

「令和の日本型学校教育」を担う  
新たな教師の学びの姿の実現に向けて

審議まとめ(案)

令和〇年〇月〇日

中央教育審議会

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会

## 《目 次》

I. はじめに	1
II. 教員免許更新制の概要	3
1. 教員免許更新制の目的	3
2. 教員免許更新制に関する制度のあらまし	3
3. これまでの教員免許更新制に関する見直し等の内容	5
III. 教員免許更新制導入後の社会的変化	7
1. 社会的変化の速度向上と非連続化を受けた学びの在り方の変化	7
2. 教師の研修環境の変化	8
IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び	11
1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿	11
2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて講ずべき当面の方策	18
3. さらに検討を深めるべき事項と具体的方向性	24
V. 「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制	31
VI. おわりに	36
別紙1: 教員免許更新制の評価と課題	38
別紙2: 改善方策とその限界	46

## I. はじめに

令和3年1月26日、中央教育審議会は、「『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～」(以下「令和答申」という。)を答申し、社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」、新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方を「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」と定義した。

学校教育が、その成果を十分あげることができるかどうかは、教師の力に大きく依存していることは言うまでもない。今後、「令和の日本型学校教育」を実現できるかどうか、時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師を確保し、教師が生き生きと活躍できる環境を整備することができるかどうかにかかっている。

令和3年3月12日、文部科学大臣は、「『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」と題する諮問を行い、中央教育審議会に対して、ICTの活用と少人数学級を車の両輪として、「令和の日本型学校教育」を実現し、それを担う質の高い教師を確保するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行うことを求めた。

諮問の中では、①教師に求められる資質能力の再定義、②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方、③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し、④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化、⑤教師を支える環境整備という主に5点の検討項目があげられている。このうち、「教員免許更新制の抜本的見直し」については、教師が多忙な中で、経済的・物理的な負担感が生じているとの声や、臨時的任用教員等の人材確保に影響を与えているという声があることなども踏まえ、必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような抜本的な見直しの方向について先行して結論を得ることを求めている。

本「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(以下「本部会」という。)は、「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調査審議するために設置され、諮問に対応した事項について現在審議を行っているところである。教員免許更新制については、先行して結論を得る必要があることから、本部会に教員免許更新制に関する小委員会を設置するなど集中的に審議を行ったところであるが、教員免許更新制の抜本的な見直しについて結論を得るに至ったため、ここに「審議まとめ」を示すものである。

本部会における審議に際しては、教員免許更新制の導入の経緯等を踏まえつつ、教員免許更新制導入後の社会的変化や、社会的変化に対応した教師の学び

の姿を明らかにし、その姿に照らして教員免許更新制の在り方を検討したところである。本審議まとめにおける教員免許更新制に対する評価等については、令和2年9月から令和3年2月にかけて、中央教育審議会初等中等分科会教員養成部会が行った教員免許更新制や研修をめぐる包括的な検証の経過や検証に際して行われた関係者に対するヒアリング（以下「検証ヒアリング」という。）に多くを拠っている。

## **Ⅱ. 教員免許更新制の概要**

### **1. 教員免許更新制の目的**

教員免許更新制は、平成 19 年 6 月の教育職員免許法の改正により、平成 21 年 4 月 1 日から導入された制度である。

その導入の目的については、教員免許更新制の導入を提言した平成 18 年 7 月の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」において明らかにされている。教員免許更新制は、教師として必要な資質能力が時代の進展に応じて常に変化し続ける中で、その時々で教師として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、公教育の充実を図るとともに、教師が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指すものである。このため、教員免許更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものとして位置づけられているものではない。

制度導入当時は、研修が体系的・計画的に行われるという制度的な担保が十分ではなかったこと、オンラインでの学習ということが必ずしも一般的でなかったことなどから、国公私立の学校の設置者や地域の別を問わず、すべての教師に、資質の保持と向上を図る契機と機会が確実に提供されるように、大学等が開設する免許状更新講習を受講することで教員免許状を更新するという仕組みの構築を図ったという側面もあったものと考えられる。

### **2. 教員免許更新制に関する制度のあらまし**

教員免許更新制に関する制度のあらまきは以下のとおりである。

- 免許状の有効期間：普通免許状または特別免許状の有効期間は、授与から 10 年後の年度末までである。免許管理者（都道府県教育委員会）により、育児休業期間中や海外の日本人学校に勤務中である等やむを得ない事由により免許状更新講習を受けることができないと認められたときは、有効期間を延長することができる。
  
- 免許状の更新手続：有効期間満了日（平成 21 年 3 月 31 日以前に授与された普通免許状または特別免許状（以下「旧免許状」という。）を有する者については修了確認期限）の 2 年 2 ヶ月から 2 ヶ月前までの 2 年間に、大学などが開設する 30 時間※以上の免許状更新講習を受講・修了した後、免許

管理者に申請することにより免許状の有効期間を更新することができる。校長など教師を指導する立場にある者、優秀教員表彰を受けた教師などについては、免許管理者に申請を行うことによって、免許状更新講習を受講せずに免許状を更新できる。

※必修領域講習については6時間以上、選択必修領域講習については6時間以上、選択領域講習については18時間以上の受講・修了が必要。それぞれの領域の内容は免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第10号）において定められている。

必要な手続が行われない場合、免許状は失効する（現職教師などの教育職員等以外の者で旧免許状を所持する者については、その免許状が失効するものではないが、免許状更新講習を受講しない場合は教育職員となることができないこととされている）。免許状が失効した場合でも、学士の学位等の基礎資格や大学等における所要単位の修得そのものまで否定されるものではなく、免許状更新講習を受講・修了すれば、再授与の申請を行うことが可能である。

○免許状更新講習：免許状更新講習は、大学のほか、都道府県教育委員会等も開設できる。全国的に一定の水準が維持されるよう、講習を開設する大学等は、内容（教員の職務の遂行に必要なものとして最新の知識技能を修得させるための課程であるか）、講師（教職課程を担当する教授等であるか）等の要件に適合することについて文部科学大臣の認定を受けなければならない。平成18年7月の中央教育審議会答申において、教員免許更新制は、およそ教師として共通に求められる内容を中心とすることが適当であるとされている。免許状更新講習は、現職教師などの教育職員等又は教育職員に任命され、又は雇用されることとなっている者などが受講する資格を有しており、原則として、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者（いわゆるペーパーティーチャー）は講習を受講することができない。

### **3. これまでの教員免許更新制に関する見直し等の内容**

教員免許更新制は、普通免許状と特別免許状に10年の有効期間を設け、10年が経過する前の2年2か月前から2か月前までの2年間に30時間の更新講習を受講するという事を通じて、教師に学びの契機と機会を提供し、教師が最新の知識技能を修得することを制度的に担保してきた。

この教員免許更新制については、制度導入後も進展する社会的変化の中にあっても、その実効性を確保するために、これまで制度の在り方、運用等について、見直しが行われてきた。

教員免許更新制を導入した際の、教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（平成19年法律第98号）の附則には、制度施行後5年を経過した場合において施行の状況等を勘案して検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする事が定められていた。このため、文部科学省において、平成25年9月に教員免許更新制度の改善に係る検討会議を開催した。

同検討会議においては、教員免許更新制度に係る諸問題を整理し改善策を検討するとともに、教師が職務の遂行に必要な現代的な課題について、適時最新の知識技能を修得することのできるよう、(1) 現代的な諸課題に対応できる免許状更新講習に係る枠組み・内容の改善、(2) 免許状更新講習と現職研修との役割分担の在り方、(3) その他教員免許更新制度に係る制度面・運用面での改善策の3点について検討が行われ、平成26年3月に「教員免許更新制度の改善について」（報告）がとりまとめられた。同報告などを踏まえ、文部科学省において必要な制度の見直しや各都道府県教育委員会における取組の促進が図られた。

これまでの主な見直し等の内容は以下のとおりである。

第一に、同報告を踏まえ、必修領域の精選（12時間→6時間）と選択必修領域の導入（6時間）が行われた。それまでの必修領域（8つの内容）については、各内容の履修深度が浅く、より深い履修・教授を希望する受講者・講習開設者から見直しを求める声が上がっていた。また、必修領域は、全学校種・免許種共通のものとなるため、各学校種・免許種のニーズに焦点が合わないという課題、現職研修においても必ず取り扱われる事柄は、受講者によっては既に学び理解しているという課題も指摘されていた。このため、必修領域の時間数を半減し、内容を精選するとともに、学校種・免許種や教職経験に応じ、教師に共通して理解が求められる内容や現代的な教育課題を適時に多くの対象者が受講できるよう、選択必修領域を設けることとされた。

第二に、免許状更新講習と現職研修との相互認定の取組が進められた。現職

研修と免許状更新講習は、制度上の趣旨・目的が異なるが、その受講により、教師としての専門性の向上が期待される点においては同じ機能を有している。

また、現職教師が、教育活動や校務等との日程調整の難しさをはじめとする負担感に加え、現職研修と免許状更新講習の内容に重複感を抱いていると指摘されていた。文部科学省は、同報告を踏まえ、十年経験者研修と免許状更新講習が同時期に重なる現職教師については、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）に定める「特別の事情がある場合」として、都道府県教育委員会等に、十年経験者研修の実施時期を免許状更新講習と重ならないよう計画することを促した。

さらに、平成28年11月、教育公務員特例法が改正され、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に見直されたことなどを踏まえ、各都道府県教育委員会等に対して、教員の負担を軽減する観点から、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修等の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ることを促した。こうした相互認定を後押しするため、令和2年度から文部科学省において、「教員講習開設事業費等補助金（現職研修と兼ねた免許状更新講習開発支援事業）」を実施している。

第三に、平成29年度に文部科学省が11県市の教育委員会に対し実施した、学校へ配置する教師の数に一時的な欠員が生じるいわゆる教師不足（以下単に「教師不足」という。）に関するアンケート調査において、採用候補者が免許状の未更新等により採用できなかったという回答を行った教育委員会が一定数存在した。このことを踏まえ、文部科学省は、平成31年1月通知を発出し、

- ・とりうる手段を尽くしても他に有効な普通免許状を有する者を採用することができないと認められること
- ・一定期間内に免許状更新講習の修了確認を受けるための計画があること  
（または、再任用者等については、これまでの勤務経験等に照らして、最新の知識技能を十分に有していること）

を教育職員検定において確認することを前提に、免許状更新講習を修了していない者に対して臨時免許状を授与して教育職員として採用できることを明確にした。さらに、文部科学省は、令和3年4月新たな通知を発出し、免許状更新講習を修了していない者に対する臨時免許状の授与を、これまでの「とりうる手段を尽くしても他に有効な普通免許状を有する者を採用することができないと認められる」場合のみに限られていた解釈を改め、「他に有効な普通免許状を有する者を合理的な範囲の努力により採用することができない」場合には認められる旨明確にしたところである。



### **Ⅲ. 教員免許更新制導入後の社会的変化**

教員免許更新制の導入された平成 21 年から 10 年以上が経過し、制度導入当時には予見できなかった様々な社会的変化が生じている。こうした変化が、教師の学びそのものの在り方にもたらす影響は大きく、教員免許更新制の在り方について検討を行うに当たっても十分留意する必要がある。

#### **1. 社会的変化の速度向上と非連続化を受けた学びの在り方の変化**

令和答申その他の中央教育審議会の答申等において言及されているように、グローバル化・情報化が進展する社会においては、多様な主体が速いスピードで相互に影響を及ぼし、一つの出来事が広範囲かつ複雑に伝播することから、先を見通すことが困難となっている。人工知能（AI）、ビッグデータ、Internet of Things（IoT）、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられた Society5.0 時代が到来しつつあり社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある。

また、教育を巡る状況そのものの変化もスピード感を増している。特別な教育的支援を必要とする児童生徒の増加など子供たちの多様化、情報化の加速度的進展といった社会的変化に対応するため、「新学習指導要領の全面実施」、「学校における働き方改革」、「GIGA スクール構想」、「小学校における学級編制の標準の引き下げ」といった新たな施策が進められている。

このように社会が日進月歩で変化することに伴い、修得した知識技能も急速に陳腐化していくことは明らかであり、教師自身も高度な専門職としてたゆみなく新たな知識技能の修得に取り組み続ける必要がさらに高まっている。

高度な専門職であるべき教師の学びの在り方についても、パラダイムの転換が起こっている。一定の前提の下で設計された、座学等を中心とする「知識伝達型」の学習コンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びがより重要になってきていることを踏まえ、「知識伝達型」に留まらない協議・演習形式の学びや、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びを自律的に求めて深めていくことが必要となってきている。

さらに、具体的な経験を振り返り、抽象化・概念化し活用していく必要や、学びが全体として変化に対応した適切なものとなっているか、教師自身が、他者との対話も通じながら、不断の検証を行っていく必要も高まっている。

また、教職員組織の姿も、社会の変化に伴い、変革することが迫られている。令和答申において、「学校の教職員組織は、同じような背景、経験、知識・技

能をも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関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していく上で望ましい」とされている。より多様な専門性を有する教職員集団を構築するためには、外部の人材を活用するということに留まらず、教師自身が、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことが必要であり、教師一人一人の個別最適な学びが求められる。

## **2. 教師の研修環境の変化**

### **(研修の体系的・計画的実施の促進)**

平成 28 年 11 月、教育公務員特例法が改正され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、①校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「教員育成指標」という。）及び②教員育成指標を踏まえて、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（教員研修計画）の策定が義務付けられた。また、教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。

こうした枠組みを構築することにより、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されるようになってきているところである。

教師の研修については、検証ヒアリングの中で、教育委員会関係者から、

- ・ 大学と共催で、中堅教諭等資質向上研修を 10 年ごとの悉皆研修として位置づけ、教員育成指標に基づいた系統的な資質能力を教師に意識させつつ、その育成を図るなど、取組の充実が図られている
- ・ 研修の受講履歴等を管理するシステムの構築・充実を進め、教師自らが資質能力を自己評価し、主体的なキャリア形成につなげていく取組を進めている
- ・ 研修の方法についても、学びあいのコミュニティの形成を意識した自主的・主体的な研修への支援や、同世代、異世代、異校種、異教科のグループ協議を行うなど、工夫が図られている
- ・ 集合型の研修だけでなく、訪問型の研修やオンライン方式の講座開設の充実を進めるなど、自らの課題意識に基づいていつでもどこでも受講できるような取組を進めている

といった事例が共有されたことや、校長会関係者から、

- ・多くの地域で初任者研修を含め、経験年数別又は担当職務別に体系化された研修が計画的に開催されており、さらに ICT 教育など専門的な研修も多くの地域で実施されていること
- ・こうした研修では大学関係者をはじめとする外部講師が招聘され、地域の実情に合わせて指導が行われていること
- ・研修方法についても、講義形式だけでなく、ワークショップ形式やグループ討議方式が取り入れられるなど改善・充実が図られていること

など、研修の改善が進んでいることを評価する声が聞かれていることを踏まえると、教育公務員特例法の改正を踏まえた充実・改善が進んでいると評価できる。

一方で、文部科学省が、全国の現職教師に対して、令和3年度に行った調査によると、現職研修について、

- ・最新の知識・技能を修得できるような講習になっているかどうかについては、「そう思う」「ややそう思う」と「あまりそうは思わない」「まったくそうは思わない」がそれぞれ半数程度を占めている
- ・教育委員会等が主催する研修の改善状況について、全体の4割弱が「そう思う」「ややそう思う」と回答している一方で、「あまりそうは思わない」「まったくそうは思わない」が5割を越えている

といった結果が出ているところである。都道府県別に見るとこの割合はかなり異なるところであり、都道府県毎の対応状況にも大きな違いが生じていると考えることもできる。

### **(オンラインによる受講環境の充実)**

オンライン等を通じた遠隔授業はこれまでも徐々に進展を見せていたが、新型コロナウイルス感染症に対する対応を契機として、急速な広まりを見せている。例えば、免許状更新講習の開設者でもある大学において、学生がオンラインを通じた遠隔授業に参加することはもはや一般的なことになりつつある。

オンライン化された学びは、

- ・オンラインで提供されたスライドや音声・動画等の学習コンテンツを受講者が任意のタイミングで学習する「オンデマンド型」の学び、
- ・授業の音声や映像をそのまま中継する「同時双方向型」の学び

の2種類に大きく分類される（ただし「オンデマンド型」の学びに双方向性を取り入れたものも存在するなど、その在り方は多様である）。

教師の研修という観点からも、我が国における養成・採用・研修の一体的改

革を担う中核拠点である独立行政法人教職員支援機構（以下「教職員支援機構」という。）においてオンライン化の取組が進められている。平成 29 年度から一般公開されたオンデマンド型の講座「校内研修シリーズ」は令和 2 年度末現在で 152 本まで拡充され、累計の再生回数も 158 万回に達するなど、国立学校・公立学校・私立学校の教師や地域の別を問わず、豊富で質の高い学習コンテンツにアクセスが可能な状況が現れている。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響の中で、オンラインで実施した指導者養成研修の受講者数や、「校内研修シリーズ」の視聴回数が目立って増加している。オンラインで実施された中央研修及び指導者養成研修においては、講義内容の厳選、リフレクション・振り返りの時間の充実を図るなどの工夫が行われており、受講者が繰り返し視聴できることや、移動に伴うコストの削減が評価されている。

また、検証ヒアリングの中では、校長会関係者から、外部講師の招聘が難しい校内研修において、「校内研修シリーズ」の活用が行われた事例や、新型コロナウイルス感染症の影響がある中での在宅勤務中の職務として、「校内研修シリーズ」が有効に活用され、その後も継続的な視聴につながっているという事例も共有された。

さらに、都道府県の研修のオンライン化も進んでいる。検証ヒアリングでは、教育委員会関係者から、教師として基礎を固める段階を念頭に、オンデマンド型プログラムの作成が積極的に行われていることや、同時双方向型のシステムを用いたグループ協議が実施されていることについての事例が紹介された。

都道府県教育委員会の作成した学習コンテンツの一部は、教職員支援機構により、ホームページへのリンクがまとめられているところであり、全国的に利用が可能なものとなっている。

このように、教師の研修についても、オンラインによる受講環境の充実が進んでいると評価できる。

なお、免許状更新講習についても、制度が創設された平成 21 年度はインターネット等を活用した通信式講習は 220 講習（定員 178, 731 人）であったが、令和 2 年度には、674 講習（定員 457, 317 人）まで拡大が見られるところである。

## **IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び**

教師として必要な資質能力が保持されるよう、最新の知識技能を修得するという教員免許更新制の目的は、引き続き重要な課題であり、とりわけ「令和の日本型学校教育」を実現する上でふさわしい高い資質能力を教師が身に付けることが重要であるが、Ⅲ. で整理したように、社会的変化の速度向上や非連続化の中で教師の学びに求められる要素が大きく変化しているとともに、オンライン化の進展など学びの環境自体も大きく変化していると考えられる。

特に、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びを含め、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが、高度な専門職に必要なものとして求められるようになってきている。また、教師自身が、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことが必要であり、教師一人一人の個別最適な学びが求められるようになってきている。

このような大きな変化も踏まえて、教師の学びについてどのような在り方が望ましいのか、基本的なところまで遡って改めて整理するとともに、整理された姿（新たな教師の学びの姿）を踏まえ、最新の知識技能を修得することを具体的にどのように担保するのかについて検討する。

高度な専門職である教師にふさわしい主体的な姿勢の尊重、教師の学びが画一的・規格的なものに陥らないような学びの内容の多様性の重視、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性の重視は、「新たな教師の学びの姿」を構想する上で鍵となる概念である。また、学校管理職等が、教師に学びの資源（時間・意欲等）の確保を促進すること、学びを深めることができる環境づくりを図ることが不可欠である点は強調される必要がある。

### **1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿**

#### **(学び続ける教師)**

教師は学び続ける存在であることが強く期待されている

教育基本法（平成 18 年法律第 25 号）第 9 条において「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」とされるとともに、教育公務員特例法第 21 条においても「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養

に努めなければならない」とされるなど、教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている。

また、令和答申においても、実現すべき教師の姿について「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。」と言及されており、学び続けることの重要性が特に強調されている。

#### 時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくことが必要

「Society5.0時代」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が、時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるためには、養成段階で身に付けた知識技能だけで教職生涯を過ごすのではなく、求められる知識技能が変わっていくことを意識して、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要となってきた。

#### 主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル

教師は、子供たちにとって身近な存在のうちの一人であり、その人格形成に与える影響は大きい。主体的に学び続ける教師の姿を目にすることで、自らも主体的に学び続ける意欲を子供たちが培うことが期待できる。

#### (教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢)

##### 教師の主体的な姿勢

継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、令和答申でも触れられているとおり、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢である。教師は、これから求められる資質能力の姿を明らかにした教員育成指標等も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、職務遂行に必要な資質能力を自ら定義しながら主体的に学びをマネジメントしていくことが重要である。

##### 一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築

個々の教師が自らの職務上の地位について心配することなく、新たな学びに参加しやすくなる資源を獲得できるような環境整備、業務の調整等を、教師の成長に責任を有する任命権者等あるいは学校管理職が積極的に講じるとともに、「協働的な職場づくり」を構築することが求められる。こうしたことが可能となるよう、学校管理職の在り方も見直し、マネジメント能力の向上も進めていくことが必要である。

## **(個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び)**

### **個別最適な教師の学び**

教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要であるが、教師の学びに充当できる時間が限られている中であって、こうした強みを伸ばすための学びは、およそ教師として共通に求められる内容を一律に修得させるというのではなく、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが必然的に求められる。

### **協働的な教師の学び**

知識技能の修得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくためには、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。

こうした機会としては、例えば各学校において行われる校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要であると考えられる。このため、学校管理職がリーダーシップを発揮して、そうした機会の設定を進めていくことが重要である。また、オンラインという手法でも、小グループを形成して、互いに学び合う機会を設定するなどの方法で協働的な学びを実現することは可能であり、様々な機会を捉えて多様な形で提供することを模索していく必要がある。

協働的な教師の学びが適切に設定されることによって、個別最適な学びが孤立した学びに陥ることを防ぐことができる。

## **(適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」)**

### 具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施

教師の学びは、具体的な目標に向かって、体系的・計画的に行われることが必要である。

### 適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握

自律的、体系的・計画的な学びを実現するためには、自らの学びを適切に振り返りつつ、適切な目標の設定と現状の適切な把握が必要となる。

まず、個々の教師が、自らが置かれた状況に照らして、どのような知識技能を身に付けたいのかという観点から、「将来の姿」を目標として機能するように具体的に設定することが必要となる。

同時に、一人一人の教師が、これまでどのような知識技能が身につけているのかという「現在の姿」を自覚することが必要である。この「現在の姿」は、これまでの学習履歴や、自らに対する評価等を踏まえて、できるだけ客観的なものとするのが求められる。

こうした「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めるという明確な目的意識に基づき、任命権者等が開設する研修も含めて必要な学びを順次選び取る（体系的・計画的な学び）ということが、自律的な学びの駆動力となる。

### 任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な「対話」

「将来の姿」は、一人一人の教師が、自らの置かれた状況を踏まえ、その意欲や関心に基づき設定することが基本となるが、当該教師が現在さらに将来において学校組織で果たすことが求められる役割も考慮されるなど、当該教師を任命又は雇用する者や日常の服務監督をする者のニーズとも調和したものとなることが求められる。

このため、「将来の姿」、「現在の姿」を適切に設定するに当たっては、教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や、これまでの研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うことなど、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が教師の意欲を喚起しつつ、成長の支援を適切に行うことが効果的であると考えられる。あわせて、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が適切な研修を奨励することが、学びの契機と機会を確実に提供するために重要である。奨励に当たっては、例えば理論と実践のバランスなどにも留意することが期待される。



## (質の高い有意義な学習コンテンツ)

### 明確な到達目標と適切な内容を備えていること

一人一人の教師が選び取る学び自体が、どのような知識技能を身に付けることができるのかという点で明確な到達目標が設定され、各々の到達目標に沿った内容を備えているかなど、各教師にとって有意義なものとなるような質を備えていなければならない。

### 体系性をもって位置付けられ、レベルも整理されていること

また、教師がさらに学びを深めていくことができるよう、個々の学びが特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベル（入門、基礎、応用、発展など）も整理されていなければならない。

### 質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること

オンデマンド型のもののみならず、同時双方向型のものも含め、質の高い学習コンテンツが豊富に提供され、オンラインで小刻みな形で学ぶといったスタイル（さらに知識のインプットと実践をセットで繰り返すといったスタイルも想定される。）をはじめ、教師が負担なく選択し、受講できるようになっていることが求められる。学習コンテンツは理論的なものと実践的なものがバランスよく含まれるとともに、いわゆるハウツーを伝えるものに留まらない、本質まで遡るような気づきを提供するようなものも含まれることが期待される。また、必ずしも大学等の座学というスタイルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。学習コンテンツについても、時代の変化に合わせて新たな知見を取り入れるなど、継続的に刷新されていくことが必要となる。

### 質保証の仕組みが適切に機能していること

既に我が国においては、本質的な内容を学ぶことができる教職大学院での学び以外にも、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や教職員支援機構が開設した研修、民間の様々なセミナー等を含め、優良な学習コンテンツが数多く存在しており、こうした学習コンテンツを積極的に活用していくことも想定される。こうした全国に存在する個々の学習コン

コンテンツの質が保証されているか一人一人の教師が判断することは容易ではなく、全国的な観点からその質が保証されていることが明らかとなる仕組みが機能することが求められる。

各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること

学習コンテンツの提供者が多数に渡る場合、様々な者から提供される学習コンテンツ全体を見渡して、情報をワンストップ的に集約しつつ、個々の学習コンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築することが必要である。

教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が学ぶ上で必要な学習コンテンツが存在していること

令和答申にも言及されているとおり、質の高い教職員集団を構築するため、多様な知識・経験を有する人材を円滑に取り入れていく必要がある。こうした観点から、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者についても、採用前後の学びに活用できるよう、「令和の日本型学校教育」で実現すべき方向性も踏まえつつ、教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツが必要である。

知識伝達型の学習コンテンツに留まらない自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を含む学びが提供されていること

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められるようになっている。

このため、学校管理職のリーダーシップの下で、各学校において行われる校内研修や授業研究のみならず、学校における様々な機会や場面を、地域や学校現場の課題の解決を通じた教師の学びとして捉えて活用していくなど、日常的なOJTを充実させることが必要である。

こうした学びが、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要がある。

各学校は規模も置かれた状況も異なることから、複数校をネットワーク化し、オンラインでの学びを組み合わせた研修の充実も構想される必要がある。

### **(学びの成果の可視化と組織的共有)**

### 学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること

学びの成果が可視化（何が身についたのか自ら説明できる状態）されることにより、教師は自らの「現在の姿」を適時適切に更新することが可能となる。「現在の姿」が更新されることにより、「将来の姿」との距離を適切に見通すことが可能となることから、目的意識を持って次の学びを選択することが可能となる。今後自分が力を発揮したい領域にふさわしい知識技能を有していることを任命権者や服務監督権者・学校管理職等に効果的に伝えることができるようになり、キャリア形成に資する可能性がある。このように、学びの成果の可視化が教師の学ぶ意欲を喚起する部分は大きいものと考えられる。

### 学びの成果が組織において積極的に活用されていること

学びの成果が可視化されることは、教師個人のみならず、組織全体にとっても得られるものが大きい。教師の学びが可視化されることで、任命権者や服務監督権者・学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘や、人事配置や校務分掌の決定その他の取扱に積極的に活用することができるようになる。さらに、学びの成果を周囲の教師も理解できるようになることで、日常の業務において学びの成果を適切に生かすことが容易になることから、個々の学びの成果を学校全体の教育力の向上につなげていくことが可能となる。加えて、個々の教師が次の学びに取り組むことに対して組織として協力しやすくなるなど、組織全体としての教育力が向上し、子どもたちの学びの充実につながる。

このように、教職員組織自体が学びの成果を鍵として、よりその質を向上させていくことが期待できる。

### 教師の学びを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みが構築されていること

学びの成果を可視化するに当たって、例えば、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みを構築することなどが考えられる。こうした仕組みの構築により、地域の別を問わず、教師の学びの質を一定の水準に保つことを支援することが可能となる。

### **(デジタル技術の活用)**

こうした「新たな教師の学びの姿」を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提となる。学習履歴の管理や学びの成果の可視化等を電子的に行うこと、豊富で質の保証された学習コンテンツをいつでもどこでもオンラインで学ぶことができるようにすることなど、「目標設定→受講→可視化と共有→目標設定・・・」というプロセスを、デジタル技術の活用によって、時間的・空間的制約を超えて効果的かつ効率的に構築できる余地が従来に比べて飛躍的に拡大している。

## **2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて講ずべき当面の方策**

Ⅲ. で記載したとおり、教育委員会における教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みの導入、オンライン教育の飛躍的充実、教職員支援機構の機能強化などが進んでいるが、これらはいずれも、教師の学びたい気持ちをさらに大切にしつつ、主体的・意欲的な教師の学びを実現する「新たな教師の学びの姿」の実現に資する側面を有している。

こうした変化により、「新たな教師の学びの姿」は現実的に実現を構想することができるタイミングが到来していると考えられる。以下のような方策を早急に講じることを通じて、その実現に踏み出すべきである。

### **ⅰ) 公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供(研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ)**

#### **(仕組みの概要)**

上記の通り、時代の変化が大きくなる中であって、継続的に学び続けていく教師には、自律的・主体的な姿勢が求められる。「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めるという明確な目的意識に基づき、必要な学びを順次選び取ることが、自律的な学びの駆動力となる。

一人ひとりの教師が、客観的に「現在の姿」を自覚するとともに、当該教師が任命権者や服務監督権者・学校管理職等のニーズも踏まえて「将来の姿」を適切に設定することができるようにするためには、①任命権者や服務監督権者・学校管理職等が個々の教師の学びを把握し、教師の研修受講履歴を記録・管理していくこと、②教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や、研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うとともに、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、キャリアアップの段階を適切に踏まえるなど、教師本人のモチベーションとなるような形で、適切な研修を奨励

することが必要である。

一方で、公立学校の教師については、平成 28 年の教育公務員特例法の改正を受け、教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みが教育公務員特例法により整備されているところであるが、文部科学省が、令和 3 年度に都道府県教育委員会等に行った調査によると、例えば、幼稚園・小学校・中学校・義務教育学校の正規の教師について、その研修受講履歴を記録・管理している都道府県教育委員会は、76.5%となっており、その取組には差が見られるところである。

このため、文部科学省においては、教員育成指標や研修受講履歴等を手がかりとした教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等との「対話」や研修の奨励が確実に行われるよう、各任命権者が、教師が教員研修計画に基づき研修を受けた履歴等を記録及び管理し、当該履歴を活用しながら、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が教師に計画的かつ効果的な資質の向上を図るための研修の受講を奨励することを義務づけることを検討すべきである。

各任命権者はもとより、服務監督権者たる市町村教育委員会や学校管理職が、現場を預かる立場から、高い当事者意識と意欲を持って、これらの「対話」や研修の奨励の仕組みに参画していくことが重要である。こうしたことを踏まえつつ、当該教師が県費負担教職員である場合における服務監督権者たる市町村教育委員会の果たす役割などについては、人事評価制度における事務の分担などの例も踏まえつつ、また、研修の奨励に関する具体的な方法やこれに付随する体制の在り方等については、文部科学省において法制的な観点からさらに検討を深めていく必要がある。

履歴等の記録及び管理についても、具体的な範囲について検討を深めていく必要があるが、研修はそもそも「研究と修養」を意味する用語であり、「新たな教師の学びの姿」が多様な内容・スタイルの学びを、教師の資質能力の向上に不可欠なものとして位置付けていることに鑑みれば、市町村教育委員会の行う研修や学校における校内研修・授業研究なども含め、多様な学びの履歴等も含むことができるような仕組みとすることが望まれる。また、任命権者の判断において、制度が導入される以前の研修（免許状更新講習含む）も記録及び管理の範囲に含め、積極的に活用していくことも考えられる。さらに、教師が他の都道府県等に移った場合の、履歴等の引継ぎも可能とするような措置が望まれる。

このような対話の機会を具体的にどのような場で確保していくかは、各教師あるいは任命権者や服務監督権者・学校管理職等の置かれた状況によって異なるものと考えられるが、例えば、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、人事評価に関わる期首面談の場を活用するとともに、必要に応じて、その後の状況をフォローするために、短い時間の対話を行う等の方法も考えられる。そ

うしたフォローについては、必ずしも管理職ではなく、教師を支援するメンター等が担うこともあり得る。いずれにせよ、こうした対話と奨励のプロセスが学校管理職等に過度の事務負担を求めることにならないよう、制度の設計に当たっては実効性の確保という観点からも留意することが必要である。

研修の奨励を行うに当たっては、教師の意欲と主体性と調和したものとすることが求められるが、各任命権者や服務監督権者・学校管理職等には、この奨励を行うための前提として、

- ・教師が研修に参加しやすくなるような環境整備、「協働的な職場づくり」を積極的に行うこと
- ・教師の学びが、画一的・規格的なものに陥らないよう、奨励の候補となる研修自体の多様化（地域や学校現場の課題の解決を通じた学び等）を図ること

が求められることには改めて留意しておく必要がある。

また、学校管理職の在り方の見直し、マネジメント能力等の向上については、本部会の答申に向けた今後の審議において十分検討される必要がある。

### **（必ずしも主体性を有しない教師に対する対応）**

上記の仕組みは、教育を通じて国民全体に奉仕するという役割を担うすべての公立学校の教師に継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するための中核的な仕組みとして機能するものとならなければならない。

その観点から、任命権者等は当該履歴を記録管理する過程で、特定の教師が任命権者や服務監督権者・学校管理職等の期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合は、服務監督権者又は学校管理職等の職務命令に基づき研修を受講させることが必要となることもありえる。万が一職務命令に従わないような事例が生じた場合は、地方公務員法第 29 条第 1 項第 2 号に規定する懲戒処分の要件、「職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合」に当たり得ることから、事案に応じて、任命権者は適切な人事上又は指導上の措置を講じることが考えられる。

教育公務員特例法第 22 条の 2 に基づく指針においては、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るに際し配慮すべき事項を定めることとされていることを踏まえ、文部科学省としても、こうした考え方について、当該指針の中で明らかにすることを検討するべきである。

さらに、文部科学省において、任命権者が適切な対応を図ることができるように、ガイドラインを策定し、

- ①上記の研修を受けているとは到底認められない場合の基本的考え方（例：勤務実績等に照らして、研修を受講できる状況であったにもかかわらず、一切の研修を受講していないなど）
- ②そのような者に対しては、個別の研修計画書を作成するとともに、その者が合理的な理由なく従わないと認められる場合は、事案に応じて、職務命令違反による懲戒処分の対象となり得ること
- ③研修受講の職務命令に従わない者が、教育公務員特例法第 25 条の規定により児童等への指導が不適切であると認定された場合には、指導改善研修の対象となること

などを明らかにすることも今後検討するべきである。

## ii) 国公立学校の教師を通じて資質能力を向上する機会の充実

公立学校の教師以外の国立学校・私立学校の教師についても、一人ひとりの教師が、雇用者との対話や雇用者による研修の奨励などを通じて、主体的に学ぶことができる環境づくりを進めていくことが重要である。

その観点から、文部科学省として、国立学校・私立学校の設置者に対して、公立学校での取組について情報提供を行うなど、「対話」や研修の奨励が行われる環境の構築を促すとともに、教職員支援機構が公開している「校内研修シリーズ」は国公立教員の別を問わず、いつでもどこでもアクセスできる学習コンテンツであり、その活用を促していくことが重要である。教職員支援機構においては、引き続き「校内研修シリーズ」の拡充を進めることが求められる。あわせて、教職員支援機構が、免許状更新講習を開設してきた大学や公益法人、私立学校の教師の研修や資質能力の向上に取り組む団体など民間の団体などと、教員免許更新制の成果や各々のノウハウを生かしつつ、共同で学習コンテンツを開発するなど、新たな取組を進めていくことが適当である。

また、Ⅲ. 2. で言及したとおり、教職員支援機構においては、各教育委員会等が作成した学習コンテンツについて、ホームページへのリンクをまとめているところであり、当面、こうした情報の周知を行うことが望まれる。

これらの方策を講じることにより、すべての教師に継続的な教師の学びの機会を提供し、その資質能力の向上につなげられる環境が構築されることが期待できる。公立学校とは異なる側面を有している国立学校・私立学校については、その設置者が自主性を十分発揮しながら、その所属する教師の資質能力の向上に努めていくことが求められる。

今後、教職員支援機構においては、従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスに向けた

検討・実践を進めることとされているが、その際、機構が実施する研修が、公立学校の教師のみならず、国立学校・私立学校の教師にもさらに活用されるよう、例えば「校内研修シリーズ」からその他の研修に誘導を図ることなど、効果的な情報の提供の在り方も含め、留意することが必要である。

### **iii) 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の資質能力の確保に資する学習コンテンツの開発**

児童生徒の立場からすれば、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が臨時的任用教員等として入職した場合であっても、一定の知識技能を備えておくことが求められるところであり、日々の研修の受講や職務の中で必要な知識技能を修得することができないこうした者に対しても、教壇に立つに当たっての知識技能の刷新の機会を提供することが必要である。

このため、任命権者においては、こうした者を採用した後の研修の実施などに意を用いることが引き続き期待されるが、文部科学省においては、こうした者の採用前後の学びに活用できるよう、「令和の日本型学校教育」で実現すべき方向性も踏まえつつ、各学校種・教科に共通した観点で、教師として教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツを開発すべきである。

当該学習コンテンツについては、オンラインで受講できるようにすることが、受講者の便宜の上から必要である。また、開発の際には、教師の養成にノウハウを有する大学の知見を生かしつつ、任命権者等のニーズや、受講者のニーズなどを丁寧に取り込んだものとすることに留意すべきである。

こうした学習コンテンツが開発された暁には、任命権者が、はじめて教壇に立つことになる臨時的任用教員等の採用に当たって、その受講その他の学習を経ていることを要件として設定することなど、その質の確保により注力していくことが望まれる。

### **iv) 現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正**

「新たな教師の学びの姿」の実現を図るためにも、引き続き、教師の学びの中核となる都道府県教育委員会等の任命権者が実施する現職研修についても更なる充実を図っていく必要がある。公立学校の教師の資質能力の向上に当たっては、教育公務員特例法第22条の2に基づく指針を参酌して、任命権者が教員育成指標を定め、これを踏まえ、教員研修計画が策定されている。

社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」、新型コロナウイルスの感



染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方が「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」として示された中で、教師の学びの在り方についても、本項で述べた当面の方策を含め、大きな変容が迫られる。上記指針は、各地域の自主性・自律性に配慮しつつも、全国を通じて配慮しなければならない事項などを国が明らかにするものであるが、このような大きな社会変容を考慮した上で教師の資質向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点を明らかにすべく、指針の改正を行う必要がある。

その際、現在本部会で行われている教師に求められる資質能力の再定義の議論を踏まえて、時代の変化に応じて教師が身に付けるべき資質能力の視点について明確に規定するとともに、例えば、

- ・ 中堅教諭等資質向上研修後のものも含め、法定研修以外の研修機会の更なる充実（管理職となっていない教員に対しても知識技能をリニューアルするための研修機会を継続的に提供できるようにすること、当該研修機会は教育委員会のみならず大学等が提供したり、両者が連携協働して提供することも考えられること 等）、
- ・ 研修内容が最新の学校現場の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整えることや、
- ・ 研修方法に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、オンデマンド型又は同時双方向型のオンライン研修を組み合わせるなど、効果的・効率的な実施方法が採られていること、
- ・ 自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められるようになっていくことを踏まえ、校内研修や授業研究をはじめとする学校における様々な機会や場면을、教師の学びとして位置づけ活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させること、
- ・ 管理職等のマネジメントの下で、「協働的な職場づくり」の構築や主体的・自律的な研修に向けた全校的な推進体制を整えること

などを盛り込むことが考えられる。また、臨時的任用教員などについても、いわゆる正規の教員に準ずる形で、研修の充実に努めることを求めていくことも考えられる。

### **3. さらに検討を深めるべき事項と具体的方向性**

2. で述べた当面の方策は、教師に学びの契機と機会を提供し、教師が最新の知識技能を修得することを担保する観点から、中核をなすものといえる。

一方、本部会では、今後、諮問の内容に従って、学び続ける教師を支える観点から、教師の養成、採用、研修等を通じた学びや経験について、教師自らや教育委員会等の任命権者等による振り返りを支援する仕組みの在り方等を検討することになっている。その中では「新たな教師の学びの姿」をデジタル技術も活用してより高度に実現するために、以下に記載した具体的な方向に基づき検討を継続していく必要がある。

今後の検討に当たっては、例えばMOOC (Massive open online course) など、多様な学習コンテンツの提供に係る先進的な事例の分析なども行いながら、

- ・教師や任命権者等にとって効果的な仕組みとすることができるか
- ・関係者の負担をメリットと見合ったものとするなど、効率的な仕組みとすることができるか
- ・人的、財政的な側面も含め、長期にわたって持続的に運用可能な仕組みとすることができるか(システムを運営するための収益構造やプログラム提供者の収益構造※等)

といった点に十分留意しつつ進めていく必要がある。

※特に民間事業者は、収益構造が不確実な状況にあっては、プログラムの提供に向けた具体的な検討に着手することが難しい側面がある。

また、本部会の審議を継続する中で、諮問の中に盛り込まれているとおり教職員集団を率いる校長等の管理職の在り方についても検討を深めていく必要がある。前述のとおり、教師の成長に責任を有する学校管理職の在り方の見直し、マネジメント能力の向上が進んでいくことが「新たな教師の学びの姿」を実現する上で必須の条件であるからである。

さらに、国としても、働き方改革の一層の推進、外部人材の一層の活用の促進などをはじめとして、教師が学びに打ち込める環境整備をどのような形で支援することができるかということや、教師の学びの充実に向けたインセンティブの確保などについて、本部会において様々な角度から検討を行っていくことが必要である。

#### **i) 「新たな教師の学びの姿」の高度化を支える仕組みの構築**

## **(研修履歴を管理する仕組みの高度化)**

2. i) で言及した「教師の新たな学びの姿」の中核となる、研修受講履歴の記録管理、当該履歴を活用した受講の奨励という仕組みが、より効率的に機能するよう、デジタル技術を活用した高度化を具体的に構想していくことが必要である。

例えば、研修受講履歴を記録管理するための情報システム（研修受講履歴管理システム（仮称）（以下単に「研修受講履歴管理システム」という。））の導入により、教師が任用された地方公共団体における教員育成指標などに関連づけながら、教師が自らの学びの内容、学んだ学習コンテンツの種類やその成績、学びを通じて得た気づきなど多角的な情報を、受講の都度タイムリーに入力できるようになることが可能となる。これにより、入力した情報を協働的な学びの中での教師自らの振り返りや、任命権者や服務監督権者・学校管理職等との対話に活用できるようになることで、教師が「現在の姿」や「将来の姿」をより高い頻度で適切に設定し、必要な学びを選び取ることが容易になることが期待できる。

## **(新しい姿の高度化を支える3つの仕組み)**

さらに、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現するためには、教育委員会等が実施する研修だけでなく、大学や民間事業者等が提供するプログラムも含めて、

- ①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み、
- ②学習コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み、
- ③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み

という「3つの仕組み」を一体的に構築することを具体的に構想していくことが必要である。

①学習コンテンツの質保証を行う仕組みについては、例えば、事前に、学習コンテンツに、具体的に設定された到達目標に照らして、適切な内容が盛り込まれているかどうか、適切な方法で行われているかどうか、適切な成績評価が行われているか等を専門的な観点から審査し、認証する仕組みを構想することが考えられる。認証の際には、受講者が自らのニーズにふさわしい学びのコンテンツを選択することができるよう、到達目標や各回の授業実施計画、成績評

価基準など、必要な情報が事前に公開されているかという点や、学習を終了した受講者からの評価等を踏まえ、コンテンツの内容の更新その他の見直しが確実に行われる体制を備えているかという点を確認することが考えられる。ただし、こうした審査は、学びの多様性を損なうものであってはならず、教師の資質能力の向上に必要な多様な学びの経験を後押しすることを旨として行われなければならない。また、こうした事前の審査はできる限り簡略的に行いつつ、実際に受講された後の受講者からの評価を基に、優れた学習コンテンツを明らかにしていくといった質保証の在り方も構想される必要がある。

②ワンストップ的に情報を集約・整理・提供するプラットフォームのような仕組みについては、

- ・全国の優れた学習コンテンツを発掘し、①の認証の仕組みに導くこと
- ・①で認証した優良な学習コンテンツを、「教科指導」「生徒指導」「学級経営」「特別な支援を必要とする児童生徒に対する支援」「ICTの活用」などのテーマに従って分類し、「入門」「基礎」「応用」「発展」などのレベルを付与すること
- ・①で認証した優良な学習コンテンツの情報を一元的にわかりやすく提供すること
- ・オンラインで提供可能な「知識伝達型」の学習コンテンツについては、これを集約し、優れたユーザーインターフェースを備えたホームページから一元的に提供する

ことを構想していくことが考えられる。ここでいう学習コンテンツには、教育委員会等から無償で提供されるものだけでなく、大学等が有償で提供するものも含まれるものであり、課金の仕組みなども整える必要がある。

③学びの成果を可視化し、証明する仕組みについては、教師が、①で認証された学習コンテンツを、②で分類された体系に従って、一定の量にわたって修了した場合には、社会的に通用する形で証明を行う仕組みを構想することが考えられる。証明については、いわゆる「証明書」の発行という形態だけでなく、証明のデジタル化ということも視野に入れていく必要がある。個々の研修の履歴だけでなく、教師がこうした証明を受けたことも、研修受講履歴管理システムに記録し、任命権者やサービス監督権者・学校管理職等が積極的に活用できるようにすることも考えられる。

### **(Learning Analytics(学習分析)を通じた教師の個別最適な学びの促進)**

この3つの仕組みの構築は、上記の研修受講履歴管理システムと必要な情報が効率的に交換できるようにするなど一体的に検討を進めていくことが求めら

れる。一体的に構想することで、②で提供されたオンラインコンテンツの受講が自動的に研修受講履歴管理システムに記録されるというレベルを越えて、さらに Learning Analytics（学習分析）を通じた個別最適な教師の学びの促進という観点から効果的な仕組みとできる可能性も生じてくる。

例えば、研修受講履歴を踏まえた当該教師の弱点を踏まえて、②で行われる分類とレベルの整理などに基づき、適切な学習コンテンツを抽出し、推奨するような機能を備えることも考えられる。

さらに、研修受講履歴と、②で提供されたオンラインコンテンツの受講状況、③で行われる証明の結果を組み合わせることで、教師の属性毎にニーズが高い分野や効果が高く評価されている学習コンテンツを特定することができる可能性がある。こうした情報を学習コンテンツの提供者へフィードバックすることにより、学習コンテンツの内容の見直し等に効果的に活用することが期待できる。

研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築・運用を確保するためにも、一人一人の教師にシステムを利用するためのID（利用ID）を適切に付与することが必要となる。利用IDについては、令和答申でも触れられているように、児童生徒の学習履歴（スタディ・ログ）をはじめとした教育データを活用した個別最適な学びの充実を図っていく仕組みが今後構築されていく中であっても利用可能なものとすることも視野に入れておく必要がある。また、教師の個人情報も適切に取り扱われるよう、セキュリティの高いシステムとすることが求められることになる。

現在、デジタル庁が発足するなど、政府全体でデジタル技術やデータを活用して、利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーション（DX）の実現に向けた動きが加速している。本部会としては、そのような中で、今後、マイナンバーをはじめ、様々な政策分野のデータベースを連携させるようなIDの在り方が検討されることが期待されることから、政府全体の検討も見据えつつ、利用IDの在り方については、専門的・技術的な検討を進めていくことが必要である。

なお、将来的には、3つの仕組みが教師の個別最適な学びを促進するものとして機能するだけでなく、この仕組みを利用する教師同士のつながりを作り出していくなど、協働的な学びを促進するものとしても機能する仕組みとなることも期待される。

### **（研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的運用体制）**

研修受講履歴管理システムは、都道府県教育委員会等の各任命権者がそれぞれ

れ構想することも考えられるが、自らの有する優れた学びのコンテンツを持ち寄ることも含めて、3つの仕組みと関連づけて共同で構築することで、任命権者等は、スケールメリットを発揮しつつ、

- ・独自のシステムを構築して運用するコストの削減
- ・オンラインで提供可能な「知識伝達型」学習コンテンツの豊富化・共有財産化
- ・Learning Analytics（学習分析）を通じた優良なコンテンツの発掘・活用、個別最適な教師の学びの促進
- ・協議・演習形式の研修や、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びを含め、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びの企画・実施への注力

等を図ることができ、「知識伝達型」の学習コンテンツを通じた学びと自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが両立した姿の実現、全国的な研修水準の向上につなげることができるものと考えられる。

一方で、都道府県教育委員会等の各任命権者は、規模や置かれた状況が異なることから、それぞれ多様なニーズを有しており、これを適切に集約整理し、具体的な仕組みとしてまとめ上げ運用していくためには、教員の資質の向上に関して高度な専門性とノウハウを必要とする。地方公共団体、大学等が、教職生活全体を通じた教師の能力形成を支援できるよう、全国的な教師研修・支援のハブ機能を整備・充実し、地方公共団体間のネットワークの構築を図ること等を目的として行われた、平成28年の教育公務員特例法の改正により、教職員支援機構が成立したことも踏まえ、

- ・研修受講履歴管理システムは、制度的に責任を負うことになる任命権者が共同で構築し、管理責任を負うこととした上で、システムの構築や運用に教職員支援機構が参画すること
- ・3つの仕組みの構築や運用は、任命権者が人材面での協力や、リソースの提供を行うことを前提に、教職員支援機構が担うこと

が考えられるが、大学関係者など多様なステークホルダーも含め、関係者間で協議を深めていくことが求められる。

また、国立学校・私立学校の教師が、これらのシステム等を利用することも視野に入れておく必要がある。

なお、将来的には、上記の仕組み以外にも、様々な主体が、自らの強みや特色を生かしながら、独自に教師の学びを支える仕組みの構築を図っていくということも許容され、かつ期待される。

## ii) 教職員支援機構の果たすべき役割

i) の考え方を採用した場合、教職員支援機構は、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画し、3つの仕組みの構築・運用を担うこととなる。また、教職大学院での学び、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や教職員支援機構が開設した研修、民間の様々なセミナーなど全国の優れた学習コンテンツの発掘・集約、専門的知見を生かした認証、学習コンテンツの分類と一元的提供、学びの成果を可視化するための証明、これらの役割を遂行するためのシステムの開発・運営の業務を担うことになる。さらに、教職員支援機構自体も、「校内研修シリーズ」や新たなタイプの学習コンテンツの拡充等を含め、先進的な学習コンテンツの開発・提供主体となる。

教職員支援機構がこうした業務を担うに当たっては、都道府県教育委員会等の任命権者のニーズを丁寧にくみ上げるとともに、都道府県教育委員会等の任命権者において蓄積されてきた知見を活用することが必要である。

このため、都道府県教育委員会等の任命権者が、教職員支援機構の運営により積極的に参画することが求められる。都道府県教育委員会等は、教職員支援機構に対して人材面での協力や、リソースの提供が求められることになる。

その際、デジタル技術の活用も見据えた全国的な教員研修の効果的・効率的な企画・実施の観点からも、教職員支援機構が一元的に担うことが適当な研修、大学や民間団体がその強み・特色を生かして企画実施する講座、都道府県教育委員会等の各任命権者が各地域の実情や特色を発揮して企画・実施することが適当な研修との相互補完によるベストミックスの実現に向けて、関係者による共同体を組織していくことも考えられる。例えば、現在、教職員支援機構が主たる事業として行っている教職員等中央研修（地域において中心的な役割を担う校長、教師等を対象としたもの）に加え、都道府県教育委員会等の任命権者等が企画・実施する研修に活用可能な質の高い研修コンテンツ（例：文部科学大臣が定める指針を踏まえつつ、「校内研修シリーズ」を発展させたような、各分野の基礎的な知識技能を身に付けさせるために一定の学習量を備えた標準となるような動画コンテンツなど）を、都道府県教育委員会等の任命権者と継続的・計画的に共同して作成することも有効である。

教職員支援機構においては、本部会における検討と歩調を合わせながら、理事長のリーダーシップの下、検討体制の整備や調査研究の実施を通じて、

- ・ 研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築に向けた構想の具体化
- ・ 都道府県教育委員会等の人的参画を得るために必要な環境の整備
- ・ 都道府県教育委員会等のニーズを教職員支援機構の意思決定に反映させ

るためのガバナンスの在り方  
・教職員支援機構の業務の範囲  
等について具体的な検討に着手していく必要がある。



## **V.「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制**

IV. 2. において明らかにしたとおり、これまでの教育委員会における教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みの導入、オンライン教育の飛躍的充実、教職員支援機構の機能強化などを踏まえ実施可能となった「新たな教師の学びの姿」を実現するための方策を講ずることにより、国公立の学校の設置者や地域の別を問わず、すべての教師に継続的な教師の学びの契機と機会を提供し、その資質能力の向上につなげられる環境の構築を図ることができるものと考えられる。特に、これらの方策のうち、任命権者に対する研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけは、すべての公立学校の教師に関して、継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するための中核的な仕組みとして機能するものとなる。

これらの方策の実施により、教師に学びの契機と機会を提供し、教師が最新の知識技能を修得できるようにするという、これまで教員免許更新制が制度的に担保してきたものを総じて代替することができるが見込まれる。

さらに、IV. 3. に記載したような研修受講履歴管理システムや3つの仕組みの構築などの検討を具体的に進めることにより、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現するということも視野に入ってくる。

### **(「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制の矛盾)**

一方で、IV. 1. において明らかにされた「新たな教師の学びの姿」を実現する上で、教師の学びと免許状の効力を紐付けた教員免許更新制はその阻害要因となると考えざるを得ない。

「Society5.0時代」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくという必要性は高まる一方である。「新たな教師の学びの姿」の中核となる、継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、教師の主体的な姿勢である。

教員免許更新制は、免許状の効力と関連させながら、10年に1度、2年間の間にすべての教師に一定の学習を求める制度である。制度導入当時の背景には、研修の体系化などが進んでいなかったことや、オンライン学習が一般的なものとして普及していなかったことも踏まえ、すべての教師に、大学等が開設する講習を受講するという仕組みの構築を図ったという側面もあった。教員免許更新制は教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大など、一定の成果は上がってきたものの、こうした免許状を更新しなければ職務上の地位の喪失を招きかねないという状況の下で、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという、高度な専門職にふさわしい水準で教師の主体的な姿勢が発揮されてきたと評価することには慎重にならざ

るを得ない。そうした制約の下での学びは、形式的なものとなり、学習効果を低下させてしまいかねない。10年に1度、特定の期間に免許状更新講習を受講することも、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくという必要性と整合的とはいえない。

また、教員免許更新制の下での学び（免許状更新講習）は、およそ教師として共通に求められる内容を中心とすることが適当であるとされている一方で、今後求められる教師の強みを伸ばすための学びは、一人一人の教師の個性に即した、いわば個別最適な学びであることが求められており、その方向性が異なっている。座学等を中心とする「知識伝達型」の学習コンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びがより重要になってきているが、こうした学びは一定の時期・時間で完結するものではなく、時期的に不連続であることもあり得る。教師一人一人が学びに充当できる時間や資源が限られている中で、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、「現場の経験」を重視したスタイルの学びが、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要があるが、後者の学びは、履修時間で管理することや修了確認等を行うことに馴染みにくいものであり、教員免許更新制の下で法律上求められる客観的な更新の要件として位置づけることが困難である。教員免許更新制を制度的に位置づけることを継続することは、内容の多様性、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性の実現を阻むことになりかねない。

さらに、個人が保有する免許の効力を維持するための免許状更新講習の受講は、本質的に個人的なものとならざるを得ない側面があり、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が目標設定や振り返り、学びの奨励に関わったり、受講の成果を組織的に共有したりするなど、組織的なものとする上で限界がある。今後、今回の諮問にも盛り込まれている多様な専門性を有する教職員集団を構築していく上で、教師の学びが孤立したものになってしまうことは避けなければならない。

### **（教員免許更新制の評価と課題、改善の可能性）**

これまでも、本部会においては、教員免許更新制について、教師が多忙な中で、経済的・物理的な負担感が生じているとの声や、臨時的任用教員等の人材確保に影響を与えているという声があることなども踏まえ、前期の教員養成部会の議論に基づきつつ、必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような抜本的な見直しの方向を明らかにするために必要な検討を別紙1のとおり行ってきたところである。

この中で、教員免許更新制については、大学等講習開設者の改善や工夫により、一定の成果をあげてきたものの、現在のところ、最新の知識技能の修得と

いう成果が効率的に上がっていると判断することには慎重にならざるを得ないところである。また、学校における働き方改革を進めることが求められている中であって、教員免許更新制に起因する負担が教師や管理職等に生じていること、今後、見通しを持った教師の確保が必要となる一方で、教員免許更新制が教師の人材確保に不透明感をもたらしているということは課題となっている。

また、教員免許更新制について、関係者から提案があったものも含めて、一定の改善策を講じたとしても、

- ・教師の資質能力の確保
- ・教師や管理職等の負担の軽減
- ・教師の確保を妨げないこと

が鼎立するものとすることは直ちに困難であると考えられる（別紙2）。講習開設者が、免許状更新講習の実施に当たって講習を担う教員の確保や事務負担などの負担を既に感じている中で、「講習内容の質向上」「オンライン化の促進」を図ることは、設備投資を含めた財源の確保や事務負担という観点から、大学等の講習開設者の負担が著しく増加する可能性が高いこと、免許状更新講習を開設しているすべての大学が教育委員会と実効的な水準で連携を図ることは困難であることなどによる。

### （教員免許更新制の発展的解消）

よって、本部会としては、「新たな教師の学びの姿」を実現するための方策を講ずることにより、教員免許更新制が制度的に担保してきたものは総じて代替できる状況が生じる一方で、教員免許更新制は、「新たな教師の学びの姿」を実現する上で、阻害要因となると考えざるを得ない。また、教員免許更新制の課題の解決を直ちに図ることは困難であるとする。これらを踏まえ、必要な教師数の確保とその資質能力の確保を将来にわたって実現するとともに、教師一人一人が、持続可能な学校教育の中で、自らの人間性や創造性を高め、教師自身のウェルビーイング（Well-being）を実現し、子供たちに対してより効果的な教育活動を行うことができるようにするためにも、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、教員免許更新制を発展的に解消することを文部科学省において検討することが適当であるとする。また、この措置のタイミングについては、IV. 2. の「新たな教師の学びの姿」を実現するための当面の方策の実施と同時であることが適当である。その際、既に授与された教員免許状の有効期間の在り方等については、文部科学省において法制的な観点から検討を深めていく必要がある。

教員免許更新制を発展的に解消し「新たな教師の学びの姿」を実現すること

により、教師の専門職性の高度化が進んでいくことが期待される。

同時に、生活環境の変化等を契機に、学校現場に携わりたいという意欲を新たに有するようになった場合や、定年後も学校現場に継続的に携わりたいという意欲を有している場合などに、免許状を保有する者が、その資質能力を向上しつつ、生涯教師として活躍するチャンスを拡大することにつながっていく。免許状保有者のこうした意欲を大切にしていくことは、必ずしも教師という形だけに留まらず、学校教育を幅広く支える人材として積極的な参画を得る上でも重要である。

### **(大学に対する期待)**

教員免許更新制導入後、大学を中心とする講習開設者は、様々な負担が存在する中であっても、創意工夫を凝らしつつ、免許状更新講習を実施してきた。大学等の尽力なくして教員免許更新制は成立し得なかったものであり、大学等が教師の資質能力の向上に対して大いに貢献してきたことを多とするものである。

教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大に貢献するとともに、良質な学習コンテンツの形成、免許状更新講習の経験を生かした養成段階の教育の充実など、一定の成果をあげてきた。教育委員会と大学との関係が深化したことも重要な成果である。また、大学のみならず、公益財団法人・公益社団法人が免許状更新講習を開設するなど、多様な主体が教師の資質能力の向上に参画するようになった。教員免許更新制の下で、生み出されたこうした成果については、「新たな教師の学びの姿」を構築する上で、発展的に継承していくことが重要である。我が国において、大学を現職教師の資質能力の向上の場として本格的に活用したのは教員免許更新制であるとの指摘もあり、いわゆる開放制の大学も含め、各大学がこれまで実施してきた免許状更新講習の中には、グループワークや事例発表を取り入れた双方向・少人数の講習をはじめ、教師が最新の知識技能を修得する上で高く評価されているものもある。こうした大学等が有償で提供する多様な質の高い学習コンテンツについては、「新たな教師の学びの姿」の中にあっても、中核的な役割を占めることが期待されるものである。3つの仕組みの構築が進んだ場合、大学等が提供する有償の学習コンテンツのうち質の高いものについては、これまで以上に幅広い教師によって学ばれる可能性が視野に入ってくる。さらに、教員養成大学・学部が提供するコンテンツについて、例えば履修証明プログラムとして位置づけるなど、単位を修得することが可能なものとすることにより、履修後の大学入学を促進していくことなども検討される余地がある。

本部会においては、これまでの教員免許更新制の成果や免許状更新講習の実施に伴い整備された各大学の体制・ノウハウを生かしつつ、大学等の関係者の意見も踏まえながら、3つの仕組みの構築などの検討を進めていくことが必要である。

また、免許状更新講習と研修の相互認定が進められる中で、アカデミックなバックグラウンドを有する大学と現場の状況を知悉している教育委員会が、教師の資質能力の向上という共通の目標に向け、真摯に協議を重ね、お互いの得意な分野を生かしながら、教師に必要な学びの機会を提供していくといった好事例が見られたところである。こうした相互の連携については「新たな教師の学びの姿」を構築する上でも不可欠なものであり、先進的な事例の共有を進めていく必要がある。

現職教師の学びや教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の学びを進める上で、大学の果たす役割はこれからも大きくなっていく。今回の諮問にも盛り込まれているところであるが、今後、多様な専門性を有する学校における教職員集団を構築していく上で、学校以外で勤務してきた経歴や専門的な知識技能を有する社会人等が様々なルートで教員免許状を取得していくことも想定される。これらの社会人等が免許状を上進していく機会の充実も必要となることから、いわゆる免許法認定講習の拡充なども図っていかねばならなくなるであろう。また、任命権者が、大学に対し、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の学びについて、その力の発揮を求めることも起こってくるであろう。

養成段階においても、社会人等が学校現場に入ってくる中であっても、教育に関する専門的知識を備えたリーダーとなるような教師を育成していくことが重要であり、その観点から教職大学院をさらに活用していくことが求められる。

本部会においては、引き続き教師の養成・採用・研修等の在り方について議論を継続していくが、その中で大学の果たす役割を強く意識していくことが必要であることを改めて強調しておく。

## VI. おわりに

本審議まとめは、教員免許更新制の抜本的な見直しという諮問の求める内容にこたえつつ、教師の資質能力の向上に向けた新たな方向性を明らかにしたものである。今後、本審議まとめの内容を具体的に実現するために特に留意すべき事項について、以下数点掲げておく。

本審議まとめの重要なメッセージの一つは、学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指していくということである。教師と任命権者・服務監督権者・学校管理職等との積極的な対話を踏まえながら、任命権者等が提供する学びの機会と、教師自らが主体的に求めていく多様な主体が提供する学びとが相まって、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教師が育っていく。

また、教師の学びの内容の多様性と、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性を重視するということも重要なメッセージである。この観点からも、教師の個別最適な学びの実現のみならず、協働的な学びを実現していくことが必要である。今後、教師の資質能力の向上を広く図っていく観点からも、知識伝達型の学習コンテンツの充実はもとより、校内研修や授業研究といった日々の営みを磨き上げていくこと、教職大学院における学びなど、職務から離れて、大学教員や同級生とディスカッションしながら、課題を探究していく機会も同時に確保していくことが構想されていかなければならない。教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにもまた求められている命題であるといえる。

こうした姿を実現するために、持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させることができるよう、学校における「働き方改革」を進めていくことが重要である。また、任命権者に加え、特に適切なマネジメントという観点から、学校管理職が果たすべき役割は大きく、本部会の審議においても、学校管理職（特に校長）に求められる資質能力をはじめ、学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方などを継続的に検討し、明らかにすることを目指していく。こうした検討の際には、教師の学びを支える任命権者等に期待される在り方も十分に念頭に置く必要がある。

さらに、教員免許更新制の成果を継承しながら、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現していくためには、IV. 2. の当面の方策を着実に実施しつつ、IV. 3. に盛り込まれた研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築の具体化を速やかに進めていくことが求められる。文部科学省は、

可能となった段階で今後のロードマップ等を明らかにしつつ、多様なステークホルダーを含む関係者間の検討の進捗に応じて、適時適切な情報発信を行っていくことに留意することが必要である。

文部科学省においては、こうした点に留意しつつ、円滑な新制度への移行に向けた準備や、関係者への丁寧な説明に努めていただきたい。

本部会としては、高い資質能力を備えた教師の確保や教師の魅力の一層の向上が実現できるよう、今後も、「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、既存の在り方にとらわれることなく、審議を深めていく。

## 教員免許更新制の評価と課題

本部会においては、必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような、教員免許更新制の抜本的見直しを図るため、教員免許更新制導入後の変化や、検証ヒアリングや文部科学省が行った調査等を踏まえ、教員免許更新制の制度創設時の狙いが達成できているかどうか、教員免許更新制がどのような課題を抱えているかについて検討を行った。

### 1. 教員免許更新制の評価について

#### ～ 制度創設時の狙いが達成できているか ～

教員免許更新制、とりわけ免許状更新講習の受講による最新の知識技能の修得の効果については、一定の評価を受けている側面もある。しかし、講習内容が必ずしも評価されておらず、教師の時間的・金銭的負担等を考慮すると、最新の知識技能の修得という成果が効率的に上がっていると判断することには慎重にならざるを得ない。また、現代の社会の急激な変化に即応するという観点に立てば、10年に1度限られた期間に講習を受講することで得られる成果は、研修と比してより限定的になってきている。

免許状更新講習については、各受講者が、免許状更新講習終了後、

I. 免許状更新講習の内容・方法についての総合的な評価

II. 免許状更新講習を受講した受講者の最新の知識・技能の修得の成果についての総合的な評価

III. 免許状更新講習の運営面（受講者数、会場、連絡等）についての評価のそれぞれについて「よい」「だいたいよい」「あまり十分でない」「不十分」の4段階で評価を行っており、講習開設者は、その結果をとりまとめ文部科学省に報告することとされている。

令和元年度については、必修領域、選択必修領域、選択領域ともに、「よい」「だいたいよい」の合計が90%を超えており、概ね高い評価を得ているところである。

検証ヒアリングの中で、校長会関係者から、学校の業務に追われ、ともすれば視野が狭くなり、独りよがりな教育に陥ることも指摘される中で、

- ・定期的に新しい教育に関する知識や技能を学ぶこと



- ・自らの指導に新たな視点を加える機会となっていること
- ・改訂が行われた学習指導要領についても、講習の中にその内容が組み込まれること

は意義があり、教員免許更新制の趣旨である最新の知識技能の修得には一定程度の効果があるという意見が聞かれたところである。

特に、概ね規模が小さく、研修が十分に実施できない場合もある幼稚園関係者からは、教員免許更新制によりすべての教師に学びの機会が得られたことを評価する意見が聞かれた。また、特別支援学校の関係者からは、必修領域に「子どもの発達に関する脳科学、心理学等における最新の知見(特別支援教育に関するものを含む)」が設定されていることにより、特別な教育的ニーズが必要な児童生徒の理解や支援の在り方を見直す機会になっているとの意見が聞かれた。

こうした意見等を総合すると、教員免許更新制、とりわけ免許状更新講習の受講による最新の知識・技能の修得という効果については、一定の評価を受けている側面もあると考えることが適当である。

一方で、検証ヒアリングの中では、教育委員会関係者からは、少なくはない時間を費やす免許状更新講習である以上、受講者の資質の向上に一定の効果はあると考えられるものの、

- ・費やした時間や労力に比べて効率的に成果の得られる制度になっているかという点では確実に課題がある
- ・教育現場で対応が必要となる諸課題については、学校内外で研修が実施されていることに鑑みれば、最新の知識技能を修得するうえで、10年に一度の更新講習の効果は限定的である

という意見が聞かれたところである。

また、校長会関係者からも、現代の社会の急激な変化に即応するためには、10年に一度の免許状更新講習では、その変化の実態に迫いつけず、本来の趣旨を十分に達成できているとは言い難い、免許状更新講習のみで変容が見られることはない、教師のスキルアップにつながっているという実感がない、主体的な研修ではなく力がついていないという意見が聞かれたところである。

さらに、教育委員会関係者、校長会関係者から共通して、

- ・多忙かつ地理的な条件により受講可能な免許状更新講習に限られる等の事情から、免許状を更新するために講習を修了すること自体が目的化してしまい、自らのニーズに合ったものよりも、とにかく受講しやすいものを選んでしまう傾向がある
- ・免許状更新講習の内容も講習開設者が工夫を凝らしているものがある一方で、教師が個々に直面している課題に必ずしも即応して、学校で生かせるものばかりとは限らない

という意見があった。

さらに具体的には、校長会関係者から、免許状更新講習は文部科学省の認定を受けて開設されているものである以上、一定の水準が維持されていると考えているものの、本当に最新の教育事情を反映したものであったのか残念に思うような声も聞かれているという報告があった。免許状更新講習の内容について、各教師が、実際の指導で活用できるような、指導法や教材を扱う実践的なものとするべきであるという要望も表明された。一方で、講習開設者からは、内容を設定した意図が受講者に十分伝わっていないことも示唆された。

また、教育委員会関係者からは、免許状更新講習が個々の教師の経験やキャリアステージを考慮することなく開設され、受講されている状況について、研修が教員育成指標に基づいて体系的に実施されている状況に比して疑問視する意見があった。特に、学校に全く勤務した経験のない者も混在している中で、全ての参加者に意味のある講習を設計することは、講習開設者にとってもかなり困難なのではないかという認識が示された。

なお、文部科学省が、全国の現職教師に対して、令和3年度に行った調査によると、受講した直後の講習の内容面の満足度は、「満足」と「やや満足」の合計が過半であり、「不満」および「やや不満」はそれぞれ1割を下回っている。また、受講した講習は、最新の知識・技能を修得できる内容であったかという質問については、「そう思う」＋「ややそう思う」と「あまりそう思わない」＋「思わない」がそれぞれ半数程度となった。

一方で、受講した講習が現在の教育現場で役に立っているかどうかについて、全体では、「役立っている」＋「やや役立っている」と「どちらともいえない」、「あまり役立っていない」＋「役立っていない」の3区分がそれぞれ3割前後に分散しており、講習の満足度に比して、教育現場において役立つかという観点の評価は厳しいものとなっている。

これらの意見等を踏まえると、全体的な傾向として、一定の成果はあがっているものの、受講者から、現場で生かせるものとして講習内容が必ずしも評価されておらず、2. ②において後述する時間的・金銭的負担等を考慮すると、最新の知識技能の修得という教員免許更新製の趣旨に照らした成果が効率的に上がっていると判断することには慎重にならざるを得ない。同調査においても、免許状更新講習に対する総合的な満足度は、「不満」が4割近くと最も高く、「やや不満」を含めると6割弱と過半数を占める一方、「満足」「やや満足」の合計は2割弱に留まっているところである。

また、社会的変化の速度向上と非連続化が生じている中であって、現代の社会の急激な変化に即応するという観点に立てば、10年に1度限られた期間に免許状更新講習を受講することで得られる成果は限定的になってきていると考え

られる。

## 2. 教員免許更新制の課題について

### ①教員免許更新制の制度設計について

所定の免許状更新講習を受講・修了しなかった現職教員の免許状が失効することは、教員免許更新制の根幹に関わる部分であるが、関係者が課題を感じていることは深刻に捉えることが必要である。

所定の免許状更新講習を受講・修了しなかった現職教員の免許状は失効することになるが、公立学校の教師の場合、免許状が失効した場合には、教育職員としての地位のみならず地方公務員としての地位も喪失することになる。

検証ヒアリングの中では、教育委員会関係者からは、免許状の更新手続のミス（いわゆる「うっかり失効」）が、教育職員としての地位の喪失に加え、公務員としての地位にも関わる事態を招くことについて疑問視する意見があった。

また、教員免許更新制そのものが複雑であるという意見も校長会関係者からは寄せられた。指導実績や生徒からの信頼を考慮されることなく、免許状が失効してしまうことが、教育現場にとって大きなマイナスとなるという声も聞かれた。

平成18年の中央教育審議会答申において、「公共の要請により、合理的な範囲内で新たに制約を課すことは許容し得る」「当該講習を修了しない場合は、免許状が失効することとするのは、必要性和合理性があり、現に免許状を有する者に対しても、更新制の基本的な枠組を適用することが適当」と整理されているところであり、所定の免許状更新講習を受講・修了しなかった現職教員の免許状が失効することは、教員免許更新制の根幹に関わる部分であるが、関係者が課題を感じていることは深刻に捉えることが必要である。

### ②教師の負担について

教師の多忙化が進む中で、土日や長期休業期間も含め、教師が免許状更新講習の受講や申込み手続等に時間を割くことの負担は、教員免許更新制が導入された時に比べて大きくなっている。さらに、学校における「働き方

改革」を進めることが急務であるにも関わらず、教員免許更新制に起因する負担が生じていることは看過できない。

文部科学省の調査（教員勤務実態調査（平成 28 年度））で明らかにされているとおり、平成 28 年度の教師の勤務時間は、教員免許更新制導入前の平成 18 年度と比較して、平日・土日ともに増加している（平日 1 日当たり、小学校教諭は 43 分増、中学校教諭は 32 分増。土日 1 日当たり、小学校は 49 分増、中学校は 1 時間 49 分増）。また、1 週間あたりの学内勤務時間は、小学校教諭で 57 時間 29 分、中学校教諭で 63 時間 20 分となっている。

こうした状況の中で、検証ヒアリングにおいては、教育委員会関係者から、免許状更新講習に費やす 30 時間の相対的な負担がかつてより高まっているという認識が示された。また、免許状更新講習を受講するため、土日や長期休業期間を活用する者が多い現状にあるが、この 30 時間という時間は長期休業期間であっても簡単に作り出せるものではないとの意見も聞かれた。今後、新たな動向として、年間の変形労働時間の導入の検討も必要となる中、休日のまとめ取りを可能とするためには、夏季休業期間中の研修の在り方も見直す必要があるとの意見もあった。

また、校長会関係者からは、土日や長期休業期間中に学校行事に加え補習や部活動指導が行われたり、都道府県教育委員会主催の研修が開催されたりしている場合もあることから、教師が免許状更新講習との両立に負担感を感じているとの意見や、地理的な条件により受講可能な免許状更新講習に限られる等の事情から、自らのニーズに合った免許状更新講習を受講できないことがより一層負担感を増しているという意見が聞かれた。

さらに、教育委員会関係者、校長会関係者に共通して、受講時間の捻出という点のみならず、申込み手続や費用、居住地から離れた大学等での受講に負担感があるという意見があった。申込み手続については、申込みが朝から始まり申込み順で締め切られる講習に仕事をしながら申し込むことが難しいケース、数多くの免許状更新講習の中から適切なものを選択することが難しいケースなどがあるという報告もあった。

なお、文部科学省が、全国の現職教師に対して、令和 3 年度に行った調査によると、「講習時間」や「講習費用」を負担と感じている教師が 8 割超となっている。また、「受講予約」についても 7 割を超える教師が負担と感じている。

これらの意見等を踏まえると、教師の多忙化が進む中で、土日や長期休業期間も含め、教師が免許状更新講習の受講や申込み手続等に時間を割くことへの負担は、教員免許更新制が導入された時に比べて大きくなっていると考えられる。

さらに、持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるため、学校における「働き方改革」を進め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務であるにも関わらず、教員免許更新制に起因する負担が生じていることは看過できるものではない。

### ③管理職等の負担について

教師だけではなく、教師への講習受講の勧奨や更新手続を担う管理職や教育委員会事務局の負担も大きい。

検証ヒアリングの中では、関係者に共通して、重大な結果を招きかねない免許状の失効を防止するため、更新期限の確認や講習受講の勧奨を行っていることが、管理職の多忙化につながっているという認識が示された。

また、教育委員会関係者からは、毎年度の更新手続や各種問い合わせへの対応、採用時の期限の確認、学校に対する調査等、大きな作業量が生じているとの意見があった。

これらの意見等を踏まえると、教師だけではなく、教師への講習受講の勧奨や更新手続等を担う管理職や教育委員会事務局の負担も大きいものと考えられる。

### ④教師の確保への影響について

今後、教師の確保についてはさらに重要な課題となることが見込まれる。一方で、免許状の未更新を理由に臨時的任用教員等の確保ができなかった事例が存在していることは確実である。また、退職教師の活用が困難になりかねない状況が今後生じることも懸念されるなど、教員免許更新制が教師の人材確保に不透明感をもたらしている。

全国的に教師の確保が厳しくなっている中で、検証ヒアリングの中では、教育委員会関係者、校長会関係者に共通して、教師の確保に対して教員免許更新制が悪影響を与えているという意見が多く聞かれた。

第一に、臨時的任用教員等に対する影響について意見が聞かれた。近年、採用倍率の低下等を背景に当初臨時的任用として採用されていた講師が正規教員

として採用されるケースが増えていることなどを背景に、臨時的任用教員の候補者等のなり手そのものが少なくなっている現状にある。免許状を保有しているものの、教職に就いていない者は、多くの場合免許状更新講習を受講していないことから、免許状が有効ではなく、すぐに任用・採用することができない。教育委員会関係者からは、こうした免許状の未更新を理由に臨時的任用教員の確保ができなかった事例が既に多数存在しているという報告があった。また、文部科学省の通知に基づき、未更新者に対して臨時免許状を授与することもできるが、活用が進んでいないとの意見も聞かれた。

特に、これまで免許状の修了確認期限が設定されていなかった退職教師（制度導入時に55歳を超えていた者）と異なり、今年度以降65歳に達する退職教師は、免許状更新講習を受講しなければ免許状が未更新の状態となる。将来の任用・雇用が不確定であること、免許状更新講習の受講に一定の負担が発生することにより、免許状更新講習を受けてまで臨時的任用教員等として継続的に働きたいとは思わない者が現れることが想定されることから、これまでと同じように退職教師を臨時的任用教員等として活用することが困難になりかねないという強い懸念が教育委員会関係者、校長会関係者から共通して表明されている。また、一部の校長会関係者からは、定年が近くなった教師が、免許状の更新のタイミングで早期退職する例が見られるという報告もあった。

なお、文部科学省が、全国の現職教師に対して、令和3年度に行った調査によると、55歳時における免許状更新講習の受講負担が早期退職のきっかけになると考える教師が3割から4割程度存在している。

第二に、免許状を取得した後、民間企業等に勤務し、セカンドキャリアとして教師の道を再び志す社会人に対する影響について意見が聞かれた。教育委員会関係者からは、例えば、中堅教師の層が薄くなっており、いわゆる「就職氷河期世代」が教師の年齢構成バランス上も必要となる中で、教員免許更新制が一つの足かせとなり、こうした世代の教師への志望意欲を結果としてすぐことにつながりかねないという意見が聞かれた。

この意見に関して、文部科学省が、免許状を所持（休眠・失効状態を含む。）する民間企業等勤務経験者、及び民間企業等勤務経験のある現職教員に対して、令和2年度に行った調査によると、免許状更新講習を受講しないと教師になれないことについて、8割の者は「特に不満はない」と回答している。しかし、教師への転職においての問題点として、免許状所持者で現在民間企業等勤務経験者の3割弱の者が「教員免許が休眠状態又は失効中である」ことを、2割強の者が「免許状更新講習を受講する時間がない」をあげているところであり、教員免許更新制が一定の障壁となっていることも伺われる。

正常な学校運営を妨げる教師不足が課題となっており、今後、見通しを持つ

た教師の確保が必要となる一方で、関係者の意見等を踏まえると、教員免許更新制が教師の人材確保に不透明感をもたらしていると考えられる。

## ⑤講習開設者の負担について

講習開設者は、免許状更新講習の実施に当たって講習を担う教員の確保や事務負担などの負担を感じており、新型コロナウイルス感染症の影響でさらに負担が発生している。

検証ヒアリングの中では、講習開設者から、大学としての社会貢献、現職教員との信頼関係の確保、現職教員を通して学校現場の現状を知ることができること等にメリットを感じているものの、

- ・ 講習を担う教員の確保と必要な講習数の開設（特に必修領域については、専門性を有する教員に限られることから、一講習当たりの受講者数が多くなり、満足度が低くなる傾向があること）
- ・ 受講者の募集から修了証発行までの事務負担
- ・ 採算の確保（特に受講者が希望する少人数の講習を開講する場合には採算が取れない可能性があること）
- ・ 講習の内容に関する地元教育委員会との連携

に課題を感じているという報告があった。

また、文部科学省が、講習開設者に対して、令和2年度に行った調査によると、講習の開設が負担であると7割弱の講習開設者が考えている。また、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う、免許状更新講習開設の際の負担について「運営に関わる教職員の負担が大きくなった」と7割半、「経済的な負担が大きくなった」と2割半の開設者が回答している。今後、これまで通りに免許状更新講習を行っていきたいと回答した講習開設者が5割弱いる一方で、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、これまで通り続けていくのは難しい面があると回答した講習開設者が4割強いる状況にある。

講習開設者は、免許状更新講習の実施に当たって講習を担う教員の確保や事務負担などの負担を感じており、新型コロナウイルス感染症の影響でさらに負担が発生しているものと考えられる。

## **改善方策とその限界**

検証ヒアリングの中では、教育委員会関係者、校長会関係者ともに、教員免許更新制の成果が限定的であるという認識の下、研修の充実と合わせて、教員免許更新制の廃止を求める意見も表明された。一方で、教員免許更新制について

- ・ 講習内容の質の向上
- ・ 免許状更新講習のオンライン化の促進
- ・ 教育委員会の主催する研修との互換の促進（研修を免許状更新講習として認定する際の要件の緩和）
- ・ 30 時間を 2 年間で受講するという仕組みの見直し（例えば 5 年間とすることなど柔軟性の向上）
- ・ 個々の教師の勤務実績や研修受講歴等を踏まえた講習の免除対象者の拡大
- ・ 免許状失効者に対する臨時免許状授与に関する運用の柔軟化

といった内容が改善策として提案された。

本部会においては、提案のあった改善策その他の改善策を講ずることによって、教師の資質能力の確保を図るとともに、教師や管理職等の負担が軽減され、教師の確保を妨げない教員免許更新制とすることが可能かという観点で、検討を行ったが、直ちに教員免許更新制の有する課題の抜本的改善につながるとは評価できなかった。

### **1. 改善策の候補**

#### **①教師の資質能力の確保に向けた改善策**

##### **i) 免許状更新講習の内容の質向上**

免許状更新講習の内容について、各教師が、実際の指導で活用できるような、指導法や教材を扱う実践的なものとするとともに、より高度な水準のものも含め、免許状更新講習が個々の教師の経験やキャリアステージを考慮して開設される必要がある。

こうした観点から、教員免許更新制の改善を図る場合、講習内容や受講者のターゲット、地域の育成指標との関係を明らかにするシラバスを作成すること



により、受講者が経験やキャリアステージに合った講習を選択できるよう後押しすることが考えられる。また、講習内容の改善を図るため、

- ・教員育成協議会において免許状更新講習の在り方について議題とすることにより、教育委員会と大学が連携し、実践的な内容を含む講習開設を促進する
- ・領域（必修、選択必修、選択）の在り方を見直し、講習開設者の強み・特色を生かしつつ、受講者のニーズに合った講習開設を促進する

ことについて制度的措置を講じることが考えられる。さらに、検証ヒアリングの中で、講習開設者から、各受講者が、グループワークや事例発表を取り入れるなど、双方向・少人数の講習を高く評価する傾向があるという分析が示されたことも踏まえ、講習の手法やクラスサイズの改善を促進していくことも考えられる。

## ii) オンライン化の促進

多忙かつ地理的な条件により受講可能な免許状更新講習に限られる等の事情から、免許状を更新するための講習を修了すること自体が目的化してしまい、自らのニーズに合ったものよりも、とにかく受講しやすいものを選んでしまう傾向があるという指摘がされている。一方で、検証ヒアリングの中では、校長会関係者から、オンライン講習の充実などを通じて、居住地で、受講できる免許状更新講習の内容の選択肢を広げることが、自らのニーズに合った質の高い免許状更新講習を受講することにもつながるという意見があった。

こうした意見を踏まえると、これまでも免許状更新講習のオンライン化は一定の進展を見せているところであるが、これをさらに促進することが、教員免許更新制の改善を図る上での一つの手段になる可能性も考えられる。

## iii) 研修と免許状更新講習の相互活用の徹底

検証ヒアリングの中では、教育委員会関係者、校長会関係者から、教員免許更新制がねらいとする最新の知識技能の修得は教員育成指標に基づく体系化やワークショップ形式の導入など研修の方法の改善、オンライン化などの改善が進んでいる研修により代替できるという認識も示された。

文部科学省では、免許状更新講習と研修の相互認定の促進を図ることを促しているが、実際にはそれほど取組が進んでおらず、一層の制度的措置を講じることが考えられる。例えば、

- ・1講習6時間単位で免許状更新講習として認定する運用を見直し、短時

間の研修についても講習として認定することができるようにする

- ・免許状更新講習の講師となることができる者の範囲を拡大する
- ・領域（必修、選択必修、選択）の在り方を見直し、様々な内容の研修を柔軟に認定することを可能とする

ことなども考えられる。

## ②教師や管理職等の負担の軽減に向けた改善策

### i) オンライン化の促進

① ii) で言及した講習のオンライン化の促進は、免許状更新講習受講のための移動時間の削減や、受講期間・場所の弾力化につながることから、教師の負担の軽減の観点からも改善策として位置づけうるものである。また、各教師が自らのニーズに合わせた免許状更新講習を受講しやすくなることから、とにかく受講しやすいものを選んでしまう傾向を改善することにもつながる可能性も考えられる。

### ii) 研修と免許状更新講習の相互活用の促進

検証ヒアリングの中では、研修の内容や提供手法が充実してきている中で、校長会関係者からは、日常的な研修の受講を免許状更新講習の受講とできるような相互活用をより積極的に進めることにより、研修と免許状更新講習の重複を解消し、教師の負担の軽減につながるのではないかという意見があった。

各任命権者・雇用者が行う研修は勤務時間の中で、無償で受講することが一般的に想定されることから、① iii) で言及した研修と免許状更新講習の相互活用の徹底は、教師の負担の軽減につながる可能性も考えられる。

### iii) 受講期間の弾力化

教師は、有効期間満了日・修了確認期限の2年2ヶ月から2ヶ月前までの2年間に、大学などが開設する30時間以上の免許状更新講習を受講する必要があるが、この2年間という期間を延長することによって、時間に余裕を持って受講の機会を確保するとともに、手続を確認する時間を確保することが可能となる。

また、10年に1度集中的に免許状更新講習を受講するというスタイルから、

その時々で社会の変化に適合した講習を受けるスタイルへの転換を促進し、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくという今後教師に求められる姿と整合的な側面もあるものと考えられる。

#### **iv) 免除対象者の拡大**

校長など教師を指導する立場にある者、優秀教員表彰を受けた教師などについては、免許状更新講習を受講せずに免許状を更新できる免除対象者と位置づけられているが、現行制度上、免除対象者は極めて限定的に位置づけられている。

教師は日々の研修の受講や職務の中で必要な知識技能を修得している側面があり、教師としての研修実績や勤務実績等が免許状更新講習に代替しうるものとして評価できる場合には、現職の教師を免除対象者として位置づけることも考えられる。こうした教師については、免許状更新講習を受講する必要がなくなることから、負担の軽減が確実に図られることとなる。

### **③教師の人材確保に向けた改善策**

#### **i) 免除対象者の拡大**

全国的に教師の確保が厳しくなっている中で、特に確保が喫緊の課題となっているのは、臨時的任用教員等の確保とりわけ退職教師の活用である。

②iv) で触れたとおり、教師としての研修実績や勤務実績等が免許状更新講習に代替しうるものとして評価できる場合には、現職教師を免除対象者として位置づけることも考えられるところであるが、現職であった間又は再任用の間の勤務実績等を評価することを前提に、定年退職後の教師や離職後間もない教師についても、免除対象者として位置づけることが考えられる。

#### **ii) 臨時免許状授与の柔軟化**

文部科学省は、一定の要件を前提に、免許状更新講習を修了していない者に対して臨時免許状を授与して教育職員として採用できることを明確にしたところであるが、検証ヒアリングの中では、要件が厳格であり活用が進んでいないという意見があったところである。

文部科学省は、令和3年4月新たな通知を発出し、免許状更新講習を修了していない者に対する臨時免許状の授与を、これまでの「とりうる手段を尽くし

ても他に有効な普通免許状を有する者を採用することができないと認められる」場合のみに限られていた解釈を改め、「他に有効な普通免許状を有する者を合理的な範囲の努力により採用することができない」場合には認められる旨明確にしたところである。

こうした運用の周知・活用を図ることにより、免許状更新講習を修了していない者が教師として勤務することを促進することが考えられる。

### iii)講習受講対象者の拡大

現行制度上、免許状更新講習は、現職教師などの教育職員等又は教育職員に任命され、又は雇用されることとなっている者などが受講する資格を有しているが、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者（いわゆるペーパーティーチャー）は免許状更新講習を受講することができない。

オンライン講習の拡充などの動きを踏まえ、受講が可能な定員が伸びていることから、この制度を改め、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者も、これまで受講する資格を有している者の受講を妨げない限り、免許状更新講習を受講できることとすることが考えられる。

講習受講対象者を拡大することにより、直ちに教師となる予定がない者も含め、教師になる候補者をより多く確保することができるようになり、教師不足等の解消に資する可能性がある。

## 2. 改善策に対する評価

以上、1. の①から③において、教員免許更新制の改善策を掲げたところであるが、以下のとおり、改善策の実効性については大きな課題があると考えざるを得ない。

### (講習内容の質の向上)

改善策のうち、免許状更新講習の質の向上を図るためには、教育委員会と大学が連携し、実践的な内容を含む講習開設を促進することが選択肢となるが、令和2年度に免許状更新講習を開設した大学は450大学に及び、すべての大学が教育委員会と実効的な水準で連携を直ちに図ることは困難であると評価せざるを得ない。

また、教員免許更新制の下での学び（免許状更新講習）は、およそ教師として共通に求められる内容を中心とすることが適当であるとされている以上、す

すべての大学に、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて、より高度な水準の学習の機会の提供を求めることもまた現実的とは言えない。

### **(教師の負担)**

「研修と免許状更新講習の相互活用の促進」を図っても、教員免許更新制の下での学びは、大学が中心となって提供するという法律上のコンセプトが変わるものではないことから、教師が、土日や長期休業期間等勤務時間外に受講をするという全体的な構造が直ちに変わることは想定できず、決定的な負担感の軽減につながるものとは考えにくい。

### **(講習開設者の負担)**

改善策のうち、「講習内容の質向上」「オンライン化の促進」については、設備投資を含めた財源の確保や事務負担という観点から、大学等の講習開設者の負担が著しく増加する可能性が高く、ひいては受講費用の増加につながる可能性を否定できない。

講習開設者は、免許状更新講習の実施に当たって講習を担う教員の確保や事務負担などの負担を感じている。文部科学省が、講習開設者に対して、令和2年度に行った調査によると、受講者のニーズや評価が高い免許状更新講習の開講を増やす場合の障壁・課題として、「講師の確保」、「全体のスケジュール調整」、「運営側の人員の確保」をあげる講習開設者が多く、1割の講習開設者が免許状更新講習の内容を、現状からさらに充実させようとした場合、受講料の値上げは必要と考えている状況にある。

このような状況を考えると、実効性のある水準で速やかに改善が進むかどうかについては、慎重に考えざるを得ず、直ちに教員免許更新制の有する課題の抜本的改善につながるとは評価できない。

### **(免除対象者の拡大)**

改善策のうち、「免除対象者の拡大」については、免除対象とすべき勤務実績等の設定、教員間の公平性の確保が課題となる。

例えば校長に就任していることなど、一義的に対象が特定できる既存の免除対象者とは異なり、教師としての研修実績や勤務実績等が講習に代替しうるものとして評価できるかどうかは個別に審査を行うことが必要となる。その際、

どのような研修実績や勤務実績を有する者を免除対象とするのかという点について、具体的かつ明確な基準を設定することは容易ではないものと考えられる。例えば、人事評価等に基づく勤務実績優秀者を対象とすることも選択肢の一つとして考え得るが、人事評価の結果は公表を前提とするものではなく、各都道府県間で運用に差が生じる可能性が高い。

また、免除の対象となることを希望する教師等の立場に立てば、自らが免除対象者となるかどうかは審査を受けるまで判然とせず、免除対象者とならなかった場合には既に免許状更新講習を受講することが時間的に不可能になっているような事例が生じる危険もある。

さらに、免許管理者である都道府県教育委員会の立場に立てば、従来の変更手続に加え、免除対象者となるかどうかの審査の業務が新たに発生し、免除対象者として認められなかった者からの不服申し立てなどが行われた場合、さらなる業務負担が発生する可能性がある。

このようなことを踏まえると、「免除対象者の拡大」は、現実的に採りうる選択肢とはならないものと考えられる。

#### **(講習受講対象者の拡大)**

改善策のうち「講習受講対象者の拡大」については、直ちに教師となる予定がない者も含めて、教師になる候補者をより多く確保することができるようになる可能性があるが、時間や費用の負担を伴う中で、直ちに教員となる予定がない者が積極的に受講するかどうかは不透明であり、教師不足等の抜本的な解消につながるかどうかは判断できない。