

令和8年1月29日
養護教諭・栄養教諭
作業部会(第1回)
参考資料1-1

6文科教第1425号

中央教育審議会

次に掲げる事項について、別添理由を添えて諮問します。

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25日

文部科学大臣臨時代理 国務大臣 中根 順子

(理 由)

学校教育は我が国や地域社会の発展を支える重要な社会基盤であり、制度発足以来、社会の期待や要請を踏まえ、教育内容や教育環境は時代とともに変化してきました。

近年では、先端技術の高度化や社会構造の変化、子供たちの多様化等の学校が直面する様々な課題の状況を踏まえて、令和3（2021）年1月の中央教育審議会答申¹において、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の姿を「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」とし、その一体的な充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげていく必要性が示されるとともに、それを担う教師及び教職員集団の在り方も示されました。

そして、一人一人の教師には、1人1台端末をはじめとした子供の学習環境の整備も踏まえた学びの転換や、学校内だけでなく広く学校外のリソースも活用した教科等横断的、探究的な学習の推進などこれらの時代に社会で活躍するために必要な資質能力を育成する学びの実現を図っていくとともに、学校も、同じ背景、経験、知識・技能を持った均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との連携を強化し、そういう人材を取り入れることで、社会のニーズに対応しつつ、高い教育力を持つ組織となることが求められています。

さらに、子供たちの新たな学びを支える教師・教職員集団の目指すべき姿を実現するため、令和4（2022）年12月の中央教育審議会答申²（以下「令和4年答申」という。）では、教師に共通的に求められる資質能力の再整理を行うとともに、「新たな教師の学びの姿」の実現、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等の改革の方向性が示されました。

これを踏まえ、例えば、特定分野に強みや専門性を持った教師の養成のため、4年制大学でも二種免許状の教職課程を特例的に設置可能とする制度改革を実施したほか、教員採用選考試験の早期化・複線化に向けた取組の促進、「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」を構築し、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を推進するなど、教師一人一人の資質能力・専門性の向上と、多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための改革が現在進んでいます。

令和6（2024）年8月の中央教育審議会答申³（以下「令和6年答申」という。）においては、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、

¹ 「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（令和3年1月26日）

² 「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和4年12月19日）

³ 「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（答申）」（令和6年8月27日）

教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する方策が示されました。

本答申を受け、学校における働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築や学校や教師が担う業務の適正化の一層の推進、教職員定数の改善や支援スタッフの更なる配置充実、高度専門職にふさわしい教師の処遇改善など、学びの専門職である教師の「働きやすさ」と「働きがい」の両立へ向けた環境整備に取り組んでいく必要があります。

また、我が国の教員養成は、幅広い視野と高度の専門的知識・技能を兼ね備えた多様な人材を広く教育界に求めることを目的として、「大学における教員養成」の原則とともに、教員養成を目的とする学位課程に限らず国立・公立・私立のいずれの大学でも、教職課程を設置し、教員養成を行うことができる「開放制の教員養成」の原則が採られています。幅広い分野から教師人材を求める事により、教員組織を多様なものとし、活性化することが期待できるという意味で、改めて、こうした目的や原則は積極的な意義を有すると考えます。

これまでも、そして、これからも教師は公教育の要です。そして今は特に、「令和の日本型学校教育」の実現という目標の下、学びに関する高度専門職としての教師及び教職員集団には、新たな学びを展開できる実践的指導力を発揮することをはじめ、高度化・複雑化する教育課題に的確に対応していくことが期待されています。

少子化によって生産年齢人口の減少が見込まれ、人工知能（AI）技術等の先端技術が高度に発達する時代だからこそ、教師による対面指導や子供同士による学び合い、地域社会での多様な体験活動を通じた、子供一人一人の能力を最大化する教育の重要性がますます高まっています。その中で、教師に求められる役割は、子供たちの主体的な学びへの効果的な支援・伴走へと転換していきます。そして、こうした使命を果たしていかなければならない教師には、質の高い人材を十分に育成・確保していく必要があります。このことは、現在のいわゆる「教師不足」の背景にある教師の年齢構成に起因する大量退職とそれに伴う大量採用の時期が過ぎれば、自ずと解決する課題ではありません。令和4年答申で示された改革の方向性にのっとり、課題解決のための戦略的意図を持って、改めて制度の根本に立ち返った検討を行い、教師人材の質の向上と入職経路の拡幅を強力に推進し、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と考えます。

加えて、令和6年答申においては、教師を取り巻く環境整備に深く関わる事項として、教員免許や教員養成の在り方等について、専門的な検討を行うことへの期待が示されています。また、学習指導要領の改訂も見据え、教員養成においても、社会の変化や学習環境の進化に伴う新たな学びの実装への対応が求められるところです。

以上のような観点から、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諮問を行うものであります。

具体的には、以下の事項を中心に御審議をお願いします。

第一に、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についてであります。

社会の変化や学習環境の進化に伴う新たな学びの実装の進展、今後検討が行われる学習指導要領の改訂、さらには心理・福祉をはじめとした生徒指導上必要となる知見の重要性も踏まえ、我が国の教師養成の中核を担う大学の教職課程がその役割を果たし続けていくために、教職課程の学修内容や学修方法がどのようにあるべきか、教員養成フラッグシップ大学の取組も勘案しつつ、今後の教職課程の在り方について御検討をお願いします。

その際、教職課程を置く大学等に所属する学生の声も踏まえて、より多くの学生が教員免許の取得を目指したり、教職生涯を通じて能力向上への意欲を喚起したりするような教員免許制度の在り方についても併せて御検討をお願いします。

また、教員養成を担う各地の教員養成系大学・学部等が、教育委員会との連携を深め、地域に求められる教師人材の確保につなげるために必要な取組についても御検討をお願いします。

加えて、それぞれの地域において、少子化が進む中でも、学校教育に不可欠な教師人材を安定的に輩出するために必要な教職課程が大学において継続的に開設、実施できるようにするための方策についても御検討をお願いします。

第二に、教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方についてであります。

教師の質の維持・向上は、教員養成段階だけでなく、採用や入職後の研修を含め教職生涯全体を通じて実現されていくべきものです。

教師の採用については、できるだけ多くの教師志願者を確保するため、教員採用選考の早期化・複数回実施、特別選考など多様な選考方法の工夫等の改善を推進しているところであり、多くの教育委員会で取組が広がっています。さらに、現在、教員採用選考に係る第一次選考の共同実施に向け、各教育委員会にも御協力いただきながら具体的な検討が進められているところであり、こうした動きも勘案しつつ、優れた教師人材の確保に必要な採用に係る方策について御検討をお願いします。

また、昨今の大量退職・大量採用を背景とした採用倍率の低下という状況下で入職する若い世代の教師が、全体の高い割合を占め、今後この層が学校教育の中核を担っていくことが見込まれることも念頭に置きつつ、教職生涯全体を通じて「学び続ける教師」の実現に向けて、中長期的な視点で現職教師の学び直しを推進していくことが重要になると考えます。このため、学校における働き方改革等を通じ、研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質能力等を高められるような環境整備とともに、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の進捗状況の検証、学校組織としての教育

力や課題対応力を最大化するために必要な学校管理職のマネジメント能力の強化、現職教師等の能力を高度化させるために中心的な場となる教職大学院での指導の質を確保するための方策についても御検討をお願いします。

第三に、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についてあります。

令和4年答申では、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、教師一人一人の専門性を高めるとともに、学校組織が多様な専門性や背景を持つ人材との関わりを常に持ち続けること、こうした人材を積極的に取り込んでいくことの重要性を示していただきました。令和4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数全体に占める民間企業等勤務経験者の割合は約4%となっています。

これまでの間に、「特別免許状の授与及び活用等に関する指針」の改訂や教職課程の特例の創設等を行ってきたところですが、教職員集団の多様性確保を加速するため、教職への入職経路の拡幅が重要であると考えます。

このため、大学等で教職課程を取らなかった者にも教職への道を開くことを目的として実施している教員資格認定試験に関して、試験の実施方法も含め、その在り方について御検討をお願いします。

また、大学の学部段階では教職課程を履修しなかった社会人等が、大学院での教職に関する学修によって教員免許の取得が可能な仕組みの構築など、具体的な方策についても御検討をお願いします。

加えて、特別免許状等の更なる活用促進や、民間企業等に勤務する者が当該企業等に在籍しながら教師として勤務する際の任用形態の在り方などの方策についても御検討をお願いします。

あわせて、「養成・採用・研修の一体的改革」という言葉に表されるように、これらの取組の改善が有機的につながることが重要です。このような観点から必要な支援方策についても御検討をお願いします。

以上三つの事項について検討をお願いしましたが、これら以外の課題についても、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にあたって必要と認める場合には御検討いただくようお願いします。また、別途諮問している「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」に係る御議論とも連動させながら、御審議を進めていただきますようお願いします。なお、これらの課題は広範多岐にわたることから、審議の状況に応じ、施策を迅速かつ着実に実施していくために、逐次取りまとめていただくことも御検討いただきますようお願いします。