

令和7年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業  
(時代の変化を踏まえた教職課程や免許制度の  
在り方等についての調査研究)

仕 様 書

令和7年2月6日  
文部科学省総合教育政策局教育人材政策課

## 1. 事業名

令和7年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業  
(時代の変化を踏まえた教職課程や免許制度の在り方等についての調査研究)

## 2. 目的

新たな知識や技術の活用により社会が加速度的に大きく変化する中、我が国が将来に向けて更に発展し、繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が不可欠である。こうした人材育成の中核を担うのが学校教育であり、中でも教育の直接の担い手である教師の資質能力を向上させることは最も重要である。

教師が備えるべき資質能力としては、これまでも繰り返し提言されてきた不易の資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力などを備えることなどが求められている。

また、「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について」(令和6年12月中央教育審議会諮問)にもあるとおり、少子化やAI等の技術革新が進む中で、子供一人一人の能力を最大化する教育の重要性や、教師に求められる役割の転換を踏まえれば、教師にはより一層、質の高い人材を十分に育成・確保していく必要がある。

これらのことを踏まえると、教師人材の質の向上と入職経路の拡幅を推進し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速することが必要であることから、時代の変化を踏まえた教職課程や免許制度の在り方等について検討を行うため、大学、教育委員会、民間教育事業者等へ委託を行い、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けた多様な教師人材の養成・確保等に関する調査研究を実施する。

## 3. 成果物

「7. 委託内容」に関する成果報告書について、それぞれ「5. 納入期限」に示す期限までに、「6. 納入先」に示すメールアドレス宛に電子データにより提出すること。

## 4. 委託期間

契約締結日 ～ 令和8年3月31日

## 5. 納入期限

- ・調査内容(1)①に関する報告書 令和7年6月30日
- ・調査内容(2)に関する報告書 令和7年7月31日
- ・上記以外に関する報告書 委託期間の終了まで

## 6. 納入先

東京都千代田区霞が関3-2-2 文部科学省総合教育政策局教育人材政策課  
E-mail: kyoikujinzai@mext.go.jp

## 7. 委託内容

多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成するに当たっては、様々な経験や背景を有する社会人を積極的に学校現場に取り込んでいくことが重要である。しかしながら、令和5年度の公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の採用者全体に占める民間企業等経験者の割合は4.5%と決して高いとはいえない。

我が国において、学部在籍時に教職課程を履修していない社会人が教員免許を取得して教師になろうとする場合、①大学院での専修免許状の取得、②教員資格認定試験の合

格、③特別免許状の取得などの方法がある。

このうち①大学院での専修免許状の取得については、現行の教員免許制度においては、修士課程修了レベルの専修免許状を取得するためには、教職課程認定を受けた単位を 83 単位（幼稚園教諭については 75 単位。以下同じ。）修得する必要があるところ、このうち学部レベルの一種免許状の取得に係る要修得単位数である 59 単位（幼稚園教諭については 51 単位。以下同じ。）については、我が国においては学部段階で修得した科目の単位と大学院段階修得した科目の単位は互換性がないことから、改めて教職課程認定を受けている学部において修得する必要がある。したがって、学部在籍時に教職課程認定を受けている科目の単位を修得していない場合は、まずこの 59 単位を学部において修得したのちに、大学院での学修により専修免許状を取得する必要がある、通例、大学院の標準修了年限である 2 年に加えて更に 1 年（合計 3 年）の在学が必要となっている。

しかしながら、教職への転職を検討・希望している社会人にとって、そのための免許取得に当たって 3 年の在学を要することは、時間的・経済的にも比較的大きな負担となることが想定される。

こうした状況を踏まえ、特に学部在籍時に教職課程を履修していない社会人等の教職への参入促進方策の検討に当たって、以下の（１）及び（２）の調査研究を行うこと。

#### （１） 諸外国における社会人が教師になる方法等に関する調査

上記を踏まえ、我が国において学部在籍時に教職課程認定を受けている科目の単位を修得していない社会人が、大学院での短期間の学修により教員免許の取得が可能な制度を検討するに当たり、類似の制度を有する諸外国の例に関する以下の①～③の調査を行うこと。なお、調査を行う中で判明した特筆すべき内容については、文部科学省とも相談しつつ、最終報告の内容に含めること。

- ① 社会人（教員養成課程を履修していない学士号取得者や転職者等）を対象とした大学院における短期間（１～２年間）の教員養成プログラム（以下単に「プログラム」という。）の履修によって教師資格の取得が可能な制度が存在するイギリス（主にイングランドを調査対象とする）及びオーストラリアについて、以下の項目に関する調査を行う。また、本調査結果を踏まえ、文部科学省において本調査研究とは別に作成している諸外国（イギリス及びオーストラリア）の教師の養成における社会人参画の仕組みや状況に関する資料について、内容の事実誤認や資料に付加すべき情報等があれば、必要に応じて加除修正する。

#### （調査項目）

- ・プログラムのカリキュラム（対象者、具体の科目内容・学修内容、カリキュラムの修了に必要な単位数、修了までに要する期間、修士との関係性（当該プログラムを終えることで修士を取得できるのか等）、研究や論文執筆が必要であるか等）
- ・プログラムの修了と教師資格の取得との関係性（当該プログラムの修了により教師資格が取得できるのか、別途国や州が行う試験に合格する必要があるのか等）
- ・授業形態（対面、オンライン、オンデマンド、授業時間、どのような形式で授業が進められているか（単に知識を学ぶことが中心の授業なのか、受講者同士でのディスカッション等が中心の授業なのか等）等）
- ・金銭的な負担（授業料等）
- ・プログラムにより年間で教師資格を取得している人数
- ・学部段階、大学院段階での学修と取得できる免許状の関係性及びその考え

方（※）

※ 我が国においては、学部段階と大学院段階ではその学修内容に質的な差があるとの考え方に立脚し、免許状の法的効力（指導できる範囲等）は変わらないものの、学部での単位修得と学士の学位により取得できる一種免許状と、一種免許状の取得に必要な単位に加えて修士課程での単位取得と修士の学位により取得できる専修免許状とが別個に存在している。

イギリス、オーストラリアの両国においては、我が国のように学部と大学院段階で教師資格は分かれておらず、1種類しか存在しないところ、どのような考え方や仕組みで、学部段階での学修により取得できる教師資格と大学院段階での学修により取得できる教師資格とが同一とされているのか、我が国の免許制度の考え方との対比も行いつつ、その考え方等について調査する。

② 諸外国（①で調査を行うイギリス及びオーストラリアを除く。）において、教師資格を持たない社会人が教師資格を取得して教師として働くための制度があるかについて調査するとともに、当該制度に関する以下の項目についても調査を行う。

- ・ 具体的な制度の内容
- ・ 教師資格の取得に要する期間
- ・ 金銭的な負担（授業料等）
- ・ 年間で当該制度により教師資格を取得している人数

③ 教師資格を取得するに当たって修士課程を修了する必要があるフィンランドについて、学部及び大学院での教師養成課程における以下の項目に関する調査を行う。

- ・ 学部及び大学院それぞれの教師養成課程の内容（具体の科目内容・学修内容、課程の修了に必要な単位数、修了までに要する期間、学部段階と大学院段階の学修内容の関連性等）
- ・ 授業形態（対面、オンライン、オンデマンド、授業時間、どのような形式で授業が進められているか（単に知識を学ぶことが中心の授業なのか、受講者同士でのディスカッション等が中心の授業なのか等）等）
- ・ 研究指導や論文指導の実態（指導体制、研究や論文執筆に係る期間、大学等の授業として単位化されているか、何年次に行われるのか等）

（2） 我が国における教職を希望する社会人等に関する調査

学部在籍時に教職課程認定を受けている科目の単位を修得していない社会人が大学院での短期間の学修により教員免許の取得が可能な制度を検討するに当たり、我が国におけるニーズや制度設計の検討に当たって留意すべき事項などを把握するため、以下の①及び②について調査を行うこと。

① 我が国において教職への転職を希望する社会人について、以下の項目に関する調査を行う。なお、調査に当たっては、我が国全体での教職への転職希望者について推計ができるよう、アンケート等を用いて予算の範囲内で妥当な規模に対して調査を行うこと。

- ・ 教職への転職を希望しているか
- ・ 年齢
- ・ 性別

- ・現在の職種
- ・教員免許を所有しているか
- ・大学で教職科目を取得している又はしていたか

② 教職への転職を希望する社会人が、教師に転職する上で、又は教員免許を取得する上で懸念していることや妨げになっていること、現行制度等に対して新たに希望すること等について調査を行う。

## 8. 調査方法

- (1) 文献調査、ヒアリング
- (2) アンケート

## 9. 事業規模

事業規模は 10,000 千円を上限とする。

## 10. 応募者に求める要求要件

### (1) 要求要件の概要

- ① 本委託事業に係る応募者に求める要求要件は、「(2)要求要件の詳細」に示すとおりである。
- ② 要求要件は必須の要求要件と必須以外の要求要件がある。
- ③ 「\*」の付してある項目は必須の要求要件であり、最低限の要求要件を示しており、技術審査においてこれを満たしていないと判断がなされた場合は不合格として落札決定の対象から除外される。
- ④ 必須以外の要求要件は、満たしていれば望ましい要求要件であるが、満たしていなくても不合格とならない。
- ⑤ これらの要求要件を満たしているか否かの判断及びその他提案内容の評価等は、「令和7年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業審査委員会」において行う。なお、総合評価落札方式に係る評価基準は別添総合評価基準に基づくものとする。

### (2) 要求要件の詳細

#### 1 調査業務の実施方針

##### 1-1 調査内容の妥当性、独創性

- \* 1-1-1 仕様書記載の調査内容について全て提案されていること。〔仕様書に示した内容以外の独自の提案がされていれば望ましい。〕
- \* 1-1-2 偏った調査内容となっていないこと。

##### 1-2 調査方法の妥当性、独創性

- \* 1-2-1 調査の抽出・分析手法が妥当であること。〔分析手法に事業成果を高めるための工夫があれば望ましい。〕
- \* 1-2-2 調査項目・調査手法が明確であること。

##### 1-3 作業計画の妥当性、効率性

- \* 1-3-1 作業の日程・手順等に無理がなく目的に沿った実現性があること。〔作業の日程・手順等が効率的であれば望ましい。〕

#### 2 組織の経験・能力

##### 2-1 組織の類似調査業務の経験

- 2-1-1 過去に教職課程や免許制度の在り方等に関する類似の調査を実施した実績があればその内容に応じて加点する。

## 2-2 組織の調査実施能力

- \* 2-2-1 事業を遂行する人員が確保されていること。
- 2-2-2 幅広い知見・人的ネットワーク・優れた情報収集能力を有していれば望ましい。
- \* 2-2-3 事業を実施する上で適切な財務基盤、経理能力を有していること。

## 2-3 調査業務に当たってのバックアップ体制

- 2-3-1 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組み立てられていれば望ましい。

## 3 業務従事予定者の経験・能力

### 3-1 業務従事予定者の類似調査業務の経験

- 3-1-1 過去に教職課程や免許制度の在り方等に関する類似の調査をした実績があればその内容に応じて加点する。

### 3-2 業務従事予定者の調査内容に関する専門知識・適格性

- \* 3-2-1 調査内容に関する知識・知見を有していること。
- 3-2-2 調査内容に関する人的ネットワークを有していれば望ましい。

## 4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標

### 4-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組

- 4-1-1 以下のいずれかの認定等又は内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けていれば加点する。

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定（えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業）又は一般事業主行動計画策定（常時雇用する労働者の数が100人以下のものに限る）
- 次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく認定（くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）
- 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定

## 5 賃上げを実施する企業に関する指標

### 5-1 賃上げの表明

- 以下のいずれかを表明していれば加点する（いずれかを応募者が選択するものとする※1）。

- 5-1-1 令和4年4月以降に開始する入札者の事業年度において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※2」を大企業においては3%以上、中小企業※3等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。

- 5-1-2 令和4年以降の暦年において、対前年比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※2」を大企業においては3%以上、中小企業※3等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。

※1 経年的に賃上げ表明を行う場合、賃上げ表明を行う期間は、前年度に加点を受けるために表明した期間と重ならないようにすること。

※2 中小企業等においては、「給与総額」とする。

※3 中小企業とは、法人税法（昭和40年法律第34号）第66条第2項、第3項及び第6項に規定される、資本金等の額等が1億円以下であるもの又は資本等を有しない普通法人等をいう。

## 1.1. 検査

受注者による業務完了（廃止）報告の内容が、契約の内容及びこれに付した条件に適合するものであるかは、発注者が確認することをもって検査とする。

## 1 2. 守秘義務

受注者は、本調査業務の実施で知り得た非公開の情報を第三者に漏洩してはならない。

受注者は、本調査業務に係わる情報を他の情報と明確に区別して、善良な管理者の注意義務をもって管理し、本調査業務以外に使用しないこと。

## 1 3. 届出義務

受注者は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定など技術提案書に記載した事項について、認定の取消などによって記載した内容と異なる状況となった場合には、速やかに発注者へ届け出ること。

## 1 4. 賃上げを実施する企業に関する指標に係る留意事項

発注者は、受注者が賃上げを実施する企業に関する指標における加点を受けた場合、受注者の事業年度等（事業年度及び暦年をいう。）が終了した後、表明した率の賃上げを実施したことを以下の手法で確認する。

- ・ 5-1-1 の場合は、賃上げを表明した年度及びその前年度の法人事業概況説明書の「10 主要科目」のうち「労務費」、「役員報酬」及び「従業員給料」の合計額を「4 期末従業員等の状況」のうち「計」で除した金額を比較する。
- ・ 5-1-2 の場合は、給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表の「1 給与所得の源泉徴収票 合計表 (375)」の「A 俸給、給与、賞与等の総額」の「支払金額」欄を「人員」で除した金額により比較する。

※ 中小企業等にあつては、上記の比較をすべき金額は、5-1-1 の場合は「合計額」と、5-1-2 の場合は「支払金額」とする。

加点を受けた受注者は、確認のため必要な書類を速やかに発注者に提出すること。ただし、前述の書類により賃上げ実績が確認できない場合であっても、税理士又は公認会計士等の第三者により上記基準と同等の賃上げ実績を確認することができる書類であると認められる書類等をもって代えることができる。

上記の確認を行った結果、加点を受けた受注者が表明書に記載した賃上げ基準に達していない場合又は本制度の趣旨を意図的に逸脱している場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式において所定の点数を減点するものとする。詳細は従業員への賃上げ計画の表明書裏面の（留意事項）を確認すること。

なお、確認に当たって所定の書類を提出しない場合も、賃上げ基準に達していない者と同様の措置を行う。

また、受注者は、経年的に賃上げ表明を行う場合、事業年度単位か暦年単位かの選択を前年度又は前年から変えることによって、前年度等に加点を受けるために表明した期間と、当該年度等に加点を受けるために表明した期間が重なり、賃上げ表明の期間と加点を受ける期間との間に不整合が生じることとなるため、賃上げ表明を行う期間は、前年度に加点を受けるために表明した期間と重ならないようにしなければならないことに留意すること。

## 1 5. 子会社、関連企業に対する利益控除等透明性の確保

再委託先が子会社や関連企業の場合、利益控除等透明性を確保すること。また、再委託費以外のすべての費目においても、受託者の子会社や関連企業への支出に該当する経費については、再委託費と同様の措置を行うか、取引業者選定方法において競争性を確保することで、価格の妥当性を明らかにすること。

1 6. 取引停止期間中の者への支出の禁止

再委託先や事業費による支出先に取引停止期間中の者を含めないこと。

1 7. 協議事項

この仕様書に記載されていない事項、または本仕様書について疑義が生じた場合は、文部科学省と適宜協議を行うものとする。