

諮問を踏まえ議論が必要と考えられる事項と基本的な考え方（案）

（8月7日時点版）

教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方

（１） 採用の在り方

- 教師の年齢構成に起因する大量退職に伴う大量採用を主な要因として、近年、採用倍率は低下傾向にあるが、今後の全国的な教員採用の需要や採用倍率はどのように変化していくと考えられるか。
 - 採用面（需要）での増加要因としては、特別な支援を必要とする児童生徒の増加による教職員定数の増加、大量退職に伴う大量採用が続く中での正規教員の採用数の増加、中学校の 35 人学級など教職員定数の改善による採用数の増加などが考えられる。一方で、採用面での減少要因としては、児童生徒数の減少に伴う教職員定数の自然減、中長期的な定年退職者の減少に伴う採用数の減少などが想定される。
 - 志願者（供給）の増加要因として、働き方改革の推進、処遇改善、指導・運営体制の充実等による教職の魅力向上、入職経路の拡幅、採用選考の改善による受験者の増加などが考えられる。一方で、志願者の減少要因としては、少子化に伴う大学進学者数の減少、生産年齢人口の減少に伴う人材獲得競争の激化などが想定される。
 - これらを踏まえると、今後、全体として見れば、中長期的に採用者数が減少していく方向に入ると見込まれるものの、志願者数を一定に保ったり、これまで以上に増やしていくことが容易な状況ではなく、採用倍率が自然に回復するわけではないと考えられる。引き続き、教職志願者を獲得するための取組を継続することが重要であると考ええる。
- 生産年齢人口が減少する社会にあっても、できるだけ多くの優れた人材が教職を志願するよう、教職に関心を持つ人材のすそ野を広げるためには、どのような取組が必要か。

- 多くの方に教師を目指してもらうために、働き方改革を含め、教師の魅力をいかに高めていくかを検討していくことが必要。教職員定数の改善や支援スタッフの充実など、教師を取り巻く環境のさらなる充実が不可欠。併せて、そういったことの社会的な理解も必要。
- 就職氷河期の世代の採用等を鑑みて、教師の中途採用の拡大や、民間企業に在籍しながら学校に勤務するというような形態も視野に入れていく必要があるのではないか。
- 高校生に教職の魅力に直接触れるような体験を積極的に提供するなど、早期の人材獲得戦略も進めていくべき。また、教職の魅力発信や教師人材の確保にあたっては、地域特性も踏まえながら、きめ細かく対応していくことが必要。
- 教師は他の公務員だけでなく、他職種と同じ市場で人材獲得競争をしているという現実を前提に、採用戦略を設計する必要がある。教師の採用広報を教育委員会だけに委ねることには限界があり、国と地方が一体となった広報戦略が必要。あわせて、教職は将来を創造する人材を育成する中核的な職業であり、国主導で教職の社会的意義を再発信することも必要ではないか。
- 幼稚園では、人手不足等の要因により、採用試験を受ければすぐに採用されるという場合も多い。早期離職者も多く、採用に当たってのマッチングが重要である。
- 教師になった者に対する、大学院段階における奨学金返還免除について、成果の検証が必要ではないか。その上で、学部段階における教師になった者への奨学金返還支援について、自治体独自の取組における成果の検証も含めて、期待される効果について詳細な調査分析が必要ではないか。

○ 教員採用選考について、幅広くできるだけ多くの受験者を得るための現状の取組や効果、これからの教師に求められる能力の観点から、今後どのような改善が求められるか。

- 日程の早期化について、一部に効果を疑問視する声もあるが、特に教育学部以外の学部出身者が多く受験し、他業種との争奪戦の影響が強いと思われる中学校や高校の新卒受験者が、横ばいもしくは低下傾向にあるということから、引き続き重要。

○ 教員採用選考の工夫改善の一環として検討されている第一次選考の共同実

施の意義や課題について、どう考えるか。

また、第一次選考の共同実施について、養成・採用・研修を通じた教師人材の質保証という観点からどのように位置づけ、どのように進めていくことが望ましいか。

- 教員採用選考の第一次試験の共同実施により、各都道府県において単独で実施している現状と比べ、①複数の自治体が問題作成に参画することによる試験内容の質の向上、②第一次選考の問題作成に係る負担軽減による第二次選考における人物・実践力重視の丁寧な選考の実施、③教員採用選考に係る教師や教育委員会事務局職員の作業の合理化や経費の削減による児童生徒への対応や学校運営などの業務への注力などの点においてメリットがあると考えられる。
- 統一試験方式では、教員採用試験の結果の統計分析等が精緻化され、その結果がエビデンスベースでの教員研修や養成段階の大学の教育の改善にも役立つのではないかと。
- 一方、統一試験方式においては、試験合格者の流動性が高まることから、各教育委員会にとっては採用予定者数を見込みにくくなることや、採用選考の複数回実施へどう対応するかなど、今後各自治体の状況等を踏まえて検討すべき課題もある。

（２） 現職教師の能力向上

- 意欲ある現職教師が、日々の業務の中でも研修等の自己の資質能力等を高められる機会を得られるよう、働き方改革を始めとして、「学び続ける教師」を支える環境整備をどのように行っていくべきか。

- 教職生涯を通じた能力形成のためには、校務 DX を含め、教師が生き生きと働くことのできる環境づくりが重要であり、制度改正に加えて、教職の価値とやりがいについて情報発信が求められる。
- 学校現場の教師が学べる時間・環境を作る上で働き方改革の実行が不可欠。管理職がしっかりとその業務が必要かそうでないかを判断して進めるということが重要。
- 養成段階を超えて、現職教師や教職志望の社会人等が学びたいときに学びたいことが学べる環境づくりが必要であり、そのため、経済的負担の軽減、研修等定数の拡充、有給もしくは無給での研究・研修休暇（サバティカル）制度等を

検討する必要がある。

- 教員研修を実効的に行うためには、移動時間も含めた研修のための時間の確保、教員が安心して研修に参加できるような校内の人員配置、現場のニーズに即した実践的で役立つような研修内容の充実、多様な状況にある教師に対する継続した学びの支援が必要ではないか。
- 研修実施権者は任意研修団体の活動に対して財政的な支援や研修先としての認定など、任意研修団体の積極的な活用を図ることが必要ではないか。また、任意研修団体の質や機会の担保のため、Plant 上の登録制度なども考えられるのではないか。
- 臨時的任用教員の担当業務などを把握しながら、必要な研修のあり方を検討することも今後の課題ではないか。
- 幼稚園教諭については、入職後の研修参加の意欲を高めるための処遇改善等の方策についても検討する必要があるのではないか。
- 教師が研修や育児等で休暇を取得する場合も、経験豊富な退職教師等がスポットで授業をカバーしてくれる、日本型の「サプライティーチャー」の仕組みを今後検討していくべきではないか。

- 現職教師の研修は、基本的には各教育委員会の権限と責任に基づいて実施されているが、これからの教師に求められる能力の観点から、共通的に身に付けるべき知識や教師としてのコアとなる能力を担保する必要性について、どのように考えるか。また、より研修の実効性を担保するためには、ICT の活用を含めどのような方策が考えられるか。

- 特別な配慮を要する児童生徒への対応、非違行為を含む教師としての倫理感及び危機管理能力、ICT に関する授業・校務の能力、教科・領域に関する知識や指導技術、教師組織としての協働体制、児童に対する深い理解、保護者との信頼関係の構築・連携など、教師には多様な力が必要とされている。こうした複合的なニーズに応えるためには、単発の研修だけでなく、体系的・段階的な学びの保障が重要。
- 理論の実践、実践するための理論はいずれも重要であり、キャリアの中でいつでもそれらを実証できる場が用意されているというのが教師の強み。その強みを生かす研修方法というのも考えていくべきではないか。

- デジタルを活用した教員養成については、初任者研修等の入職後の教師の育成にも積極的にこれらは活用されていくべきではないか。
- Plant の改善と活用促進として、管理職による承認プロセスや研修報告の簡素化、教員・管理職ともに研修履歴を簡単に確認できるように仕組みの整備・改善、任意団体の研修も含めた幅広い研修の登録、AI などを活用した研修のリコmend機能の実装、教育委員会による研修計画の PDCA サイクルへの研修履歴情報の活用などが考えられるのではないか。
- 幼児教育を専門とする担当者を配置している教育委員会と、そうではない教育委員会では、研修の持ち方に差があったり、小学校との接続の部分に関しても重要性の認識に開きがある。また、架け橋プログラムを充実させていくためにも教育委員会において幼児教育を担当する人を配置することが重要ではないか。
- 併せて、幼稚園の多くが私立学校であることを踏まえ、入職後の教師の資質能力の維持・向上にあたっては、幼稚園団体と養成校が緊密に連携していくことが重要ではないか。
- 教師の研修を支える園長やリーダーについても不足しており、広く他の学校種の校長やリーダーとのつながりや幼児教育全体を考えていくことのできる場づくり、仕組みが必要ではないか。

- 研修履歴を活用した「対話に基づく受講奨励」について、現場の状況を踏まえ、さらに実効的な仕組みとしていくために、どのような課題や改善策があるか。

学校組織の教育力や課題対応力を最大化させるために、校長等を始めとした学校管理職のマネジメント能力の強化をどのように進めていくべきか。

- 校務 DX 等の推進など校務の改善を進め、「対話と奨励」や研修を行うための十分な時間の確保をする必要があるのではないか。
- 対話に基づく受講奨励が、「受講奨励」にウエートがかかっており対話が必ずしも十分でないということがあるのではないか。学びに向かっていくためには、同僚とのやり取りを含め、動機づけになるような豊かな気づきを醸成するような人間関係が重要である。
- 「対話と奨励」の質の向上に向けて、丁寧な制度周知や研修の実施、ガイドラインや支援ツールの提供も必要ではないか。
- 管理職に対する研修は、自前主義から脱し、民間等の外部のリソースを積極

的に活用するなどして、プロジェクトマネジメントとチェンジマネジメントの両輪が回せるよう、国の予算も含めた支援が必要ではないか。

- 子供主体の新たな学びの実現や、多様化・複雑化する教育課題への対応等を踏まえ、教師一人一人の高度化が重要となる中で、現職教師の学び直しの中核的な場となる教職大学院等について、教師の育成を行う中でどのように戦略的に位置づけ、活用していくべきか。

- 学習観・指導観の転換及び学校課題の多様化・複雑化も踏まえて、教職大学院で育成すべき実践力について再検討すべきではないか。これからの学校において指導的な役割を担う教師の実践力とは、自らの実践や教育課題に対する理解と改善・解決を志向し、探究的・研究的に取り組むことのできる資質能力として整理できるのではないか。自ら設定した課題に対する実践的で臨床的な探究力・研究力（教育臨床研究力/教育実践研究力）が、教師としての課題解決力の基盤を形成すると共に、教職生活を通して学び続ける教師を支えるものとなるのではないか。
- 教職大学院を活用して、多様な社会人等が教職につくルートを拡大する観点、また現職教師が新たに他校種や他教科等の免許を取得できるようにする観点から、教職大学院における学部段階に相当する教職課程の履修が容易になる方策を講じることを検討すべきではないか。
- 実習等の教職大学院での学びを、他校種の免許取得にも活用できるような制度の在り方も検討すべきではないか。

- 現職教師の学び直しを促進するため、教職大学院等での学ぶ機会の拡充に向けてどのような方策が考えられるか。

- 様々な事情で教職大学院での学修機会を利用できない現職教師もいる。在職しながら教職大学院で学修できるよう、オンライン教育の活用、研修等定数の拡充、経済的支援、これらをパッケージ化した在職型の教職大学院進学支援制度の創設などが必要ではないか。
- 研修等定数を活用した大学院の派遣研修があるが派遣数は少なく、より多くの教師が柔軟かつ主体的に学べる環境づくりやキャリアの途中で学び直す機会を設けることは重要ではないか。

- 教職大学院における教育研究の充実や指導の質の確保に関してどのような課題があり、どのような改善が考えられるか。

- 学校課題の多様化をふまえ、教職大学院においては、
 - ・教科だけでなく、教育課題に対応した得意分野を形成・伸長することができるよう、体系的で深みのある専門教育を、大学院生の選択によって受けるようにすること
 - ・それぞれの大学の特色や教育委員会との連携を踏まえて、専門科目群を構成し、特色化を図ること
 - ・大学院生が専攻した分野（得意分野）を専修免許状に表示する仕組みの充実と活用を図ることなどが考えられるのではないか。
- 現職の教師の教職大学院における学びは、自校での課題を自ら課題として抽出し、自分の学びを自分で決定して、それを省察して研究すること（自律的に学びをデザイン）が重要ではないか。
- 現行の教職大学院では、実践力・即戦力の養成を強調しすぎているのではないか。実践力を捉え直すとともに、実践課題を探究し、省察した成果を研究的な論文としてまとめるということも必要ではないか。
- 教職大学院における指導者をはじめとする教員の養成や、教員研修の担い手である大学教員の質向上に資するべく、共同教育課程の活用も含め博士後期課程の設置を推進していくべきではないか。