

幼児教育作業部会で検討すべき論点と今後の方向性（案）

（令和 8 年 1 月 28 日時点版）

1 社会の変化や学習指導要領の改訂等も見据えた教職課程の在り方

【教員養成部会 論点整理（抜粋）】

- ✓ 現在の教員免許制度が担保している教師養成の質を落とすことなく、「高度専門職業人」、また「学びに関する高度専門職」である教師の質向上と量的確保の両立を目指す必要があるのではないか。

（1）教職課程の在り方

- ✓ 免許取得者の教員就職の現状に鑑みると、教職課程の在り方を見直して教員免許を取得しやすくすることや、実際に教員採用試験に向かうよう支援する大学等の取組の差についても考えていく必要があるのではないか。
- ✓ 学習指導要領の改訂、最新の教育課題等も踏まえて教職課程で修得すべき内容を精選することが必要ではないか。
- ✓ 通級による指導や特別支援学級の現状等を踏まえ、全ての教師が特別支援教育に関する専門性を修得することが必要ではないか。
- ✓ 幼児教育、自殺予防やいじめ対応、心理・福祉、学校安全、発達障害等の障害の特性やその配慮、日本語指導が必要な児童生徒、児童生徒性暴力等をはじめとした非違行為の防止を含む教師としての倫理観及び危機管理能力等に関する学修についても、どのような内容を共通的に履修すべきかを検討するとともに、主体的な学修や実践的な学修を取り入れるなど大学等における教育方法についてもより深化させていくことが必要なのではないか。
- ✓ 学生がどのような教師を目指しているかを自覚し、どのような教育が求められているかをイメージできるようにするため、また理論と実践の往還を真に実現するため、早期から多様な児童生徒等を対象とした実践的な機会を充実し、理想を実現するための手だてを学ぶ機会を創出していくことが必要ではないか。
- ✓ 学校種ごとに検討すべき課題、求められる専門性が異なることから、今後詳細な議論を進める際には、学校種で分けて検討を進めるべきではないか。特に、小学校以上の学校種との連携や保育士養成との連携を踏まえた改革が必要な幼稚園教諭等について、教職課程全体の議論に加えて、個別にどのような改革方策が必要か、更なる検討が必要ではないか。

- ✓ 幼稚園教諭の養成においては、養成校と幼稚園が連携し、情報共有をはじめ教職への興味や関心・理解を深めて就職に向けた意欲を高めるための取組の充実、実習の在り方の見直し、教職課程における丁寧な進路指導が重要ではないか。

(2) 教員免許制度の在り方

- ✓ 現在の教員免許制度の中で、短大・学部段階の教師養成について、教員免許取得に至る学びを再構築の上、改めて標準的な教員免許状として位置付け、その上で、より高い専門性は教職大学院で確保するというような仕組みが必要ではないか。
- ✓ 一人でも多くの優秀な者が教職を目指してくれるよう、単位数の見直しも含めて検討することが必要ではないか。また、制度の見直しを通じて複数免許の取得を促進し、専門性の向上等を図っていくことが必要ではないか。

<論点> ※第3回以降で議論予定。

- 幼稚園教諭の養成において、保育士資格との連携をどのように考えるか。特に、教員免許状（幼稚園）と保育士資格（保育所）が制度的に異なる中、実態として多くの学生が双方の免許・資格を取得している。こうした状況や学生の負担なども踏まえて、例えば養成課程における修得内容について一層の整合性を図ることを目指してはどうか。
- 架け橋期のカリキュラム策定など幼保小の接続を一層推進するため、保育士や小学校教諭を目指す者にも幼児教育の基本的な考え方についての理解が必要であるとの観点や、幼保小の免許状の併有を促進する観点から、各免許状・資格（幼稚園教諭・保育士・小学校教諭）における養成課程においてどのような修得内容とすることが考えられるか。
- 「強みや専門性」を持った教員について、幼稚園教諭においてはどのような強みや専門性を持つよう、養成することが望ましいか。その際、どのような科目を履修することが望ましいか。
上記について、「教職課程・免許・大学院 WG」における議論や、幼稚園教諭は4年制大学よりも短期大学卒業者の方が多い状況も考慮し、大学や短大においてどのような課程とし、養成と専門性の向上を図るか。

- **教育実習等について今後の在り方をどのように考えるか。**特に、実習やそこに至る前に志望度が下がる学生が一定数いることや、学生の負担感について、幼稚園等の現場と養成校（大学）がどのように対処することができるか。

2 教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方

【教員養成部会 論点整理（抜粋）】

- ✓ 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。その上で教職の魅力向上に関する取組についての社会的な理解も必要ではないか。

（1）採用の在り方

- ✓ 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つこと、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のではないか。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はないか。
- ✓ 教員採用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ことが必要ではないか。
- ✓ 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比較的早期に採用されることがあり、それが早期離職につながるケースもあることから、採用に当たっては応募者との丁寧なマッチングが重要ではないか。

＜論点＞ ※主に第2回で議論。

- 実習やそこに至る前に志望度が下がる学生が一定数いることも踏まえ、養成段階から学生の幼稚園教諭等の理解を深めつつ、意欲を維持・向上させ、円滑に採用につなげることができるようにするためには、どのような取組が考えられるか。

また、養成（大学等）前の小中学校や高等学校段階の児童生徒等に対し、幼稚園教諭等の「職」の魅力を発信・向上させるためには、どのような取組が考えられるか。

- 上記の体制整備として、養成校のみならず、国公立・私立の幼稚園等や地方自治体（都道府県・市町村）などとの関係をどのように考えるか。

- 一度離職した幼稚園教諭免許状保有者や子育て経験者等が幼稚園等の現場に復職することを支援することも考えられるのではないか。その際、どのような支援体制を構築することが考えられるか。
また、保育士においては都道府県等が保育士・保育所支援センターを設置し、相談・支援等を通じて人材確保方策を推進しているが、幼稚園教諭においても、同センターやその他関係機関との連携などは考えられるか。
- OECD の国際調査からは、我が国における幼稚園教諭等の満足度が下がっており、また多くの業務を抱えているといったストレスが課題となっていること等が明らかになっていることから、園務改善の推進も重要である。例えば、文部科学省では、これまでモデル事業として ICT の活用推進を通じた業務効率化や、勤務体制の見直しなどの取組を進めてきたが、今後、どのような取組が必要か。
- 幼稚園教諭等の処遇の改善を一定程度進めてきたところだが、学生にとっては給与面だけでなく、勤務環境等も重要であるとの声もある。こうした点も踏まえ、他職種との比較等との観点から、どのような取組が必要か。

【教員養成部会 論点整理（抜粋）】

（２）現職教師の能力向上

- ✓ 特別な配慮を要する児童生徒等への対応、児童生徒性暴力等をはじめとした非違行為の防止を含む教師としての倫理観及び危機管理能力、ICT 活用指導力、教科・領域に関する知識や指導技術、学校としての協働体制、児童生徒等に対する深い理解、心理・福祉等の専門性、保護者や地域住民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おり、こうした複合的なニーズに応えるためには、単発の研修だけではなく、体系的・段階的な学びの保障が重要ではないか。
- ✓ 教員養成におけるデジタルを活用した学びについては、初任者研修等の入職後の教師の育成にも積極的に活用されていくべきではないか。
- ✓ 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、国における予算措置も含めた支援が必要ではないか。
- ✓ 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。

- ✓ 教師が研修で学校から離れる場合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、日本版の「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。
- ✓ 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、研修の持ち方や、小学校教育との接続に関しても重要性の認識に開きがあるのではないか。「幼児教育と小学校教育の円滑な接続に向けた取組」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者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、地方自治体と幼稚園関係団体、養成校が緊密に連携していくことが重要ではないか。
- ✓ 幼稚園では、教師の研修を支えられ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。
- ✓ 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。

<論点> ※主に第1回で議論。

- 幼稚園においては、公立が3割、私立が7割であり、それぞれで設置者や採用権者が異なる。また、認定こども園や保育所とも法人形態や施設類型が異なる。こうした中において、行政が行う研修の在り方をどのように考えるか。

この点、文部科学省では、設置者や施設類型を問わず、幼児期及び幼保小接続期の教育の質の向上を図るため、地域に設置する幼児教育センター等を通じた教師らへの支援や助言、研修の推進に取り組んできたところ。また、私立幼稚園等にあっては幼稚園団体が独自に開発してきた取組もあるところ。このほか、大学等を含め様々なリソースの活用も考えられるが、どのような体制で幼稚園教諭等の資質能力の向上を図ることが望ましいか。

- 上記に際し、地域ごとに幼児教育センターの設置状況や地域間での取組の差も大きいとの指摘もあるが、どのような推進方策が考えられるか。

⇒【ご意見を踏まえた今後の方向性（案）】

- ・幼児教育施設には国公立の幼稚園があり、さらに認定こども園、保育所があるが、これら全ての幼児が、その後小学校に通うことを念頭に、学びの基盤となる幼児教育や幼保小の接続を各園でしっかり実践できるよう、教師らへの研修内容・その体制づくりを考えるべき。

- ・研修体制について、都道府県において、幼児教育センターを中心に、大学等の養成校、幼稚園団体、公立幼稚園等の様々な知見やリソースなどと連携し、幼児教育センターが中核となったネットワークを形成しながら、効果的・効率的に研修支援を進めるべき。その際、教員養成学部を有する国立大学及びその附属幼稚園が、国の教員養成の重要な役割を果たすことから、都道府県の幼児教育センターとともに、ネットワークにおいて共有するリソースを活用しながら域内での研修計画や育成指標、個別の研修の企画などの立案に携わっていくべき。さらに、大学院での専修免許状の取得を促しつつ、幼児教育アドバイザーの育成・資質能力の向上を図ることが期待される。

- ・地域によっては、都道府県が提供する研修のみではきめ細かに現職教員への支援を行うことが困難であることから、市町村レベルでも、都道府県の取組を踏まえ、幼児教育センターの設置等を促進すべき。その際、市町村においても関係機関と連携し、幼児教育センターが中核となったネットワークを形成しながら、効果的・効率的に研修支援を進めるべき。市町村が単独で幼児教育センターを設置するのが困難な場合、国の支援も活用し、広域的に連携することによって幼児教育センターや研修体制を構築することも検討すべき。

- ・教員の多忙感に対しては、教員が研修に参加することが難しいことや、研修のみでは個々の教員への悩み等にアプローチすることが難しいこと等もあるため、要請に基づく園への訪問、助言の機会も重要。近年、訪問ニーズが高まっていることから、園への訪問の取組を推進するため、大学の教員や附属幼稚園等の参画を含め幼児教育アドバイザー・架け橋期のコーディネーター等を十分に育成・確保すべき。これらによって、研修や相談対応の両面から教員らを支援すべき。

- ・これら研修の支援体制に唯一解はなく、地域ごとの体制の検討が必要だが、国や地方自治体においては、教育委員会が有する学校教育の専門的知見などを活かしつつ、そ

の中核を担う存在として幼児教育センターや架け橋期のコーディネーター・幼児教育アドバイザー等の体制整備をより一層推進していく必要がある。

・採用権者、研修実施権者（地方自治体又は法人）においては、幼稚園教諭等の一人一人が自らのキャリアを展望し、自身が何を学んだり、何が必要かを考えたりできるよう、研修計画や育成指標を策定・提示することが重要。これらに基づき、研修体系を整理することで、若手職員のキャリアアップや資質能力の向上を推進すべき。これらがそれぞれ単独で実施することが困難な場合には、幼児教育センターや関係団体等が支援していくことが望まれる。

○ 研修に参加する時間を確保することが難しいという指摘もあるが、**デジタルを活用した研修の在り方**について、どのように考えるか。

（なお、教職課程・免許・大学院 WG の議論では、養成課程における ICT の活用を推進していくこととされており、こうした養成校のリソースを行政等の研修においても活用していくことが考えられる。）

⇒【ご意見を踏まえた今後の方向性（案）】

・対面の研修とオンラインの研修のそれぞれに良さがある。例えば、対面の研修は、教員らの気づきや振り返りを促したり、現場での実践を意識した知見やスキルの獲得が期待できる。オンラインの研修は、最新の動向などの知識事項について、多くの参加者に効率的に伝達することができる。また、オンライン研修は現場を離れられない教員や過疎地域の教員らが、比較的容易に参加しやすいメリットがある。こうした研修形態に応じたメリットを勘案しつつ、研修内容や参加者の資質能力等に適した研修の在り方を、国や地方自治体において整理すべき。

・依然として教員の多忙感などから対面の研修への参加が難しい状況にある園や教員らが多く存在することに鑑み、「サプライティーチャー」や「人材バンク」の仕組みなど、一時的に園のサポートを行える人材を確保する体制の構築を進めるべき。

・オンラインの研修については、例えば教職員支援機構や大学の教員養成学部などにおいて研修動画等のコンテンツも作成・配信しているところ、これらについて各園の教員らがよりスムーズにアクセスすることができるよう、地方自治体とも連携する仕組みや体制を検討すべき。