第 140 回中央教育審議会総会（令和 6 年 12 月 25 日） における主な意見について

- 教育課程と公教育の要である教師とが両輪になって、新たな時代の教育を創っていくべく、次期学習指導要領改訂に向けた議論と連動・連携していくことが重要。
- 教師の質と量を確保するため、養成・採用・研修の在り方について、制度的に抜本的な検討が必要ではないか。また、教師人材の裾野を一層拡大するとともに、現代課題に対応していくため、免許制度についても、二種・一種・専修という免許種の区分や、免許取得に要する単位数等も、これからのふさわしい在り方を議論すべき。
- 現下の教育課題に対して、現状の教職員集団で十分なのか。社会人等の民間の力を一層活用していくべきではないか。令和 4 年 12 月の答申以降、様々な取組が進んできているが、今一度、制度の根本に立ち返り、抜本的に考える時期に来ているのではないか。
- 教師人材の量的な確保と質的な確保は喫緊の課題であり、“タテとヨコの改革”と言える。多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方の検討にあたっては、入職ルートが多様化を推進する方策についても併せて検討が必要。
- 特別免許状の更なる活用推進に向けて、学生時代に免許を取得していなくても、社会人になってから教員免許を取得しやすくなる仕組み等を総合的に検討していくべき。加えて、他の職業と比べて教職が魅力的と感じられるような環境整備の一層の推進も必要。
- 現行の教職課程や教員免許制度の在り方自体を改めて見直し、教育現場における課題に応じた科目の充実を図ると同時に、一人でも多くの優秀な学生が教壇を目指してもらえるよう、教職課程における単位数の見直し等も検討することが必要。
- 教職生涯を通じた学びにおいて、理論と実践の往還の真の実現が求められる。理論の実践化と実践の理論化、この双方が重要であり、理論に裏付けられた実践的な指導力の育成を図る必要がある。目の前にいる子供をしっかりと見つめ、その子供の良さや課題

を見抜き、支援策を迅速・的確に講じる。その際、経験と勘ではなく、科学と根拠という“二つのK”の視点からの手立てが重要となる。こうしたスキルアップのためには、教材観・子供観を磨き、それを基盤とした教育的なタクトの感度を高めていく必要があり、ロボットではなく高度専門職である人の教師だからこそできるものと言える。

- 令和4年12月の答申で示された改革の方針を、一気に加速させていく必要がある。同答申の後、生成AIをはじめとした先端技術の発達等もあり、教師の役割の転換や、大学での教員養成の段階からの学びの転換も必要となる。
- 質の高い高度専門職である教師が指導することで、次期学習指導要領の理念や趣旨の徹底が図られる。二つの諮問は車の両輪であり、両者の議論を連動させ、議論を深め、高めていくことが重要。
- 子供たちの情報活用能力の抜本的向上を図るため、授業改善はどうあればよいかは、教育課程的にも教育方法的にも検討が必要。教員養成の段階で、そのような力が学生に身に付く教職課程・免許制度になっているか。さらに、大学での教員養成の指導環境が学校現場と同様に、GIGAスクールの環境になっているのかも併せて検討すべき。
- 教師の忙しさの背景には、紙媒体をはじめとした事務的な雑務が多くあることが一因。文部科学省、各自治体、管理職等が思い切って削減していく努力が必要であり、有能な質の高い人材が学校現場に残り続けてもらえるような仕組み・働き方の改善は急務。
- 教師の精神疾患による休職率が高いという調査結果が出たが、教育現場において児童生徒の現状や課題が理解されていないことも関連しているのではないかと。普通免許状の取得に当たって修得を要する単位において、児童生徒の「心身の発達」だけでなく、不登校やいじめ等の具体的な現状・課題を履修していくことが重要。養護教諭が対応するというのではなく、教諭全体で児童生徒を育む姿勢が必要。教職課程に学校保健の観点を加え、児童生徒の健康についての基礎知識を知ってもらうことは、教室の運営をスムーズにするだけでなく、教師のストレスを減らしていく上でも役に立つのではないかと。
- 研修については、教育委員会が実施する研修や大学での研修のほか、教育系学会や任

意研修団体による研修も重要な役割を果たしてきた。管理職も含め教師がモチベーションを高めて学び続ける必要があり、こうした教育系学会や任意研修団体による支援も重要。

- 質の高い教師集団を形成するためには、教師が余裕のある環境の中で前向きに学んでもらう必要がある。そのため、令和6年8月の答申で示された働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善の実現は、引き続きメインストリームとして進めていくことが重要。
- 民間の社会人活用は、質の高い教師集団の形成に有効。しかし、外部人材が教育現場にスムーズに入っていくためには、免許制度の改正だけでなく、現場での運営面の工夫、外部人材をチームに迎えて協力し、授業を進める体制をどのように構築していくかも検討が必要。
- 企業で教育分野に貢献したいと思っている人は一定数存在しており、教職経験はその後の職務にも有用なものとなる。しかし、具体的にどこから手をつけて、どのように進めてよいかを悩んでいる企業も多い。このため、企業と学校のマッチングを行うような機関の活用策についての検討も重要ではないか。
- 教師の努力だけに頼ってはいは、どこかで破綻してしまう。経済界を含む広いセクターの人材を活用し、教育の質を高めていく具体的な方策についても、議論を深めていくべき。
- 教師には、専門性、人間性、使命感等が必要。現在、教師の負担感が問題となっているが、質の高い教職員集団の形成により、結果的に子供と向き合う時間が確保でき、負担感をなくし、モチベーションを高めることにつながるのではないか。また、頑張っている教師を評価し、処遇に反映し、モチベーションを高めることも、質の高い教職員集団を形成につながると考える。
- 質の高い教職員集団を形成するには、教師の養成・採用、入職後の資質向上のための方策だけではなく、学校のリーダーシップ、ガバナンス、合意形成、信頼関係に基づく職場環境や人間関係の構築が必要であり、そのための方策も重要。

- 質の高い教職員集団の形成にあたっては、例えば、フリースクール等の不登校の子供を支えている方など、意欲のある民間の力をどう取り込んでいくかも検討していくべき。

第 144 回（令和 6 年 10 月 1 日）及び 145 回（12 月 6 日） 教員養成部会における主な意見について

- 次期学習指導要領に向けてカリキュラムが変わる中で、教師がどうあるべきか、現行の免許制度の在り方でよいのか。令和 4 年 12 月の答申以降、様々な取組が進んできたが、制度の根本に立ち返って、改めて抜本的に考える時期にきているのではないか。
- 教職課程の在り方、多様な専門性や背景を有する社会人等の教職への参入促進、教師の質を維持・向上させるための採用研修の在り方など、重要かつ広範な論点があり、制度の根本に立ち返った議論の深掘りが必要。
- 次期学習指導要領に向けた議論が始まるにあたり、その議論と連携しながら、教師の質と量を確保するための養成・採用・研修の在り方について、制度の根本に立ち返って検討すべき。
- これまでの改革で様々なことができるようになってきているが、制度としては可能でも、実態が進まないのであれば確認が必要ではないか。
- 高等教育改革が進む中、そうした改革の流れの中で教員養成をどう位置付けていくかも含め、教員養成の在り方を検討していくことが必要。

(1) 教職課程の見直しについて

- 学習指導要領改訂に合わせて、コアカリキュラムや、教科の専門的事項の区分の見直しが必要。
- 教員養成フラッグシップ大学の成果を明らかにし、好事例を発信していくべき。
- 今後の教員養成において、教員の質の向上を目指しつつ、多様な背景を持つ多くの人材に教師を目指してもらう方策は喫緊の課題。教員養成フラッグシップ大学の先導的な取組の成果や知見を踏まえ、教育課程や免許制度の在り方自体を改めて見直し、教育現場における課題に応じた科目の充実を図ることが重要。一人でも多くの優秀な人が教職を目指してくれるよう、場合によっては単位数の見直し等も検討する必要がある。

- 教職課程や免許取得にあたって、理論と実践の往還をどのように位置付けていくのか、根本的な議論が必要ではないか。
- 理論と実践の往還の真の実現が急務。理論の実践化と実践の理論化が必要。単に学んだ理論を学校現場で実践することのみならず、教師が自らの実践を理念に基づいて省察していく。目の前にいる子供を見つめ抜いて、課題を明らかにし、その解決に向けた手だてを迅速・的確に講じることができることが重要。経験と勘ではなくて、科学と根拠に基づく手だて、すなわち、理論に裏付けられた実践的指導力が重要。
- 教師の中心を授業等の本丸に置けるようにする。多様な子供たちの可能性を引き出す学習環境のデザインとアセスメントが重要になってくるが、まずは好事例をこの部会でも共有できるとよい。
- 教員養成の開放性の原則が謳われる中、教員養成系大学は何を担い、何によって質を担保するのかという議論が必要。
- 大学毎に学生の特性・興味が異なるとともに、地域の課題も異なる。このため、教員養成に関するカリキュラムの柔軟性は重要。一方で、教職の理念をしっかりと理解している大学ばかりではない現状もあり、一定程度の質保証としてのコアカリキュラムは必要であり、バランスが重要。
- 教員側が準備したカリキュラムではなく、学生自身が新たな科目等を含めどうつなげていったのかというような、学生視点での連携の検証は重要。
- 現状、教員免許を取得するためには単位数が多く、取らなければならない授業という形になってしまっており、自ら選択・判断し、意思決定するようなカリキュラムとなっていないのではないか。学習者本位で、自律した学びを自らデザインしていくというような教師像、教員の資質能力を高める授業デザインが重要。
- 一人一人の学生が科目の中で、何を学んで、他の科目と何をつなげて、あるいは教育実践の現場体験とどのようにつなげていったかのデータが、各大学で充実していく

ことにより、カリキュラムデザインを作っていくことができるのではないか。

- 高度専門職である教師には、幅広い教育データを利活用し、それに基づく適切な指導を行っていく能力が今後必要となるのではないか。

(2) 教員免許制度の在り方について

- 教師人材の裾野を一層拡大していくため、免許取得のハードルを下げることも視野に、幅広い学部・学科の優秀な学生に一人でも多く教壇を目指してもらいたい。
- 18歳人口の減少、採用者の減少を見据え、教員養成の仕組みをどうしていくかイメージをきちんと持つておくことが必要。今後、地方において、複数の学校種を行き来することが想定される。また、特別支援学級や通級指導にも対応できるよう、特別支援の知識も必要になる。こうした観点から複数の免許状を持つことは重要。
- 教師に求められる資質能力は多様化。そうした中、教科をベースにした免許でよいのか。一種免許状からの単位の積み上げを前提とした専修免許状でよいのか。二種・一種・専修という免許の在り方がよいのか。現代課題に対応するにあたって見直しが必要。
- 小中一貫、中高一貫、小学校の教科担任制など多様化が進む中、今の免許の形でよいのか。
- 小学校の専科指導に対応して二種免許状が出せるようになったが、あくまで現行の課程認定の仕組みの中でできる範囲での話であり、総点検が必要。これからの教師の質、それを担保する免許、課程認定の在り方について考えていくことが必要。

(3) 地域の教師人材の確保について

- 地方の教師の成り手不足は深刻。地域枠の事業が始まったが、当該事業を行っている大学だけでなく地域全体の取組に拡大していくことが重要。
- 地方の国立の教員養成系大学が、近隣の他の大学へ、免許科目の提供ができるような制度設計をしていくべき。

- 地域の中で、国公立大学がうまく連携しながら新たな課題に対応するべく、必要な教職科目を取れるようにしていく議論が必要なのではないか。

(1) 採用段階の方策について

- 教員採用選考の共同実施により、教師に求められる資質能力について、その問題の質や手法によって明確化していくことができるのではないか。
- 採用倍率の低下が質の低下につながっているのか。教師の質をどうモニタリングしていくか工夫が必要。出身地、学歴、キャリア等を分析することも重要。

(2) 研修段階の方策について

- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について、現場での浸透状況など進捗状況の検証・再点検が必要。
- 子供の学力テストの点数等の数値化できるものだけでは教師の質を評価することはできない。かつて素晴らしいとされた授業が今も素晴らしいとは限らない。教師には、教育課題や学習環境の変化を踏まえて常に探究する姿勢が求められ、研修という場を含めて学び続けているという事実が重要。
- 生涯学び続ける教師を育成する観点から、学部4年間だけで育成するのではなく、専門職としての、現職教師が学びやすいサポートが必要。
- ICT環境の充実を踏まえ、オンライン等を活用した授業が増えてくることが見込まれる。その際、他の教師と一緒に授業に参加し、教師の研修を兼ねた授業が実現できるのではないか。
- 教職に就いた後も教師自身が主体的な学習者として探求心を持ち続けて、挑戦し続ける姿勢を育むことが不可欠。学校現場に入ってから継続的な自己研鑽や試行錯誤をより促す仕掛けが求められる。
- 質の高い教師の育成に向けては、教職生涯を通じて学びをアップデートし続けていくことが必要。若手や中堅教師の研修・学び直しも重要であり、教員養成大学が役割

を果たすことについても期待。

(3) 学校管理職のマネジメント力について

- 大量採用に伴い若い教師の割合が増えている中、これらの教師が近い将来、学校経営・運営の中核を担うことを鑑み、教師の資質能力が一層問われてくると認識。校長になってからではなく、中堅段階から高度専門職としてスキルアップを進めることが必要。
- 今後、教師が多様化していく中、管理職のマネジメント力は重要。教師としての経験だけでは経営は難しい。管理職となるにあたって、それを応援できるような手順を担保することが必要。

(4) 教職大学院での学び直し・指導の質向上について

- 令和6年8月の答申では、教師を学びの専門職として位置付けた。学び続けるにあたって、教職大学院での学び直しはますます重要になってくる。他方、学校現場が教職大学院への派遣を出ししぶる傾向もあり、自治体側に派遣のインセンティブを与えることも視野に入れてもよい。
- 現職教員の学び直しの場合であるとともに、社会人が教員になりたいと思ったときに、教職大学院がリカレント教育の場として機能することも必要。教職大学院が多様な人材を輩出できるような場となることは、多様な子供たちに対応できる教員を輩出していくことにつながるのではないかと。
- 教師の高度化を行っていくことが必要。修士取得者は少なく、教職大学院を活用し、学び続ける、学び直しとともに、高度化していくことも重要。
- 教職大学院の学びの内容について、現場の実践ばかりで、新たな気づきを与える学びにつながっていないのではないかと。また、学びの内容の多様化を想定した場合、博士課程との接続も視野に入れる必要があるのではないかと。
- 教職大学院における実務家教員の養成が必要。また、教職大学院の上に博士課程を置くことは難しくなっているが、博士号も取れるような環境整備が必要。

- 教職大学院等の教員養成については、実務家教員の質の担保も含め、新たな制度の導入も考えることが必要ではないか。
- 教師自ら主体的に目標を設定し、振り返りながら能力育成を行うとともに、教職大学院のみならず、養成段階も含めた教職生活を通じた学びにおいて、理論と実践の往還の実現が急務。

(1) 教員資格認定試験の在り方について

- 教員資格認定試験については、合格者に教職員支援機構で作成している研修動画を視聴することを推奨している。そういった研修動画を活用することで、教職に興味関心を持ってもらえる人を増やしていくべき。

(2) 社会人等の教職への参入促進方策について

- 社会人の教員免許取得の多様な在り方が必要。教職大学院で社会人が免許を取得することはできないか。それにあたっては、働きながら学べること、カリキュラムの窮屈さの解消が必要。例えば、社会人が入学を希望する場合に、教員資格認定試験に準ずるような入学試験を設け、一種免許の取得を簡易化する仕組み、あるいは、特別免許状の期間を延長できるような仕組み等も検討すべきではないか。
- 技術革新が急速に進む中、現下の教育課題に対して現状の教職員集団では不十分。民間の力を活用していくべきではないか。例えば、国から認証を受けた民間団体が、本採用前の選考や、配置後の研修を担い、2年間の配置・研修の後、二種免許状相当を与える仕組みを導入してはどうか。
- 多様な専門性を高めるとともに、それを踏まえ、多様なキャリアパスを選択できるようにしていくことが重要。
- 教師の入職方法が多様化する中、一般の採用枠に何が期待されているのか、それぞれの役割を明確にしていくべき。
- 免許は所有しているが、教員にならない学生や、企業や公務員として勤めてから教員になりたいと考えている学生も一定数いる。こういった免許を保有している学生へ

のアプローチも重要。

(3) 特別免許状の更なる活用促進について

- **特別免許状の活用等による外部専門人材の活用は引き続き推進していくことが必要。**
改めて制度や審査基準、プロセス等の周知が重要。今般のアスリートの入職支援は、オリンピック等を任用する場合に加配措置が行われ、現状の人員体制にプラスして専門人材を活用できるという点で高く評価。
- 多様な教職員集団の形成・高度化に向けて、特別免許状の活用は推進すべき。

(3) 社会人等が教師として勤務する際の任用形態について

- デジタル技術も活用しながら、フルで働くだけでなく、働きたい時に働く、働ける時に働くような多様な働き方を認めていくことが、多様な子供の多様なニーズを満たしていくことにもつながるのではないか。
- 児童生徒数が減るから教師の数もその分減るという議論にはならない。多様な教職員集団をマネジメントしたり、若手が増えている中で質を担保したりするにあたって、教師の数は一定必要。
- 教師の専門性のミニマムは何なのかについて、議論が必要。それを踏まえ、教師の担う業務を見極め、負担軽減を図っていくことが重要。
- 地域人材をはじめ、学校を取り巻く支援人材とつながっていくことが重要。その際、教員養成大学が一助となればよい。
- 学校現場では、GIGA スクール構想の推進により最新のクラウド技術が導入されている。学校現場に出た際のこととも考え、教員養成も同様の環境下で行われることが重要。