

## ⑥ 修了者の処遇

- 教職大学院の修了者の処遇については、具体的には、校長・教頭等学校における一定の職務・位置付け、給与面での処遇その他の取扱いが考えられる。

学校における一定の職務・位置付けについて、特に修了者が現職教員の場合には、地域や学校における指導的役割を果たす教員として活躍することが期待されるが、これらの役割について、制度的に措置を講ずることは適当ではなく、修了者の実績等を踏まえ、都道府県教育委員会等において主体的に対応することが適当である。

- 給与面の処遇については、現在、新人教員については採用学歴に応じて換算され、現職教員については基本的にその経験年数に応じた扱いとされている。この点については、個々の教員の能力や業績を適正に評価するとともに、これを適切に処遇に反映することが重要であり、現在、このような新たな教員評価システムの検討がすべての都道府県・指定都市教育委員会において進められている。教職大学院の修了者についても、新たな教員評価システムに係る取組を進める中で、修了者の実績等を勘案しつつ、各任命権者において検討していくことになるものと考えられる。
- 修了者のうち新人教員については、例えば教員採用選考試験において、教職大学院における履修実態等を考慮し、選考の公平性に留意しつつ、通常の採用選考方法とは異なる観点・方法で選考することなどの工夫も考えられるが、教員採用選考の在り方については、都道府県教育委員会等の責任において適切に検討していくことが期待される。

## ⑦ 隣接する目的・機能を担う専門職大学院の整備方策

- 教職大学院以外にも専門職大学院が果たすことが期待される隣接する目的・機能については、(1)②「主な目的・機能」で述べたとおり、当面、先導的で、意欲的な取組が展開され、一定の実績が蓄積されることが重要であるが、これらの専門職大学院において行われる教育内容・方法の開発・充実等の優れた取組については、国として適切な支援を行うことが必要である。
- また、教員養成分野におけるさらに上位の専門職学位（前述のE d.D相

当）の課程の制度化については、専門職学位課程における制度の定着や取組の動向等を踏まえながら検討する必要がある。

## 3. 教員免許更新制の導入

### (1) 導入の基本的な考え方

近年、学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、教員免許状の取得後も、教員に必要とされる資質能力は常に変化している。教員として必要な資質能力の確実な保持を図るためには、教員免許状の在り方を根本的に見直すことが必要である。

教員免許状に一定の有効期限を付し、有効期限の到来時に合わせて、その時々で求められる教員として必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新（リニューアル）を行うことが必要であり、このための具体的方策として、教員免許更新制を導入することが必要である。

平成14年の本審議会の答申で指摘した課題等を踏まえ、どのような制度が現在必要とされており、また制度としても導入可能であるのかという観点から、更新制の在り方を検討した結果、今回、「その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るための制度」として、導入することが適当ではないかとの結論に至った。

#### ① 導入の必要性及び意義

- 教員免許状が、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなるためには、免許状の授与の段階だけでなく、取得後も、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるようにすることが必要である。

教員は、子どもが一生を幸福に、かつ有意義に生きることができる基礎を培うことを職務の本質としており、子どもの側が教員を選ぶことができない中で、一生を左右しかねない重要な役割を担っている。このため、教員には、常に研究と修養に努めることが求められているが、特に近年、学校における教育内容の基準である学習指導要領の不断の見直しが行われており、教員には、新しい学習指導要領に対応した資質能力を身に付けることが不可避的に求められている。また、例えば、子どもの学ぶ意欲や学

力・体力・気力の低下、様々な実体験の減少に伴う社会性やコミュニケーション能力の低下、いじめや不登校等の学校不適應の増加、LD（学習障害）・ADHD（注意欠陥／多動性障害）など子どもに関する新たな課題の発生等、学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、教員免許状の取得後も、教員に必要とされる資質能力は常に変化している。

- このような状況に適切に対応して、教員として必要な資質能力の確実な保持を図るためには、個々人の自己研鑽や現職研修に委ねるだけでなく、恒常的に変化する教員に必要な資質能力が常に保持されていることを、免許制度上担保するため、教員免許状の在り方を根本的に見直すことが必要である。

現在、教員免許状は、臨時免許状を除き、有効期限に制限は無く、一度取得すれば生涯有効とされているが、教員免許状に対する上記のような社会的要請に鑑みれば、今後は、免許状に一定の有効期限を付することとすることが適当である。

- その上で、教員免許状の有効期限の到来時に合わせて、その時々で求められる教員として最小限必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新（リニューアル）とその確認を行うことが必要であり、このための具体的方策として、教員免許更新制（以下「更新制」という。）を導入することが必要である。

- 更新制を、上記のような目的の制度として位置付けた場合、導入の意義としては、主に次の点が挙げられる。

即ち、更新制を導入することにより、すべての教員が、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で必要とされる最新の知識・技能等を確実に修得することが可能となる。特に、近年、学校教育をめぐるのは、上述のように、これまでの知識・技能だけでは対応できない本質的な変化が、短期間の間に生じてきている。このような激しい変化に対応して、すべての教員が自らの職責を果たしていくためには、教員として必要な資質能力を定期的に刷新（リニューアル）し、その時々で必要とされる資質能力が確実に保持されるよう制度的な措置を講ずることが重要である。

また、教員免許状は、国・公・私立学校を通じた教員資格であり、現職

教員以外にも、多くの免許状保有者がいることを考えると、更新制の導入により、免許状がその時々で求められる教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなることは、免許状保有者や教員全体に対する保護者や国民の信頼を確立する上で、大きな意義を有するものと考えられる。

なお、現在のように、民間企業経験者等、教員への多様な人材の登用が進んでいる状況においては、現に教職に就いていない免許状保有者も対象とする更新制を導入することは、教員採用者全体の質を維持することにも寄与するものと考えられる。

- さらに、教員免許状の更新時に、その時々で必要とされる最新の知識・技能等の修得を求めることとした場合、これを契機に、教員の自己研鑽が促進されるなど、教員としての専門性向上への動機付けとなることが期待できる。また、こうした向上意欲に富む教員の増加により、教員同士が互いに学び合ったり、自主的な研究活動が活発化するなど、教員全体としての専門性向上が促進されるなどの効果も期待できる。

## ② 平成14年の本審議会の答申との関係

- 平成14年の本審議会の答申「今後の教員免許制度の在り方について」では、更新制の導入の可能性について、i) 教員の適格性確保のための制度としての可能性、ii) 教員の専門性を向上させる制度としての可能性の2つの視点から検討を行った結果、「なお慎重にならざるを得ない」との結論に至っている。今回は、当時指摘した課題等を踏まえ、どのような制度が現在必要とされており、また制度としても導入が可能であるのかという観点から、更新制の在り方を検討した結果、「その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るための制度」として、導入することが適当ではないかとの結論に至った。

- 平成14年の答申においては、前述した2つの視点それぞれについて、具体的な課題を指摘したが、これらは大別すれば、i) 分限制度との関係、ii) 専門性向上との関係、iii) 一般的な任期制を導入していない公務員制度との関係、iv) 我が国全体の資格制度との関係の4つに分類できる。

- i) 分限制度との関係については、資格制度としての教員免許状は、あく

までも個人が身に付けた資質能力を公証するものであり、個人の素質や性格等に起因するような適格性が確保されているかどうかについては、基本的に任用制度により対応すべき問題である。したがって、このような意味での適格性に欠ける者については、現在すべての都道府県教育委員会等で進められている指導力不足教員に対する人事管理システムや分限制度等の厳格な運用により、対応することが適当であると考ええる。

一方、今回検討する更新制においても、更新時に、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）とその確認が行われることとなる。

○ ii) 専門性向上との関係については、基本的に教員の専門性の向上は、現職研修により対応すべき事柄であるが、今回検討する更新制において、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図ることとした場合、国・公・私立学校を通じて、その時々で求められる資質能力が確実に保持されることになる。このことは、現職研修を個々の教員の能力や適性等に応じたより効果的なものに改善する上で、大きな意義を有する。また、後述する免許更新講習の受講をきっかけとして、個々の教員の専門性向上への自己研鑽が期待できることも考慮すると、専門性向上を目的とする現職研修とは異なる施策として、更新制を導入する必要性は高いものと考ええる。

○ iii) 一般的な任期制を導入していない公務員制度との関係については、更新制はその時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、教員免許状に有効期限を設け、その満了時に、一定の更新要件を課し、これを満たせば、免許状が更新される資格制度上の制度である。これに対して、任期制は、あらかじめ一定の任用期間を定めて職員を採用するという任用上の制度であり、業績評価等に応じて、再度任用することはありうるものの、一定の要件を満たせば、再任用されることを前提とした制度ではないことから、基本的に更新制とは趣旨・目的を異にするものである。

○ iv) 我が国全体の資格制度との関係については、本来、資格制度の在り方は、当該制度の特性や業務の性質等を踏まえて検討されることが基本であると考ええる。一度取得した職業上の資格が、事後において一定の要件を満たさない場合に失効となることは、職業選択の自由に関連する問題であり、慎重な検討が必要なことは言うまでもない。しかしながら、上記①で

述べたような教員の職務の重要性や特殊性、影響等、さらには、これからの変化の激しい時代の中で、教員に必要な資質能力をいかに確実に保持させていくかということを考えた場合、教員免許状に更新制を導入する必要性は高いものと考ええる。

○ 平成14年の答申は、将来的な更新制の導入を否定しているものではなく、科学技術や社会の急速な変化等に伴い、再度検討することもあり得ることを示している。I.1.において述べたとおり、近年の学校教育をめぐる状況は、従来とは大きく変化している。これらの変化の萌芽は、平成14年の答申当時も一部現れていたが、現在、こうした変化が、より明確に、かつ複合的に生じてきており、そのことが学校に対する保護者や国民の信頼を揺るがす主な要因となっている。平成17年10月の本審議会の答申「新しい時代の義務教育を創造する」においても、これからの学校は保護者や地域住民の意向を十分反映する信頼される学校でなければならず、「教師に対する揺るぎない信頼を確立する」ことが極めて重要であることを指摘している。このような状況を考慮しつつ、これからの社会の進展や国民が求める学校像を展望すると、教員の資質能力を確実に保証するための方策を講ずる必要性は、平成14年の答申時に比べて、格段に高まっているものと考ええる。

## (2) 具体的な制度設計

- 教員免許状の有効期限：一律に10年間とする方向を基本として、検討することが適当である。
- 更新の要件：教員免許状の有効期限内に、一定の講習（免許更新講習）を受講し、修了認定を受けることとすることが適当である。
- 免許更新講習：課程認定大学が開設する講習のほか、大学の関与や大学との連携協力のもとに都道府県教育委員会等が開設する講習等も、対象とすることが適当である。いずれの場合も、一定水準以上にあることを国が認定するとともに、認定後も講習が適切に運営されているかどうかを定期的にチェックするなど、講習の質の確保に留意する必要がある。
- 免許更新講習の内容等：新設科目（「教職実践演習（仮称）」）に含めることが必要な事項と同様の内容を含むものとする。また、学校教育が抱える課題の変化等に応じ、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新（リニューアル）する内容を含むものとする。

が適当である。

- 免許更新講習の受講時期：有効期限の満了時の直近1～2年間程度の間に受講することを基本として、検討することが適当である。講習時間については、全体で20～30時間程度の講習を受講する方向で、検討することが適当である。
- 免許状の失効・再授与：更新の要件を満たさない場合、教員免許状は更新されず、失効することとなるが、その場合でも、免許更新講習と同様の内容を含む講習を受講・修了すれば、再授与の申請を可能とする方向で、検討することが適当である。
- 種類ごとの取扱い：更新制は、すべての普通免許状に、同等に適用する方向で検討することが適当である。
- 複数免許状の保有者：複数免許状の保有者については、一の免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状も併せて更新されることとするなど、一定の配慮をすることが適当である。
- 現職教員を含む現に教員免許状を有する者：現職教員を含む現に教員免許状を有する者に対して、更新制を適用することが可能かどうか、法制度上や実施上の課題などについて、さらに検討することが必要である。

#### ① 教員免許状の有効期限

- 教員免許状が、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなるためには、免許状の授与の段階だけでなく、取得後も、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう制度的な措置を講ずることが必要である。このため、一度取得した教員免許状を生涯有効とするのではなく、その効力に有効期限を付することが適当である。
- 具体的な有効期限については、更新制の目的や更新要件、教員のライフステージ等を総合的に勘案すると、一律に10年間とする方向を基本として、検討することが適当である。なお、最初の有効期限を、例えば5年間程度とすることにも一定の意義があるとの意見もあり、この点については、さらに検討することが必要である。
- 育児休業期間中や海外の日本人学校に勤務中である等、後述する免許更新講習を受講できない特別な事情がある者については、有効期限等につい

て適切な配慮を講じることが適当である。

#### ② 更新の要件

- 更新制については、教職生活の全体を通じて、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図る制度として、検討することが適当である。
- 更新制をこのような目的・性格の制度とした場合、更新の要件については、教員免許状の有効期限内に、一定の講習（以下「免許更新講習」という。）を受講し、修了認定を受けることとすることが適当である。この場合には、いわゆるペーパーティーチャーについても、免許更新講習の受講及び修了認定の確認により、教員免許状を更新することは可能になるものと考えられる。

#### ③ 免許更新講習の在り方

- 免許更新講習については、教員免許状が課程認定大学における所要の単位修得等により授与されるものであることを踏まえつつ、受講機会を幅広く確保する観点から、課程認定大学が開設する講習のほか、大学の関与や大学との連携協力のもとに都道府県教育委員会等が開設する講習等も、対象とすることが適当である。いずれの場合も、実施主体からの申請に基づき、一定水準以上にあることを国が認定するとともに、認定後も講習が適切に運営されているかどうかを定期的にチェックするなど、講習の質の確保に留意する必要がある。また、以下に述べるような免許更新講習の内容・方法を考慮すると、課程認定大学が実施する場合でも、学校や教育委員会等の協力や参画を求めるなど、できる限り学校現場の実態等に即した講習が行われるよう工夫することが必要である。
- 免許更新講習の内容等については、教員のライフステージや、その時々学校教育が抱える課題等を考慮しつつ、多様な講習の機会が用意されることが望ましいが、更新の要件として、一定の水準を確保するためには、あらかじめ国において基本的な内容等について定めておくことが適当である。具体的には、上記1.(2)で述べた新設科目（「教職実践演習（仮称）」）に含めることが必要な事項（④使命感や責任感、教育的愛情等に関する事

項②社会性や対人関係能力に関する事項③幼児児童生徒理解に関する事項④教科等の指導力に関する事項)と同様の内容を含むものとする。また、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に応じ、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新(リニューアル)する内容を含むものとするが適当である。

なお、教員の教職経験等に応じて、国が定める基準以上のレベルの高い講習を開設することも、講習の受講が教員にとって有意義なものとなり、また、専門性の向上を促す契機となることから、望ましい。これにより、個々の教員が更新時にどのような講習を受講したかについて、例えば教員免許状に裏書すること等により、その後の研修等の参考資料として活用することも考えられる。

- 免許更新講習の実施形態については、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新(リニューアル)し、その確認ができるよう工夫することが必要である。具体的には、講義のみではなく、新設科目(「教職実践演習(仮称)」)に含めることが必要な事項に関する講習では、事例研究や場面指導、グループ討議のほか、指導案の作成や模擬授業等を取り入れたりするなどの工夫を図ることが必要である。

また、免許状保有者が職務に従事しながら受講できるよう、例えば、夜間や週末における講習やサテライト教室の開設による講習の実施、インターネット等の多様なメディアを活用した遠隔講習の実施等、弾力的な履修形態を工夫することが必要である。

- 免許更新講習の修了認定については、課程認定大学等の実施主体が、あらかじめ各講習科目の修了目標を定め、それに達していると判断した場合には、修了を認定することとするのが適当である。
- 免許更新講習の内容・方法等については、以上の方向を基本としつつ、今後、教員養成を行う大学等関係者を中心にして、講習モデル等の検討が行われることが望まれる。
- 免許更新講習の受講時期については、当該講習の受講の有効性や、計画的な受講の促進、受講者の負担等を考慮すると、有効期限の満了時の直近1～2年間程度の間を受講することを基本として、検討することが適当で

ある。また、講習時間については、講習の受講時期や受講者の負担、一定程度の時間確保等を考慮すると、有効期限の満了時の直近1～2年間程度の間、全体で20～30時間程度の講習を受講する方向で、検討することが適当である。

- 教員免許状の更新に際しては、免許更新講習のすべてを受講することが原則であるが、教員としての研修実績や勤務実績等が当該講習に代替するものとして評価できる場合もあり得ると考えられることから、免許更新講習の受講については、更新対象者の研修実績や勤務実績等に応じて、その全部又は一部を免除することが可能かどうか、検討することが必要である。また、その時々で求められる教員として必要な資質能力に刷新(リニューアル)する内容以上のレベルの講習を受講・修了した場合には、その実績を上進制度における単位の修得に代替することが可能かどうか等について、検討することが必要である。

- 免許更新講習の具体的な在り方については、上記の基本方向を踏まえ、課程認定大学等の開設に伴う負担等を考慮しつつ、法制度上の課題も含め、専門的見地から、さらに検討することが必要である。

#### ④ 教員免許状の失効

- 上記②の更新の要件を満たさない場合、教員免許状は更新されず、当該免許状は失効することとなる。現に教員である者については、引き続き教員としての職務に従事することはできなくなり、公立学校の教員の場合は、教員免許状の失効に伴い、教育公務員としての身分を失うことになるものと考えられるが、当該者を他の職として採用するかどうかは、任命権者の判断によるものであると考える。

また、国・私立学校の教員の場合については、更新制の導入に伴い、教員免許状が失効した場合の取扱い等について、雇用主と教員との間で、あらかじめ取り決めておくことが必要である。

#### ⑤ 教員免許状の再授与の在り方

- 教員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は、従前と同様、将来にわたって有効であること、また、民間企業等に就職した後に、再度、教員を志すような者に対して広く

門戸を開いておくことは有益であること等から、制度上、教員免許状の再授与の途を設けておくことが適当である。その場合、免許更新講習と同様の内容を含む講習を受講し、修了の認定を受ければ、失効してからの年数に関わらず、再授与の申請を可能とする方向で、検討することが適当である。

- なお、このような取扱いとする場合には、現在、懲戒免職等の事由により教員免許状が失効又は取上げとなった者について、3年を経過すれば、特段の要件を課すことなく、再授与の申請を可能としているが、この点についても、再授与の要件を有効期限経過による失効の場合よりも厳格化する方向で、見直しを検討することが適当である。

#### ⑥ 教員免許状の種類ごとの更新制の取扱い

- 更新制は、すべての普通免許状（学校の種類ごとの教諭の免許状、養護教諭の免許状及び栄養教諭の免許状で、それぞれ専修免許状、一種免許状及び二種免許状）に、同等に適用する方向で検討することが適当である。特別免許状については、普通免許状に準じた取扱いとする方向で、検討することが適当である。臨時免許状については、現行制度上、既に有効期限が付されていることから、引き続き、現行と同様の取扱いとする方向で検討することが適当である。

#### ⑦ 複数の教員免許状を有する者の取扱い

- 複数の教員免許状を有する者については、それぞれの免許状について更新制が適用されることとなるが、免許更新講習は、その時々で共通に求められる教員として必要な資質能力に刷新（リニューアル）するものであり、また、仮に各免許状について免許更新講習を課した場合、免許状保有者に過重な負担がかかり、複数免許状の保有促進に逆行することになりかねない。このため、複数免許状の保有者については、一の免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状についても併せて更新されることとするなど、一定の配慮をすることが適当である。

#### ⑧ 現職教員を含む現に教員免許状を有する者の取扱い

- 現職教員を含む現に教員免許状を有する者について、当該免許状に有効期限を設け、更新の要件を満たさなければ免許状が失効することとするの

は、授与時に課されていなかった新たな要件をもって、免許状が失効するという不利益を課すことになるのではないかと考えられる。一方、今回の教員養成・免許制度の改革において、現職教員に対する保護者や国民の期待に応えるためには、現職教員に対して、実効ある取組を行うことは不可欠である。このため、現職教員を含む現に教員免許状を有する者に対して、更新制を適用することが可能かどうか、法制度上や実施上の課題などについて、さらに検討することが必要である。

- 同時に、現職教員については、都道府県教育委員会等において、指導力不足教員に対する人事管理システムの一層適切な運用や、現職教員に対する分限制度の厳格な適用を進めるとともに、新しい教員評価システムを早急に構築し、問題が認められた場合には、研修等による改善を促すとともに、状況に応じて、分限制度等の活用により適切に対処することが必要である。また、教職経験や職能等に応じて、必要な知識・技能等を速やかに身に付けることができるよう、現職研修の体系的な整備を一層進めていくことが重要である。

## 4. 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策

### ① 教員養成の在り方に関する検討

- 小学校の教員については、今後の教員需要の高まりや、幅広い分野から人材を登用することの意義等を考慮すると、学科等の目的・性格と教員免許状との相当関係や、教員養成の質の維持等に十分留意しつつ、教員養成を主たる目的とする学科等以外の学科等においても、その養成を可能とすること等について、検討する必要がある。

- 教員を取り巻く社会状況や学校教育が抱える課題の複雑・多様化等に伴い、教員には、これまで以上に高度な専門性と豊かな人間性、社会性等が求められている。このような資質能力は、養成、採用、現職研修の各段階を通じて形成されるものであるが、社会状況の急激な変化や、学校・教員に対する期待の高まり等を背景として、養成段階には、これまで以上に教員として身に付けるべき多くのものが求められている。このような状況に対応し、養成段階において、円滑に教育活動に入っていける資質能力を確実に育成するためには、我が国の教員養成システムについて、将来的には、

大学院修士レベルまで含めた養成へとシフトしていくことが適当であると  
の意見もあり、この点については、引き続き検討することが必要である。

## ② 上進制度の見直し等

○ 上進制度（現職教員による上位の教員免許状の取得）については、良好な成績で勤務した場合の在職年数を、大学における単位修得に代替するものとして評価するという本来の趣旨を踏まえ、教育職員免許法別表第三に規定する「良好な成績で勤務」の評価がより適切に行われるよう、改善を図ることが適当である。また、上位の免許状の取得に必要な単位を修得する講習（以下「免許法認定講習」という。）については、都道府県や指定都市の教育委員会等が開設する講習のほか、中核市の教育委員会等が開設する講習も対象とするなど、上位の教員免許状を取得する機会が広く確保されるよう講習の実施主体を拡大することが適当である。この場合、上位の教員免許状を授与する上で、適切な内容・レベルが担保されるよう留意することも必要である。

○ 二種免許状を有する教員については、一種免許状の取得に努めることが求められていることを踏まえ、今後は、例えば、任命権者に一種免許状取得の努力目標の設定を求めるなど、より実効ある方策について、検討することが必要である。

また、平成17年1月の本審議会の答申「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について」において、幼稚園の教員について、一種免許状の取得促進を求めていること等を考慮すると、免許法認定講習の実施の拡大を進めるとともに、今後は幼稚園の教員も、いわゆる12年指定制度（二種免許状を有する教員について、教職経験が12年に達した時点で、一種免許状の取得に必要な大学の課程等を指定する制度）の対象とすることが適当である。

## ③ 二種免許状の在り方の検討

○ 二種免許状の今後の在り方については、例えば幼稚園のように、校種によってはなお多くの学生が二種免許状を取得し、採用されている実態があること、また、他校種や他教科の教員免許状を取得する方策として、二種免許状の活用が期待されている側面もあること等を考慮すると、当面は、二種免許状を存続させることが適当である。ただし、一種免許状の早期取

得がこれまで以上に強く求められている近年の状況等を考慮すると、二種免許状の在り方については、引き続き検討課題とすることが適当である。

## ④ 教員免許状の取上げ事由の強化

○ 分限免職処分を受け、既に教員としての身分を失った者について、明らかに教員としての資質能力に問題があると認められる場合に、当該者に引き続き教員免許状を保持させておくことは、教員免許状や教員に対する信頼を著しく損なうことにつながるおそれがある。このため、このような場合には、免許管理者（免許状を有する者の住所地の都道府県教育委員会）は教員免許状を取り上げることができることとすることが可能かどうか、検討する必要がある。なお、仮に取り上げることが可能であるとした場合、免許状を取り上げられた者に対する再授与の在り方については、3.（2）⑤で述べた方向も踏まえつつ、検討する必要がある。

## 5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実

### （1）採用の改善・充実

——多様な人材を登用するための一層の改善・工夫——

教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、都道府県教育委員会等は求める教員像をより明確かつ具体的に示すとともに、それに合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫するなど、採用選考の一層の改善・工夫を図ることが必要である。

都道府県教育委員会等においては、中長期的な視野から退職者数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うことが重要である。また、採用スケジュール全体の早期化を検討するとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

○ 教員の採用については、養成段階で教員として最小限必要な資質能力を身に付けているかどうかを確認し、その上で、任命権者が求める教員像に照らして、より優れた資質能力を備えた人材を確保していくことが、今後とも重要である。

○ 今回の教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、都道府県教育委員会等はそれぞれが求める教員像をより明確かつ具体的に示すとともに、それに合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫するなど、採用選考の一層の改善・工夫を図ることが必要である。その際、多面的な人物評価の一層の充実や、ボランティアやインターンシップ等の諸活動の実績の評価等のほか、例えば、大学の成績や教職課程の履修状況をこれまで以上に適切に評価することも考慮する必要がある。

○ 今後、教員の大量採用時代を迎えることが見込まれることから、都道府県教育委員会等においては、中長期的な視野から退職者数や子どもの数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うよう努めることが重要である。また、量及び質の両面で優れた教員を確保するため、募集から採用内定に至る採用スケジュール全体の早期化を検討するとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、特別免許状や特別非常勤講師制度の活用による社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用、任期付任用制度の活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

## (2) 現職研修の改善・充実

### —— 初任者研修や10年経験者研修の今後の在り方等 ——

教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、初任者研修等の教職経験に応じた研修については、研修内容・方法や受講者の評価の在り方を見直すなど、必要な改善・工夫を図ることが必要である。

10年経験者研修については、必要に応じて、研修内容・方法等の見直しを行うとともに、更新制導入後の諸状況を総合的に勘案しながら、将来的な在り方についても検討を行う必要がある

○ 初任者研修や10年経験者研修等の教職経験に応じた研修については、都道府県教育委員会等においては、これまでの実施状況を検証するとともに、今回の教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえて、研修内容・方法や受講者の評価の在り方を見直すなど、必要な改善・工夫を図ることが必要である。

また、都道府県教育委員会等における研修が多様化する中で、国におい

ては、研修の成果の把握や評価方法等についてモデルを作成するなど、全国的な水準を確保するための方策について検討することが必要である。併せて、国や都道府県教育委員会等においては、非常勤講師や民間企業の経験者など、多様な経歴を有する教員が増加している状況を踏まえ、個々の教員のキャリアに応じた柔軟な研修体系や研修内容について検討することが必要である。

○ 更新制を導入することとした場合、平成14年の本審議会の答申に基づき制度化された10年経験者研修との関係が課題となる。この点については、更新制は、すべての免許状保有者を対象として、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図る制度であるのに対して、10年経験者研修は、公立学校の現職教員を対象として、個々の能力、適性等を評価して、それに応じた個別的な研修を課すものである。このように両者は、制度の趣旨や位置付け、対象者等が基本的に異なるものであるが、他方、現実には、教員によっては、免許更新講習の内容と10年経験者研修の内容が類似したものになったり、これらの受講が同時期に重なることも予想される。このため、10年経験者研修については、当面は存続させることを基本とするものの、必要に応じて、研修内容・方法等の見直しを行うことが適当である。また、こうした見直しの状況や、更新制導入後の教員を取り巻く諸状況を総合的に勘案しながら、将来的な在り方についても検討を行う必要がある。

○ 平成11年の教養審第三次答申で指摘したように、今後は、任命権者等が実施する研修や校内研修に加えて、教員の自主性・主体性を重視した自己研修が一層重要である。各学校や都道府県教育委員会等においては、大学や教育研究団体等における教員の研修活動を奨励・支援するとともに、教員の自己研修への取組を適切に評価し、処遇に反映していくことが必要である。

○ 学校教育を取り巻く課題や教員をめぐる状況が大きく変化する中で、独立行政法人教員研修センターについては、全国的な教員の資質能力の向上を担うナショナルセンターとしての役割・機能を、これまで以上に発揮していくことが求められる。このため、各地域において中核的な役割を担う教員等を一堂に集めて行う研修や、都道府県教育委員会等に先行して実施

する喫緊の重要課題に関する研修について、今後とも、一層の充実を図ることが必要である。

また、同センターにおいては、今後、全国の優れた実践事例を収集するとともに、教育委員会や大学等との連携により、10年経験者研修等のモデルカリキュラムの開発や、研修の効果的な実施手法の開発を行い、都道府県教育委員会等に提供するなど、教育委員会等に対する指導、助言、援助の機能をより一層、充実・強化することが必要である。

- 都道府県教育委員会等が所管する教育センターにおいては、研修の実施のみならず、学校現場や大学、独立行政法人教員研修センター等と密接に連携・協力して、地域に根ざした教材やカリキュラム等の開発研究を行うとともに、優れた指導実践を蓄積し、学校現場に提供していくなど、その機能の充実・強化を図ることが必要である。
- 今後は、現職研修の面でも、大学と教育委員会や学校との一層の連携を図ることが重要である。このため、大学においては、研修プログラムの開発研究や現職教員を対象とした研修講座の開設、教育センター等との共同による研修事業の実施等について、検討することが必要である。
- 今後、信頼される学校づくりを進めていくためには、校長や教頭等の管理職に人を得ることが極めて重要である。これからの校長等には、保護者や地域住民の意向を十分把握し、関係機関等と連携しながら組織的・機動的に学校運営を行うマネジメント能力や、学校の教育目標の実現に向けて、個々の教員の意欲を引き出す観点から、教員評価を行う評価者としての能力の向上等が求められている。このため、都道府県教育委員会等においては、管理職や管理職候補者を対象として、これらの能力向上のための研修を一層充実することが必要である。この際、大学における先導的・意欲的な取組が活用されることが期待される。

### (3) 人事管理及び教員評価の改善・充実

——分限制度の厳格な適用や教員評価の処遇への反映等——

問題のある教員は教壇に立つことのないよう、都道府県教育委員会等においては、引き続き、条件附採用期間制度の厳格な運用や、指導力不足教

員に対する人事管理システムの活用による分限制度の厳格な適用等に努めていくことが必要である。

学校教育や教員に対する信頼を確保するためには、教員評価の取組が重要であり、都道府県・指定都市教育委員会においては、新しい教員評価システムの構築を一層推進していく必要がある。また、評価の結果を、任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映することが重要である。

- 大多数の教員は、教育活動や自己研鑽に熱心に取り組んでいるが、その一方で、教員の中には、教職に対する情熱や使命感が低下したり、教員として必要な資質能力が欠如しているなど、問題を抱える者が少なからず存在することも事実である。信頼される学校づくりを進めていくためには、このような問題のある教員は教壇に立つことのないよう、毅然とした対応をすることが重要である。このため、都道府県教育委員会等においては、引き続き、条件附採用期間制度の厳格な運用や、指導力不足教員に対する人事管理システムの活用による分限制度の厳格な適用等に努めていくことが必要である。
- 学校教育や教員に対する信頼を確保するためには、教員評価の取組が重要である。教員評価については、単に査定のための評価ではなく、一人一人の能力や業績を適正に評価し、教員に意欲と自信を持たせ、育てていく評価とする必要がある。また、主観性や恣意性を排除し、客観性を持たせるよう、評価要素や項目の基準を明確にすることも大切である。現在、すべての都道府県・指定都市教育委員会において、新しい教員評価システムの構築が進められているが、今後、上記のような視点に留意しつつ、これらの取組を一層推進していく必要がある。また、評価の結果を、任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映するとともに、優れた実践や高い指導力のある教員を顕彰するなどの取組を進め、社会全体に教員に対する尊敬と信頼が醸成されるような環境を培うことが重要である。

### 6. 改革の円滑な実施のために

- 今回示した教員養成・免許制度の改革方策については、教員を取り巻く状況や改革に対する国民の期待等を考慮すると、できる限り速やかに実現することが求められる。

一方、これらの改革方策を実現するためには、教育職員免許法等の改正のほか、例えば、課程認定大学における教職課程の再編成や免許更新講習の開設のための準備、都道府県教育委員会における免許管理体制の整備、国における教員志願者等への制度改正の周知徹底や都道府県教育委員会等に対する支援等様々な準備が必要であり、今後、これらを遅滞なく進めていくことが必要である。

- 今回示した改革方策は、現行の教員養成・免許制度を大きく変えるものであり、特に更新制の導入は、関係機関や関係者への影響も少なくないことから、国においては、制度導入の趣旨や制度の仕組みについて、課程認定大学や都道府県教育委員会、学校、教員、関係行政機関等に十分説明し、理解を得ることが重要である。

また、教員に対する国民の揺るぎない信頼を確立するためには、今回の改革を通じて、多くの国民が教員養成や教員免許状に対して抱えているイメージを基本的に刷新することが必要である。国民や社会からの幅広い理解を得るため、国や課程認定大学、都道府県教育委員会、学校、教員等の関係者においては、それぞれに課せられた役割を十分果たすことにより、新しい教員養成・免許制度を国民の間に定着させていくことが必要である。

- 今後とも、教員に優れた人材を得るためには、教職が魅力ある職業であることが不可欠であり、今回の改革が、教員や教員志願者の意欲を高めることにつながるようにする必要がある。このため、国や都道府県教育委員会等においては、教員や教員志願者に対して、教職実践演習（仮称）の新設や更新制の導入に対する理解を得るための取組を実施することが必要である。

また、更新制の導入については、今でも多忙感を抱いたり、ストレスを感じる者が少なくない指摘される教員に対して、いたずらに過重な負担を課すことにならないよう、各学校においては、免許更新講習の計画的な受講を可能とする校内の協力体制の確立や、学校の事務・事業の見直し、事後処理体制の整備等について、検討することが必要である。

- 今回の改革においては、課程認定大学には、教職課程全体を通じた教職指導の充実や組織的指導体制の整備、教職実践演習（仮称）の開設等、大学の教職課程の水準を維持・向上させるための様々な取組が求められてい

る。これらの取組は、教員や教員免許状に対する信頼を確立する出発点であり、免許更新講習の開設主体となることも併せ考えれば、課程認定大学は、今回の改革の成否を左右する中心的役割を担っていると言っても過言ではない。課程認定大学の関係者には、このような役割についての認識を深めるとともに、改革の円滑な実施に向けた真摯な取組が強く求められる。

- 平成10年の教養審第二次答申を踏まえ、引き続き現職教員に修士レベルの教育機会を提供することにより、主体的な資質能力の向上を促すことが必要であるが、特に教職大学院の創設を契機に、都道府県教育委員会等は、これまで以上に、大学院修士レベルへ現職教員を積極的に派遣することが必要である。このため、国においても、引き続き、研修等定数の措置を行うことが重要である。また、修士レベルの教育を受け、専修免許状を取得した教員については、都道府県教育委員会等において、その資質能力を適正に評価した上で、給与をはじめ所要の処遇改善を図ることが必要である。

- 今後、各学校が、複雑・多様化する教育課題に適切に対応するためには、学校は一つの組織体であるとの認識のもと、教員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成することが重要である。このため、教員の資質能力の向上を図る際には、個々の教員の能力向上という視点だけでなく、学校における校務遂行上のチームワークを重視し、全体的なレベルアップを図るといった視点を持って、校内研修の充実等に努める必要がある。

- また、有機的、機動的な学校運営が行われる体制をつくることも重要であり、このため、校務分掌などの校内組織を整備するとともに、個々の教員の知識・経験を他の教員も共有できるよう校内体制の在り方を検討することが必要である。校長や教頭等の管理職に優れた人材を確保するとともに、それを支える体制の整備についても、検討する必要がある。