

教師の資質能力向上に関する参考資料

令和元年6月10日
文部科学省総合教育政策局教育人材政策課

教師の資質能力向上に関する基礎資料

教師の資質能力向上のための基本的な枠組み

養成・採用・研修等を通じた教師の資質能力向上

●大学における養成が原則

- ・教職課程の認定を受けた学科等において、教科及び教職に関する科目等を修得することにより、採用当初から学級や教科を担当し、教科指導、生徒指導等を実践するために必要な最小限の資質能力を養成

●教職大学院の設置

- ・大学院段階における教員養成課程を充実し、高度かつ実践的な教員養成を行う



●都道府県・指定都市教育委員会等において採用選考試験を実施

●多面的な人物評価の一層の推進

- ・面接試験・実技試験の重視
- ・様々な社会経験等の評価

●都道府県教育委員会等における研修

- ・初任者研修、中堅教諭等資質向上研修 等

●国(教職員支援機構)における研修

- ・各地域において中心的な役割を担う教職員に対する学校運営研修
- ・喫緊の重要課題研修 等

適切な人事管理

●指導が不適切な教員に対する人事管理システムの適切な運用

- 教員評価システム
- 優秀教員表彰

免許更新制

●定期的に最新の知識技能を身につけることで教師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

- 免許状に10年の有効期間を定める

我が国の教員免許制度について

1. 免許状主義と開放制の原則

免許状主義

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)

① 普通免許状
(有効期間10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)

② 特別免許状
(有効期間10年)

③ 臨時免許状
(有効期限3年)

- 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

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

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・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

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の合格

※教育職員検定は、都道府県教育委員会が受験者の人物、学力、実務、身体について行うこととされており、具体的な授与基準等の細則は、都道府県ごとに定められている。

3. 免許状主義の例外

① 特別非常勤講師

多様な専門的知識・経験を有する人を教科の学習に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や活性化を図ることを目的とした制度。**教員免許状を有しない非常勤講師が、教科の領域の一部を担当することが可能**(任命・雇用する者が、**あらかじめ都道府県教育委員会に届出**をすることが必要)。

② 免許外教科担任制度

中学校、高等学校、中等教育学校の前期課程・後期課程、特別支援学校の中学部・高等部において、相当の免許状を所有する者を教科担任として採用することができない場合に、**校内の他の教科の教員免許状を所有する教諭等(講師は不可)が、1年に限り、免許外の教科の担任をすることが可能**

(校長及び教諭等が、都道府県教育委員会に**申請し、許可を得ることが必要**)。

教職大学院（専門職学位課程）制度の概要

1. 教職大学院の目的及び機能

平成19年度に、高度専門職業人養成としての教員養成に特化した専門職大学院として制度化。
(平成20年度から開設)

- ① 学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成。
- ② 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成。

2. 教職大学院の特性(既存の修士課程との違い)

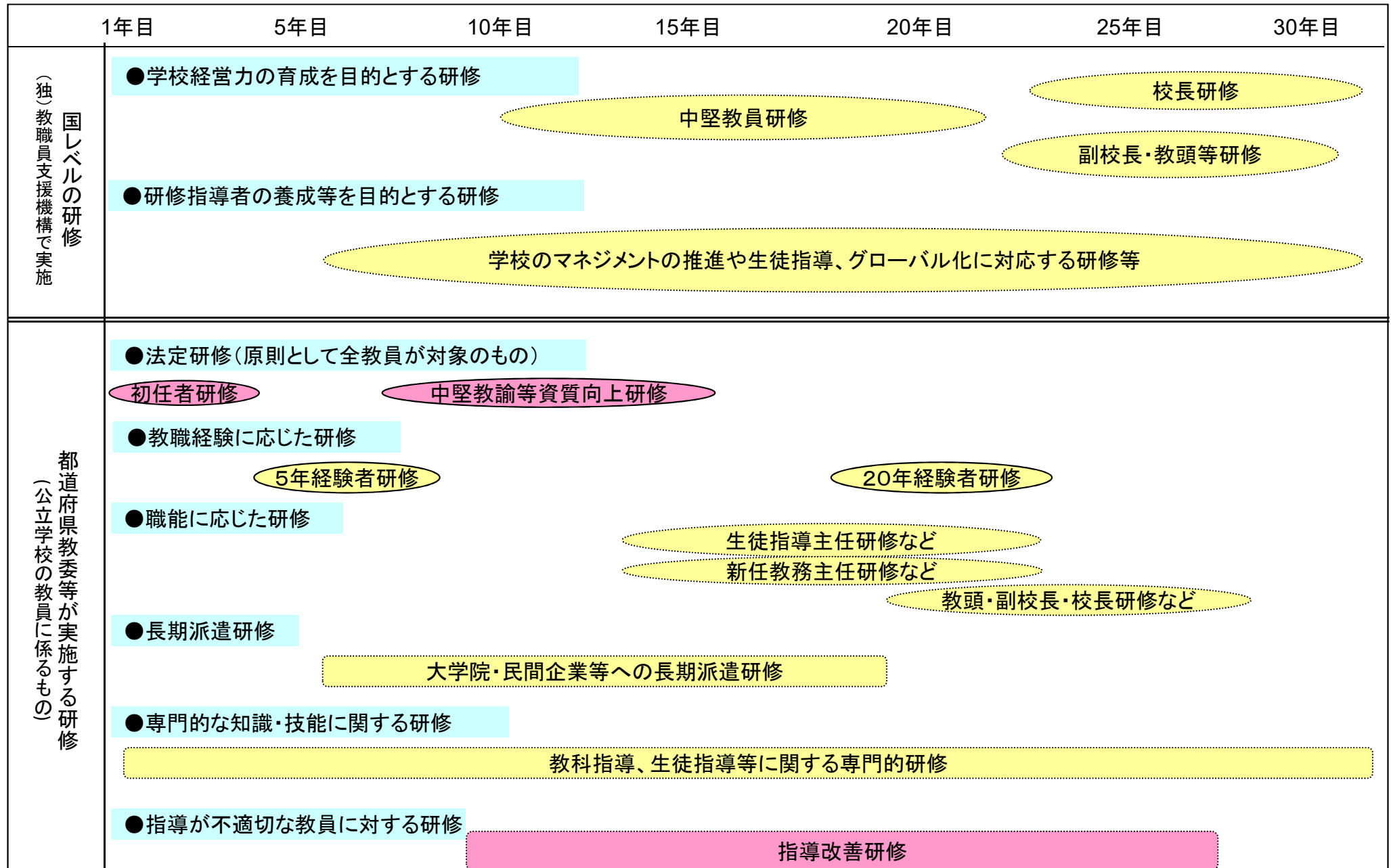
	教職大学院	教員養成系修士課程
修了要件	45単位以上（うち10単位以上は学校等での実習）	30単位以上 修士論文の作成(研究指導)
教員	4割以上は教職経験者等の実務家教員	大半が研究者
授業方法	①事例研究、現地調査、双方向・多方向に行われる討論・質疑応答 ②学校実習及び共通科目を必修とした体系的な教育課程	研究指導が中心
学位	教職修士(専門職)	修士(教育学)

3. 現状

- ① 設置大学数【平成30年度】：54大学(国立大学47校、私立大学7校)
- ② 教員就職率(※)【平成29年3月卒業者】：91.7%
(参考)国立教員養成大学・学部の学部新卒者の教員就職率:67.5%
国立教員養成系修士課程の修了者の教員就職率:54.0%
(※)現職教員学生を除く教職大学院修了者のうち教員に就職した者(臨時的任用を含む)の割合を指す。
- ③ 入学定員充足率【平成30年度】：97.2% (前年度より0.3%減)
- ④ 志願者数【平成30年度】：1,738人 (前年度より6人減)
- ⑤ 入学者数【平成30年度】：1,370人 (前年度より28人増)
(現職教員:669人(49%)学部新卒学生等:701人(51%))

出典:文部科学省調べ

教員研修の実施体系



……法律で実施することが定められている研修

教員免許更新制について

I. 制度の目的

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を目的とし、第一次安倍内閣の教育再生会議の提言を受けて、平成21年4月から施行。

II. 制度の概要

- 2年間で30時間以上の免許状更新講習を受講・修了し、都道府県教育委員会に申請して手続を行うことが必要。
- 平成21年3月31日までに授与された免許状(旧免許状):有効期間なし
 - ・現職教員には、10年ごとに免許状更新講習を受講する義務があり、受講しない場合には免許状は失効する。
 - ・現職教員ではない者が所定の期限を過ぎた場合には、免許状更新講習を受講した後でなければ教育職員になることはできない。
- 平成21年4月1日以降に授与された免許状(新免許状):有効期間10年
更新手続を行わないまま有効期間を経過すると失効する。

III. 免許状更新講習

(1) 開設者

- ・大学
- ・都道府県等の教育委員会 など

例年約9万人が免許状を
更新している

(2) 内容

① 必修領域(6時間)

受講者は、国の教育政策など、省令に定められた全ての事項を受講

② 選択必修領域(6時間) ※平成28年4月1日から導入

受講者は、英語教育や教育の情報化など、省令に定められた事項から自己の興味関心等に応じて選択して受講

③ 選択領域(18時間)

受講者は、大学等が自由に開設する講習の中から任意に選択して受講

公立学校教員の人事評価制度について

(1) 人事評価制度の概要

- 能力・実績に基づく人事管理を徹底し、より高い能力を持った公務員を育成するとともに組織全体の士気高揚、公務能率の向上を通じて、住民サービス向上を図る目的で、平成26年5月、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」（平成26年法律第34号）が成立し、人事評価制度が導入された（平成28年4月1日施行）。
- 教員の能力と業績を適正に評価し、評価結果が処遇上も報われるようにすることは、教員全体への信頼性を高め、頑張る教員を励まし応援していく上で重要。
- 公立学校の教員のうち、県費負担教職員の任命権者は都道府県教育委員会であるが、人事評価については、都道府県教育委員会の計画の下に市町村教育委員会が行うものとされている。（地教行法第44条）

人事評価制度のポイント

- ①「能力評価」と「業績評価」の2つを実施
- ②人事評価の結果は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用される

能力評価

職員が職務を遂行するにあたり発揮した能力を把握

（項目例）責任感、連携・協働姿勢、リーダーシップ（管理職）、知識・技能、企画・計画力、判断力、規律性など

業績評価

職員が果たすべき職務をどの程度達成したかという業績を把握

（項目例）教育成果、工夫改善、効率性、指導育成実績（管理職）、など

※人事評価は、公正に（地公法第23条第1項）、定期的に（地公法第23条の2第1項）行わなければならない。

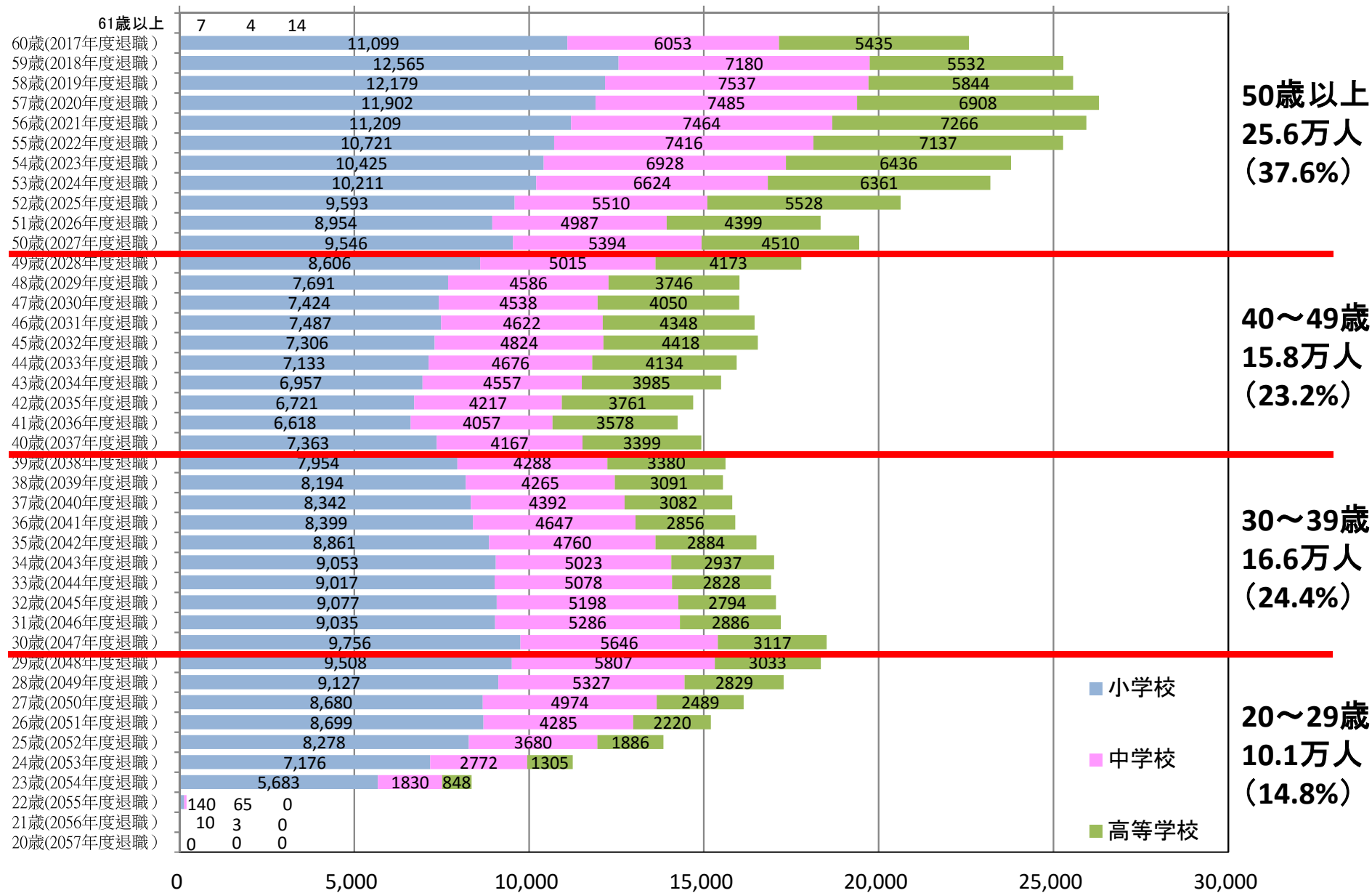
(2) 人事評価結果の活用

- 人事評価結果の活用状況は右の通り。

活用分野	都道府県・指定都市数
昇任	39
昇格・降給	44
勤勉手当	45
免職・降任	21
配置転換	25
研修	35

活用分野	都道府県・指定都市数
人材育成・資質向上等	42
表彰	24
条件附採用期間の勤務状況判定	37
指導改善研修の認定	25
再任用の決定	13

公立学校年齢別教員数(平成29年度)



【小学校】 336,706人 42.6歳 【高校】 149,427人 45.5歳
 【中学校】 195,167人 43.4歳 【合計】 681,300人 43.4歳

※平成29年5月1日現在で在職する正規教員の数(校長, 副校長, 教頭, 主幹教諭, 指導教諭, 教諭, 助教諭, 講師(非常勤講師を除く。))
 ※年齢は、平成29年度末時点

教員免許状の授与件数

(平成29年度)

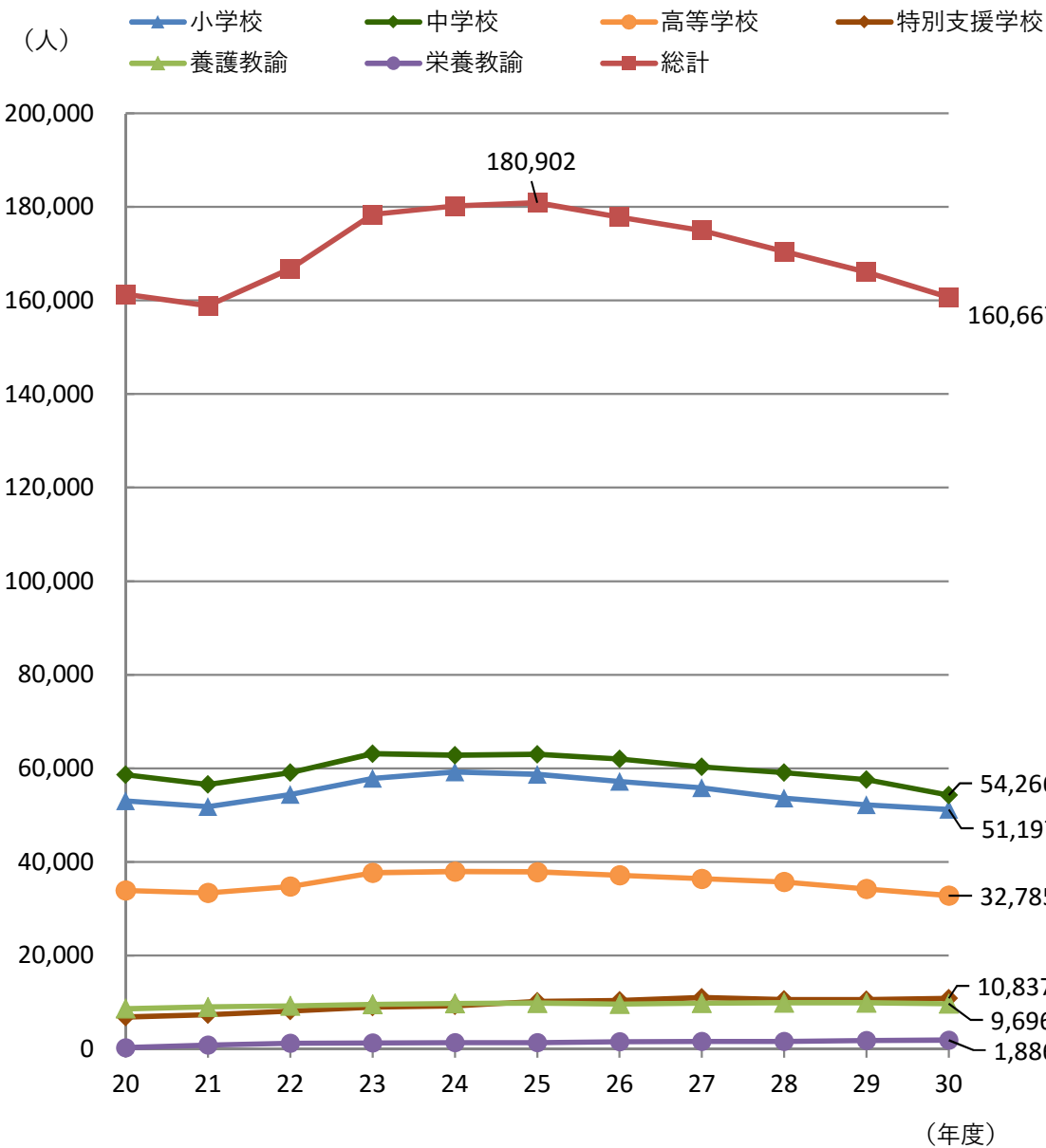
区分	普通免許状				特別 免許状	臨時 免許状	合計
	専修 免許状	一種 免許状	二種 免許状	小 計			
幼稚園	264	18,316	32,312	50,892		208	51,100
小学校	1,701	23,337	3,756	28,794	12	3,426	32,232
中学校	4,740	41,519	2,176	48,435	42	1,895	50,372
高等学校	5,901	54,020		59,921	105	2,289	62,315
特別支援 学校	265	5,023	6,844	12,132		563	12,695
養護教諭	96	2,861	1,096	4,053		113	4,166
栄養教諭	12	1,189	708	1,909			1,909
特別支援学校 自立教科等		44	3	47	10	7	64
合計	12,979	146,309	46,895	206,183	169	8,501	214,853

※平成29年度に授与権者(都道府県教育委員会)から授与された免許状の数

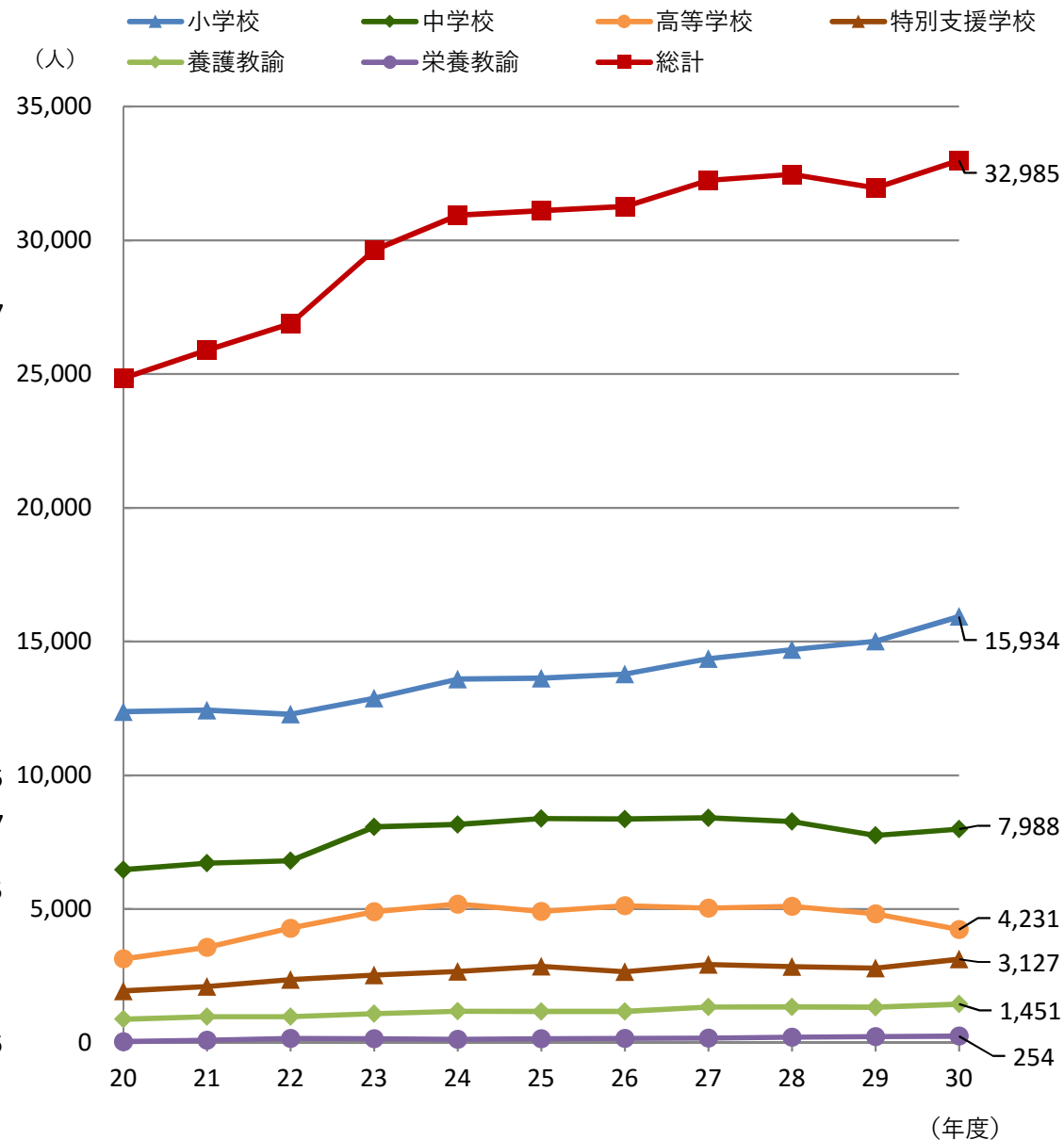
(教育人材政策課調べ)

教員採用試験の受験者と採用者の状況

試験区分別受験者数の推移



試験区分別採用者数の推移



出典：平成30年度公立学校教員採用選考試験の実施状況
 (平成31年4月 文部科学省総合教育政策局教育人材政策課)

教職員研修の実施状況

初任者研修

初任者1人にかかる1週間当たりの校内研修の指導時間(平均) (単位:時間)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
週当たりの指導時間	7.9	7.9	8.1	8.0

初任者1人にかかる校外研修の年間指導日数(平均) (単位:日)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
年間実施日数	18.8	18.8	18.5	18.8

中堅教諭等資質向上研修

中堅教諭等資質向上研修の年間実施日数(平均) (単位:日)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
全体	23.3	23.4	24.1	23.5

教職経験者研修

実施教育委員会数 (単位:教委)

	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	15年目	20年目
小学校	97	79	25	40	65	9	8	5	16	16
中学校	97	79	27	39	63	8	7	4	17	17
高等学校	56	43	11	16	40	5	4	3	7	2
特別支援学校	52	42	11	22	38	5	4	3	9	3

実施平均日数 (単位:日)

	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	15年目	20年目
小学校	5.5	4.3	3.2	4.6	4.7	3.9	5.8	3.0	2.6	2.7
中学校	5.5	4.2	3.1	4.3	4.7	4.0	6.1	3.0	2.5	2.6
高等学校	5.2	4.2	3.3	4.6	4.9	5.2	8.5	3.3	2.3	1.5
特別支援学校	5.5	4.2	2.9	4.1	5.1	5.0	8.5	3.3	2.0	2.0

職階研修

実施教育委員会数 (単位:教委)

	校長	副校長・教頭	主幹教諭	指導教諭
全体 (115教委)	108 (93.9%)	109 (94.8%)	64 (55.7%)	28 (24.3%)

実施平均日数 (単位:日)

	校長	副校長・教頭	主幹教諭	指導教諭
全体	4.1	4.3	2.2	1.9

大学院等派遣研修

実施教育委員会数 (単位:教委)

都道府県 (47教委)	47 (100%)
指定都市 (20教委)	20 (100%)

各学校種別の派遣者数 (単位:人)

	派遣人数										
	教諭等								養護教諭	栄養教諭	合計
	小学校		中学校		高等学校		特別支援学校				
管理職等	教諭等	管理職等	教諭等	管理職等	教諭等	管理職等	教諭等				
大学院	2	382	1	225	1	121	0	59	12	0	803
教職大学院	2	299	1	170	0	77	0	31	4	0	584
教育学研究科	0	76	0	53	1	37	0	27	8	0	202
その他の研究科	0	7	0	2	0	7	0	1	0	0	17
大学専攻科	0	41	0	9	0	1	0	11	0	0	62
大学	0	76	0	48	0	26	0	15	5	0	170
教員養成系学部	0	46	0	35	0	8	0	7	3	0	99
その他の学部	0	30	0	13	0	18	0	8	2	0	71
合計	2	499	1	282	1	148	0	85	17	0	1,035

以上、平成29年度における教員研修実施状況調査より

(参考)一人当たりの研修時間

(平成28年度)

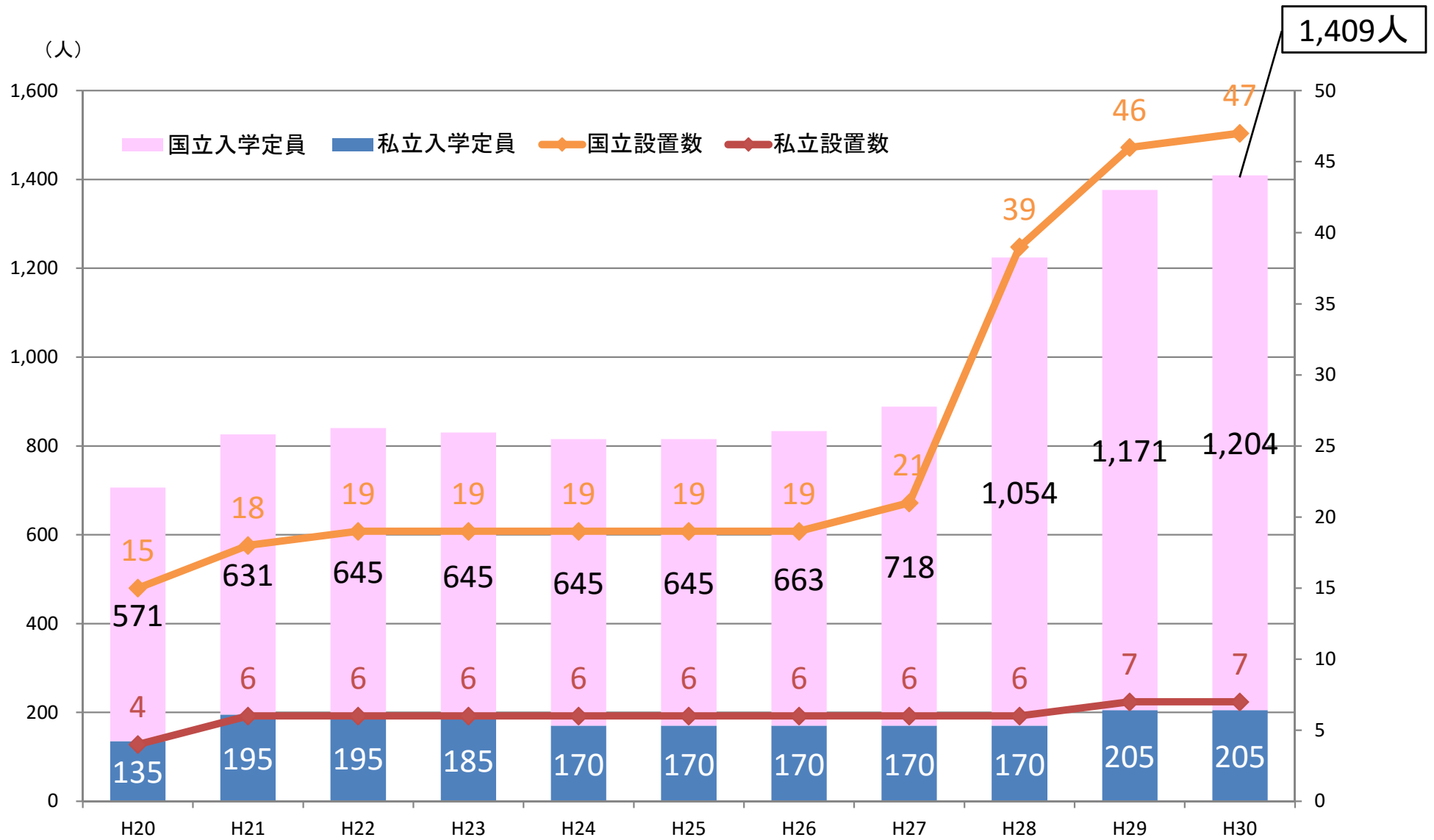
	小学校	中学校
校内研修	0:13	0:06
校務としての研修	0:13	0:12

(平成18年度)(夏季休業期) (時間:分)

	小学校	中学校
校内研修	0:33	0:17
校務としての研修	1:12	0:50

※教諭の平日(勤務日)における1日当たりの学内勤務時間(持ち帰り時間は含まない。)

教職大学院の設置数と入学定員の推移



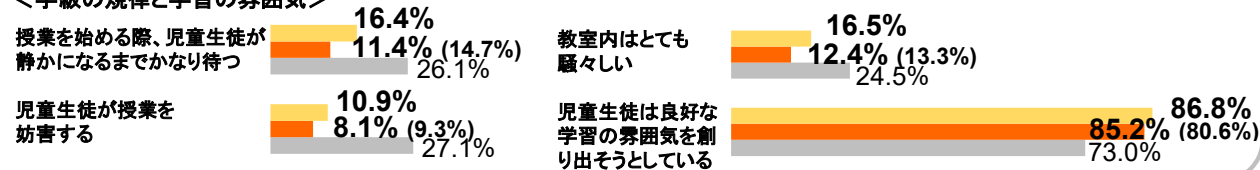
※文部科学省調べ

我が国の教員の現状と課題 - TALIS 2018結果より -

学級において規律が整っており、良好な学習の雰囲気がある。

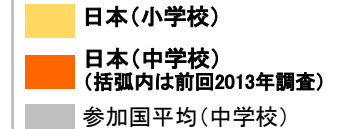
▶ 日本の小中学校教員の回答は、学級における規律や学習の雰囲気についてよい結果を示しており、中学校教員において、前回2013年調査と比べて一層よい結果となっている。

<学級の規律と学習の雰囲気>



TALIS 2018

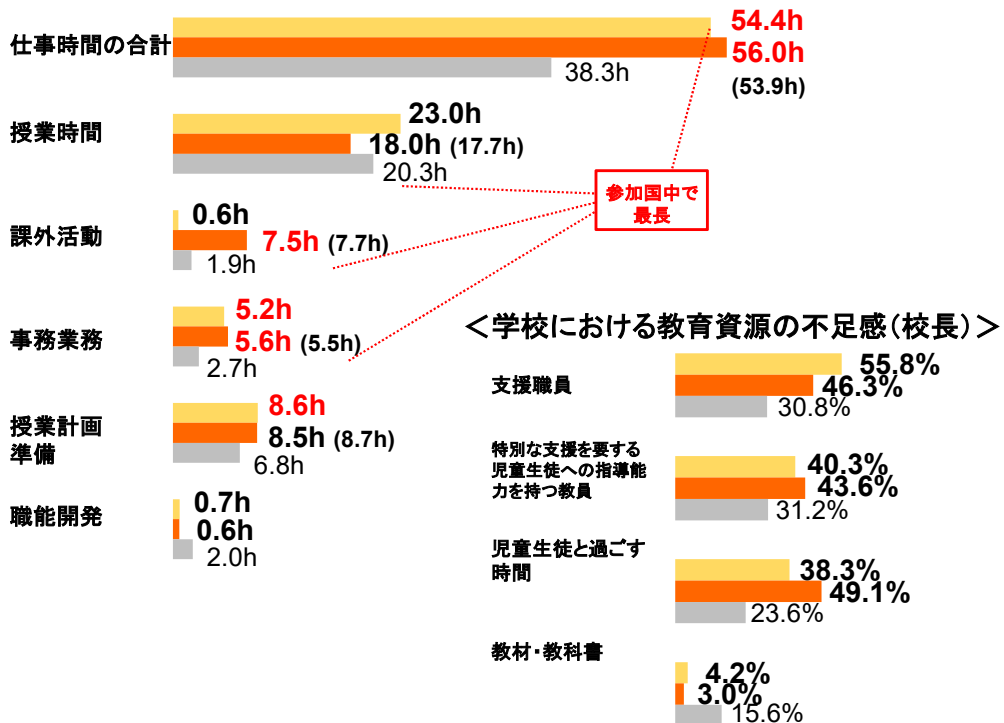
- ・OECD加盟国等48か国・地域が参加（初等教育は15か国・地域が参加）
- ・日本では2018年2月～3月に小学校約200校及び中学校約200校の校長、教員に対して質問紙調査を実施



教員の仕事時間は参加国中で最も長く、人材不足感も大きい。

- ▶ 日本の小中学校教員の1週間当たりの仕事時間は最長。
- ▶ 前回2013年調査と同様に、中学校の課外活動(スポーツ・文化活動)の指導時間が特に長い。一方、日本の小中学校教員が職能開発活動に使った時間は、参加国中で最短。
- ▶ 質の高い指導を行う上で、支援職員の不足や、特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足を指摘する日本の小中学校校長が多い。一方、教材の不足については指摘が少ない。

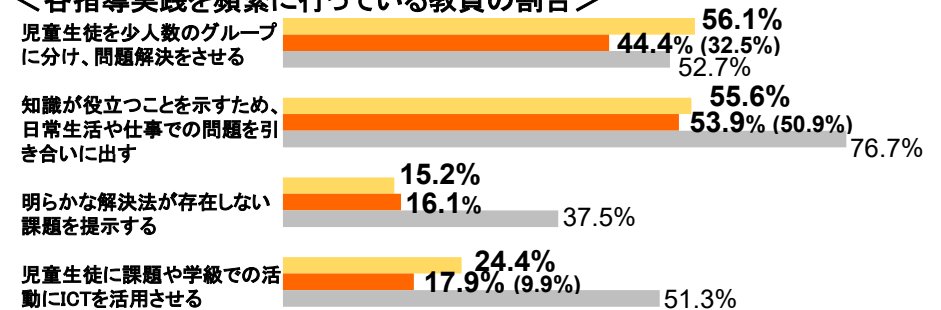
<教員の1週間あたりの仕事時間>



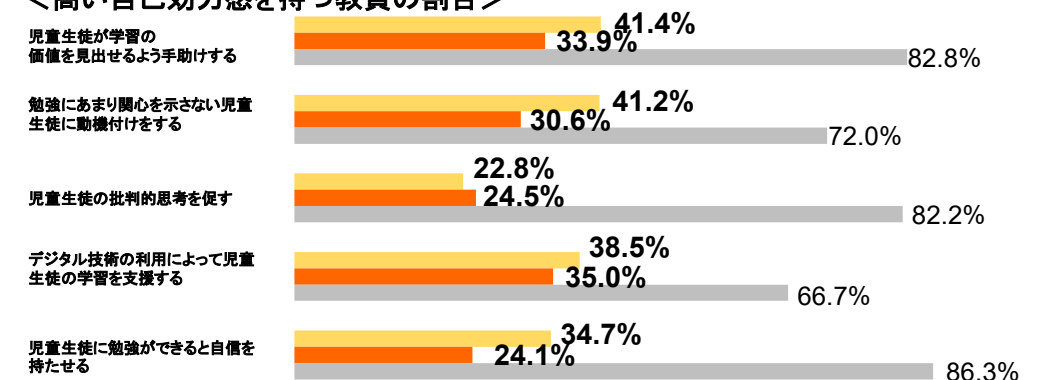
主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善やICT活用の取組等が十分でない。

- ▶ 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善や探究的な学習に関わる指導実践について、頻繁に行う日本の中学校教員の割合は前回2013年調査と比べて増えているが依然として低い。
- ▶ 生徒にICTを活用させることについて、頻繁に行う日本の中学校教員の割合は前回2013年調査と比べて増えているが依然として低い。
- ▶ 児童生徒の自己肯定感や学習意欲を高めることに対して高い自己効力感を持つ日本の小中学校教員の割合は低い。

<各指導実践を頻繁に行っている教員の割合>



<高い自己効力感を持つ教員の割合>



教師の資質能力向上を巡る近年の政策動向

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）【概要】（1/2）

平成27年12月21日

背景

- 教育課程・授業方法の改革（**アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、教科等を越えたカリキュラム・マネジメント**）への対応
- 英語、道徳、ICT、特別支援教育等、新たな課題への対応
- 「**チーム学校**」の実現
- 社会環境の急速な変化
- 学校を取り巻く環境変化
 - ・**大量退職・大量採用→年齢、経験年数の不均衡**による弊害
 - ・学校教育課題の多様化・複雑化

主な課題

【研修】

- 教員の学ぶ意欲は高いが**多忙で時間確保が困難**
- 自ら**学び続けるモチベーションを維持できる環境整備が必要**
- アクティブ・ラーニング型研修**への転換が必要
- 初任者研修・十年経験者研修の**制度や運用の見直し**が必要

【採用】

- 優秀な教員の確保のための**求める教員像の明確化、選考方法の工夫**が必要
- 採用選考試験への支援方策**が必要
- 採用に当たって学校内の年齢構成の不均衡の是正に配慮することが必要

【養成】

- 「**教員となる際に最低限必要な基礎的・基盤的な学修**」という認識が必要
- 学校現場や教職に関する実際に体験させる機会の充実**が必要
- 教職課程の質の保証・向上**が必要
- 教科・教職に関する科目の分断と細分化の改善**が必要

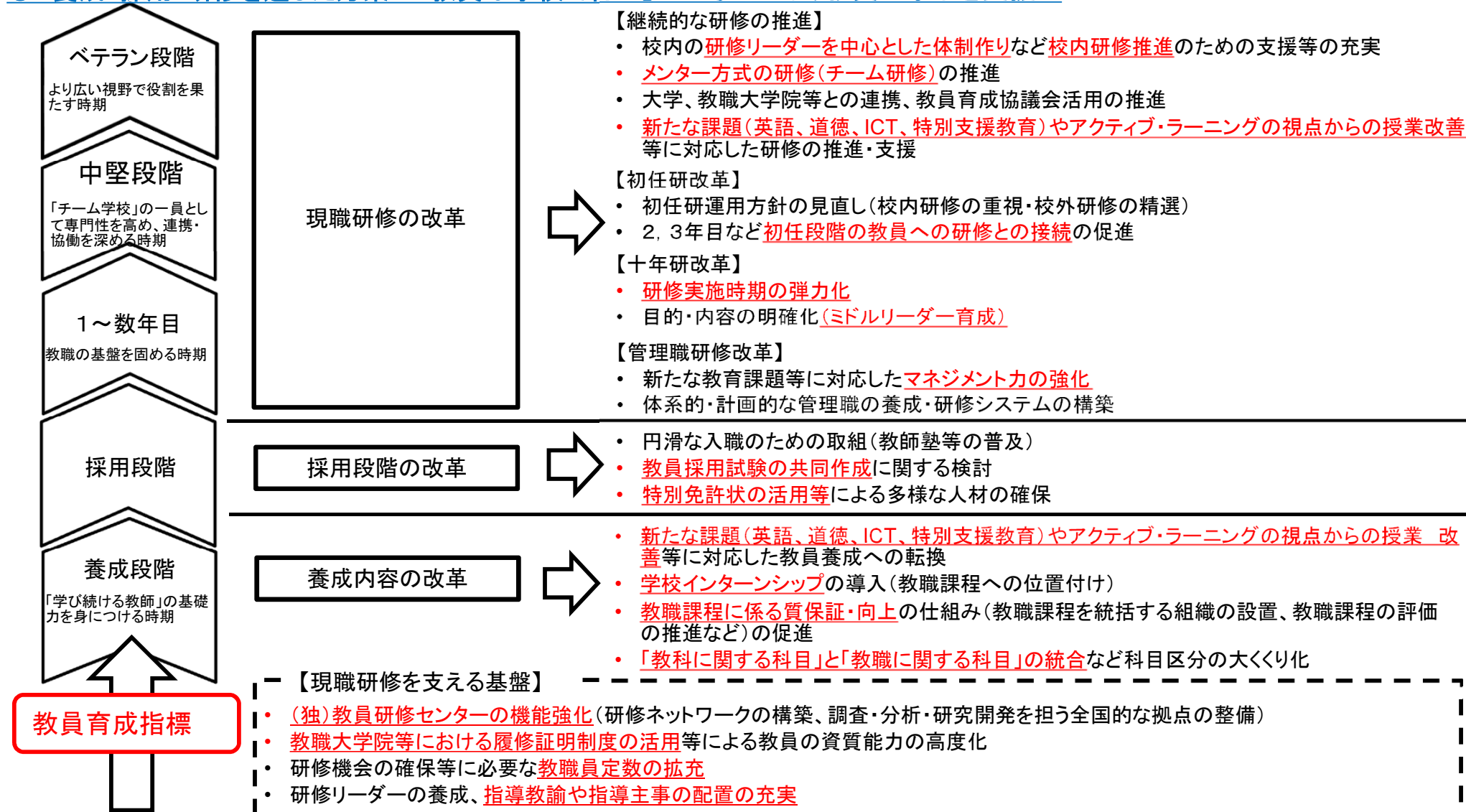
【全般的事項】

- 大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組み**が必要
- 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等の特徴や違い**を踏まえ、制度設計を進めていくことが重要
- 新たな教育課題（アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、ICTを用いた指導法、道徳、英語、特別支援教育）**に対応した**養成・研修**が必要

- 【免許】**義務教育学校制度の創設や学校現場における多様な人材の確保が必要

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）【概要】（2/2）

○ 養成・採用・研修を通じた方策～「教員は学校で育つ」との考えの下、教員の学びを支援～



○ 学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備

- ・ 教育委員会と大学等との協議・調整のための体制(教員育成協議会)の構築
- ・ 教育委員会と大学等の協働による教員育成指標、研修計画の全国的な整備
- ・ グローバル化や新たな教育課題などを踏まえ、国が大綱的に教員育成指標の策定指針を提示、教職課程コアカリキュラムを関係者が共同で作成

教育公務員特例法等の一部を改正する法律の概要①

趣旨

大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に係る新たな体制を構築する。

提言等

- ・**教育再生実行会議第七次提言**「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について」(平成27年5月14日)
- ・**中央教育審議会答申**「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(平成27年12月21日)
- ・**「次世代の学校・地域」創生プラン**(平成28年1月25日大臣決定)



提言の具体化

- 教師がキャリアステージに応じて修得すべき能力を示す**指標を策定**
- 地方公共団体、大学等からなる**協議の仕組みを整備**
- 教師の資質・能力の開発・向上を**国として支援するための拠点の整備**などを提言。

1. 教育公務員特例法の一部改正

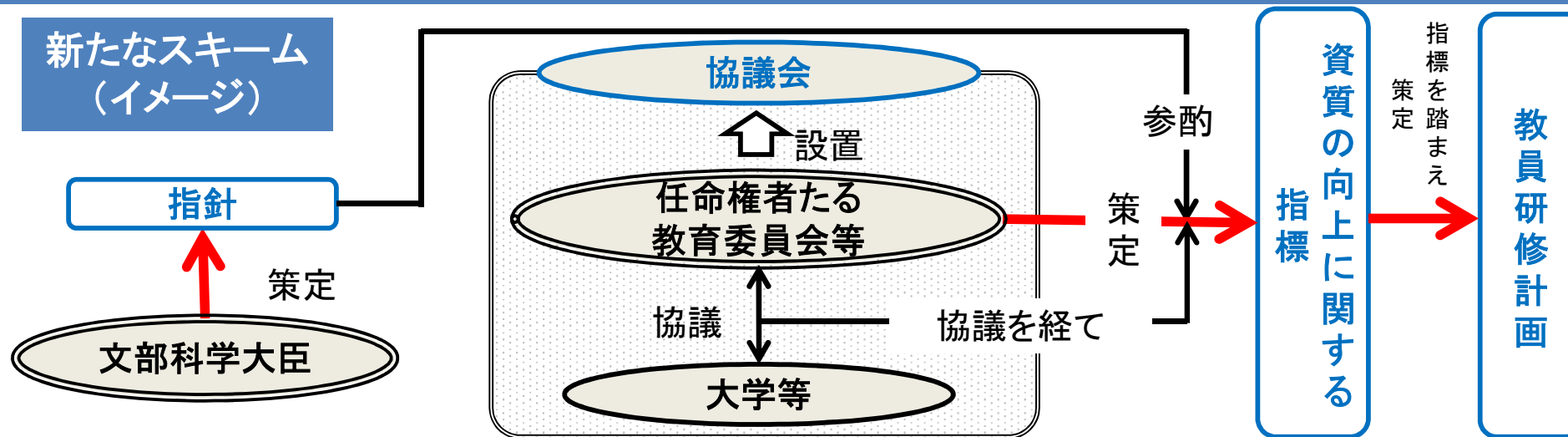
(1) 校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備

- ・**文部科学大臣**は、以下に述べる教員の**資質の向上に関する指標を定めるための必要な指針を策定**する。
- ・**教員等の任命権者(教育委員会等)**は、教育委員会と関係大学等とで構成する**協議会を組織し、指標に関する協議等を行い、指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定める**とともに、指標を踏まえた**教員研修計画を定める**ものとする。

(2) 十年経験者研修の見直し

十年経験者研修を**中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化**を図るとともに、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修とする。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律の概要②



2. 教育職員免許法の一部改正

普通免許状の授与における大学において修得を必要とする単位数に係る科目区分を統合し、外国語の小学校特別免許状を創設する。

3. 独立行政法人教員研修センター法の一部改正

業務に、教職員その他の学校教育関係職員に必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及、任命権者が指標を定めようとする際の助言並びに教員免許更新講習の認定、教員資格認定試験の実施及び教育職員免許法認定講習等の認定に関する事務を追加する(文部科学省からの業務移管)とともに、その名称を「独立行政法人教職員支援機構」に改める。

4. 施行期日

平成29年4月1日(ただし、2. については平成31年4月1日(一部については公布日又は平成30年4月1日)、
3. の一部については平成30年4月1日又は平成31年4月1日)

法律の施行

大学と教育委員会が連携した教員の育成体制を整備した上で、学習指導要領の全面実施に備えることが必要

学習指導要領等

道徳の教科化及び幼稚園教育要領は平成30年度から全面実施予定。
次期学習指導要領は平成32年度から順次実施予定。

教員養成に関する法令改正及び教職課程の認定

教員養成に関する課題

必要単位数が法律に規定されており、新たな教育課題が生じても速やかな単位数の変更が困難

学校現場の状況の変化や教育を巡る環境の変化に対応した教職課程になっていない

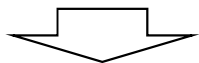
大学教員の研究的関心に偏った授業が展開される傾向があり、教員として必要な学修が行われていない

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について
(平成27年12月中央教育審議会答申)

■教職課程の科目区分の大括り化 ■新たな教育課題等への対応するための履修内容の充実 ■教職課程コアカリキュラムの作成

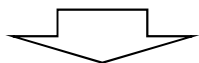
教育職員免許法の改正
(平成28年11月)

■教科の専門的内容と指導法を一体的に学ぶことを可能とする「教科及び教職に関する科目」に大きくり化



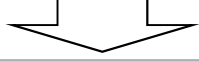
教育職員免許法施行規則の改正
(平成29年11月)

■学校現場で必要とされる知識や技能を養成課程で獲得できるよう、教職課程の内容を充実



教職課程コアカリキュラム
外国語(英語)コアカリキュラムの作成
(平成29年11月)

■全国大学の教職課程で共通的に修得すべき資質能力を明確化
■英語については特に指導法、専門科目についても作成



全大学の教職課程の審査・認定
(平成30年度)

■改正法令及びコアカリキュラムを反映した教員養成の体制が確保されていることを、教職課程を置く全ての大学について審査

教科及び教職に関する科目

教科の専門的内容と指導法を統合した科目など意欲的な取組が実施可能となる

教科の専門的内容の例

・物理学 ・化学
・生物学 ・地学

教科の指導法の例

・学習指導要領における理科の目標と内容
・板書計画や指導案の作成 ・模擬授業

教職課程に新たに加えた内容の例

・小学校の外国語(英語)教育 ・ICTを用いた指導法 ・特別支援教育の充実
・アクティブ・ラーニングの視点に立った授業改善 ・学校と地域との連携
・チーム学校への対応 ・道徳教育の充実 ・学校体験活動 等

教職課程コアカリキュラムの例(各教科の指導法の場合)

全体目標	教科における教育目標等について理解し、学習指導要領の内容と背景となる学問とを関連させて理解を深めるとともに、授業設計を行う方法を身に付ける。
一般目標	具体的な授業場面を想定した授業設計を行う方法を身に付ける。
到達目標	学習指導案の構成を理解し、具体的な授業を想定した授業計画と学習指導案を作成できる。 模擬授業の実施とその振り返りを通して、授業改善の視点を身に付けている。

平成31年4月1日から、認定を受けた1,283校の大学等の
合計1万9,416課程で履修内容を充実させた教職課程の開始

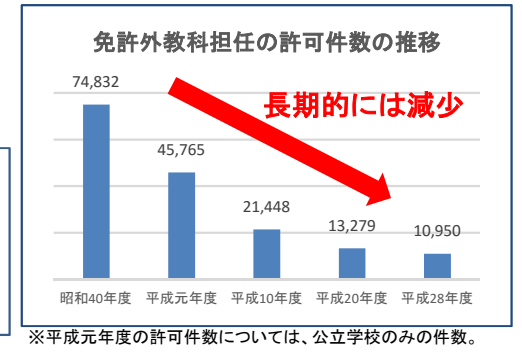
【概要】免許外教科担任制度の在り方に関する調査研究協力者会議報告書

免許外教科担任制度

- ・ある教科の免許状を保有する教師を採用できない場合に、1年以内の期間を限り、都道府県教育委員会の許可により、当該教科の免許状を有しない教師に当該教科の教授を担当させる制度
- ・昭和20年代に免許状を有する教師が全国的に不足する中で導入されたが、現在は 個別の事情により、やむをえず生ずる配置のニーズを適時に調整するために制度を利用
- ・免許外教科担任の許可件数は長期的には減少
- ・中学校では美術、技術、家庭、高等学校では情報や職業に関する教科を中心に、特に小規模校で制度を利用

許可件数の多い上位3教科

【中学校】	【高校】
家庭: 2181件	情報: 1248件
技術: 2146件	公民: 394件
美術: 938件	工業: 336件



対応の方向性

- ・近年の教師の需給の動向や今後の人口減少に伴う小規模校増加の可能性等に鑑み、**免許外教科担任制度は存続**
- ・ただし、**同制度の利用を可能な限り縮小させる**ための取組を行う
- ・どうしても免許外教科担任が必要な場合には、**遠隔教育の利用など、担当教師への支援や研修を充実**

文部科学省の主な対応策

- ①免許状取得要件の弾力化
複数教科の免許状の取得を促進するため、**免許状の取得要件を弾力化**
- ②大学間の連携・協力による養成・研修体制の確保
教員採用数の少ない教科について、**大学間の連携・協力により教職課程を設置する仕組み**を検討
- ③現職教員以外の多様な人材の活用
退職教員、民間の人材等が、適時・適切に教壇に立てるよう、**免許状更新講習の受講の弾力化や特別免許状・臨時免許状を積極的に活用**
- ④免許外教科担任の授業の質の向上
・「遠隔教育の推進に向けたタスクフォース」がまとめた「遠隔教育の推進に向けた施策方針」に基づき、**遠隔システムの活用による免許外教科担任の授業の質の向上**を促進
・免許外教科を担当する教師の資質向上のため、**放送・通信・インターネットによる講習を開発**
- ⑤運用指針の提示
免許外教科担任の運用指針を都道府県教育委員会に示し、**厳格な運用や担当教師への支援等を要請**

教育委員会に期待される役割

- ①複数教科の免許状を有する者への**採用選考等における配慮**
- ②免許状を保有する教員が少ない教科についての**計画的な免許法認定講習の開講及び現職の教員が受講しやすい環境の整備**
- ③複数校兼務を行うに当たっての**兼務発令等の手続きの明確化、計画的・効果的な教員配置への支援**
- ④免許外教科担任への**研修機会の充実及び支援体制の確保**
- ⑤免許外教科担任の**許可の基準等の見直し及びその運用の徹底**

大学に期待される役割

- ①**複数免許状を取得しやすいようにすることや免許法認定講習の開講の協力**
- ②近隣の大学との連携・協力などによる**採用数の少ない教科についての養成・研修機能の強化、効率化**

教育委員会と大学とが
双方の事情とニーズを
踏まえて養成、採用、研修等
について協力