

# 教員採用倍率の低下と 「教師不足」等について

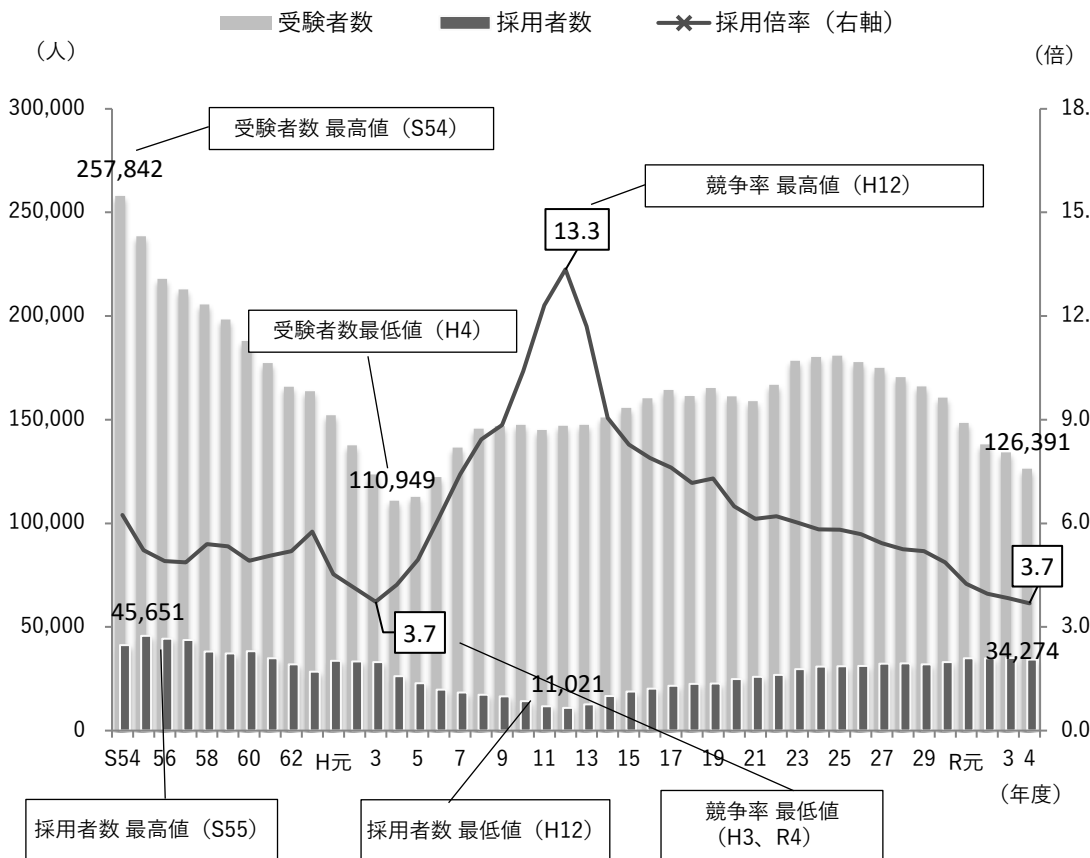
令和5年1月19日

総合教育政策局教育人材政策課長 小幡 泰弘

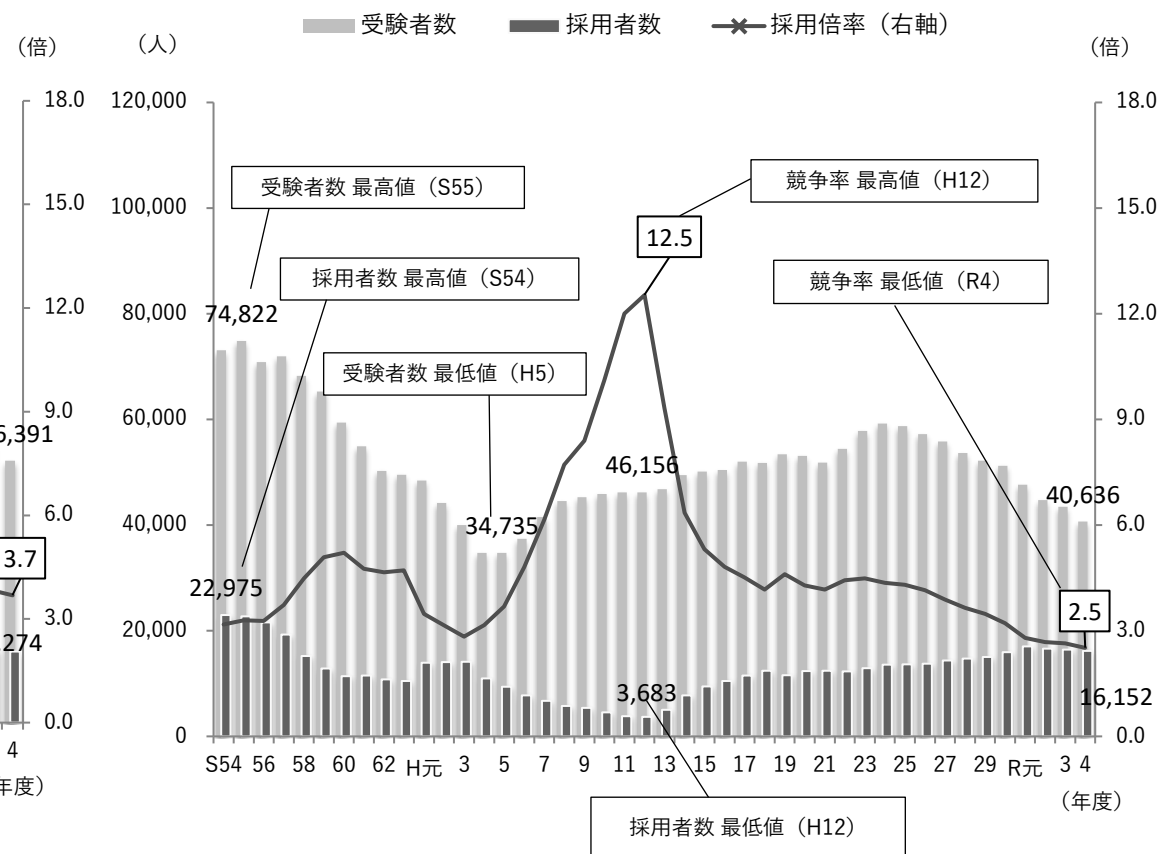
# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—総計・小学校

- 全体の競争率(採用倍率)は、3.7倍(平成3年度と同率で過去最低)で、前年度の3.8倍から減少。  
(注:「全体」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計)
- 令和4年度(令和3年度実施)における小学校の競争率(採用倍率)は、2.5倍で、前年度の2.6倍から減少(過去最低)
- 採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度に3,683人であった採用者数が、令和4年度においては16,152人と4倍以上増えた結果として、採用倍率が2.5倍まで低下している。
- 受験者数は40,636人で、令和3年度に比較して2,812人減少(うち 新卒256人増加、既卒3,068人減少)。

総計 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



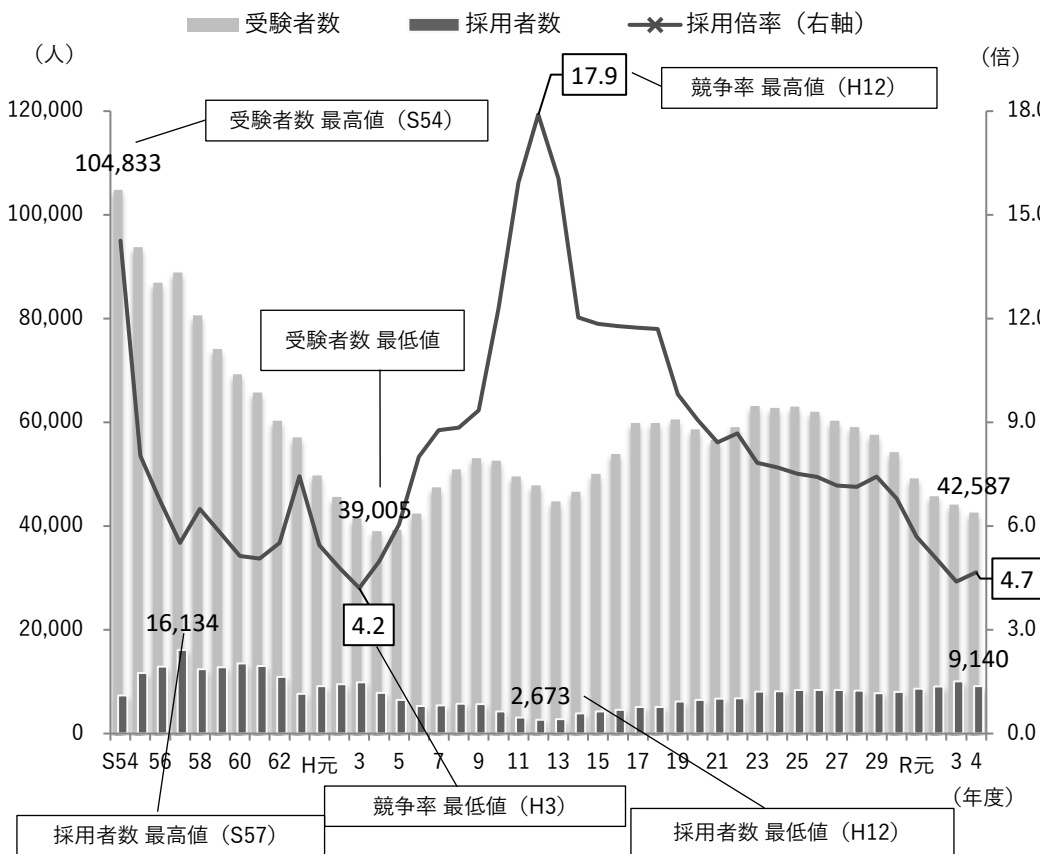
小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



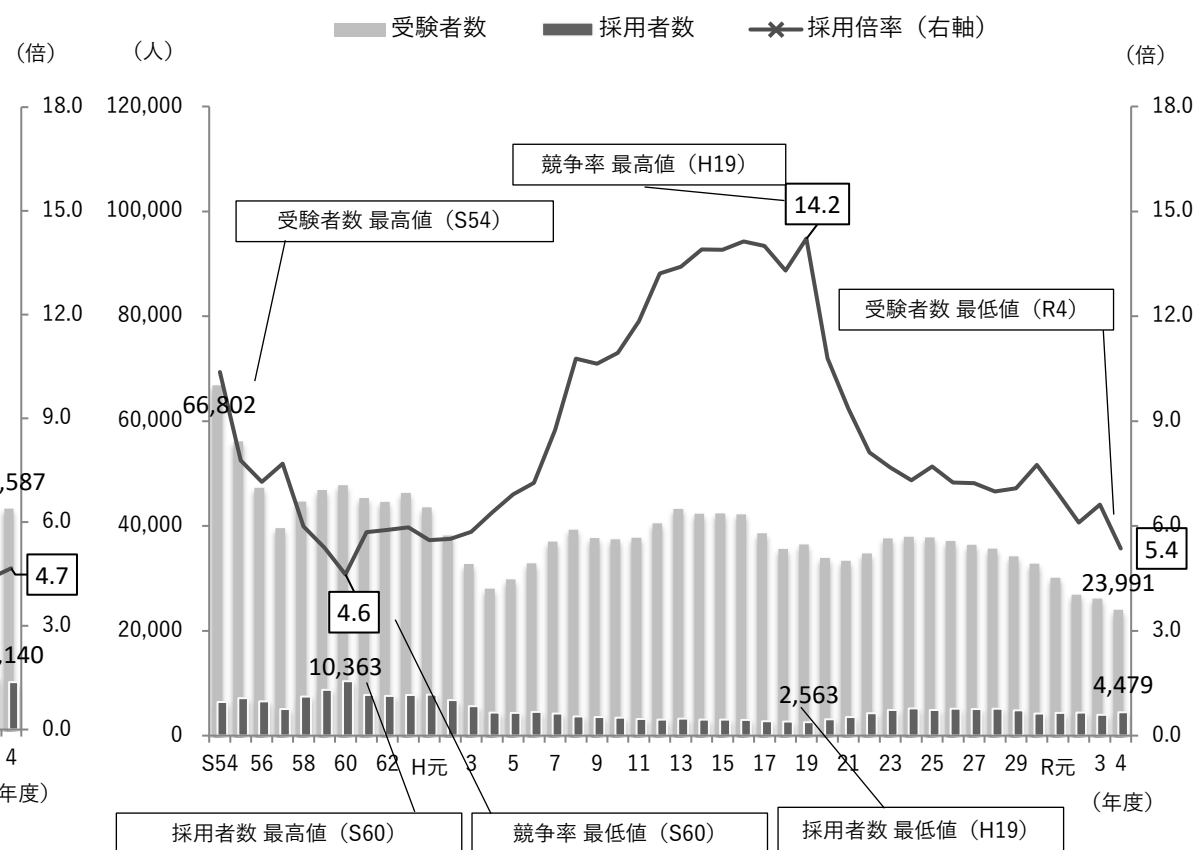
# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—中学校・高等学校

- 令和4年度(令和3年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.7倍で、前年度の4.4倍から増加
  - ・採用者数は、9,140人で、前年度に比較して909人減少
  - ・受験者数は、42,587人で、前年度に比較して1,518人減少(うち 新卒1,196人増加、既卒2,714人減少)
- 令和4年度(令和3年度実施)における高等学校の競争率(採用倍率)は、5.4倍で、前年度の6.6倍から減少
  - ・採用者数は、4,479人で、前年度に比較して523人増加
  - ・受験者数は、23,991人で、前年度に比較して2,172人減少(うち 新卒324人減少、既卒1,848人減少)

中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移

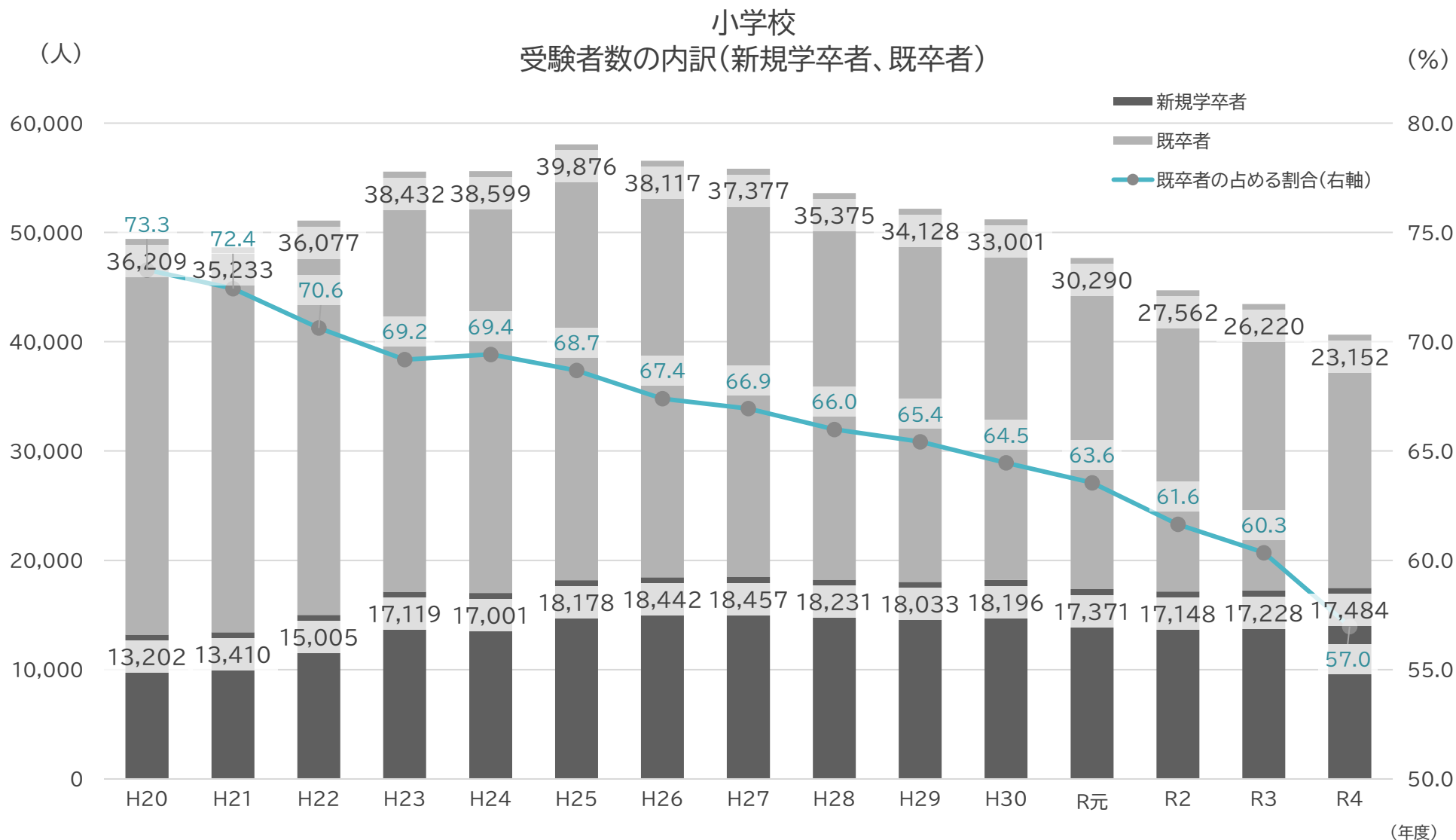


高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



# 公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

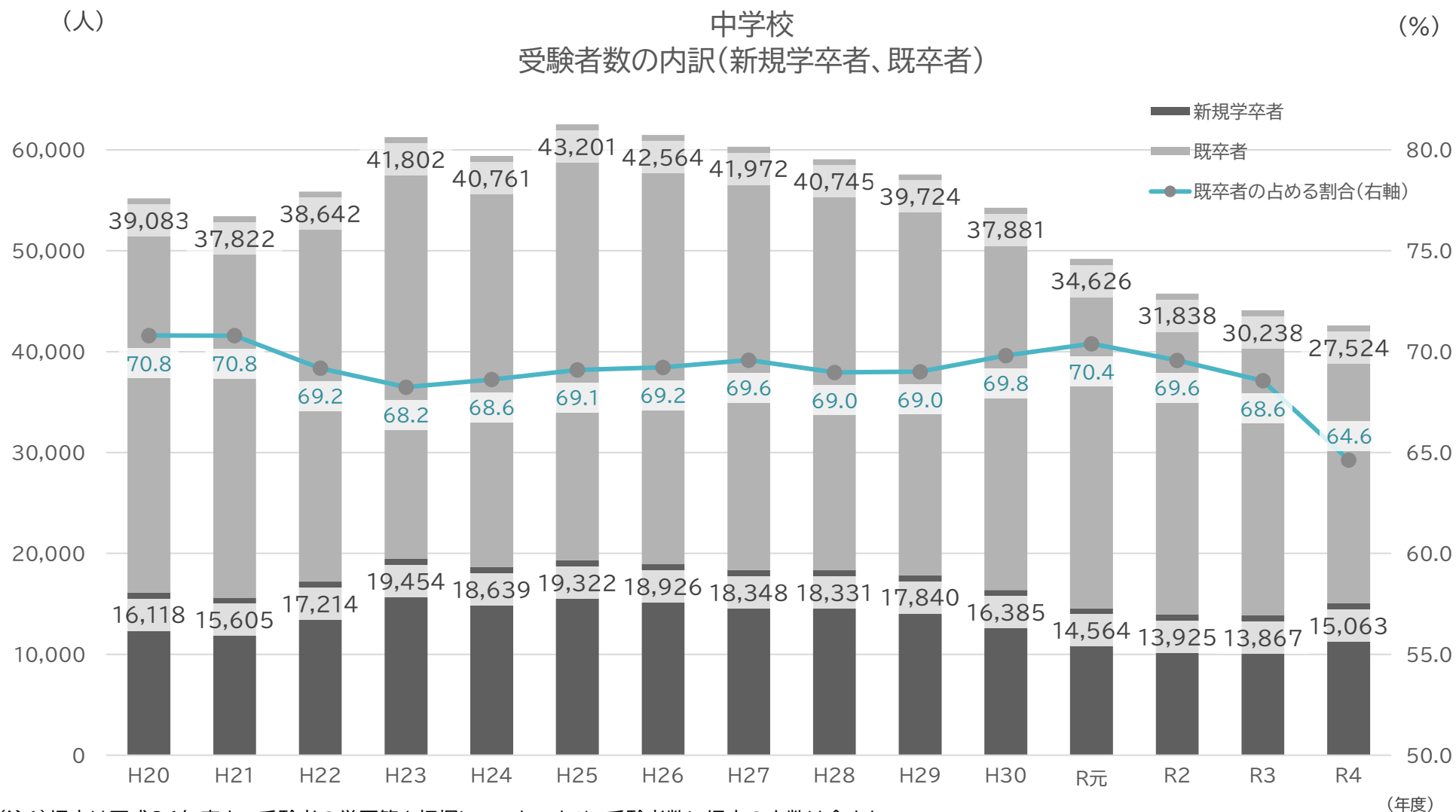
- 小学校については昨年度と同様、新規学卒者が増加した一方、既卒の受験者が減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

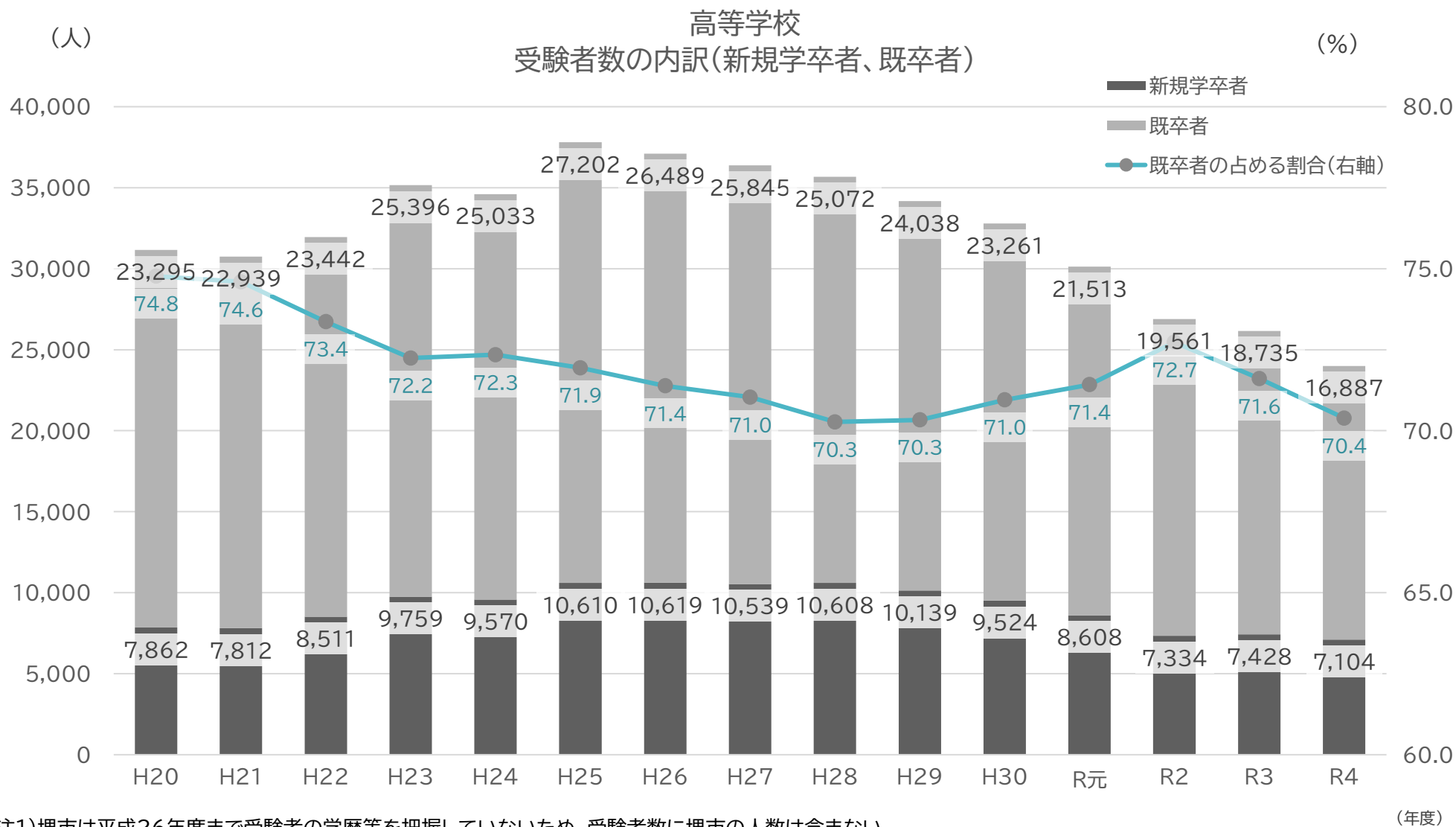
- 中学校についても新規学卒者が増加したが、既卒者が引き続き減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

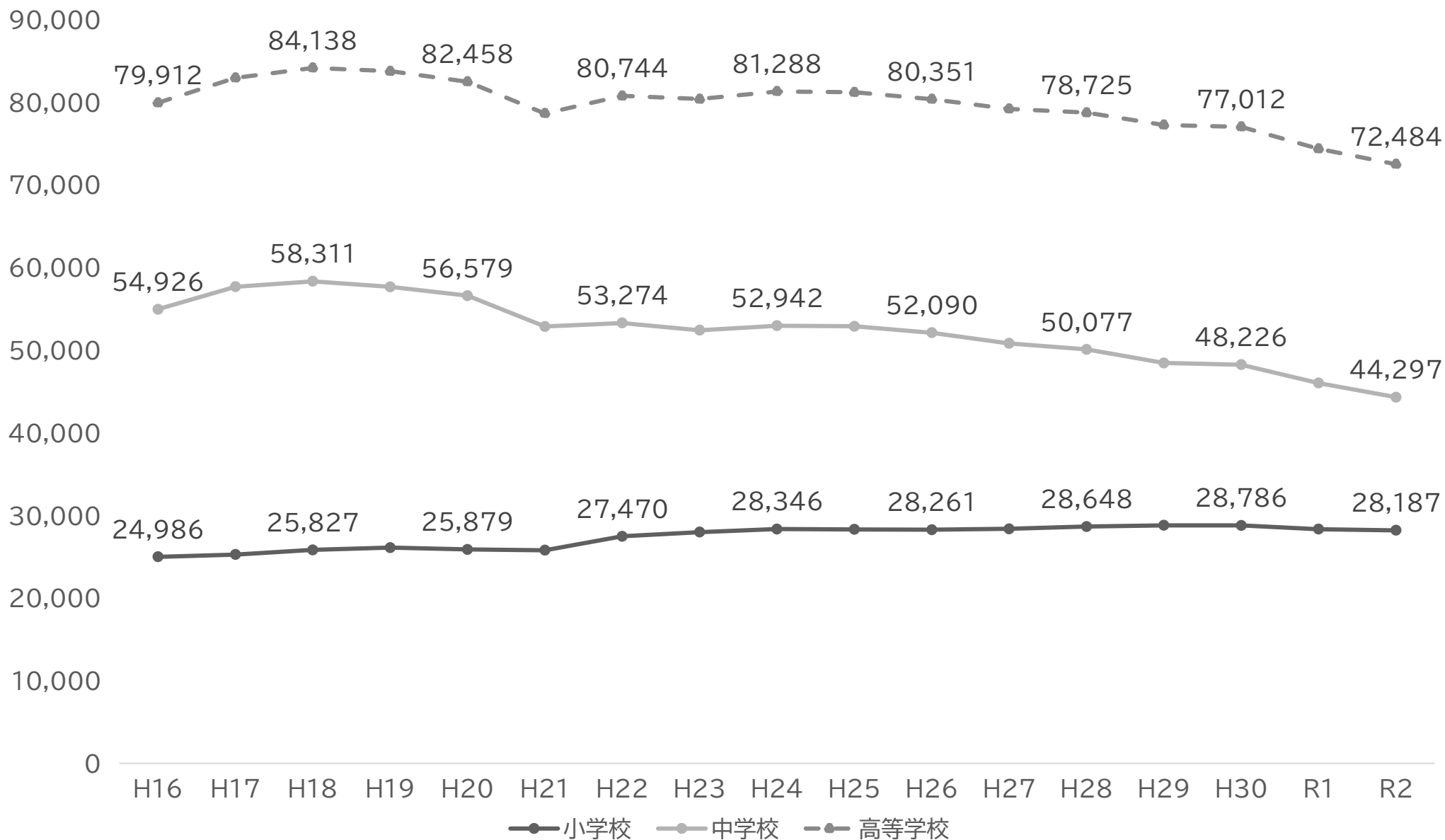
● 高等学校については新規学卒者・既卒者ともに減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

# 教員免許授与数の推移



# 各都道府県市別の教員採用選考試験の採用倍率 令和4年度公立学校教員採用選考試験(令和3年度実施)の実施状況

「計(※)」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計

区分	小学校	中学校	計(※)
北海道	2.3	4.7	3.6(3.7)
青森県	2.0	5.6	4.9(4.6)
岩手県	2.7	4.1	4.0(3.4)
宮城県	2.0	-	3.3(3.1)
秋田県	1.3	2.6	2.7(3.3)
山形県	1.5	3.7	2.6(2.4)
福島県	1.6	5.2	3.7(3.7)
茨城県	2.1	3.3	3.3(2.7)
栃木県	2.8	3.9	3.9(3.8)
群馬県	4.2	4.0	4.7(4.5)
埼玉県	2.2	3.8	3.1(3.9)
千葉県	2.0	-	3.0(3.1)
東京都	-	-	3.7(3.0)
神奈川県	2.7	4.7	4.0(4.4)
新潟県	1.9	4.6	2.8(2.6)
富山県	1.6	-	2.0(2.2)
石川県	2.5	-	3.5(3.5)
福井県	2.8	-	3.5(3.9)
山梨県	1.8	4.2	3.0(3.1)
長野県	2.5	4.1	3.5(3.9)
岐阜県	-	-	2.9(3.1)
静岡県	-	-	4.2(4.4)
愛知県	2.5	4.1	3.8(4.1)

区分	小学校	中学校	計(※)
三重県	3.2	6.3	5.0(6.5)
滋賀県	2.8	4.6	3.9(4.1)
京都府	3.2	5.6	4.2(4.5)
大阪府	-	-	4.3(5.2)
兵庫県	4.2	4.7	4.7(5.5)
奈良県	5.1	4.4	5.4(5.1)
和歌山県	2.9	5.0	3.7(3.9)
鳥取県	3.7	3.8	4.4(4.7)
島根県	1.8	3.3	3.2(3.9)
岡山県	3.6	-	5.2(6.2)
広島県	1.8	3.2	3.0(2.9)
山口県	2.2	3.9	3.2(2.9)
徳島県	3.8	4.9	5.5(5.2)
香川県	3.6	4.0	4.6(4.6)
愛媛県	2.0	3.1	3.1(3.5)
高知県	9.2	8.6	8.8(7.9)
福岡県	1.3	2.6	2.8(3.0)
佐賀県	1.4	2.6	2.6(2.6)
長崎県	1.5	3.1	2.4(2.6)
熊本県	-	-	3.2(3.6)
大分県	1.4	3.0	2.6(3.3)
宮崎県	1.6	4.4	3.3(4.1)
鹿児島県	1.8	4.1	3.0(3.5)

区分	小学校	中学校	計(※)
沖縄県	4.1	10.5	7.9(8.8)
札幌市	(2.3)	(4.7)	(3.6)([3.7])
仙台市	2.5	-	3.0(3.7)
さいたま市	2.4	-	3.2(3.4)
千葉市	(2.0)	-	(3.0)([3.1])
横浜市	3.1	-	3.6(3.5)
川崎市	2.4	4.6	3.2(4.5)
相模原市	2.0	4.8	3.3(3.5)
新潟市	2.1	-	2.8(3.6)
静岡市	2.3	4.2	3.2(3.0)
浜松市	2.8	4.5	3.7(3.8)
名古屋市	2.7	6.3	3.8(4.4)
京都市	-	-	5.4(5.0)
大阪市	3.2	4.8	4.0(3.4)
堺市	-	-	5.5(7.2)
神戸市	6.4	8.0	7.3(7.7)
岡山市	3.4	4.3	3.7(4.7)
広島市	(1.8)	(3.2)	(3.0)([2.9])
北九州市	1.9	5.8	3.0(3.3)
福岡市	1.8	-	2.4(2.4)
熊本市	1.9	-	3.0(3.5)
豊能地区	3.8	7.3	5.0(4.4)
合計	2.5	4.7	3.7(3.8)

(出典)文部科学省「令和4年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1)小学校・中学校(または中学校・高等学校)の試験区分を(一部)分けずに採用選考を実施している県市については、「-」としている

(注2)都道府県と指定都市で採用選考を合同で実施している指定都市の競争率は、都道府県と同値を( )で記載している

採用倍率が高い県市

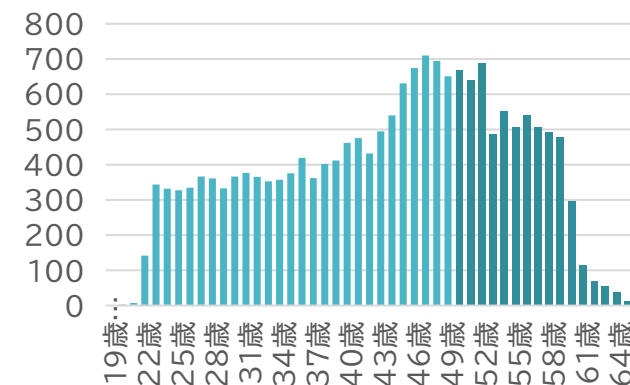
採用倍率が低い県市



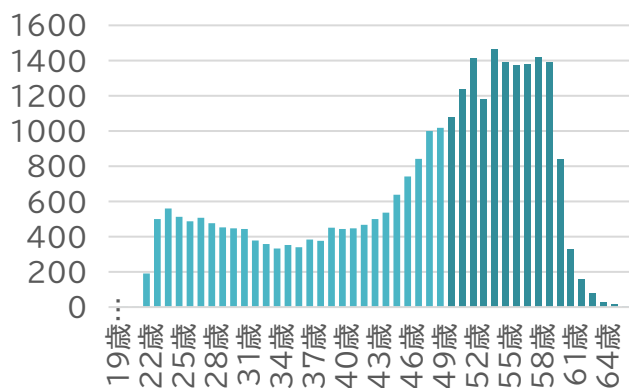
# 教員の年齢構成(小学校) 学校教員統計調査(令和元年度)より作成

都道府県や学校種により教師の年齢構成は大きく異なることから、現状について、一律に「大量採用・大量退職」と表現するのは必ずしも適切ではない。

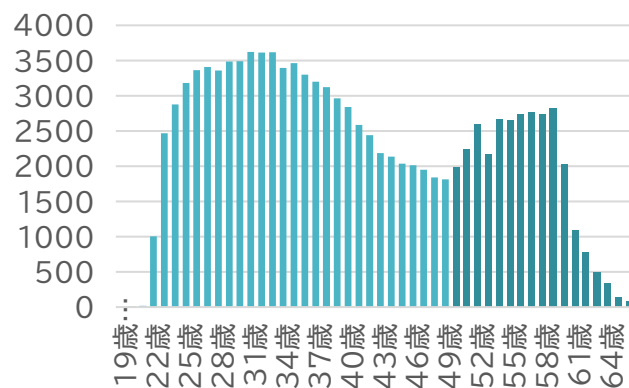
北海道



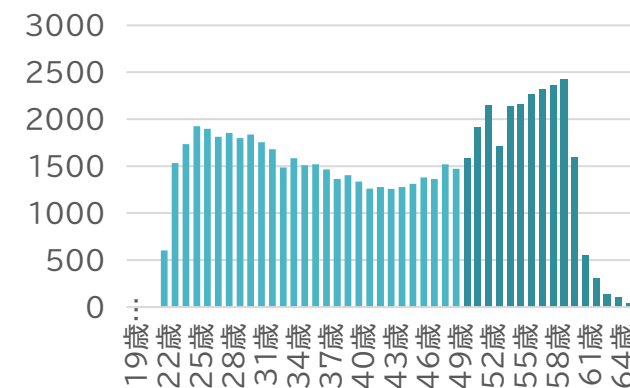
東北



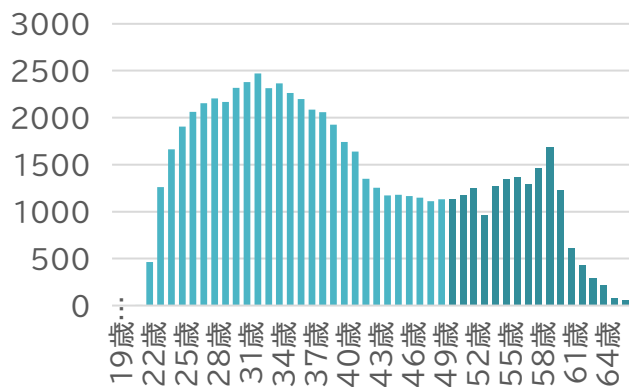
関東



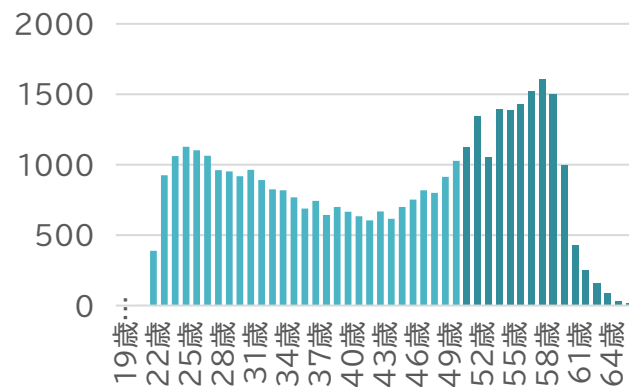
中部



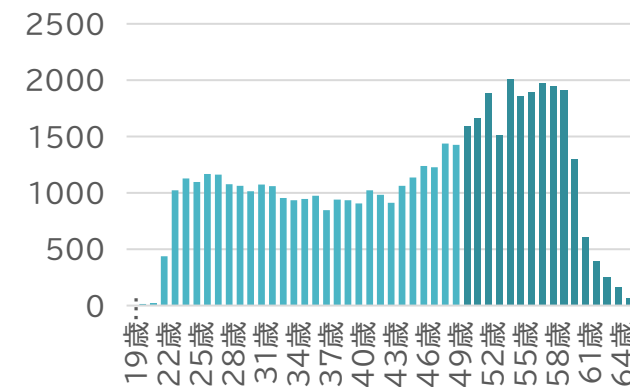
近畿



中国・四国



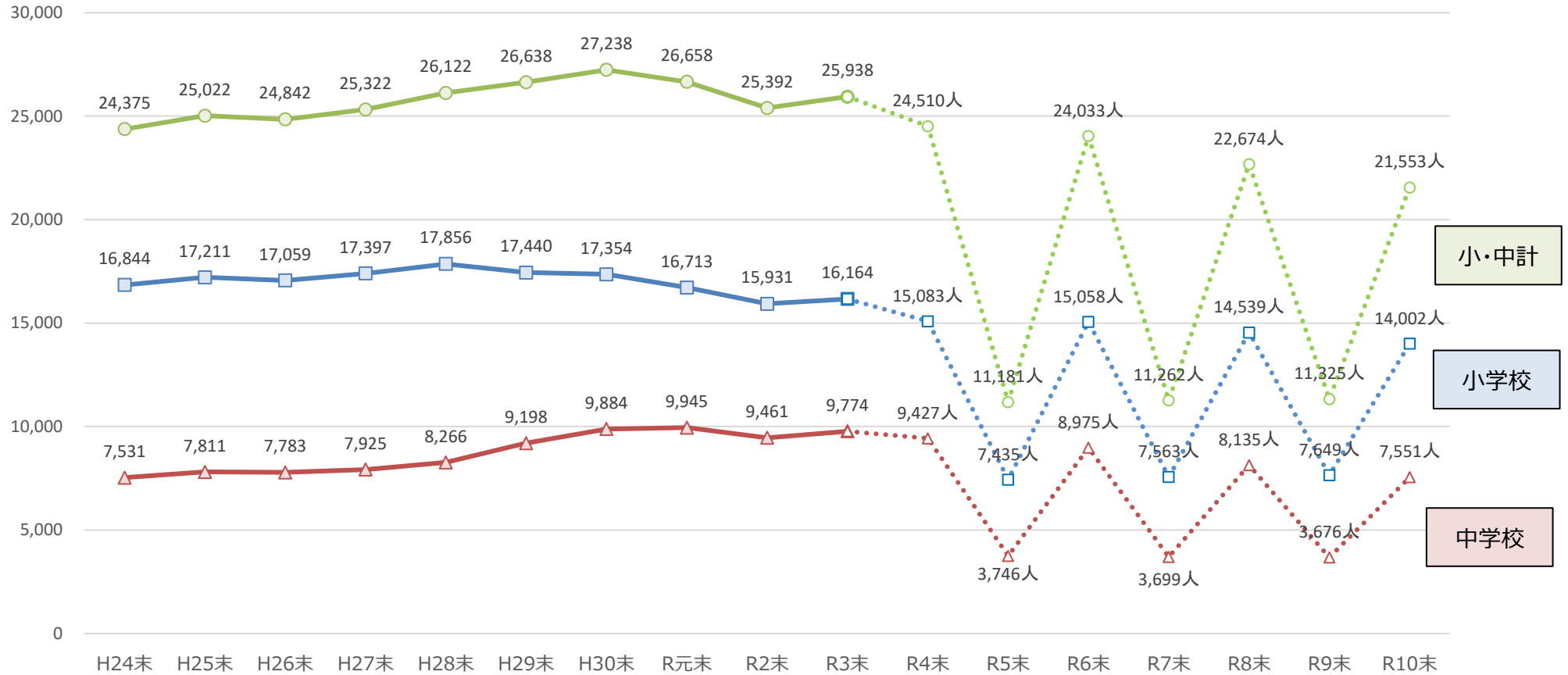
九州・沖縄



# 小・中学校の退職者数の推移と見通し

## 公立小・中学校の退職者数の推移と見通し

※令和3年度末までは実績、令和4年度末以降は見通し



(出典) 令和4年度文部科学省調べ

(注1) 令和3年度末までは、都道府県等の実績の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

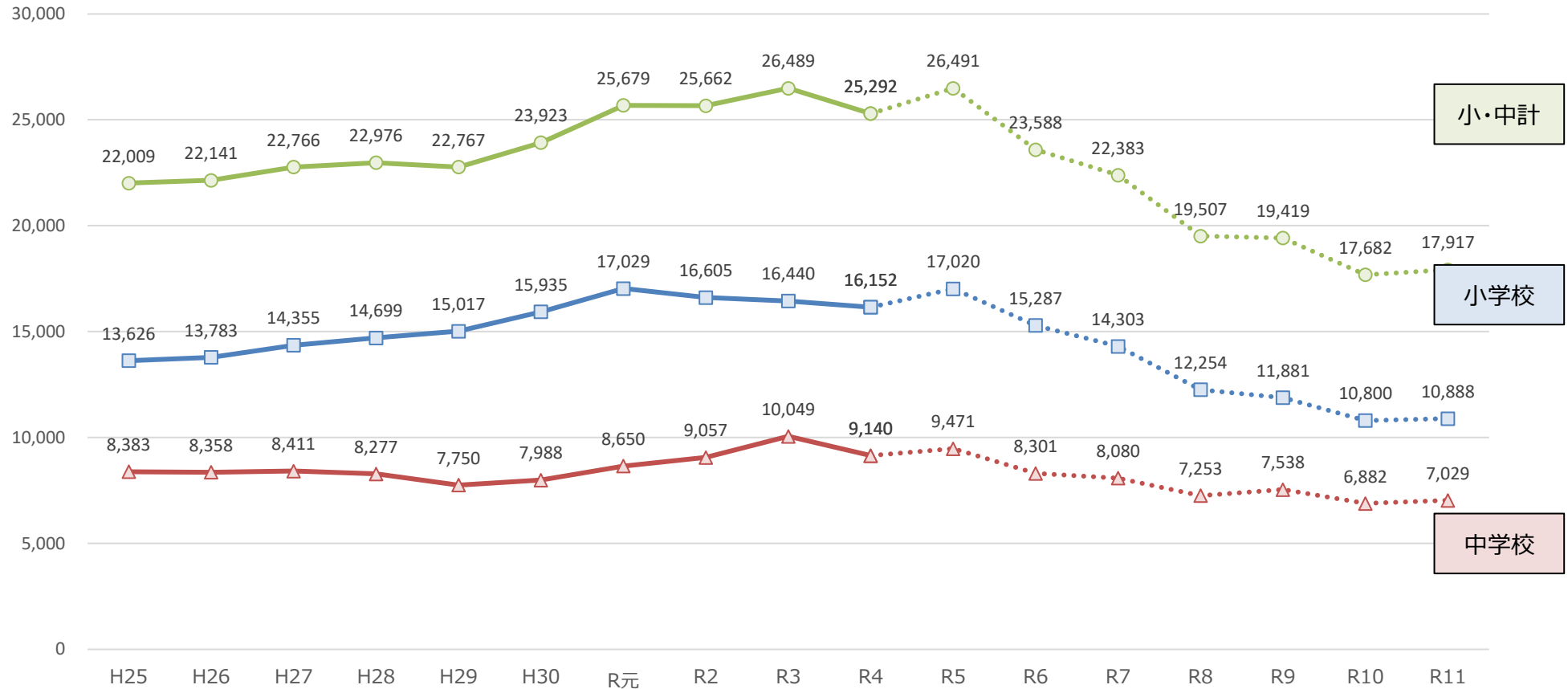
(注2) 令和4年度末以降は、令和4年7月末時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3) 養護教諭等を除く

# 小・中学校の採用者数の推移と見通し

## 公立小・中学校の採用者数の推移と見通し

※令和4年度までは実績、令和5年度以降は見通し



(出典) 令和4年度文部科学省調べ

(注1) 令和4年度までは、「公立学校教員採用選考試験の実施状況」(文部科学省調べ)

(注2) 令和5年度以降は、令和4年7月時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3) 養護教諭等を除く

# 「教師不足」に関する実態調査(令和3年度実施)①

- 臨時的任用教員等の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数(配当数)を満たしておらず欠員が生じる「教師不足」について、各都道府県・政令市教育委員会等(計68)を対象に令和3年度5月1日時点等での状況を調査。
- 令和3年度の小・中学校の「教師不足」人数(不足率)は5月1日時点では1,701人(0.28%)。なお、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(義務標準法)」に基づき算定される小・中学校の定数に対する充足率は、全国平均で101.8%。
- 高等学校については、5月1日時点で159人(0.10%)。特別支援学校については205人(0.26%)。

(表1) 令和3年度5月1日時点での各学校種における「教師不足」

学校種	学校に配置されている教師の数 (A)	学校に配当されている定数 (B)	不足 (C)	不足率 (C/B)	全体の学校数 (D)	教師不足が生じている学校数(E)	割合 (E/D)
小学校	379,598	380,198	979	0.26%	18,991	794	4.2%
中学校	218,504	219,123	722	0.33%	9,324	556	6.0%
小・中学校合計	598,102	599,321	1,701	0.28%	28,315	1,350	4.8%
高等学校	159,688	159,837	159	0.10%	3,502	121	3.5%
特別支援学校	78,474	78,632	205	0.26%	1,086	120	11.0%
合計	836,264	837,790	2,065	0.25%	32,903	1,591	4.8%

(注1) 「学校に配置されている教師の数」は、正規教員・臨時的任用教員・非常勤講師・再任用教員の人数(養護教諭・栄養教諭等を除く)。

(注2) 「学校に配当されている定数」は、義務標準法等に基づき算定される教職員定数ではなく、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数。なお、都道府県・指定都市等の教育委員会独自で置く定数を含むが、域内の市(指定都市を除く。)町村教育委員会等独自で置く定数は含まない。

(注3) 一部の自治体では当初配置を予定していた教員定数を上回って教師を配置しており、この場合は不足数を「0」として計算。そのため、上記において、(B-A)と「不足(C)」が一致しない。

(参考) 令和3年度始業日時点での各学校種における「教師不足」

学校種	学校に配置されている教師の数 (A)	学校に配当されている定数 (B)	不足 (C)	不足率 (C/B)	全体の学校数 (D)	教師不足が生じている学校数(E)	割合 (E/D)
小学校	378,481	379,345	1,218	0.32%	18,991	937	4.9%
中学校	217,856	218,641	868	0.40%	9,324	649	7.0%
小・中学校合計	596,337	597,986	2,086	0.35%	28,315	1,586	5.6%
高等学校	159,368	159,576	217	0.14%	3,502	169	4.8%
特別支援学校	78,309	78,517	255	0.32%	1,086	142	13.1%
合計	834,014	836,079	2,558	0.31%	32,903	1,897	5.8%

## 「教師不足」に関する実態調査(令和3年度実施)②

- 小学校における本来学級担任ではない役割の教師が学級担任を代替する「学級担任不足」は5月1日時点で全国で474件。
- 学級担任を代替しているのは、①指導体制の充実のために配置を予定していた教員(143件)と②生徒指導の充実のため配置された教師(37件)、③主幹教諭・指導教諭・教務主任(205件)の他に、④管理職が代替するケース(53件)も存在。
- 中学校および高等学校において、当該教科の教師がいないことにより当該教科の必要な授業を行えていないという「教科担任不足」の発生している例は、5月1日時点で中学校で16校、高等学校で5校。ただし、教育委員会に対し聞き取りを行ったところ、5月中には概ね解消、遅くとも7月時点ではすべて解消している。

(表2) 令和3年度5月1日時点での小学校における学級担任の代替状況

	小学校の学級担任の総数	本来の学級担任を代替している人数	左記の内訳					左記が生じている学校数
			①指導方法工夫改善などの指導体制の充実のために配置を予定していた教員	②児童生徒支援などの運営体制の充実のために配置を予定していた教員	③主幹教諭・指導教諭・教務主任	④校長・副校長・教頭	⑤ その他	
小学校の学級担任不足	268,201	474 (0.18%)	143	37	205	53	36	367

(注) ⑤のその他には、初任者研修に係る拠点校指導教員などを含む。

(表3) 令和3年度5月1日時点での中学校・高等学校における「教科担任不足」の状況

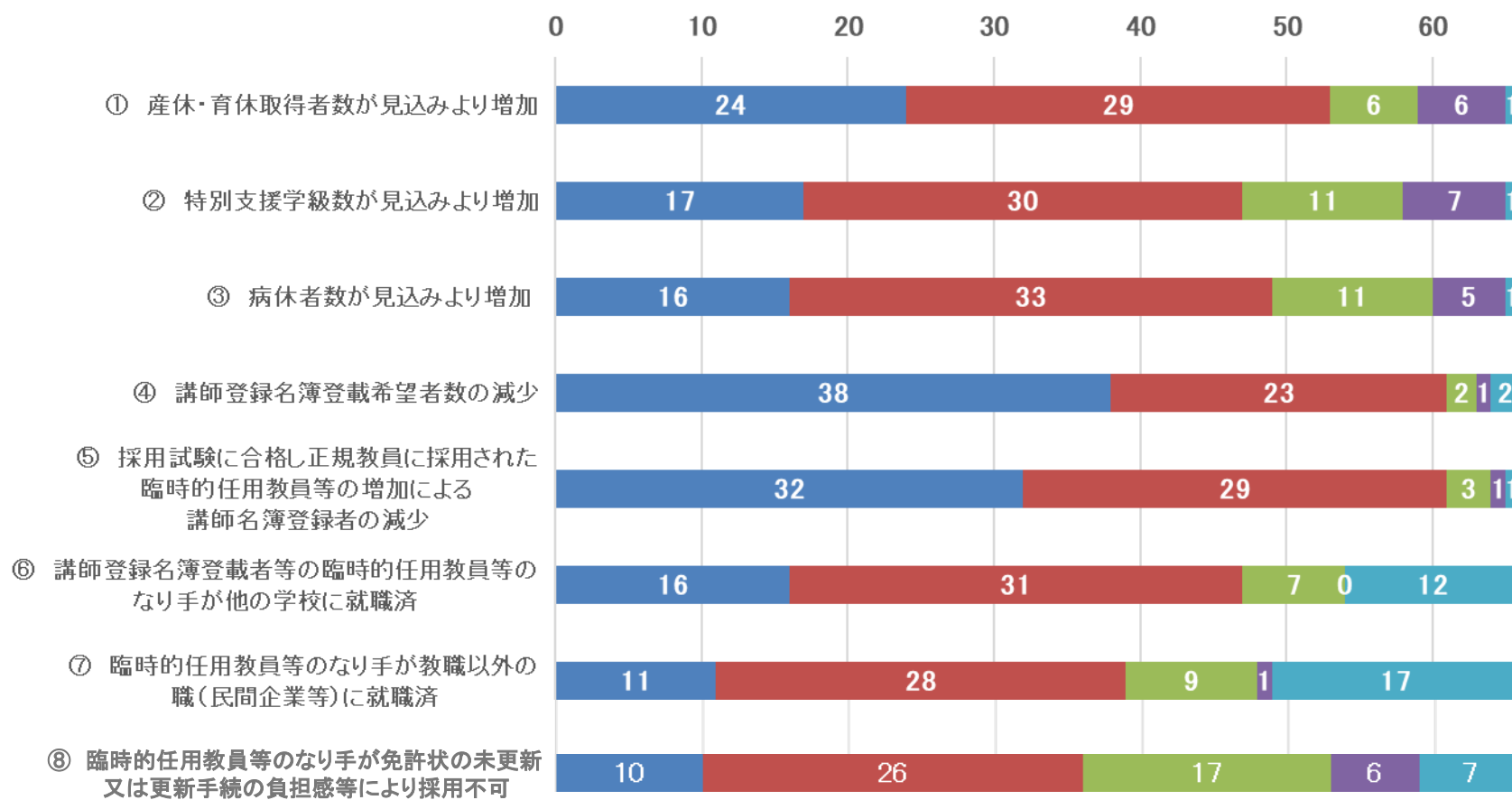
中学校				高等学校	
担当教科	学校数	担当教科	学校数	担当教科	学校数
数学	1	技術	1	国語	1
理科	1	家庭	8	理科	1
音楽	2	外国語(英語)	1	保健体育	1
美術	2	合計	16	家庭	2
				合計	5

(参考) 中学校全体は9,324校、高等学校全体は3,502校。

## 「教師不足」に関する実態調査(令和3年度実施)③

- 教育委員会が認識している「教師不足」の発生要因としては、産休・育休取得者数、特別支援学級数、病休者数の増加により必要となる臨時的任用教員が見込みより増加したこと。
- また、もともと臨時的任用教員として勤務していた者の正規採用が進んだこと、臨時的任用教員のなり手がすでに他の学校や民間企業等に就職済であることによる講師名簿登載者の減少が大きい。

教師の確保の状況に関するアンケート結果



(自治体数(最大66))

■よくあてはまる ■どちらかといえばあてはまる ■どちらかといえばあてはまらない ■あてはまらない ■わからない

# 「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（令和3年3月12日中央教育審議会諮問） 【概要】

中央教育審議会答申「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して」【令和3年1月26日】のポイント  
～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～

## 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「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る。

## 「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、**子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割**を果たしている
- **多様な人材の確保**や教師の資質・能力の向上により**質の高い教職員集団**が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により**教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識**され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができている

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い、必要な変革を実施、教師の魅力を向上**

## 「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（諮問）

### ① 教師に求められる資質能力の再定義

- ・「令和の日本型学校教育」を実現するために教師に求められる基本的な資質能力

### ③ 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

- ・①を踏まえた教職課程の見直し
- ・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
- ・免許状の区分の在り方
- ・必要な教師数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し

### ② 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

- ・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
- ・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

### ④ 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

- ・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方
- ・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方

### ⑤ 教師を支える環境整備

・教師を支える環境整備

・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

# 『令和の日本学校教育』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（概要）

### 経緯

中教審答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（令和3年1月）：今後更に検討を要する事項  
「個別最適な学びと協働的な学びによる「令和の日本型学校教育」を実現するための、教職員の養成・採用・研修等の在り方」

令和3年3月「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」（諮問）

### 1. 令和3年答申で示された、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 変化を前向きに受け止め、**教職生涯を通じて学び続ける** ・子供一人一人の**学びを最大限に引き出す**役割を果たす ・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
- 多様な人材の教育界内外からの確保**や、**教師の資質・能力の向上**により、**質の高い教職員集団を実現する** ・**多様な外部人材や専門スタッフ等**がチームとして力を発揮する
- 教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識**され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

### 2. 子供たちの多様化と社会の変化

- 「日本型学校教育」は**国際的に高く評価**される一方、**教師の長時間勤務**が課題
- 子供たちの**多様化（特別支援、外国人児童生徒、特定分野に特異な才能のある児童生徒など）**
- Society5.0時代の到来、**高校における共通必修科目「情報Ⅰ」の開始**
- 臨時的任用教員等が確保できない「教師不足」問題**の発生

#### これまでの取組

- 新学習指導要領の実施
- 小学校35人学級、高学年教科担任制
- GIGAスクール
- 学校の働き方改革 等

#### 他の会議体からの提言・要請

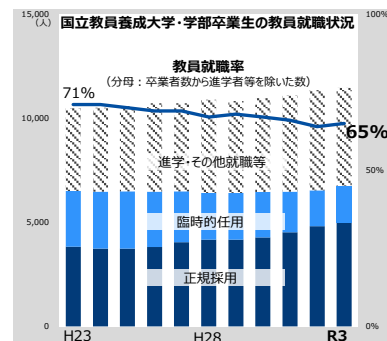
- 経済財政諮問会議
- 規制改革推進会議
- 内閣府CSTI
- 教育未来創造会議

### 3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

#### 養成

教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

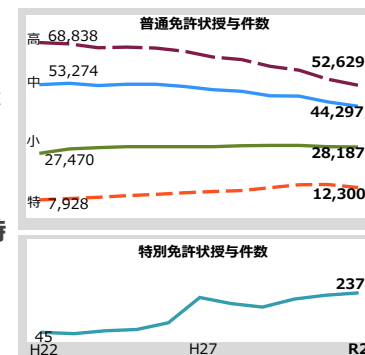
- 教職課程では、教科の専門的事項や指導法、教育の基礎的理解などの単位の修得が必要
- 2～4週間程度の教育実習が必須**。ただし、一部の単位は学校体験活動で代替可能
- 国立教員養成大学・学部数は45、定員は11,021人、**教員就職率は65.2%**
- 小学校の教職課程を有する**私立大学は10年で3割増**



#### 免許

原則、都道府県教育委員会が授与

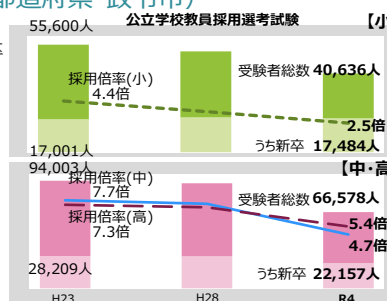
- 普通免許状**（教職課程を経て授与）のほか、**特別免許状**（教科の専門的な知識経験・技能と社会的望望・熱意と識見を有する者に授与）、**臨時免許状**（普通免許状を有する者を採用できない場合に限定、有効期限3年）の3種類が存在。
- 普通免許状の授与件数は、**中高で減少、小学校で横ばい、特別支援学校で増加**
- 特別免許状の授与件数は増加。一方で絶対数は少ない。学校種では高校、教科では、英語・看護等に集中



#### 採用

公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用（小中は都道府県・政令市）

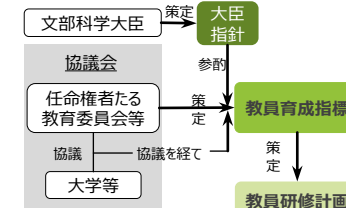
- 採用倍率低下**（大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増と、既卒受験者層の減少）
- 年齢構成は地域・学校種で大きく異なる。一部地域の小学校では、大量退職・採用のピークが過ぎ、既に**若年層の占める割合が高い**
- 新卒受験者数は、小学校は微増、中学・高校は減少**
- 臨時的任用教員等が不足する「教師不足」が発生**
- 民間企業等経験者の割合は約4%



#### 研修

公立の場合、研修実施者たる教育委員会が実施（小中は都道府県・政令市・中核市）

- 任命権者が、国が定める指針を参酌しつつ**教員育成指標**を策定し、それに基づく**体系的な教員研修計画**を策定。研修実施者は、計画に基づき研修を実施（平成28年の教特法改正により導入）
- 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



### 「新たな教師の学びの姿」の実現

#### 4. 今後の改革の方向性

- 子供たちの学び（授業観・学習観）とともに**教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び）」を実現**
- 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「**理論と実践の往還**」の実現（理論知（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）

### 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教師一人一人の**専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の取り込み**により、**教職員集団の多様性を確保**し、学校組織のレジリエンス（復元力、立ち直る力）の向上
- 学校管理職のリーダーシップの下、**心理的安全性を確保**し、教職員の**多様性を配慮したマネジメント**の実現
- 「**学校の働き方改革**」の推進

### 教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- 多様な教職志望者へ対応するため**教職課程の柔軟性の向上**
- 産休・育休取得者の増加、定年延長など**教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫**



## 1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

### 教師に求められる資質能力の再整理

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、①教職に必要な素養 ②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 ⑤ICTや情報・教育データの利活用の5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参酌しながら、教員育成指標の変更など必要な見直しを実施
- 教職課程では、既に④に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から必須単位化）。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

研修

養成

### 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し（履修形式の柔軟化等）
- 「学校体験活動」の積極的な活用（学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む）
- 「教員養成フラッグシップ大学」における先導的・革新的な教職科目の研究・開発等
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等（特別支援学校・学級、通級指導など）

養成

## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

### 教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性（データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など）を身に付ける活動との両立のため、四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定
- 小学校の専科指導優先実施教科（外国語、理科、算数、体育）に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等において、小学校教員養成課程の設置を可能とする
- 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

養成

採用

### 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方策

- 特別免許状に関する運用の見直し（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進（特別免許状等を活用した入職支援）
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援
- 教員資格認定試験の拡大等（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

免許

採用

研修

免許

### 校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

- 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力（マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション）を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、校長に関する独自の育成指標を策定することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

研修

## 3. 教員免許の在り方

### 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

- 審議まとめ（令和3年11月）において、教員免許更新制の発展的解消を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みにより、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現。
- 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

免許

研修

### 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- 小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進
  - 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
  - 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等（再掲）
  - 教員資格認定試験における中学校等免許保有者の小学校試験の一部免除等（再掲）
  - 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

免許

養成

## 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

### 教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化（教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等）
- 教育委員会と大学の連携強化（教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等）
- 教師養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現（教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等）
- 教員就職率の向上、組織体制の見直し（養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等）

養成

採用

研修

## 5. 教師を支える環境整備

### 学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム(教委・大学・民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するシステム)」の一体的構築
- 教育委員会・学校管理職は、研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識が必要
- 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実

研修

### 多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修)
- 働き方改革の一層の推進(教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等)、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

## 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し(履修形式の柔軟化等)
- 「学校体験活動」の積極的な活用(学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む)
- 「教員養成フラッグシップ大学」における先導的・革新的な教職科目の研究・開発等
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等(特別支援学校・学級、通級指導など)

.....

P29

現行の教職課程においては、既に教師に共通的に求められる資質能力を十分カバーできている状況であるものの、今後は、これらの資質能力それぞれを高めていくことの努力のみならず、これらを繋ぎ有機的に連結させることで、教師としての総合的な資質能力が高められるような体系的な教職課程の編成が求められる。

これを実現するため、これらの資質能力を習得するために具現化された教職課程のそれぞれの理論中心の授業科目と、現場での体験や実習における実践的な科目を相互に往き来し、学びを深めていくような「理論と実践の往還」の視点を十分に踏まえた教育課程となっているか、自己点検・評価のプロセスも活用しながら確認する必要がある。

.....

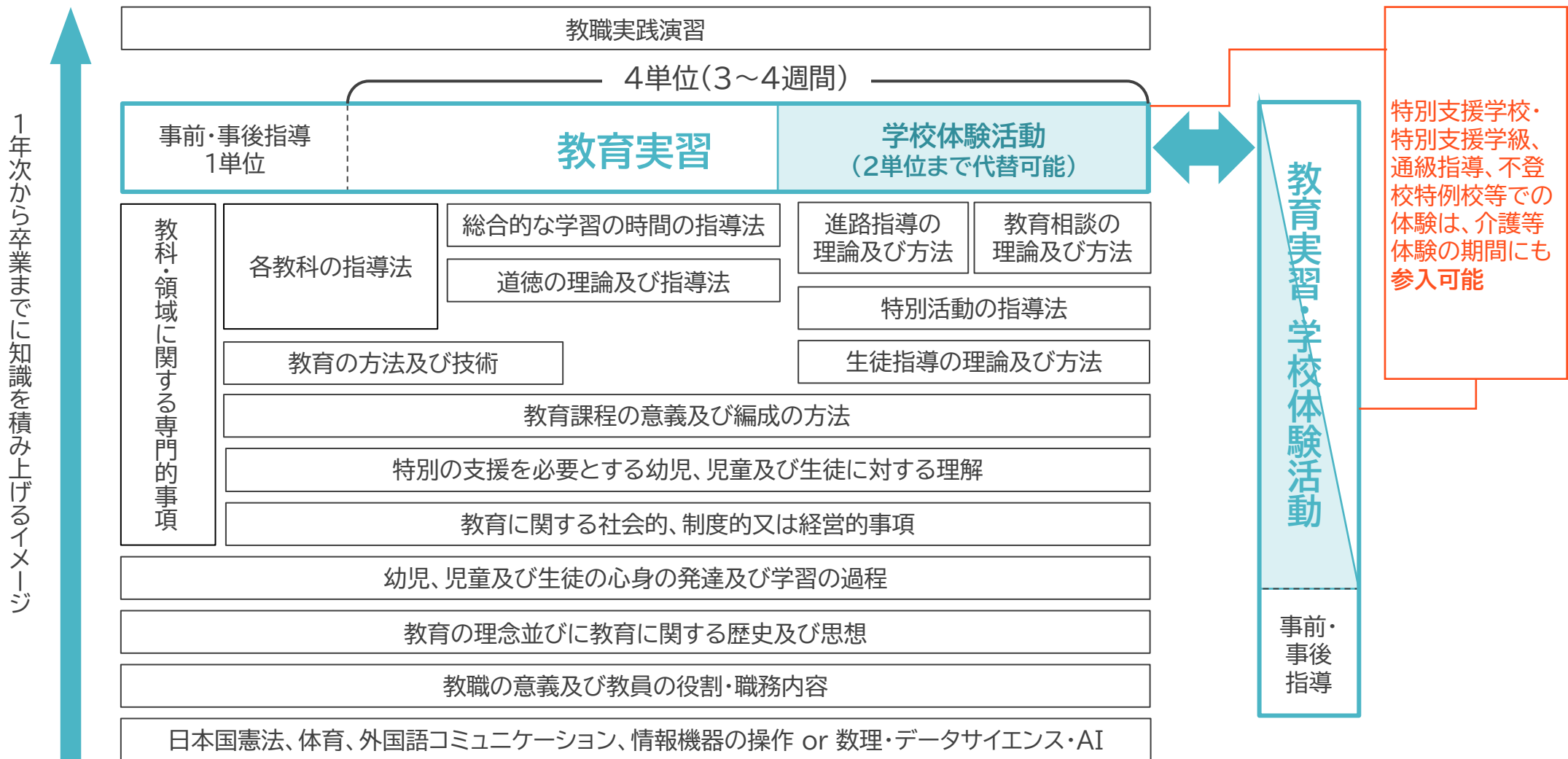
P30

学生の多様化や、民間企業等の採用活動の早期化等の理由により、教育実習について、教職課程の終盤に長期間まとめて履修することが困難になっているとの指摘もある。

こうした状況を踏まえ、これまで、全ての学生が一律に、教職課程の終盤に教育実習を履修する形式を改め、取得を目指す免許状の学校種の違い等も考慮しつつ、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な履修形式が認められるべきである。

# 教育実習の柔軟化を踏まえたカリキュラムマップのイメージ(小学校の例)

短期集中型の従来の履修スタイルに加え、**通年で決まった曜日などに実施する教育実習**や、**早い段階から「学校体験活動」を経験し、教育実習の一部と代替する方法**なども想定される。また、異なる学年の学生が同時に参加する形を取ることで、上級生がメンターとしての役割を担うようにする等の工夫を行うことも考えられる。いずれも、**現行制度上で可能であり、各大学の創意工夫により、教職科目と学校現場の教育実践を相互に関連付けながら学びを深める取組を進めることが重要である。**



※上記はカリキュラムの一例であり大学によって様々なカリキュラムが認められている。  
 ※上記以外に、大学が独自に開設する教職関係科目や卒業要件科目がある。

## 優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- 教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職スケジュールに関し、**国・任命権者・大学関係者等が協議**(現在は、7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的)
- 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施

## 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方策

- 特別免許状に関する運用の見直し(授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化)
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進(特別免許状等を活用した入職支援)
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援
- 教員資格認定試験の拡大等(高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討)

## 多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修)
- 働き方改革の一層の推進(教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等)、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

# 教員採用試験早期化のイメージ① 地方公務員採用試験日程を目安とした場合



地方公務員  
(上級)

1次試験

※通年にわたり選考を複数回実施している自治体も多い

合格発表

教員  
【従来】

教育実習  
(学生)  
※4年前期

1次試験

2次試験

合格発表

教育実習  
(学生)  
※3年後期(主に教員養成系大学)/4年後期

【早期化パターン①】

※1~2か月程度前倒し

1次試験

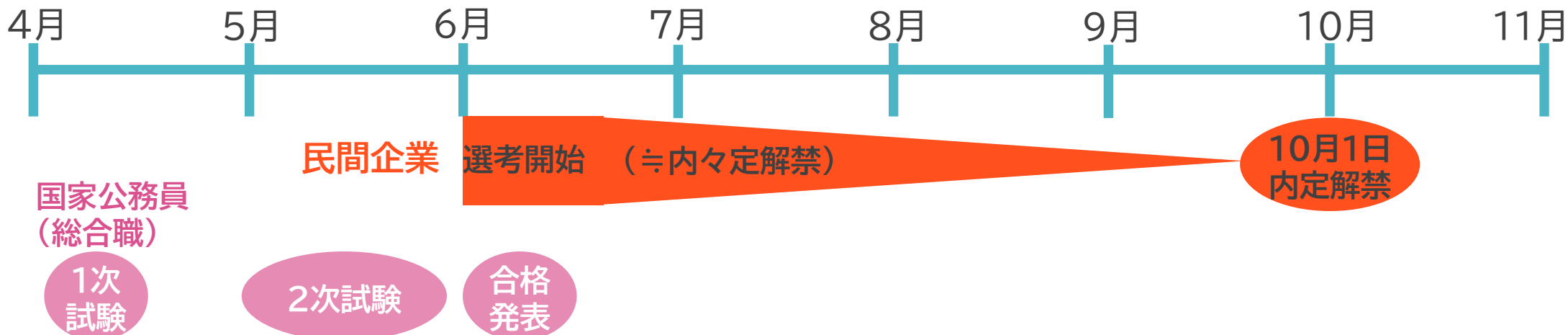
教育実習  
(学生)  
※4年前期

2次試験

合格発表

教育実習  
(学生)  
※3年後期(主に教員養成系大学)/4年後期

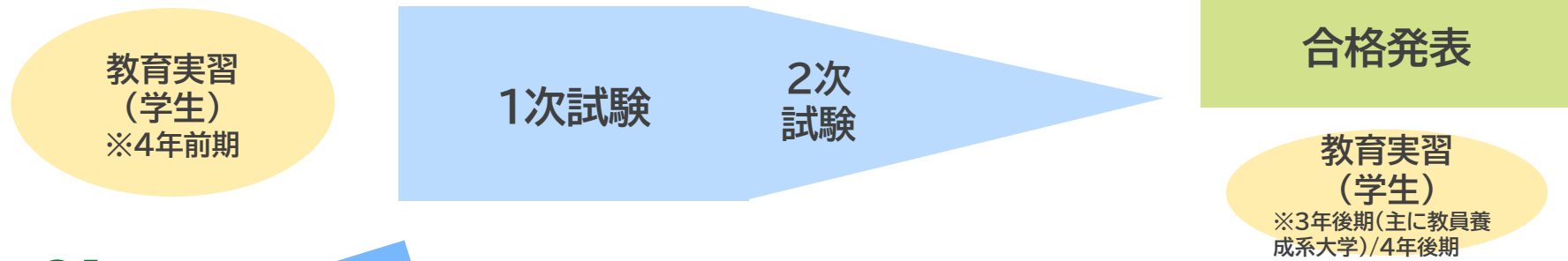
## 教員採用試験早期化のイメージ② 国家公務員採用試験日程を目安とした場合



国家公務員  
(総合職)

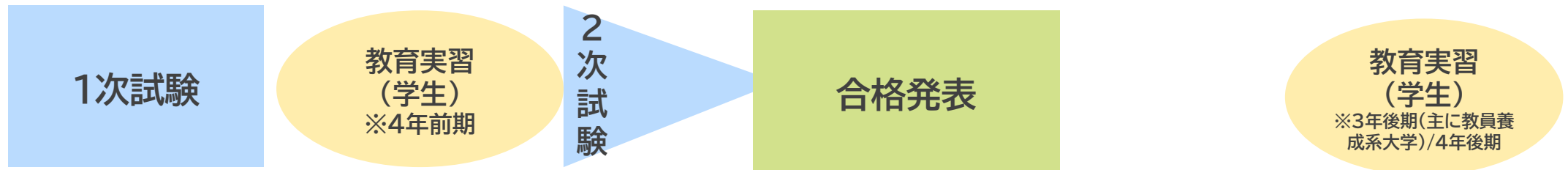
※2023年度日程。  
2024年度には更に早期化される予定。

### 教員 【従来】



### 【早期化パターン②】

※3か月程度前倒し



# おわりに

---

## P53

明治5年に我が国最初の全国規模の近代教育法令である「学制」が公布されてから、令和4年9月4日で150年を迎えた。当時の文部省は、学制公布に先立ち明治5年5月に東京に直轄の師範学校を創設し、同年9月開校した。つまり、計画的な教師の養成が開始されてから、150年を迎えたとも言える。この間、教師の養成や免許に関する制度は大きく変化した。どの時代においても、教師が公教育の要であることには変わりはない。

教育基本法第9条にもあるように、教師は、「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」ることが求められている。教育の本質は、教師と児童生徒の人格的な触れ合いにあり、知識、技術の伝達とともに、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。いかなる過程を経て教職に従事することになるかに依らず、教育の直接の担い手である教師には、絶えず研究と人格の修養に努めることが求められる。

同時に、教師の使命と職責の重要性にかんがみ、教師が教育活動に専念できるようにするため、その身分が社会的にも制度的にも「尊重され、待遇の適正が期せられること」が規定されている。また、教師自身に不断の研究と修養を求めることとの表裏一体の関係として、国や地方公共団体等に、「養成と研修の充実が図られること」を求めている。

本答申で示し、教育職員免許法及び教育公務員特例法の改正により制度化された「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教育基本法に掲げる「研究と修養」を支えるものであり、自律的・主体的に学び続ける教師を後押しすることを期するものである。

---

近年、教師の長時間勤務の問題や、教員採用選考試験の倍率の低下、「教師不足」などが一体の問題として取り沙汰され、教職全体がいわゆる「ブラックな職業」であるとの印象を持つ学生も少なくない。一方、毎年約10万人が教員免許状を新たに取得し、公立の教員採用選考試験では、新卒既卒合わせてのべ12万6千人あまりが受験し、約3万4千人が新たに教師として採用されている。民間団体等の調査によれば、小中高校生の将来になりたい職業で、教師は引き続き上位に位置している。少なくない子供たちや学生、他の職種の経験者等が教職を志すのは、子供たちの人生に影響を与え、成長を実感できるという、他では得がたい経験のできる教師という職業に魅力を感じているから、との見方も可能である。

子供たちにとって、自分に寄り添ってくれたり、温かく見守ってくれたりした教師に出会い、「自分もこうなりたい」と強く心打たれた経験こそが、次代の教師の育成の第一歩である。そうした意味からも、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実や学校における働き方改革を強力に推進するとともに、学校を心理的安全性が確保できる職場にすることが不可欠である。国、地方公共団体、学校関係者が一丸となって取組を進めることを期待する。

中央教育審議会では、平成31(2019)年4月の「新しい時代の初等中等教育の在り方について」(諮問)以降、「令和の日本型学校教育」の在り方を題材に、継続的に議論してきた。令和3年3月の「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」(諮問)及び今回の答申も、この延長線上にある。

今回の答申は、教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができるという将来を実現するための提言である。環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、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教師が、一人でも多く教壇に立つことを期待する。そして、ひいては時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず、誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育を実現することを期するものである。

今後の教育政策に関する議論は、令和4年2月の「次期教育振興基本計画の策定について(諮問)」を受け、教師に関する事項を含め、教育振興基本計画部会で現在行われている。また、今回提言した内容の具体化は、教員養成部会等に引き継がれることになる。中央教育審議会としては、今回の答申作成に向けた議論の蓄積を、今後の検討の場においても大いに活かしてまいりたい。



ご清聴ありがとうございました。