずしも評価されていないことや、免許状取得者数の飛躍的な増加等に伴い、教員免許状の社会的評価が相対的に低下していること、さらには専修免許状の取得や、免許状の上進制度による上級免許状の取得が、学校現場で必ずしも十分評価されていないこと等、様々な制度的課題が出てきている。
- これらの課題の中には、これまでも教育職員養成審議会の答申等において指摘されてきたものもあり、教員養成を担当する大学関係者の意識改革と主体的な取り組みにより改善できるものについては、引き続き各大学の積極的な取り組みを促していく必要があるが、同時に、教員養成・免許制度の改革を図ることにより、こうした動きを一層促進することも検討する必要がある。

#### 4. 教員養成・免許制度の改革の基本的な視点

- 以上のような学校教育や教員をめぐる現状、教員に求められる資質能力等を踏まえると、大学における教員養成と開放制の原則は、今後とも尊重することが適当であるが、同時に、これからの社会の進展や学校教育をめぐる状況の変化等に迅速かつ適切に対応できる教員を養成するため、教員養成・免許制度のリニューアルを図っていくことが必要である。
- 教員養成・免許制度の改革を図る場合、最も重要なのは、児童生徒や保護者はもとより、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られる質の高い教員を養成・確保することである。教職は国民の尊敬と信頼の上に成り立つ職業であるが、現在、それが揺らぎつつある。今後、信頼され、安心して子どもを託すことのできる学校づくりを進めていくためには、何よりも教員自身が尊敬される存在とならなければいけない。
- そのためには、一人一人の教員が、教職課程の履修や自己研鑽を通じて、教員たるにふさわしい資質能力を確実に身に付けることが基本であるが、同時に、教員免許状が教員に必要な資質能力を身につけたことを証明するものとして、適切に機能するよう改善を図る必要がある。このような視点に立って、教員養成・免許制度の改革を進める場合、具体的には次の3点が重要である。
- ・ 教員免許状が教科等の指導力や適格性等を含めた教員としての全体的な資質能力を確実に保証するものとなるようにすること
  - ・ 教職生活全体を通じて、教員としての専門性の向上が図られるとともに、それが免許状に適切に反映されるようにすること
  - ・ 教員養成・免許制度の改革により、教員免許状が社会的に適切に評価され、教職に対する尊敬と信頼の確立につながる

- 一方、現在の学校教育や教員を取り巻く状況等を考慮すると、教員養成・免許制度の改革にあたっては、次のような点に留意することが必要である。
  - ・ 質の高い人材を迎え入れるためには、教職そのものが魅力ある職業であることが不可欠であり、こうした観点から、現職教員や教員を目指す者の意欲を高めるような制度となるよう留意する必要があること
  - ・ 努力している教員が適切に評価され、処遇されるよう、教員の評価や処遇等の在り方に留意する必要があること
  - ・ 教員が本来の教育活動に専念できるよう、業務の見直しや事務処理体制の整備などの環境整備に留意する必要があること
  - ・ 今後、退職者数の大幅な増加に伴い、教員採用者数の増加が見込まれることから、質及び量の両面から、優れた人材を養成・確保することに留意する必要があること

## 5. 教員免許更新制について

### (1) 基本的な考え方

- 教員免許更新制は、一般的に、免許状に有効期限を設け、一定の要件のもとで更新の可否を決定する制度として理解されているが、上記4. に示したような基本的な視点に立ち、今後の教員養成・免許制度の改革を考える場合、その一環として、教員免許更新制を新たに導入することには、一定の意義がある。
- 他方、教員免許更新制については、平成14年の中央教育審議会答申（今後の教員免許制度の在り方について）において、現行制度等との関係で、いくつかの問題点を指摘した上で、導入には「なお慎重にならざるを得ない」と提言したところである。このため、教員免許更新制については、具体的な制度の在り方について検討する前に、導入の意義や他の制度との関係、平成14年答申との関係等を、あらかじめ整理することが適当である。

### (2) 導入の意義及び位置づけ

- 教員免許更新制の意義は、具体的な制度設計により異なるが、一般的に導入の意義（メリット）を示すとすれば、例えば、次のような点が挙げられる。
  - ・ 教員が常に緊張感を持って、自己研鑽に励むことを促すとともに、教員全体の資質能力を向上させていくインセンティブとしての役割が期待できること
  - ・ 国・公・私立学校の別によらず、教員として相応しくない、あるいは免許状の信頼性を損なうような場合のチェック機能としての役割が期待できること
  - ・ 現行の免許状の上進制度や現職研修と相まって、教職生活の節目ごとに専門性の一層の向上が期待できること

- ・ 公立学校の教員について、現在の分限制度の適切な運用や教員評価の取組みの一層の充実が期待できること

- 教員免許更新制の位置づけも、具体的な制度設計により異なるが、基本的に免許制度における位置づけはもとより、養成・採用・研修や評価、処遇等との関係を明確にすることにより、教員の資質能力を全体として高めるとともに、教職に対する信頼の確立につながるような制度として考えることが適当である。

### (3) 他の制度（現職研修、公務員法制、他の資格制度等）との関係

- 初任者研修や10年経験者研修等の現職研修は、教職生活全体を通じた体系的な研修の一環として行われるものであり、教員の専門性の向上を図る上で重要な役割を果たしている。教員免許更新制は、これらの現職研修と相まって、専門性の向上が一層促進されるような制度として考えることが適当である。

- 公立学校の教員については、教員免許更新制と公務員法制（分限制度等）との関係を、また、私立学校の教員については、更新制と労働法制との関係をそれぞれ整理することが必要であるが、この点については、身分上の問題と資格制度上の問題を基本的に切り離して、整理することが適当である。

- 現在、他の資格制度において、更新制を導入しているものは少ないものの、例えば、業務の安全確保が求められる資格や、業務の遂行上、一定の身体・技能が必要とされる資格等においては、更新制が設けられているものもある。

資格制度の在り方は、本来、当該制度の特性や業務の性質等を踏まえて検討されることが基本である。教員の職務の本質は、日々の教育活動を通じて、一人一人の児童生徒がその一生を安全、幸福に、かつ有意義に生きることができる基礎を培うことである。また、児童生徒が教員を選ぶことができない中で、その一生を左右しかねない重要な役割を担う職業であり、このような職務の重要性と特殊性に鑑みると、教員免許状は、広い意味で、児童生徒の将来の安全確保に関わる資格として位置づけることができる。

### (4) 平成14年中教審答申との関係

- 平成14年中教審答申は、更新制を実施した場合の効果や問題点を明らかにしつつ、更新制の導入の可能性について検討したものである。これに対して、今回の諮問においては、更新制の意義や位置づけ、具体的な制度設計等を含め、更新制を導入することについての検討が求められている。このような検討の趣旨を考慮すれば、平成14年中教審答申で指摘された課題を解決しつつ、どうすれば更新制が有効に機能す

るのかという観点から、検討を行うことが適当である（なお、平成14年答申で指摘された問題点については、別紙のような方向で検討することが考えられる）。

○ 平成14年の中教審答申は、将来的な更新制の導入を否定しているものではなく、科学技術や社会の急速な変化等に伴い、再度検討することもあり得ることが示されている。近年の学校教育を取り巻く社会状況の変化としては、例えば、以下のような点が挙げられる。

- ・ 義務教育における制度や教育内容の在り方、国と地方の関係・役割の在り方、学校・教育委員会の在り方、費用負担の在り方など、義務教育全般に係る検討が喫緊の課題となっていること
- ・ 子どもたちの学力に低下傾向が見られ、また学習意欲や規範意識、体力・気力の低下など多くの課題が見受けられており、教育課程の基準全体の見直しが検討されていること
- ・ 一部の教員による不祥事や、いわゆる指導力不足教員の増加等を背景として、教員の資質能力に対する社会全体の信頼がゆらいでいること

これらの状況に鑑みると、今後、信頼される学校づくりを進めていく上で、教員の資質能力を確実に保証することにより、教職に対する尊敬と信頼を確立する必要性は、平成14年答申時に比べて、高まっていると考えられる。



## Ⅱ. 改革の具体的方策

- 教員を取り巻く社会状況や学校教育の現状等を踏まえ、今後、教員が児童生徒や保護者はもとより、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られるような存在となるためには、教員免許制度を改革し、新たに教員免許更新制を導入することについて検討することが適当である。その場合、教員としての適格性の確保に留意しつつ、教員が教職生活の全体を通じて、専門性の絶えざる向上を図ることができるようにする点に主眼を置いて、以下のような方策について検討することが適当である。

### 1. 教員免許状の授与の仕組みの見直し

- 教員免許状が、教科等の指導力や適格性等を含めた教員としての全体的な資質能力を確実に保証するものとなるようにするためには、現行の免許状の授与の仕組みを見直すことが必要である。その場合、具体的には、以下のような方策が考えられる。

#### 【案1】

- ・ 教職課程の中で、教員としての適格性を適切に確認するため、例えば教育実習の評価を通じて、あるいは、教員としての基本的な資質や適格性に関する科目を新たに設け、その履修を通じて、適格性を適切に確認することとする。

#### 【案2】

- ・ 一定の勤務実績により、教員としての適格性を適切に確認した上で、免許状を授与する仕組みに改める。
- ・ 具体的には、大学で学士等の学位を取得し、教職課程を履修した者に対して授与する新たな免許状（一定の有効期限があり、更新不可）を創設し、その取得後、一定の勤務経験を積み、当該期間の勤務実績を評価した結果、適格性に問題がないと判定された場合に、正規の免許状を授与する。

#### 【案3】

- ・ 案2に加えて、教職課程の履修状況を適切に確認した上で、免許状を授与する仕組みに改めるため、新たに教職課程の履修者を対象とする試験を実施する。

- 【案1】については、大学における養成や、現行の免許制度の基本を維持できるという点で意義があるが、教育実習については、まずは教員として必要な資質能力を身に付けた者に単位を付与するなど、適切な評価を行うよう改善することや、指導体制の充実、学校側の負担軽減策等について検討することが必要である。

また、今後の教員養成を考えた場合、養成段階で適格性を育てていくことは重要

であり、この面で、適格性に関する科目を新たに設け、必修とすることには一定の意義がある。

他方、教員としての適格性は、教職について後、教科指導や生徒指導、学級経営等を実践していく中で確認できるものであり、この役割を大学における授業科目の単位認定という仕組みの下で、教職課程に期待することが適当かどうか、また現実に可能かどうかについては、十分検討する必要がある。

- 【案2】については、教科指導や生徒指導、学級経営等の教員の職務全体を通じて、教員としての適格性をより確実に判定することを可能にする点で、意義がある。

他方、大学における養成の原則との関係や、適格性の判定権者、判定基準・方法等について、さらに検討することが必要である。

- 【案3】については、教員志願者の専門性を確実に保証することができるとともに、学校現場のニーズに対応した大学の教職課程の改善・充実が期待できるという点で意義がある。

他方、大学の教職課程の位置づけや、教員志願者や大学の教員養成教育への影響、教員採用選考試験との関係等、検討すべき課題も多い。

- 大学において教員養成を行う以上、専門性と同時に適格性を身に付けるための教育を大学において行うことは当然求められるところであり、適格性に関する科目を新たに設けるなどの取組みを進める必要があるが、一方で、教員としての適格性を大学の養成段階で確実に判定することは現実には困難であることを考慮すると、免許状の授与の仕組みの見直しに当たっては、【案2】の方向を基本として検討することが適当ではないか。

- 【案2】の「新たな免許状」については、本免許状への速やかな移行が望まれる暫定的な免許状であることから、一定の有効期限（例えば、3～5年程度）を設けることが適当ではないか。また、この場合、いわゆるペーパーティーチャーのように、有効期限内に一定の勤務実績がない者については、当該免許状は失効することとなるが、多様な経歴を有する人材を幅広く学校教育に登用することは、学校現場の活性化にもつながり、有意義であることから、当該免許状の再授与の申請を可能とすることが適当ではないか（後述の2.（2）⑥参照）。

## 2. 教員免許更新制の導入

### （1）教員免許更新制についての基本的な考え方

#### ① 更新制の基本的な在り方

- 教員免許更新制については、基本的にどのような制度として考えるかにより、その意義や期待される成果、教員に対する影響等も異なることから、まず、更新制の基本的な在り方を検討することが必要である。その場合、具体的には、以下のような方策が考えられる。

**【案1】**

- ・ 免許状の有効期限の満了時に、特段の問題（例えば、教員としての適格性に欠ける、専門性に欠ける、教職の信頼を損なう等）がなければ、免許状が更新されるような制度として、更新制を考える。

**【案2】**

- ・ 更新毎に一定の具体的基準（例えば、専門性について一定のレベル向上を求める等）を設け、有効期限の満了時に、その基準（前回更新時より高い基準）に達していなければ、免許状が更新されないような制度として、更新制を考える。

- 【案1】については、教員として最低限必要な適格性や専門性を確実に保証することが可能になるとともに、大方の教員は免許状が更新されることとなるため、排除の性格が弱まり、教員の身分を不安定にしたり、負担感を与えることは避けられるという点で、意義がある。

他方、免許状が更新されない者はごく少数と見込まれ、また、専門性向上の面では、更新制導入の政策効果が薄いことから、他の制度（例えば、免許状の上進制度や現職研修）と連動させるなど、専門性の向上を促す別途の方策を講ずる必要がある。

さらに、現在、教育公務員については、一年間の条件附採用期間や分限制度により、教員としての適格性を判定する制度がある中で、新たにこのような性格の更新制を導入することの意義を整理する必要がある。

- 【案2】については、教員としての最低限必要な適格性や専門性の確保はもとより、教職生活を通じて、教員全体のレベルアップを確実に図ることができるという点で、意義がある。

他方、免許状が更新されない者も少なくないと見込まれることから、排除の性格が強まり、教員の身分を不安定にしたり、過剰な負担感を与え、教職の魅力を低下させることにつながる等の課題がある。また、更新時の基準に差異を設ける場合、同一の免許状にもかかわらず、免許状が保証する専門性が異なることとなる等、資格制度上の課題もある。

さらに、現在、教職生活を通じて教員としての専門性は次第に向上していくことを前提として、免許状の上進制度や現職研修などの制度がある中で、新たにこのような性格の更新制を導入することの意義を整理する必要がある。

○ 更新制は、教員として最小限必要な資質能力を公証する免許制度上の制度であることや、上記のような教員に対する影響、資格制度上の課題等を考慮すると、更新制の基本的な在り方については、【案1】の方向を基本として検討することが適当ではないか。

## ② 更新制と他の制度等との関係

○ 更新制の基本的な在り方を検討するに当たっては、現行の免許状の上進制度や現職研修、評価、処遇等、教員に関する他の制度や施策との関係をどのように捉えるのかを、あわせて検討することが必要である。この点については、具体的には、以下のような方策が考えられる。

### **【案1】**

- ・ 更新制を教員免許制度上の制度として限定的に捉え、免許状の上進制度とは制度として連動させるものの、現職研修や評価、処遇等とは、制度として切り離れたものとして考える。

### **【案2】**

- ・ 更新制を免許状の上進制度のほか、現職研修や評価、処遇等との関係でも積極的に捉え、例えば、免許状が更新された者に新たな資格を付与したり、処遇を改善するなど、更新制と現職研修や評価、処遇等を制度として完全に連動させたものとして考える。

### **【案3】**

- ・ 更新制を免許状の上進制度のほか、現職研修と制度として部分的に連動させたものとして考える。

○ 【案1】については、教員免許状のみに着目した制度設計が可能になるとともに、例えば有効期限内における講習の受講等を上級免許状の取得の際に評価すれば、更新制と上進制度の連動により、上級免許状の取得が促進されることが期待できる（後者の点については、【案2】、【案3】も同様）。

他方、更新制と現職研修を制度として完全に切り離れた場合、更新制が専門性向上のためのインセンティブとして十分機能するのかどうかという点で課題がある。

○ 【案2】については、教員の専門性向上のためのインセンティブとしての機能は十分期待できる。

他方、更新制と評価や処遇等を制度として完全に連動させた場合、教員の負担感を増大させるとともに、評価や処遇における任命権者等の判断や裁量を制約することが懸念される。また、更新時の評価に差異を設ける場合、同一の免許状に

もかかわらず、免許状が保証する専門性が異なることとなり、資格制度として妥当かどうかという課題がある。

- 【案3】については、例えば、現職研修の一部について、免許状の上進制度における講習と同様に評価した場合、全体として研修の機会（講習の受講機会）が拡充するとともに、現職研修の活性化にもつながるなど、専門性向上のためのインセンティブとして一定の機能が期待できる。
- 更新制を教員としての適格性の確保のほか、専門性向上にもつながる制度として考えることは必要であるが、同時に、教員の評価や処遇については、自治体をはじめとする各任命権者等の責任と判断により、柔軟な対応を可能とすることが望ましいことから、【案3】の方向を基本として検討することが適切ではないか。

## (2) 教員免許更新制の具体的な制度設計

### ① 更新制の制度設計の基本（更新の要件）

#### 【案1】

- ・ 教員免許状に有効期限を設け、その満了時に、(a) 有効期限内における一定以上の勤務実績、(b) 教員としての適格性、(c) 専門性の向上の3つを確認して、更新の可否を決定する。
- ・ 適格性の判定は、有効期限内における勤務実績を評価することにより行う
- ・ 専門性向上の確認は、有効期限内における一定の講習の受講状況や自己研鑽の状況の評価することにより行う。

#### 【案2】

- ・ 教員免許状に有効期限を設け、その満了時に、(a) 有効期限内における一定以上の勤務実績、(b) 教員としての適格性の2つを確認して、更新の可否を決定する。
- ・ 適格性の判定は、有効期限内における勤務実績を評価することにより行う
- ・ 更新の要件とはしないものの、免許状保有者は有効期限内に一定の講習の受講に努めなければならないこととする。また、更新時に、有効期限内における一定の講習の受講状況や自己研鑽の状況を通して、専門性向上の確認を行う（その評価に応じて、所定の単位を付与する（後述の④参照））。

- 上記(1)①のように、更新制を特段の問題がなければ、免許状が更新されるような制度として考える場合、【案1】のように専門性向上の確認のために一定の講習の受講等を課すことは困難と考えられること、また、有効期限内における勤務実績の評価により、教科の専門的知識や指導力等の最低限の専門性も判定す

ることが可能であると考えられることから、【案2】の方向を基本として検討することが適当ではないか。

## ② 免許状の有効期限

### 【案1】

- ・ 免許状の有効期限は、全ての普通免許状について、一律に5～10年程度とする。

### 【案2】

- ・ 免許状の有効期限は、普通免許状の種類（専修免許状、一種免許状等）により差異を設ける（例えば、専修免許状は10年、一種免許状は5年等）。

### 【案3】

- ・ 免許状の有効期限は、更新回数により、差異を設ける（例えば、最初の更新時までは5年、2回目以降は10年等）。

- 免許状の有効期限については、教員のライフステージの区切りに対する考え方や更新の際の要件、教員に対する影響等を総合的に勘案して検討する必要があるが、免許状の種類により有効期限に差異を設けることは、複数の免許状を有する場合や、上進により上級免許状を取得した際の取扱いが複雑になるなど、教員の間に混乱をもたらす懸念があることから、【案1】又は【案3】の方向を基本として検討することが適当ではないか。

## ③ 適格性等の判定基準・方法

- 上記①の更新の要件のうち、教員としての適格性については、免許状保有者に共通に求められる最小限必要な資質能力を有しているかどうかを基準として判定することが適当ではないか。（なお、専門性向上の確認は、有効期限内における一定の講習の受講状況や自己研鑽の状況を基準として行うこととする。）この場合、適格性の判定について、具体的な判定基準・方法を定めておくことが必要である。
- また、有効期限内における「一定以上の勤務実績」については、教員としての適格性等を適切に判定する上で必要な期間を設定することが適当ではないか。なお、「一定以上の勤務実績」の評価にあたっては、非常勤講師等としての勤務実績も換算されるようにすることが適当ではないか。

## ④ 更新制と上進制度等との関係

- 上記（１）②のように、更新制を免許状の上進制度と連動させて考える場合、教員は教職経験を積むことで専門性が向上するという現行の上進制度の理念を踏襲し、例えば、有効期限内における一定の講習の受講や自己研鑽の状況の評価に応じて所定の単位を付与することにより、上級免許状の取得が促進されるような仕組みを設けることが考えられる。
- この場合、一定の講習としては、大学等が開設する講習のほか、現職研修（初任者研修、10年経験者研修等）や民間団体が開催する講習等についても、免許制度上の評価において専門性向上が期待できるものは対象とすることにより、更新制と現職研修とが相まって、専門性の一層の向上（上級免許状の取得）が促進されるようにすることが適当ではないか。
- 同様に、教員の自己研鑽についても、免許制度上の評価において専門性向上が期待できるものについては、上級免許状の取得につながる単位付与の対象に含めることが適当ではないか。
- これらの講習は、受講者のニーズ等に応じて選択が可能となるよう工夫することが必要であり、また、有効期限の満了時に集中的に受講するのではなく、有効期限の間に個々の教員の事情等に応じて、計画的に受講できるようにすることが必要である。また、これらの講習については、上級免許状を授与する上で、適切な内容であるかどうかチェックすることが必要である。

## ⑤ 免許状の失効

- 更新の要件を満たさない場合、免許状は更新されず、当該免許状は失効することとなる。この場合、現職教員については、引き続き教員としての活動を行うことはできなくなるが、これに伴う教員の身分上の取り扱い（例えば、他の職に転任させる、免職とする等）については、任命権者（私立学校の場合は雇用主）の判断によるものとして、免許状の失効とは切り離して考えることが適当ではないか。
- また、中途退職者のように、有効期限内に一定の勤務実績がない者についても、免許状は失効することとなるが、こうした者が、再度、教職に就く機会を幅広く確保することが適当であることから、免許状の再授与の申請を可能とすることが適当ではないか（後述の⑥参照）。

## ⑥ 免許状の再授与の在り方

### 【案１】

- ・ 免許状が失効した場合、理由の如何に関わらず、免許状（前述の１．の案２の場合は、ここでいう「新たな免許状」、下記の案２についても同様）の

再授与の申請を可能とする。

**【案2】**

- ・ 一定以上の勤務実績がないことにより、免許状が失効した者等については、案1と同様とする。
- ・ ただし、適格性の判定により免許状が失効した者については、一定期間（例えば、3～5年程度）を経過するまでは、再授与の申請は認めないこととする。

○ 基本的に免許状の再授与の機会は幅広く確保されることが望ましいが、他方、適格性に問題があるとして免許状が失効した者について、直ちに再授与の申請を可能とすることは、更新制の導入の趣旨に照らし適当でないと考えられることから、再授与については、【案2】の方向を基本として検討することが適当ではないか。

⑦ 免許状の種類ごとの更新制の取扱い

**【案1】**

- ・ 更新制は、全ての普通免許状（専修、一種、二種）について同等に適用する。
- ・ 特別免許状も更新制の対象とし、有効期限を設けるなど、普通免許状に準じた取扱いとする。
- ・ 臨時免許状は、現行と同様の取扱いとする（有効期限3年）。

**【案2】**

- ・ 適格性の判定については、全ての普通免許状（専修、一種、二種）について、同等に適用するが、専門性向上の確認は、例えば専修免許状は対象外とするなど、免許状の種類に応じて差異を設ける。
- ・ 特別免許状及び臨時免許状の取扱いは案1と同様とする。

○ 専修免許状は、一種免許状と比べて高い専門性を身に付けたことを公証する免許状として位置づけられることから、【案1】のように一種免許状と全く同等の取扱いとすることは適当ではないが、専門性の向上が求められる点では他の免許状と変わらないことから、【案2】の方向を基本としつつも、専門性向上のための自発的な取組みを求めることが適当ではないか。

⑧ 複数の免許状を保有する者の取扱い

○ 複数の免許状を保有する者については、更新制の導入により、過重な負担が生じないよう、例えば、適格性の判定は同じ勤務実績を基に行うこととするなど、更新



の際の要件等において、何らかの工夫を講じることが適当ではないか。

### ⑨ 現に免許状を有する者（特に現職教員）の取扱い

#### 【案1】

- ・ 更新制の適用の対象外とする。

#### 【案2】

- ・ 更新制の適用の対象外とするが、現職教員について、一定期間ごとに適格性や専門性向上の確認を行うような仕組みを設けることについて検討する。

○ 現に免許状を有する者に対する更新制の適用については、今回の教員免許制度の改革の趣旨や、更新制の導入の意義、現職教員に対する国民や社会の評価、期待等も考慮しつつ、更新制の具体的な制度設計を踏まえて検討・整理することが適当ではないか。

## 3. 教員免許状の種類の内訳

### (1) 二種免許状の取扱い

○ これまで短期大学が教員養成に果たしてきた役割や、校種によっては、多くの学生が二種免許状を取得し、教員として採用されている実態があること、さらには他校種や他教科の免許状を取得する方策として、二種免許状の活用が期待されていること等を考慮すると、当面、二種免許状は存続させることが適当ではないか。ただし、教員養成・免許制度の改革の趣旨や、近年、一部の校種で二種免許状の取得者や教員採用者が減少していること等に鑑みると、二種免許状の内訳については、今後とも、引き続き検討課題とすることが適当ではないか。

### (2) 専門職大学院の修了者に授与する免許状

○ 教員養成の専門職大学院が設置された場合、修了者に授与する免許状としては、現行の専修免許状とすることや、新たに専門職免許状（仮称）を創設することが考えられるが、これについては、専門職大学院ワーキンググループにおける専門職大学院の制度設計等に関する検討状況を見ながら、検討することが適当ではないか。

## 4. 教職課程の改善・充実

- 大学の教職課程については、教員として必要な資質能力を身につけた学生を送り出すことは大学の当然の責務であるとの認識に立ち、引き続き、組織編成やカリキュラム編成等の面で、各大学の主体的な改善・充実を促していくことが必要ではないか。また、体験活動やボランティア活動など、豊かな人間性や社会性、対人関係能力の育成につながるような教育の充実を図ることが必要ではないか。
- 同様の視点から、教育実習については、教職課程全体を通じた計画的な実施の工夫や、受講要件の明確化、大学の教員と指導教員による連携の強化、事前・事後指導の徹底、受け入れ側の学校の負担軽減、単位付与の際の適切な評価等の点で、一層の改善・充実を図っていくことが必要ではないか。
- 各大学において、教員養成・免許制度の改革の理念を踏まえた教員養成が確実に行われるようにするため、教職課程の認定に係る審査について、審査基準や手続き等の見直しを検討することが必要ではないか。
- 教職課程として認定された課程が、所定の基準を満たしているかどうかを確認するため、教職課程を継続的に評価する仕組み（例えば、課程認定委員会の体制強化や外部評価機関の設置等）について検討する必要があるのではないか。また、この点に関連して、法令や認定基準に違反すると認められる等の場合には、例えば是正勧告や課程認定の取り消し等の措置を行うことを可能とすることについても、検討する必要があるのではないか。

## 5. その他

- 現在、校長及び教頭の資格については、学校教育法施行規則により、専修免許状又は一種免許状（高等学校及び中等教育学校については専修免許状）を有することを原則としつつ、当分の間、下位の免許状でも良いこととされている。今回の教員養成・免許制度の改革の趣旨や、学校や校長の権限・裁量の拡大が見込まれる今後の教育改革の動向等を踏まえると、今後、校長や教頭等については、基本的に専修免許状（及び専門職免許状（仮称））を有することを資格要件とする方向で、検討することが適当ではないか。
- 現在、中央教育審議会の他の部会において、義務教育の在り方や教育課程の基準全体の見直しに係る検討が行われているが、教員養成・免許制度の改革に関わる事項については、他部会における検討等を踏まえ、逐次、本部会として検討することが必要ではないか。

## 平成14年中教審答申の指摘事項と検討の方向性

平成14年の中教審答申の指摘事項	検討の方向性(案)
<p>(1) 教員の適格性のための制度としての可能性</p> <p>ア. 免許状授与の際に人物等教員としての適格性を全体として判断していないことから、更新時に教員としての適格性を判断する仕組みは制度上取り得ない。</p> <p>イ. 更新しない場合の要件は、分限制度の要件と同様となり、敢えて、分限処分と別途、更新制を設ける必要性に乏しい。</p> <p>ウ. 適格性を免許更新の事由にすることにより、却って適切かつ速やかな処分が行われず、分限免職等の適正な運用に支障が生じるおそれがある。</p> <p>エ. 教員についてのみ任期制を一般的な制度として導入する結果となることから、公務員制度における任期制の導入の可否等、制度全体との調整を図ることが必要。</p> <p>オ. 現職教員だけでなく教員免許保有者全体を対象に更新制を導入することは、免許状の授与権者である都道府県教育委員会の事務量が增大する。</p>	<p>○ 教員としての適格性を適切に確認した上で、免許状を授与する仕組みに改めることはできないか。</p> <p>○ 分限制度の要件と更新制の要件とは、切り離して考えることはできないか。また、更新制の導入により、分限制度の適切な運用が進むことが期待できる面もあるのではないか。</p> <p>○ 更新時の適格性の判定は、免許状保有者として求められる最小限必要な資質能力を基準として行うこととすれば、任期制を一般的な制度として導入することにはつながらないのではないか。</p> <p>○ 更新時に、一定以上の勤務実績を求めることとすれば、対象者を限定することは可能ではないか。</p>
<p>(2) 教員の専門性を向上させる制度としての可能性</p> <p>ア. 免許に有効期限を付し、更新時に新たな知識技能を修得させる研修という要件を課すことは、免許取得時に課されていなかった新たな要件を後で課すことになる。 さらに新たな要件を満たすことができないときは資格が剥奪され、職務遂行ができなくなることから、慎重な対応を要する。</p>	<p>○ 教職の特殊性に鑑みれば、免許状保有者に対して、専門性向上のための一定の研鑽を求めることは可能ではないか。 また、更新の要件と専門性向上の確認の関係については、様々な制度設計が考えられるのではないか。</p>

イ. 教員に必要な資質能力を備えていることを公に証明するという免許状の機能から、現職教員にのみ研修を課すことは大きな困難を伴うため、(1)オと同様の問題がある。

ウ. 資格の維持に必要な研修は標準的なものでなければならぬことから、同一資格であれば更新時の研修に人によって差異を設けることは一定の限界があり、研修の内容が画一的にならざるを得ないことから、教員の専門性向上という政策目的達成のためには必ずしも有効な方策とは考えられない。

○ 更新時に、一定以上の勤務実績を求めるとすれば、対象者を限定することは可能ではないか。

○ 講習の内容については、大学等が開設する講習のほか、現職研修も含め多様な受講の機会を用意し、免許状保有者が選択して受講することとすれば、必ずしも画一的な研修とならないのではないか。