第２回京阪奈三教育大学連携推進フォーラム報告書

「学び続ける教員」のための教員養成・研修の高度化をめざして

主　催：京阪奈三教育大学連携推進協議会
後　援：京都府教育委員会・大阪府教育委員会・奈良県教育委員会
京都市教育委員会・大阪市教育委員会・奈良市教育委員会

文部科学省国立大学改革強化推進補助金事業

文部科学省国立大学
改革強化推進補助金事業

平成27年3月2日開催
第2回京阪奈三教育大学連携推進フォーラム報告書

「学び続ける教員」のための教員養成・研修の高度化をめざして

Contents 目次

01 開会挨拶
大阪教育大学長　栗林　澄夫

02 行政説明
文部科学省高等教育局大学振興課教員養成企画室長
佐藤　弘毅

63 拠点センターを中心とする三教育大学連携の現状と課題

63 概要説明
大阪教育大学理事・副学長　越桐　國雄

67 教職キャリア高度化センター
京都教育大学教職キャリア高度化センター長
水山　光春

73 教員養成高度化センター
大阪教育大学教員養成高度化センター長
越桐　國雄

83 次世代教員養成センター
奈良教育大学次世代教員養成センター長
高橋　豪仁

92 双方向遠隔授業の展開と成果
(詳細説明資料の掲載は省略)
奈良教育大学理事・副学長　生田　周二
京阪奈三教育大学双方向遠隔授業システムワーキンググループ

95 パネルディスカッション

106 閉会挨拶
奈良教育大学長　長友　恒人

開会挨拶

大阪教育大学長　栗　林　澄　夫

年度末，御多用のところ，お運びいただきありがとうございます。

本日のフォーラムは，京阪奈三教育大学連携推進協議会が主催しておりますが，この協議会の世話役は三大学持回りとなっており，大阪教育大学が今年度当番大学となっております関係上，最初に御挨拶をさせていただきます。

このフォーラムは，昨年に続いて２度目となります。前回は，事業の目的や実施体制などについて，三大学関係者に周知することを主眼としておりましたが，今回は，これまでの取組状況を広くお示しし，今後の更なる展開に繋げていきたいと考えております。そのため，文部科学省高等教育局の佐藤室長，大阪府教育委員会教育監の津田先生のお二方にもわざわざお越しいただき，忌憚のない御意見を頂戴したいと思います。お二方におかれましては，公務御多用のところ，誠にありがとうございます。よろしくお願いいたします。

なお，さらに京都・大阪・奈良の６府県市の教育委員会の御後援もいただいております。この場をお借りして，御礼申し上げます。

さて，近年，日本の教員養成大学・学部は，国の財政状況や計画養成の撤廃による私学参入などを背景に，その存在意義を含め，多様な評価がなされ，我々，京阪奈三教育大学もその在り様を厳しく問われています。一方，学校現場に目を転じると，多くの先生方が，子どもたちの成長に粉骨砕身，日々，努力されているにも拘わらず，さまざまな課題が後を絶ちません。こういった状況を打開する有効な手だてが掴めない中，教員の養成・研修を担う教職課程認定大学，特に教員養成大学が果たすべき役割には非常に大きなものがあります。

教員養成大学というのは，規模は小さいが多くの専門分野の教員で構成されています。そのため，教育研究活動は，従来から教員個人レベルの取組みになりがちな傾向がありました。そこで，我々，三大学では，教育研究活動を組織的に編成し，更に大学の枠組みを超えた連携による取組みを進めることとし，平成２４年度から２９年度までの６年間，文部科学省国立大学改革強化推進補助金を得て，　具体的な活動を進めています。その意味では，本日は，その中間報告ということにもなりますが，「連携拠点センター」と「双方向遠隔授業」を中心に御説明いたします。

また，先程，御紹介しました文部科学省の佐藤室長と大阪府の津田教育監，それに我々三大学長によるパネルディスカッションも予定しております。こちらの方は，どういった展開になるのか，私も楽しみにしております。

そのようなことで，３時間半と短い時間ではありますが，お付き合い願いますとともに，今後とも三大学の運営に御理解・御協力の程，よろしくお願い申し上げます。

平成27年3月2日
第2回京阪奈三教育大学連携推進フォーラム

文部科学省

教員養成の改善・充実

1. 近年の大学改革の動向
2. 国立大学改革
3. 教員養成改革
4. 大学院段階の教員養成改革
5. 附属学校の取り組み
6. 初等中等教育等をめぐる動向

1. 近年の大学改革の動向

近年の大学改革の流れ

平成24年

6月	「大学改革実行プラン」（文部科学省）
8月	中央教育審議会「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申）」
9月	中教審に新設した高大接続特別部会が審議を開始
11月	大学ポートレート準備委員会論点整理
12月	安倍内閣発足、下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣 （後に東京オリンピック・パラリンピック担当も兼務）

平成25年

1月	教育再生実行会議が発足
2月	大学設置認可の在り方の見直しに関する検討会が報告
3～6月	産業競争力会議で人材力強化の一環として大学改革について議論
5月	若者・女性活躍推進フォーラム「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」 教育再生実行会議第3次提言「これからの大学教育等の在り方について」
6月	「骨太の方針」（経済財政運営と改革の基本方針について）（閣議決定） 「日本再興戦略」（閣議決定） 「第2期教育振興基本計画」（閣議決定） 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」（文部科学省）

近年の大学改革の流れ

平成25年

6～7月	中教審大学分科会に新設した組織運営部会、大学のグローバル化に関する ワーキング・グループが審議を開始
10月	教育再生実行会議第4次提言「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者 選抜の在り方について」
11月	「国立大学改革プラン」
12月	労働契約法における特例規定の創設（大学教員等任期法等改正）（施行：26年4月）

平成26年

2月	中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」 大学ポートレート準備委員会論点整理（その2）の取りまとめ
3月	中央教育審議会高大接続特別部会審議経過報告 私立学校法の一部を改正する法律の成立
6月	学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律の成立 ジョイントディグリー（国際連携教育課程）に関する制度改正に係る中教審への 諮問・答申 「経済財政運営と改革の基本方針2014」等の閣議決定
7月	教育再生実行会議第五次提言「今後の学制等の在り方について」

大学改革実行プラン 全体像

平成24年6月
文部科学省「大学改革実行プラン」

国としての大学政策の基本方針「大学ビジョン」の策定

Ⅰ. 激しく変化する社会における大学の機能の再構築

① 大学教育の質的転換と大学入試改革

- 主体的に学び・考え・行動する人材を育成する大学・大学院教育への転換（学修時間の飛躍的増加、学修環境整備等）
- 高校教育の質保証とともに、意欲・能力・適性等の多面的・総合的な評価に基づく入試への転換の促進
- 産業構造の変化や新たな学修ニーズに対応した社会人の学び直しの推進　　等

② グローバル化に対応した人材育成

- 拠点大学の形成・学生の双方向交流の推進（日本人学生の海外留学の拡大、留学生の戦略的獲得）などによる、大学の国際化の飛躍的推進
- 入試におけるTOEFL・TOEICの活用・促進、英語による授業の倍増
- 産学協働によるグローバル人材・イノベーション人材の育成推進（「リーディング大学院」など大学院教育機能の抜本的強化）
- 秋入学への対応等、教育システムのグローバル化　等

③ 地域再生の核となる大学づくり(COC (Center of Community)構想の推進)

- 地域と大学の連携強化
- 大学の生涯学習機能の強化
- 地域の雇用創造・課題解決への貢献　等

④ 研究力強化：世界的な研究成果とイノベーションの創出

- 大学の研究力強化促進のための支援の加速化
- 研究拠点の形成・発展のための重点的支援
- 大学の研究システム・環境改革の促進、産学官連携の推進、国際的な頭脳循環の推進　等

Ⅱ. 大学の機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化

⑤ 国立大学改革

- 国立大学の個々のミッションの再定義と「国立大学改革プラン」の策定・実行
- 学長のリーダーシップの確立、より効果的な評価
- 多様な大学間連携の促進と、そのための制度的選択肢の整備
- 大学の枠・学部の枠を越えた再編成等（機能別・地域別の大学群の形成等）等

⑥ 大学改革を促すシステム・基盤整備

- 大学情報の公表の徹底（大学ポートレート）、評価制度の抜本改革、客観的評価指標の開発
- 質保証の支援のための新たな行政法人の創設　等

⑦ 財政基盤の確立とメリハリある資金配分の実施

【私学助成の改善・充実～私立大学の質の促進・向上を目指して～】

- 大学の積極的経営を促進・支援
- 公財政支援の充実とメリハリある資源配分
- 多元的な資金調達の促進　等

⑧ 大学の質保証の徹底推進

【私立大学の質保証の徹底推進と確立（教学・経営の両面から）】

- 設置基準・設置認可審査・アフターケア・認証評価・学校教育法による是正措置を通じた大学の質保証のためのトータルシステムの確立
- 経営上の課題を抱える学校法人について、詳細分析・実地調査・経営指導により、早期の経営判断を促進する仕組みの確立　等

大学を核とした産業競争力強化プラン

H25.03.15　産業競争力会議
下村文部科学大臣説明資料より

グローバル人材の育成

KPI：日本人留学生倍増(6万人→12万人)
外国人留学生30万人

KPI：英語力強化 TOEFL iBT 平均80点相当

- ✓ スピード感を持ってグローバル化を断行し、世界と競う大学の重点支援
  英語で授業を実施（5年で3割、10年で5割超）、外国人・海外で学位取得した若手の積極採用、現行制度の枠を越えた先導的取組の実現
- ✓ 日本人の海外留学の倍増
- ✓ 海外拠点を活用した戦略的な外国人留学生の獲得
  重点地域を中心に海外に「出張って」優秀な外国人留学生を獲得し、日本企業に就業させるなど戦略的取組を促進
- ✓ 大学入試や卒業認定へのTOEFL等活用の飛躍的拡充

大学発のイノベーション創出

KPI：10年で20の大学発新産業創出

KPI：大学ランキング100位以内に10校

- ✓ 未来を見据えた理工系人材育成戦略の確立
  企業、教育機関、関係省庁が徹底的に議論、20～30年後の社会経済構造とそれを支える人材のポートフォリオを共有
- ✓ 技術と経営を俯瞰したビジネスモデルを創出できる人材育成の実現（文理の枠を越えた大学院教育プログラム等）
- ✓ 大学発「新」産業革命
  大学への出資金を活用した新産業創出
  国立大学からの出資による大学発ベンチャー支援
- ✓ 世界トップレベルの教育拠点・研究拠点の形成（大学ランキング100位以内に日本の大学10校ランクイン）

社会との接続・連携強化 学び直しの促進

KPI：大学・専門学校等の社会人受講者数を20万人に

- ✓ 地域活性化の核となる大学-COC（Center of Community）の整備等
  地域の参画と責任の下で大学を中心に地域人材を育成。地元自治体、商工会、NPO等の大学・高等教育機関経営への参画も進める。
- ✓ 多忙な社会人向けにカスタマイズした社会人向け教育プログラムの提供（高度人材、中核的専門人材等）
- ✓ インターンシップの本格展開（在学中に少なくとも半数の学生が参加することを目指す）と就職活動の早期化是正

「大学力」の基盤強化

- ✓ 学生を徹底して鍛える教育環境づくり（学修時間の充実に向けた学びの質の転換）
- ✓ 国立大学改革プランの策定（今夏予定）による抜本的機能強化（大学・学部の枠を越えた再編成、年俸制の抜本的導入など人事給与システムの改革、運営費交付金の配分の見直し）
- ✓ 私立大学の質保証・向上を徹底（質保証のトータルシステムの充実、財政基盤の充実とメリハリある資金配分を含む）
- ✓ 高大接続、大学入試の在り方の見直し

これからの大学教育等の在り方について ～教育再生実行会議第三次提言概要～ （平成25年5月28日）

・大学の教育・研究機能を質・量ともに充実！
・平成29年までの5年間を「大学改革実行集中期間」に！

1 グローバル化に対応した教育環境づくりを進める

❶徹底した国際化を断行し、世界に伍して競う大学の教育環境をつくる。
→海外大学の教育ユニット誘致。日本の大学の海外展開拡大。国際化を断行するスーパーグローバル大学(仮称)。今後10年で世界大学ランキングトップ100に10校以上ランクイン。地域社会のグローバル化を担う大学など
❷意欲と能力のある全ての学生の留学実現に向け、日本人留学生を12万人に倍増し、外国人留学生を30万人に増やす。
→大学入試等におけるＴＯＥＦＬ等の活用。企業等との協力による留学支援の新たな仕組みの創設。ギャップタームにおける留学促進など
❸初等中等教育段階からグローバル化に対応した教育を充実する。
→小学校英語の抜本的拡充(早期化、時間増、教科化、専任教員等)の検討。少人数教育。スーパーグローバルハイスクール(仮称)。国際バカロレア認定校の増(200校に)。
❹日本人としてのアイデンティティを高め、日本文化を世界に発信する。
→国語教育、我が国の伝統・文化についての理解を深める取組の充実。
❺特区制度の活用などによりグローバル化に的確に対応する。

2 社会を牽引するイノベーション創出のための教育・研究環境づくりを進める

○ 国は、10～20年後を見据えた「理工系人材育成戦略」(仮称)策定。国・地方において、「産学官円卓会議」(仮称)設置。
○ 大学発ベンチャー支援ファンド等への国立大学による出資を可能に。
○ 体系的な博士課程教育の構築など大学院教育の充実。
○ 初等中等段階の理数教育強化（専科指導、少人数教育、SSH等）。

3 学生を鍛え上げ社会に送り出す教育機能を強化する

○ 社会人基礎力、基礎的・汎用的能力等の社会人として必要な能力の育成のため、能動的な活動を取り入れた授業や学習法など教育方法を質的転換。学修時間の増加、組織的教育の確立など教学マネジメントを改善し厳格な成績評価を行う。
○ 大学・専門学校等は、地域の人材育成ニーズに応えた実践的な教育プログラムを提供し、国が支援。

4 大学等における社会人の学び直し機能を強化する

○ 大学・専門学校等は、職業上必要な高度な知識や、新たな成長産業に対応したキャリア転換に必要な知識の習得など、オーダーメイド型の教育プログラムを開発・実施。
○ 国は、大学・専門学校等で学び直しをする者や社会人受講者の数の５年間での倍増（12万人→24万人）を目指し、社会人への支援措置、事業主への経費助成を行う。

5 大学のガバナンス改革、財政基盤の確立により経営基盤を強化する

○ 国立大学全体の改革工程を策定。年俸制の本格導入などの人事給与システムの見直し、運営費交付金の戦略的・重点的配分など。
○ 学長・大学本部の独自予算の確保など、学長がリーダーシップをとれる体制整備。教授会の役割の明確化など法令改正も含めたガバナンス改革。
○ 大学の財政基盤の確立、基盤的経費のメリハリある配分。国の公募型資金への間接経費措置。民間資金調達のための税制検討。
○ 私立大学における建学の精神に基づく質の高い教育、全学的教育改革を重点支援。教育の質保証の総合的仕組みの構築。
○ 学長、知事、産業界の代表等で構成する総理主催の「大学将来構想サミット」(仮称)を開催。

今後の学制等の在り方について（第五次提言）（構成）

（平成26年7月3日教育再生実行会議）

1. 子供の発達に応じた教育の充実、様々な挑戦を可能にする制度の柔軟化など、新しい時代にふさわしい学制を構築する。

(1)全ての子供に質の高い幼児教育を保障するため、無償教育、義務教育の期間を見直す。

(2)小中一貫教育を制度化するなど学校段階間の連携、一貫教育を推進する。

(3)実践的な職業教育を行う高等教育機関を制度化する。また、高等教育機関における編入学等の柔軟化を図る。

2. 教員免許制度を改革するとともに、社会から尊敬され学び続ける質の高い教師を確保するため、養成や採用、研修等の在り方を見直す。

3. 一人一人の豊かな人生と将来にわたって成長し続ける社会を実現するため、教育を「未来への投資」として重視し、世代を超えて全ての人たちで子供・若者を支える。

２．国立大学改革

今後の国立大学の機能強化に向けての考え方　＜抄＞

（平成２５年６月２０日　文部科学省）

６．国立大学として担うべき社会的な役割等を踏まえつつ，各専門分野の振興を図る。

〇「ミッションの再定義」を先行して実施した3つの専門分野について，各大学ごとの強みや特色を伸長し，社会的な役割を一層果たすための振興の観点は以下のとおりである。

〇教員養成大学・学部については，今後の人口動態・教員採用需要等を踏まえ量的縮小を図りつつ，初等中等教育を担う教員の質の向上のため機能強化を図る。具体的には，学校現場での指導経験のある大学教員の採用増，実践型のカリキュラムへの転換（学校現場での実習等の実践的な学修の強化等），組織編成の抜本的見直し・強化（小学校教員養成課程や教職大学院への重点化，いわゆる「新課程」の廃止等）を推進する。

※その他の分野についても，「ミッションの再定義」に取り組みつつ，今後，各専門分野の振興の観点について順次明確化を図る。

７．「国立大学改革プラン」（仮称）を策定するとともに、運営費交付金の在り方を抜本的に見直す。

〇文部科学省は，「ミッションの再定義」の取りまとめ作業と並行して，この「考え方」をもとに各専門分野の振興の観点や具体的な改革工程を盛り込んだ「国立大学改革プラン」（仮称）を，本年夏をめどに策定する。

〇文部科学省は，各国立大学の改革成果を考慮しつつ，教育や研究活動等の成果を踏まえた新たな評価指標を確立するとともに，第3期中期目標期間（平成28年度以降）は，国立大学法人運営費交付金の在り方を抜本的に見直す。

国立大学改革プラン（概要）

第３期中期目標期間（平成28年度～）には、各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ

改革加速期間中の機能強化の視点

- ✓ **強み・特色の重点化**
- ✓ **グローバル化**
- ✓ **イノベーション創出**
- ✓ **人材養成機能の強化**

自主的・自律的な改善・発展を促す仕組みの構築

- ➢ 第３期における国立大学法人運営費交付金や評価の在り方については、平成２７年度までに検討し、抜本的に見直し
- ➢ 改革加速期間中（平成25～27年度）の取組の成果をもとに、
  - ● 各大学が強みや特色、社会経済の変化や学術研究の進展を踏まえて、教育研究組織や学内資源配分を恒常的に見直す環境を国立大学法人運営費交付金の配分方法等において生み出す
  - ● 新たな改革の実現状況を、その取組に応じた方法で可視化・チェックし、その結果を予算配分に反映させるＰＤＣＡサイクルを確立する

学長のリーダーシップにより強み・特色を盛り込んだ中期目標・中期計画に基づき、組織再編、資源配分を最適化

各大学の機能強化の方向性

世界最高の教育研究の展開拠点	全国的な教育研究拠点	地域活性化の中核的拠点
• 優秀な教員が競い合い人材育成を行う世界トップレベルの教育研究拠点 • 大学を拠点とした最先端の研究成果の実用化によるイノベーションの創出	• 大学や学部の枠を越えた連携による日本トップの研究拠点 • 世界に開かれた教育拠点 • アジアをリードする技術者、経営者養成	• 地域のニーズに応じた人材育成拠点 • 地域社会のシンクタンクとして様々な課題を解決する「地域活性化機関」

当面の目標

- ◆ **第３期には、教育研究組織や学内資源配分について恒常的に見直しを行う環境を生み出す**
- ◆ **第３期には、国内外の優秀な人材の活用により教育研究の活性化につながる人事・給与システムに**
- ◆ **学長がリーダーシップを発揮し、各大学の特色を一層伸長するガバナンスを構築**
- ◆ **2020年までに、日本人海外留学者数、外国人留学生の受入数を倍増**
- ◆ **今後10年間で世界大学ランキングトップ100に我が国の大学10校以上を目指す**
- ◆ **今後10年で20以上の大学発新産業を創出**

国立大学改革のこれまでの主な動き

平成24年度

- 国立大学改革強化推進事業スタート
- **大学改革実行プラン**
- 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」答申
- 「ミッションの再定義」　開始

平成25年度

- 教育再生実行会議第三次提言
- **教育振興基本計画、日本再興戦略**
- 今後の国立大学の機能強化に向けての考え方
- 教育再生実行会議第四次提言
- **国立大学改革プラン**

平成26年度

- **日本再興戦略(改訂)、骨太の方針、科学技術イノベーション総合戦略**
- **今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（改訂）**

改革加速期間中（平成25～27年度）の国立大学の機能強化の取組

ミッションの再定義

各大学と文部科学省が意見交換を行い、研究水準、教育成果、産学連携等の客観的データに基づき、各大学の強み・特色・社会的役割を整理・公表

社会の変化に対応できる教育研究組織づくり

- 機能強化のための改革の取組（組織再編、予算、人材や施設・スペース等の資源再配分）を国立大学法人運営費交付金等により重点支援
- 各大学の改革の取組を第2期中期計画に反映

→ 各大学の取組への配分及び影響額を3～4割に

グローバル化 国際水準の教育研究の展開 積極的な留学生支援

- 海外大学のユニット招致、国際共同大学院の創設、外国人教員の積極採用、英語による授業拡大等の国際化を断行する大学を重点支援
- 日本人学生等の海外留学を支援する官民が協力した新たな制度の創設
- 重点地域等を設定し、外国人留学生を戦略的に受入れ
- 海外拠点を活用した現地選抜、渡日前入学許可を促進する仕組みの構築

イノベーション創出 大学発ベンチャー支援 理工系人材の戦略的育成

- 国立大学から大学発ベンチャー支援会社等への出資を可能とする仕組みの創設

→ 第185回臨時国会で産業競争力強化法が成立、平成26年4月1日施行

- 理工系人材育成戦略の策定

→ 早期の策定に向け最終調整中

人事・給与システムの弾力化

- 国立大学法人運営費交付金の必要額を確保した上で退職手当にかかる配分方法を早期に見直し、競争的資金における間接経費の確保
- 改革の取組への重点支援に際して、年俸制等の導入を条件化、適切な業績評価体制の確立
- シニア教員から若手・外国人へのポスト振り替えを積極支援

→ 1万人規模で年俸制・混合給与を導入

→ 若手・外国人に対し、1,500人の常勤教員のポストを政策的に確保することを目指す

ガバナンス機能強化

第186回通常国会で、学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律が成立、平成27年4月1日施行

評価の体制強化

国立大学法人評価委員会の評価体制の強化（産業界等大学関係者以外からの委員増等）、先進的取組の積極的発信　等

今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（平成26年７月24日改訂）

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日）

○「国立大学改革プラン」に掲げられた目標達成に向けた取組を着実に進めつつ、本年中に、第3期中期目標期間（2016年度～）における運営費交付金や評価の在り方の抜本的な見直しに向けた検討を開始し、2015年年央までに一定の結論を得る。

○産業界及び地域等のニーズを踏まえつつ、世界最高水準の教育研究の展開拠点、全国的な教育研究拠点、地域活性化の中核的拠点等の機能強化に向け、新たな指標に基づき重点的・戦略的配分を行うルールを具体化する。

○年俸制・混合給与の導入等の人事給与システム改革を推進する。

今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（平成26年7月24日改訂　文部科学省）

法人化のメリットを再確認し、変化する社会状況を踏まえた国立大学の役割を改めて認識するとともに、第2期中期目標期間中に設定した「改革加速期間」において、国立大学改革プランに掲げた事項を中心として引き続き機能の強化に取り組む。

「改革加速期間」における取組

社会の変化に対応した教育研究組織づくり

先駆的な改革を進める各大学等を、国立大学法人運営費交付金等により重点支援

・学部・研究科等を越えた学内資源配分（予算、人材や施設・スペース等）の最適化

・大学の枠を越えた連携　　・人材養成機能の強化

・学生のキャリアパスの構築

ガバナンス機能の強化

大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進するため、学校教育法及び国立大学法人法を改正

（平成27年4月施行）

・副学長の職務の見直し　　・教授会の役割の明確化

・学長選考の透明化　　・経営協議会、教育研究評議会の構成の変更

人事・給与システムの弾力化

・年俸制や学外機関との混合給与等の導入促進により、魅力ある給与体系と適切な業績評価体系の一体的構築

・優秀な若手研究者や外国人研究者の常勤職への登用

人材・システムのグローバル化による世界トップレベルの拠点形成

・国際水準の教育研究の展開（海外大学のユニット誘致、国際共同大学院の創設、外国人教員の積極的採用）

・積極的な留学生支援

イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、理工系人材の育成強化

・大学発ベンチャー支援（産業競争力強化法（平成26年4月施行））　　・理工系人材の戦略的育成

国立大学の機能強化を推進する改革構想例

①世界水準の教育研究活動の飛躍的充実

北海道大学
北海道大学の強みを集約した総長直下の教育研究組織に海外から一線級教育研究ユニットを誘致し、先端的国際共同研究により生み出される実績をもとに、新学院「量子医理工学院」及び「国際感染症学院」を設置。

筑波大学
国際的通用性のある教育ｼｽﾃﾑ（学位ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ制・日本版ﾁｭｰﾆﾝｸﾞ・企業や外国の大学との学位ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑの実施）を構築し、大学のｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ化を推進。

東京農工大学
「ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ研究院」の設置やｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ教育制度（英語による教育や全学生の海外経験支援等）の創設により、国際理系ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ人材の養成を推進。

京都工芸繊維大学
世界ﾗﾝｷﾝｸﾞ15位に選出された実績等を踏まえ、建築・ﾃﾞｻﾞｲﾝ分野で海外一線級のｽﾀﾝﾌｫｰﾄﾞ大学等からの研究者招聘や海外拠点整備等により機能を強化。

東北大学
東北大学の強みであるｽﾋﾟﾝﾄﾛﾆｸｽ分野にｼｶｺﾞ大学やﾐｭﾝﾍﾝ工科大学等から世界ﾄｯﾌﾟｸﾗｽの研究者を招聘し、国際共同大学院を構築。

東京大学
東京大学のｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ化を飛躍的に加速するため、世界から人材の集う「知の拠点」国際高等研究所を形成し、ｶﾘﾌｫﾙﾆｱ大学ﾊﾞｰｸﾚｲ校等から世界ﾚﾍﾞﾙの研究者を招聘。最先端国際共同研究の成果を教育へ転用。

名古屋大学
四半世紀にわたるｱｼﾞｱ法整備支援の蓄積を踏まえ、ｱｼﾞｱ各国の大学の協力を得て、法学等のｱｼﾞｱｷｬﾝﾊﾟｽを設置。
各国の専門家・政府高官に博士号を授与する環境を整備。

大阪大学
大阪大学が強みを持ち、新たに開拓する研究分野である認知脳ｼｽﾃﾑ学や光量子科学等について、ｶﾘﾌｫﾙﾆｱ工科大学やﾌﾗﾝｽ国立科学研究ｾﾝﾀｰから世界ﾄｯﾌﾟｸﾗｽの研究者を招聘し、国際的研究者が集う拠点を形成。

群馬大学
全学教員ﾎﾟｽﾄを学長のﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟで再配置可能な組織としたうえで、重粒子線治療の強みを活かした総合腫瘍学等に関する教育研究拠点を海外研究機関から研究者を招聘して形成。

東京医科歯科大学
海外拠点地域にあるﾁﾘ大学、ﾁｭﾗﾛﾝｺﾝ大学等とｼﾞｮｲﾝﾄﾃﾞｨｸﾞﾘｰｺｰｽを設置し、国際性豊かな医療人の養成を推進するとともに、世界競争力の強化及び日本式医療技術の国際展開に貢献。

京都大学
工・理・医薬系の各分野ﾄｯﾌﾟﾚﾍﾞﾙの研究者をﾊｰﾊﾞｰﾄﾞ大学やｵｯｸｽﾌｫｰﾄﾞ大学等から招聘し、国際連携ｽｰﾊﾟｰｸﾞﾛｰﾊﾞﾙｺｰｽ（仮称）を構築。院生への研究指導を通じて世界と競う人材を育成。

九州大学
国際ｺｰｽの拡充や新規採用教員の5年間英語講義提供の必須化などの展開を見据えつつ、欧米の大学（ﾘｰｽﾞ大学等）との連携による「国際教養学部（仮称）」を設置。

②各分野における抜本的機能強化

秋田大学
鉱山学部の蓄積を活かした国際資源学部を中心に、国内外の資源に関わる企業・政府機関等の多様な分野で活躍できる人材の養成を行い、我が国の資源・ｴﾈﾙｷﾞｰ戦略に寄与。同時に教育文化学部、理工学部を含めた全学的な組織再編成による人的資源を再配置。

一橋大学
学士課程ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑの改革を推進し、新入生全員を対象とした短期語学留学を必修化するとともに、ﾁｭｰﾆﾝｸﾞによるｶﾘｷｭﾗﾑ調整などにより大学教育の国際的な互換基盤を整備。学位の国際通用性向上を図ることによりｽﾏｰﾄで強靭なｸﾞﾛｰﾊﾞﾙﾘｰﾀﾞｰを育成。

福島大学
福島の復興・再生・発展のために、環境放射能研究所を環境放射能の動態と影響を解明する先端研究拠点として機能を強化し、新たに５部門１３研究分野を設置して研究機能及び研究拠点としての運営力を強化。

福井大学
教職大学院を附属学校に置き、大学ではなく附属学校を拠点校において教師教育を展開。拠点校に教職大学院の教員が出向き教育実践を行うことで、福井県全8,000人の教員の資質向上に寄与。

東京工業大学
「世界標準の教育」を保証するため、世界ﾄｯﾌﾟｸﾗｽの大学のｶﾘｷｭﾗﾑに対応した教育ｼｽﾃﾑへの転換を図る。ＭＩＴ等の海外ﾄｯﾌﾟ大学から研究者等を招聘し、世界の理工系人材の交流の拠点化を推進。

長崎大学
世界ﾄｯﾌﾟﾚﾍﾞﾙのﾛﾝﾄﾞﾝ大学等と連携した熱帯医学GH（ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙﾍﾙｽ）校を創設。ｹﾆｱ等の熱帯地域・開発途上国におけるﾌｨｰﾙﾄﾞ研究を強化し、WHO等国際機関における熱帯医学・ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙﾍﾙｽ専門家を育成。

※各構想において、年俸制など人事給与システムの弾力化を推進

ミッションの再定義（教員養成）

振興の観点

国立大学の教員養成大学・学部については、今後の人口動態・教員採用需要等を踏まえ量的縮小を図りつつ、初等中等教育を担う教員の質の向上のため機能強化を図る。

考え方
①教職大学院への重点化等（新課程の廃止など組織編成の抜本的見直し）
②実践型のカリキュラムへの転換（学校現場での実践的な学修の強化）
③学校現場での指導経験のある大学教員の採用増

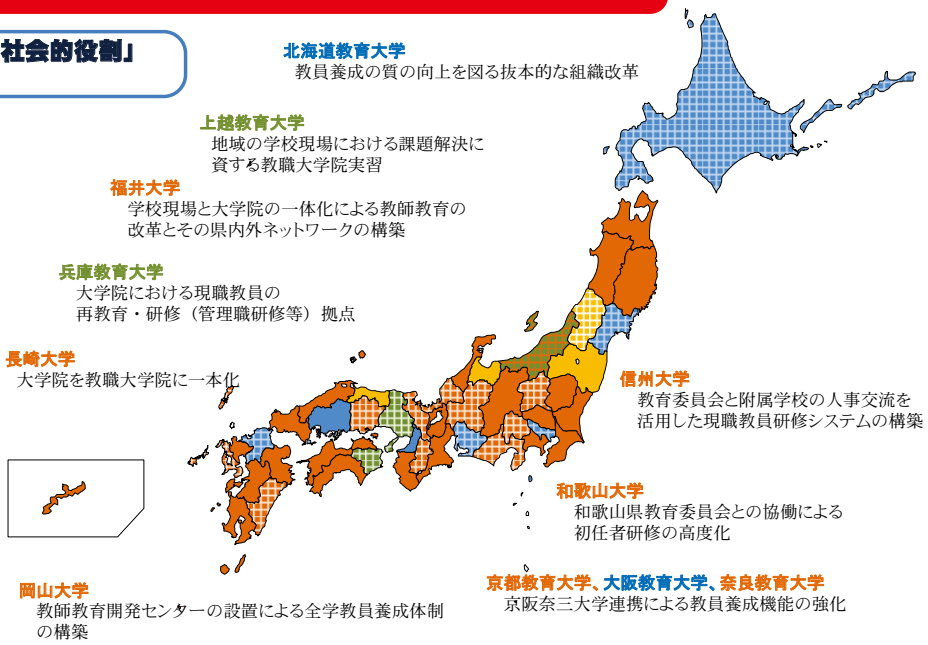
各大学の「強み」、「特色」、「社会的役割」に応じた機能強化を推進。

地域連携機能の強化・・・・（34）
～都道府県の教育委員会との密接な連携により、当該地域の教員養成・現職研修の中核的機能を担う総合大学等

広域にわたる特定機能の強化・・（7）
～地域密接に加え広域の拠点となる特定の機能を併せ持つことを目指す教員養成大学等

大学院重点大学 ・・・・・（3）
～大学院教育を中核に位置付け、我が国の現職教員再教育の拠点型機能を目的として設立された大学

（ ：教職大学院を設置＜19＞）



運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

１．第３期中期目標期間に目指す姿

各大学の強み･特色を最大限に生かし、自ら改善･発展する仕組みを構築することにより、持続的な｢競争力｣を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ

○国立大学全体として果たすべき役割は多様であり、各国立大学は、その役割をどう果たしていくのかによって、強み・特色を形成。

（国立大学の果たすべき役割）
- 世界最高水準の研究・教育の実施
- 大規模基礎研究や先導的・実験的な教育・研究の実施
- 需要は必ずしも多くないが重要な学問分野の継承・発展
- 全国的な高等教育の機会均等の確保
- 地域の活性化への貢献
- 計画的な人材養成等への対応

運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

２．運営費交付金の見直しに関する基本的な考え方

○運営費交付金は、国立大学法人が行う教育研究を着実に展開する基盤的経費であることを前提。

○受託研究収入などの外部資金獲得等により、資金の増額が得られた場合には、運営費交付金を減額せず、各国立大学法人の増収努力を考慮。

○各大学が形成する強み・特色を踏まえた機能強化を更に進めるため、運営費交付金の一定率については、各大学の機能強化の方向性や特定の政策課題を踏まえた改革の取組状況に応じて重点支援の財源として活用。

○学長のリーダーシップ強化を予算面で支えるため、運営費交付金のに、学長の裁量により学内の資源再配分を行うための経費を新たに区分。

○改革の取組を進める大学には、機能強化の方向性に応じた重点支援を行い、改革の取組を支援。また、学内においても、明確な評価に基づく資源再配分を行うようにし、機能強化や改革の取組を更に推進。

運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

３．配分の仕組み

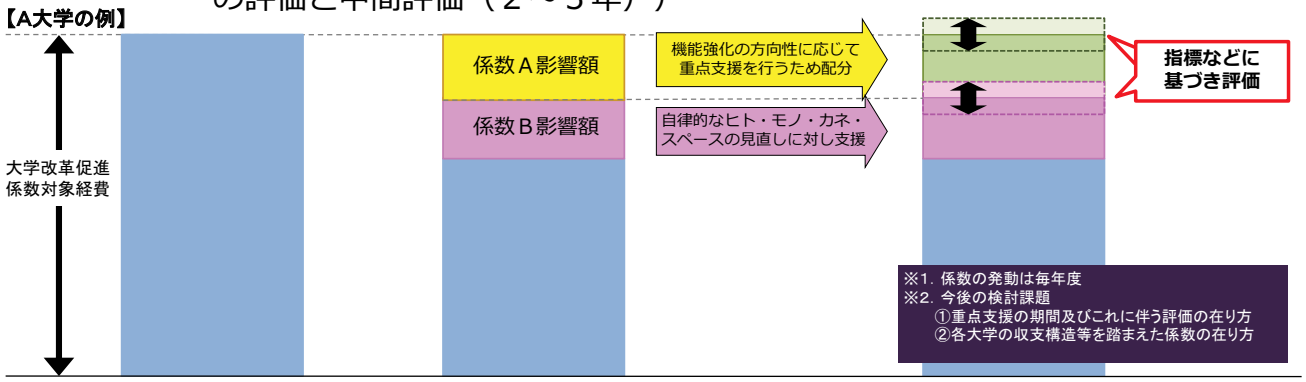
○現在の大学改革促進係数を改め、次の二つの係数による配分の仕組みとする。

係数Ａ：機能強化や政策課題に応じた重点配分を実行するための係数

⇒機能強化の方向性を踏まえた改革の取組について、各大学の構想とあらかじめ設定した評価指標による進捗・実績評価により年度ごとに（ないし一部複数年で）評価・配分

係数Ｂ：学長のリーダーシップによる、部局の枠を越えた自律的な資源配分を促進するための係数

⇒大学で示したビジョンと取組内容を評価し予算に反映（中期目標期間（６年）の評価と中間評価（２～３年））



運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

４．機能強化の方向性に応じた重点支援の枠組み

○第３期における各大学の機能強化の方向性に応じて、その取組をきめ細かく支援するため、係数Ａについて、予算上、三つの重点支援の枠組みを新設。

○大学は、それぞれの機能強化の方向性や、第３期を通じて特に取り組む内容を踏まえ、自ら選択したいずれか一つの枠組みにより重点支援を受ける。

○上記に加え、高等教育政策を推進する上での共通の政策課題等に係る重点支援を行う枠組みを継続。

※係数等枠組みの具体的な在り方については、競争的資金等の検討状況も踏まえながら、引き続き検討。

重点支援の枠組み

共通の政策課題等

地域活性化・特定分野の重点支援を行う大学
（地域活性化の中核となりつつ、特定の分野で世界ないし全国的な教育研究を目指す大学）

→ 改革の取組を行う大学は、より安定的に取組を推進できるよう支援

特定分野の重点支援を行う大学
（特定の分野で世界ないし全国的な教育研究を目指す大学）

→ 競争的環境の下、特定分野に重点を置いた研究力強化や人材育成を支援

世界最高水準の教育研究の重点支援を行う大学
（国際的スタンダードの下、全学的に世界最高水準の教育研究を目指す大学）

→ 国際的スタンダードの下、より競争的な環境下で、世界水準の研究力強化や人材育成を支援（競争的資金等を含めた財源の多元化も検討）

【評価指標】
○共通のものや必須のもの、大学独自のものなどを設定。
○指標については、例えば、以下のようなものが考えられる。
・全大学共通の指標
（ＩＲの活用状況、科研費等の競争的資金の獲得状況など）
・地域活性化に係る指標
（地域ニーズに応じた人材育成や地域連携の状況など）
・特定分野の教育研究に係る指標
（特定の分野の人材育成や研究の状況など）
・世界水準の教育研究に係る指標
（論文数、論文引用数などの研究の状況や、留学生、外国人教員など、グローバル化の状況など）
・その他大学独自に設ける指標　　など

運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

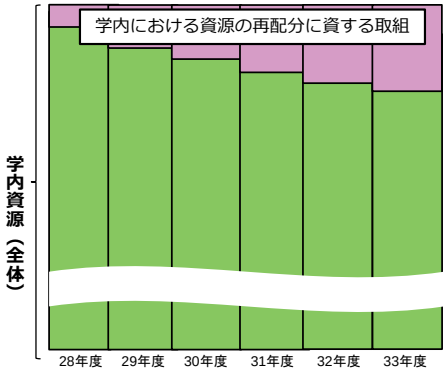
5．学長の裁量による経費の新設

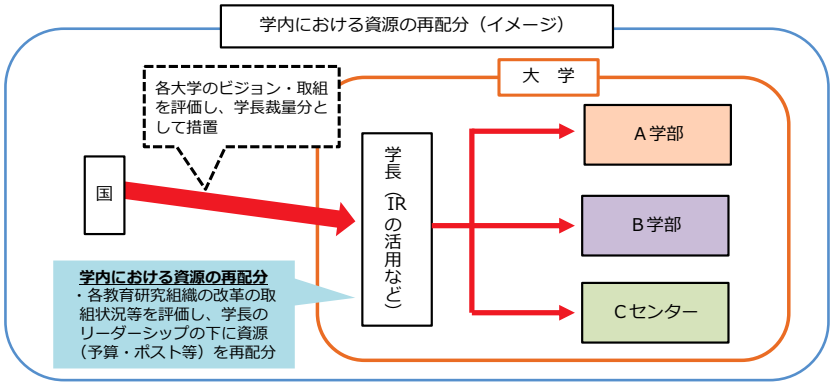
○運営費交付金の中に学長の裁量による経費として新たな区分（係数Ｂ）を新設し、大学ごとに予算措置。

○この経費については、学長のビジョンに基づく、学内資源の再配分の取組（ヒト・モノ・カネ・スペースの見直し）を対象。その取組状況を評価し、各大学の予算措置額を変更。

○これにより、学長がリーダーシップを発揮しながら教育研究組織や学内資源配分等の見直しを不断に行うような仕組みをビルトイン。

○なお、係数Ｂについては、第３期中期目標期間中に段階的に引き上げることも検討。
※各大学の取組や評価に関する基本的なルールは、今後検討。

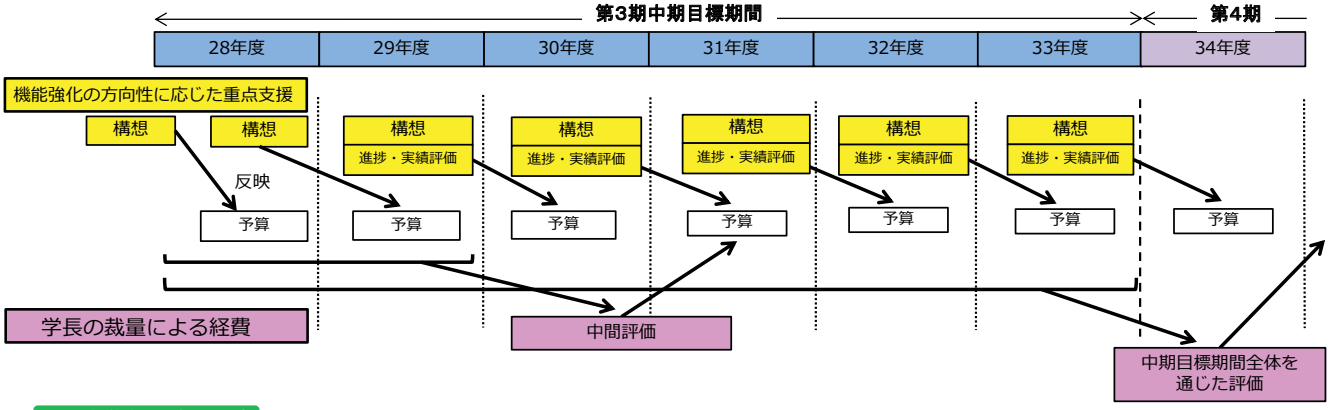




運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

6．評価と配分への反映の方法

○評価と配分のサイクル（イメージ）



国立大学法人評価の反映

国立大学法人評価の結果（中期目標期間評価）を活用し、予算配分に反映 ➡ **第4期中期目標期間に反映**

○評価期間

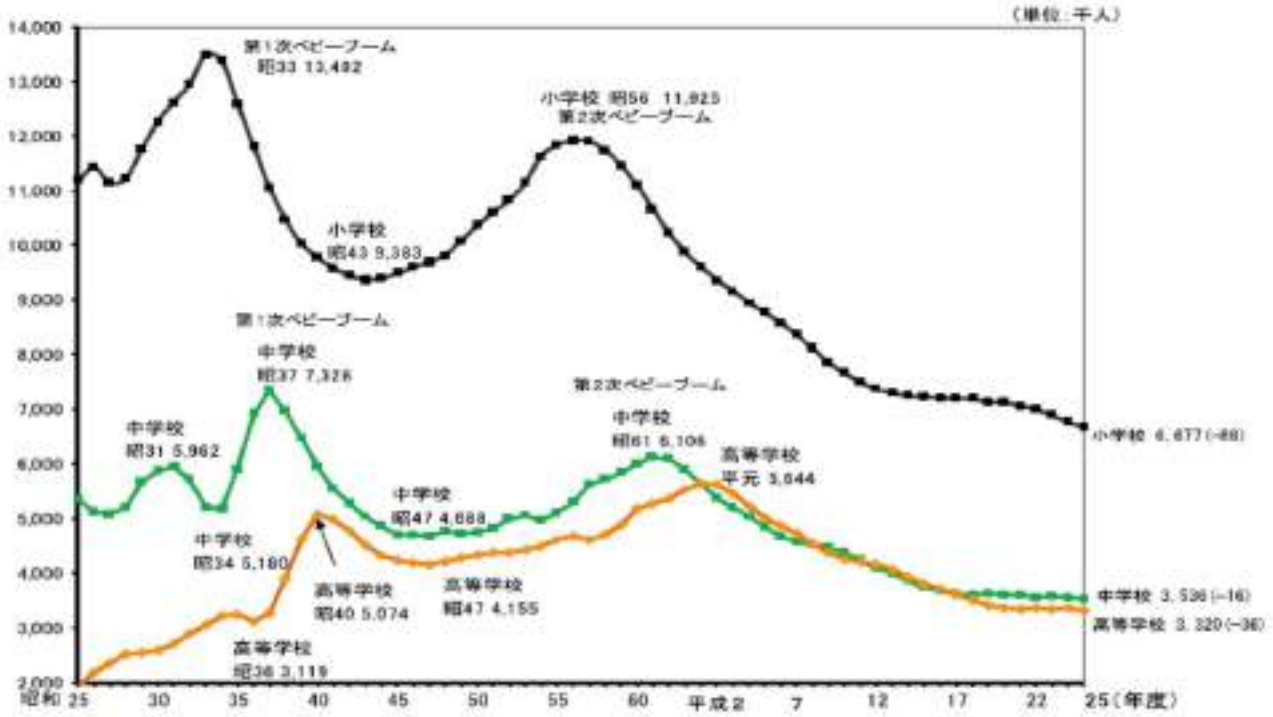
・「機能強化の方向性に応じた重点支援」は、年度ごと（ないし一部複数年）に評価し、予算に反映。

・「学長の裁量による経費」は、中期目標期間全体の大学のビジョンや取組状況を評価し、予算に反映。（中間評価を行い、３期の途中で予算に反映させることも検討。）

○評価の体制等については、引き続き検討。

3. 教員養成改革

小・中・高等学校児童生徒数推移



「平成25年度学校基本調査」より

学校規模の現状について

学校規模（学級数）別学校数（平成２３年５月１日現在）

【小学校】

１２学級以下の学校が全体の５１．４％（最も多いのは７学級の学校）

１～　６学級の学校　２０．８％
７～１２学級の学校　３０．６％

教職員配置の標準（例）　６学級の学校：教諭　７人
１２学級の学校：教諭１３．５人

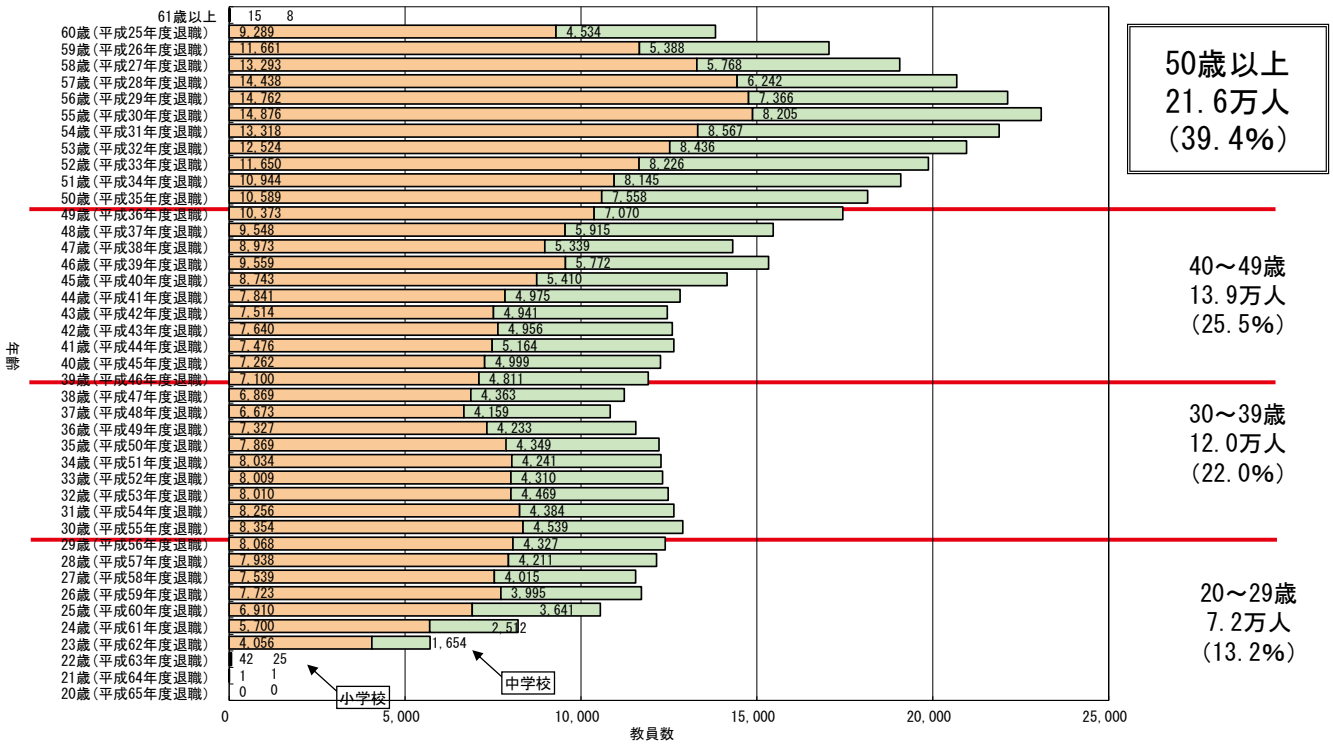
【中学校】

９学級以下の学校が全体の４１．４％（最も多いのは３学級の学校）

（１～　３学級の学校　１０．５％
４～　６学級の学校　１５．０％
７～　９学級の学校　１５．９％）

教職員配置の標準（例）　３学級の学校：教諭　７．５人
９学級の学校：教諭１４．５人

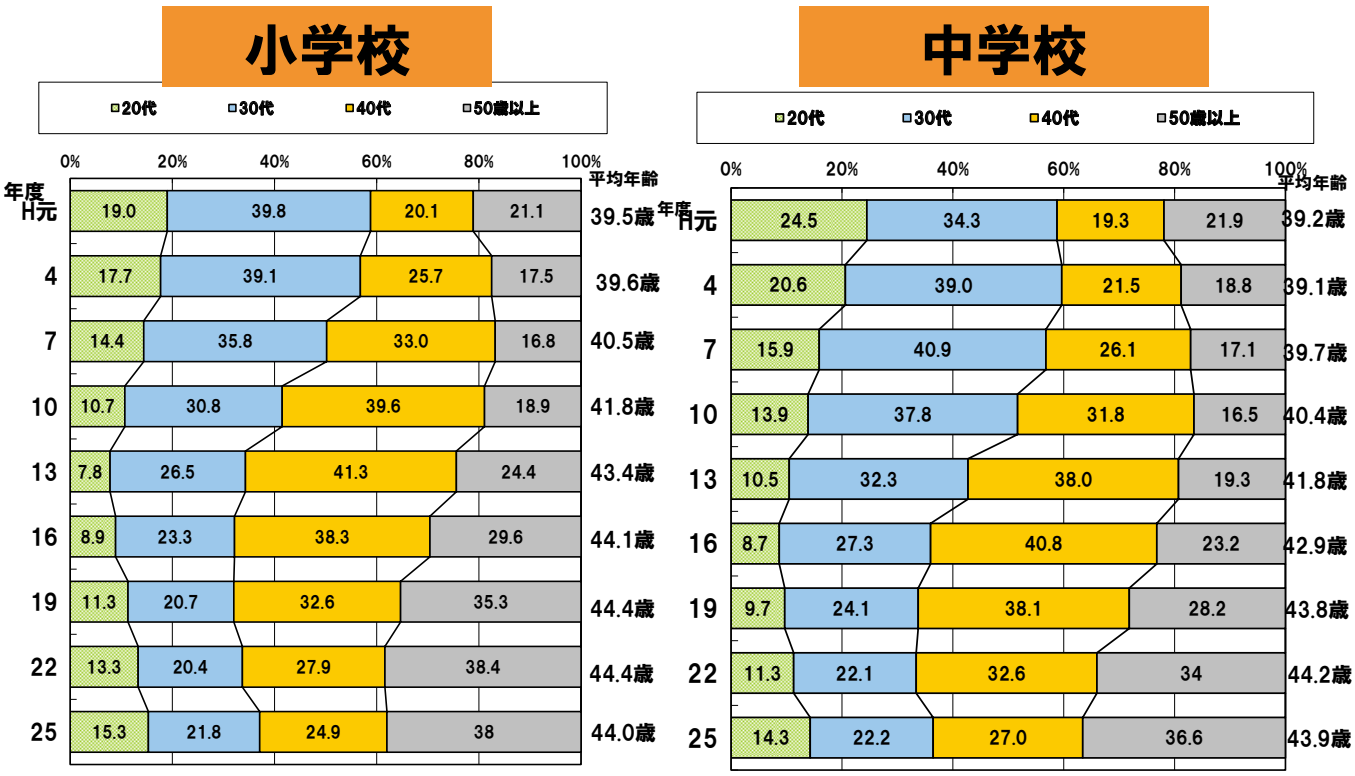
公立小・中学校年齢別教員数（平成26年3月31日）



【小学校】346,766人　44.0歳
【中学校】201,223人　44.1歳　【合計】547,989人　44.0歳　＜文部科学省調べ＞

※平成25年5月1日現在で在職する正規教員の数（校長，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，助教諭，講師）

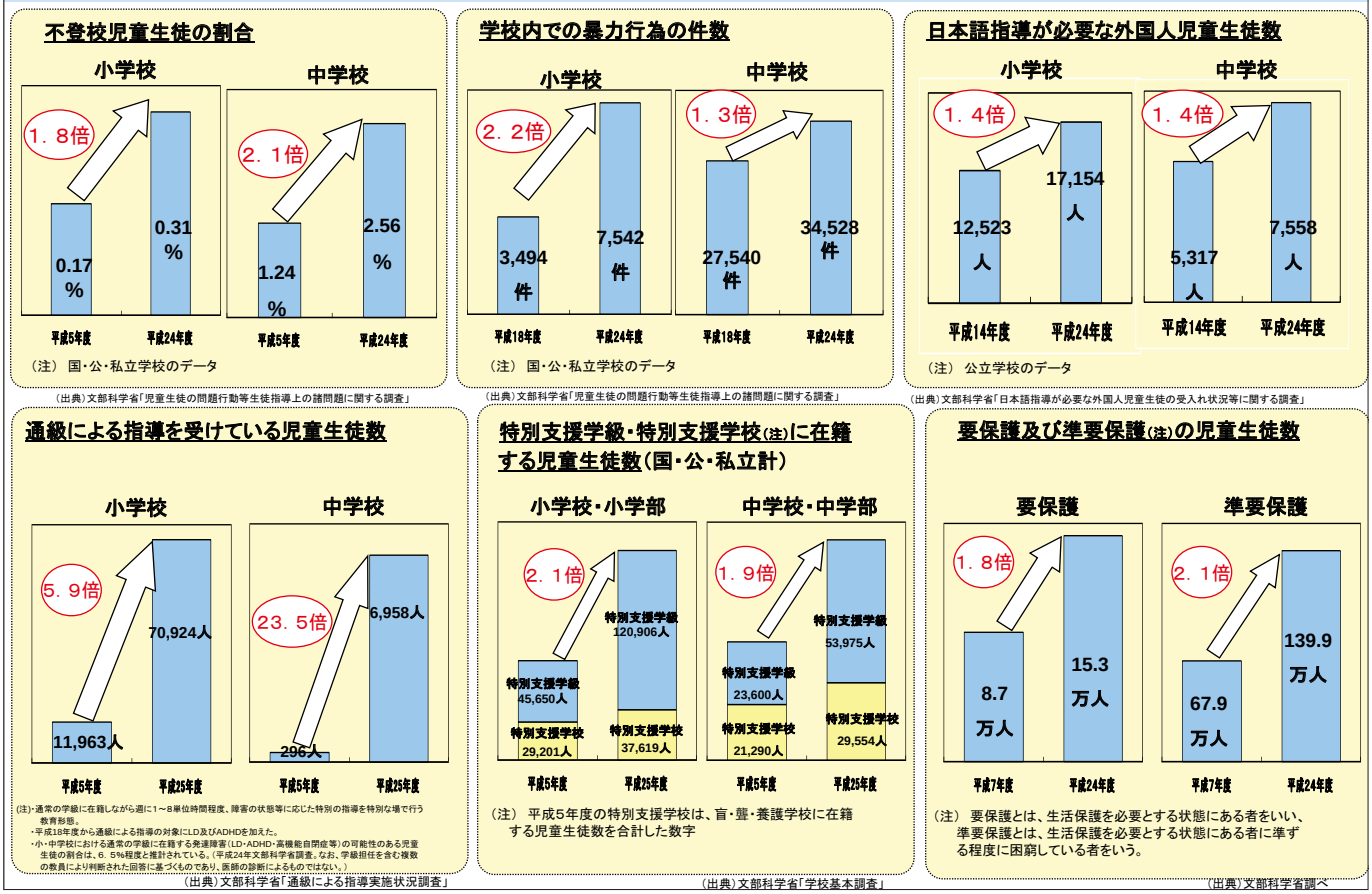
公立学校の教員（小・中学校）の年齢構成



（注）教員：校長，教頭，教諭，助教諭，講師，養護教諭，養護助教諭，栄養教諭

出典：「平成22年度学校教員統計調査」（文部科学省）※平成25年度は中間報告値

学校現場が抱える問題の状況について

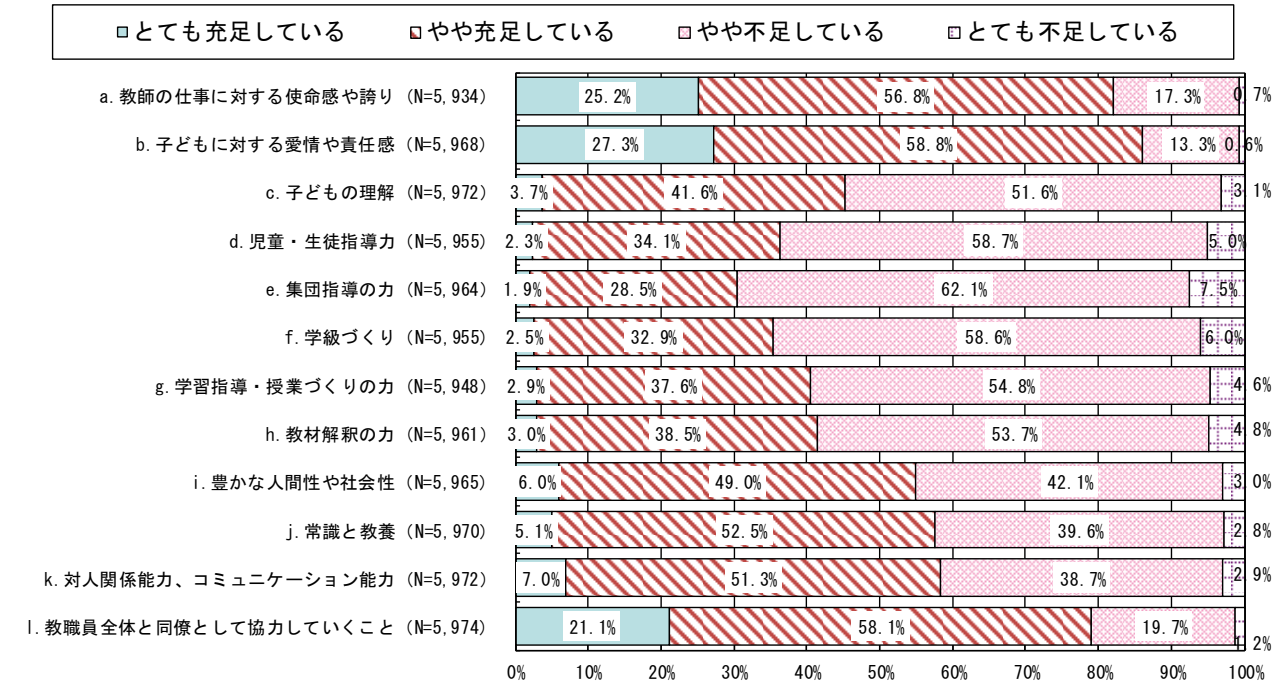


校長の初任者教員に対する評価

「教員の資質能力向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果」より

＜初任者教員の資質能力の充足度＞　（校長による評価）

ほとんどの項目で「やや不足している」「とても不足している」とする割合が4割を超えており，校長の初任者教員に対する評価は厳しい。



大学における教員養成の現状

1. 課程認定数

（平成24年5月1日現在）

	大学				短期大学				大学院			
	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	計
大学等数	82	80	586	748	0	18	331	349	86	73	456	615
課程認定を有する大学等数	76	55	475	606	0	9	242	242	81	37	316	434
割合	92.7%	68.8%	81.1%	81.0%	0.0%	50.0%	73.1%	71.9%	94.2%	50.7%	69.3%	70.6%

2. 国立教員養成系大学・学部の現状（平成26年度）

学　部

大学数	入学定員		合　　計
	教員養成課程	新課程	
44 （うち単科大学11）	10，796	3，819	14，615

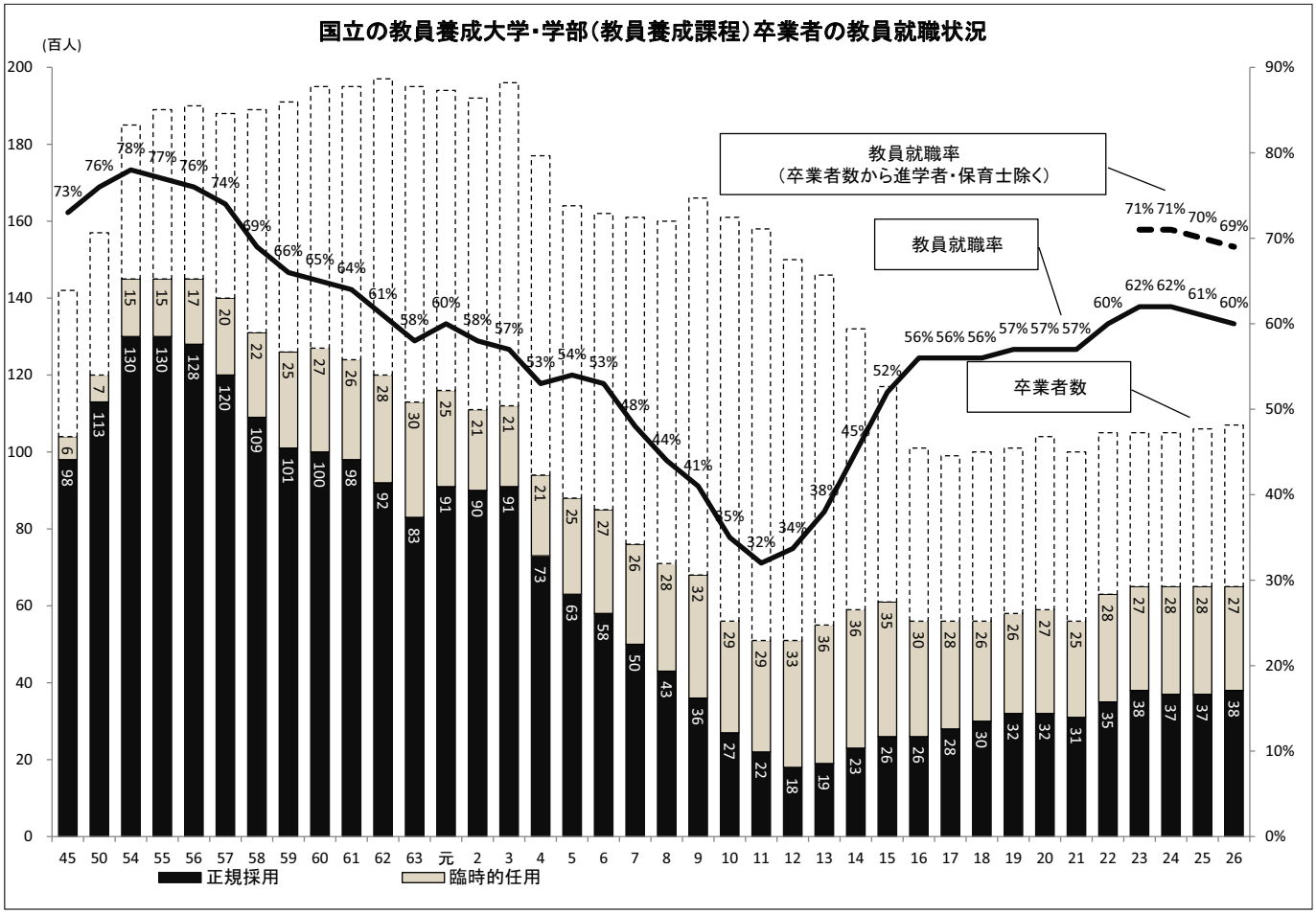
注）新課程：教員就職率の低下に伴い，昭和62年度から教員養成課程の一部を，教員以外の職業分野の人材や高い教養と柔軟な思考力を身につけた人材を養成することを目的とした課程として改組したもの。

大学院（修士課程）

設　置 大学数	研究科数	専攻数	入学定員
43	43	146	3，235

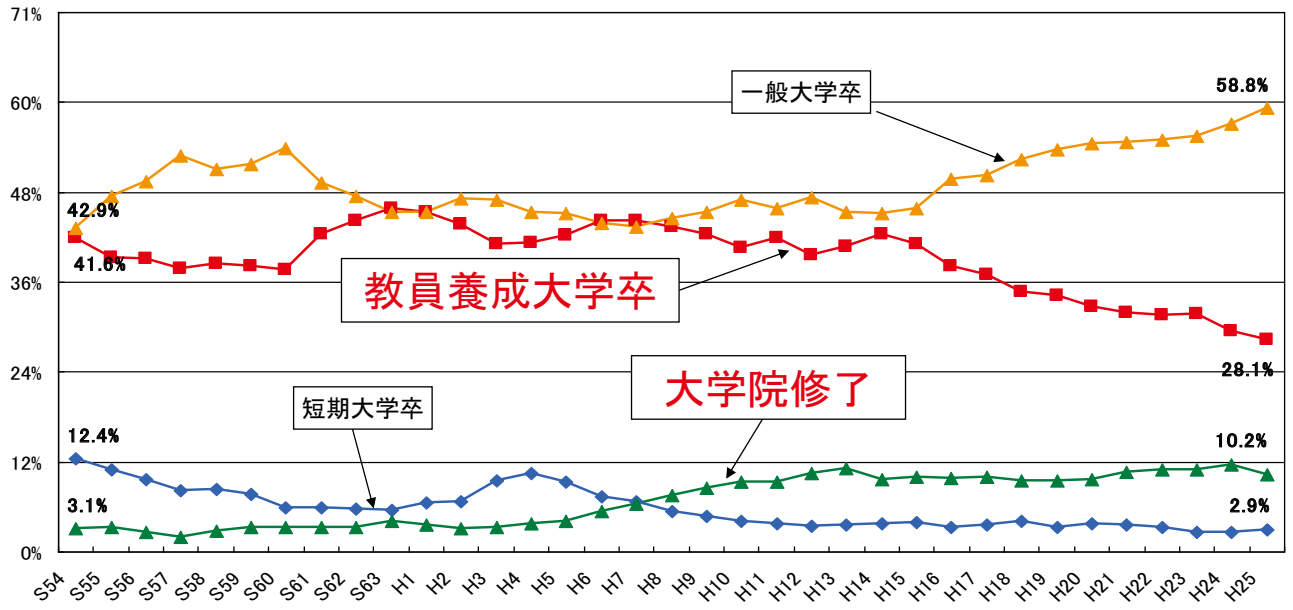
教職大学院（専門職学位課程）

区分	設置大学数	入学定員
国立	19	663
私立	6	170
合計	25	833



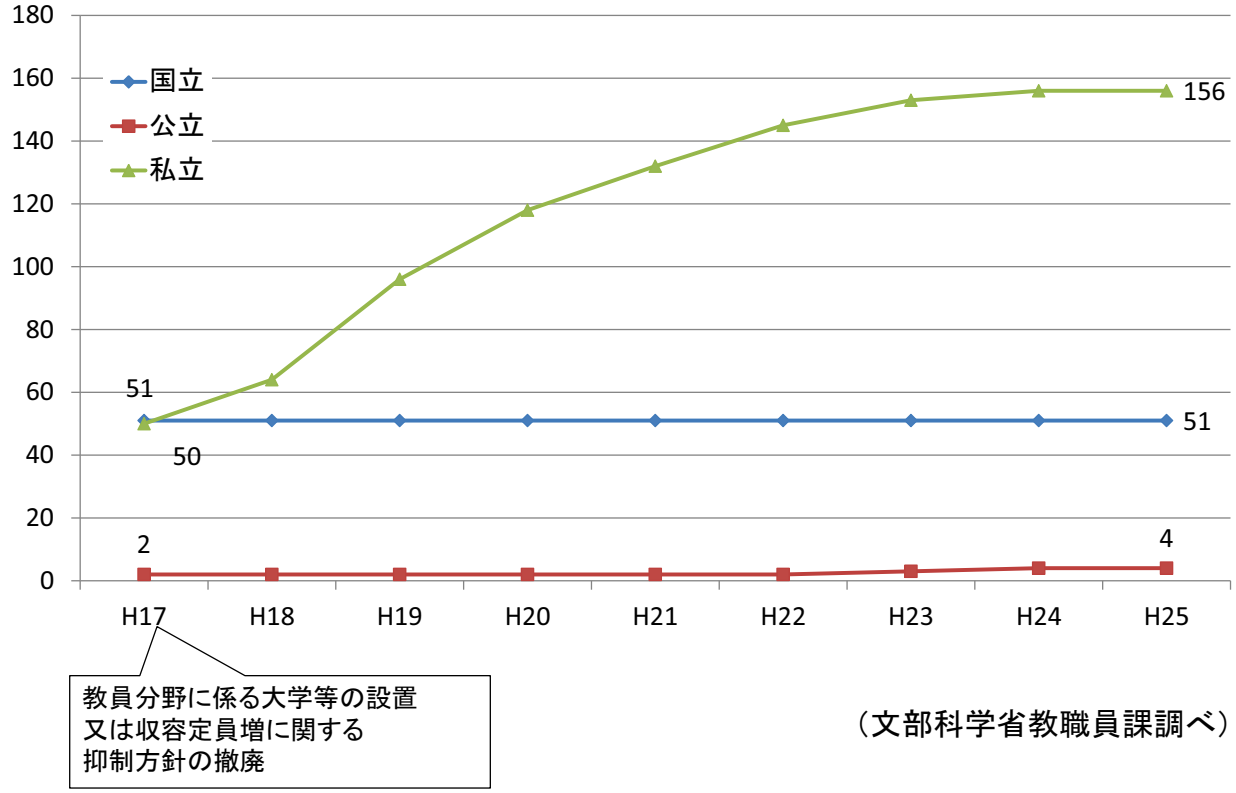
公立学校教員採用試験における学歴別採用者の状況

公立の小学校，中学校，高等学校，特別支援学校の教諭，養護教諭及び栄養教諭の学歴別採用者の割合



（文部科学省教職員課調べ）

小学校教諭一種免許状の認定課程を有する大学数の推移



（文部科学省教職員課調べ）

大学の教職課程の主な課題

平成18年7月　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」

○　教員養成に対する明確な理念（養成する教員像）の追求・確立がなされていない大学があるなど，教職課程の履修を通じて，学生に身に付けさせるべき最小限必要な資質能力についての理解が必ずしも十分でないこと。

○　教職課程が専門職業人たる教員の養成を目的とするものであるという認識が必ずしも大学の教員の間に共有されておらず，講義概要の作成が十分でなかったり，科目間の内容の整合性・連続性が図られていないなど，教職課程の組織編成やカリキュラム編成が，必ずしも十分整備されていないこと。

○　大学の教員の研究領域の専門性に偏した授業が多く，学校現場が抱える　課題に必ずしも十分に対応していないこと。また，指導方法が講義中心で，演習や実験，実習等が十分でないほか，教職経験者が授業に当たっている例も少ないなど，実践的指導力の育成が必ずしも十分でないこと。特に修士課程にこれらの課題が見られること。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（平成24年８月28日中教審答申）の概要①

現状と課題

◆ グローバル化など社会の急速な進展の中で人材育成像が変化しており，２１世紀を生き抜くための力を育成するため，思考力・判断力・表現力等の育成など新たな学びに対応した指導力を身に付けることが必要

◆ 学校現場における諸課題の高度化・複雑化により，初任段階の教員が困難を抱えており，養成段階における実践的指導力の育成強化が必要

改革の方向性

教育委員会と大学との連携・協働による教職生活の全体を通じた一体的な改革，新たな学びを支える教員の養成と，学び続ける教員を支援する仕組みの構築（「学び続ける教員像」の確立）が必要

教員養成の改革の方向性：
教員養成を修士レベル化し，高度専門職業人として位置付け

教員免許制度の改革の方向性：
「一般免許状（仮称）」，「基礎免許状（仮称）」，「専門免許状（仮称）」の創設

◆多様な人材の登用の促進
◆授業料減免や奨学金の活用等による学生の経済的負担の軽減について留意
◆教員免許更新制については，詳細な制度設計の際に更に検討
◆詳細な制度設計の際は，幼稚園教諭等，学校種や職種の特性に配慮するとともに，国公私の設置形態に留意

＜参考：文科省HP＞*http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm*

中央教育審議会 答申の概要②

当面の改善方策 ～教育委員会･学校と大学の連携･協働による高度化

修士レベル化に向け，修士レベルの課程の質と量の充実，教育委員会と大学との連携・協働等，段階的に取組を推進。主要な取組は，教育振興基本計画に盛り込む。

養成段階

（学部レベル）
◆学校現場での体験機会の充実等によるカリキュラムの改善，いじめ等の生徒指導にかかる実践力の向上
◆課程認定の厳格化等による質保証の改革

（修士レベル）
◆教職大学院制度を発展・拡充し，全ての都道府県に設置を推進
（現状:25大学(20都道府県）815人）

◆いじめ等の生徒指導にかかる事例やノウハウの集積等教育研究の充実

◆大学院設置基準の大括り化等

◆専修免許状の在り方の見直し
（一定の実践的科目の必修化推進等）

◆学習科学等実践的な教育学研究の推進

◆柔軟かつ多様な大学間連携の推進

◆教職課程担当教員の養成の在り方

採用段階

◆大学での学習状況の評価の反映等選考方法の一層の改善

初任段階

◆教育委員会と大学との連携・協働による初任段階の研修の高度化

◆初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みの構築

教育委員会･学校と大学の連携･協働

多様な人材の登用

◆社会人，理数系，英語力のある人材等多様な人材が教職を志す仕組みの検討

現職段階及び管理職の段階

（現職段階）
◆教育委員会と大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化の推進

（管理職段階）
◆マネジメント力を有する管理職の職能開発のシステム化の推進

グローバル化への対応
◆教員を志望する学生の海外留学を促進

特別支援教育の専門性向上
◆免許法認定講習の受講促進等の取組により，特別支援学校教諭免許状の取得率の向上

学校が魅力ある職場となるための支援，改善を進める上での留意事項
◆教員に優れた人材が得られるよう，教員給与等の処遇の在り方の検討や教職員配置など教育条件を整備
◆先導的な取組を支援するための事業の実施，大学院への派遣の促進や初任者研修をはじめとした教員研修のより一層効果的な取組を推進するための研修等定数の改善，効果的な活用等の支援が必要

教育委員会や大学等の関係機関の連携・協働

○　「学び続ける教員」を，教育委員会と大学等が連携・協働し支援する。

教育委員会と大学等が連携・協働し，養成段階から教職生活全体を通した学びを支援し，教員の資質能力の向上に努める。その取組の例としては，次のようなものが考えられる。

（養成段階）

- **実践的指導力を育成する教員養成カリキュラムを開発。**
- **教員養成段階の学習評価基準を協働で作成。**
- **教育実習や学校現場体験に効果的な実施方法を検討。**

（現職段階）

- **現職研修プログラムを協働で開発。**
- **校内研修プログラムを開発し，支援体制を構築。**

（その他）

- **教員や管理職に求められる資質能力を明確化。**
- **教職大学院と都道府県教育ｾﾝﾀｰとの一体的な体制構築。**

※「学び続ける教員」の支援にあたっては，必要に応じて，首長部局とも連携

教育再生実行会議について

1. 趣旨：21世紀の日本にふさわしい教育体制を構築し，教育の再生を実行に移していくため，内閣の最重要課題の一つとして教育改革を推進。

2. 構成：会議は，内閣総理大臣，内閣官房長官及び文部科学大臣兼教育再生担当大臣並びに有識者により構成し，内閣総理大臣が開催。

（有識者）　座長，副座長など，合計15人
　座　長：鎌田 薫　早稲田大学総長
　副座長：佃 和夫　三菱重工業株式会社代表取締役会長

２５年１月１５日	教育再生実行会議の開催について閣議決定
２月２６日	第一次提言「いじめの問題等への対応について」
４月１５日	第二次提言「教育委員会制度等の在り方について」
５月２８日	第三次提言「これからの大学教育等の在り方について」
10月３１日	第四次提言「高等学校教育と大学教育の接続・大学入学者選抜の在り方について」
２６年７月　３日	第五次提言「今後の学制等の在り方について」

教育再生実行会議　第三次提言　＜抄＞（平成２５年５月２８日）
（これからの大学教育等の在り方について）

○　国は，小学校の英語学習の抜本的拡充（実施学年の早期化，指導時間増，教科化，専任教員配置等）や中学校における英語による英語授業の実施，初等中等教育を通じた系統的な英語教育について，学習指導要領の改訂も視野に入れ，諸外国の英語教育の事例も参考にしながら検討する。国，地方公共団体は，少人数での英語指導体制の整備，JET プログラムの拡充等によるネイティブ・スピーカーの配置拡大，イングリッシュキャンプなどの英語に触れる機会の充実を図る。

○　国は，英語教員の養成に際してネイティブ・スピーカーによる英語科目の履修を推進する。国及び地方公共団体は，英語教員がTOEFL 等の外部検定試験において一定の成績（TOEFL iBT80 程度等以上）を収めることを目指し，現職教員の海外派遣を含めた研修を充実・強化するとともに，採用においても外部検定試験の活用を促進する。

○　国及び地方公共団体は，初等中等教育段階から理数教育を強化するため，専科指導や少人数教育，習熟度別指導のための教員配置や設備等を充実するとともに，スーパーサイエンスハイスクール，科学の甲子園等の総合的な取組を推進する。国は，全国学力・学習状況調査において理科の調査を定期的に実施する。

○　初等中等教育を担う教員の質の向上のため，教員養成大学・学部については，量的整備から質的充実への転換を図る観点から，各大学の実態を踏まえつつ，学校現場での指導経験のある大学教員の採用増，実践型のカリキュラムへの転換，組織編制の抜本的な見直し・強化を強力に推進する。また，学生の学校現場でのボランティア活動を推進するなど，大学と学校現場との連携を強化する。

第２０回教育再生実行会議（平成２６年４月２１日）
教育再生実行本部　第二次提言（平成25年5月23日自由民主党）
「新人材確保法の制定」に関する提言　抜粋（遠藤議員提出資料）

「新人材確保法の制定」部会

（主査：熊谷大　副主査：馳浩、宮川典子、上野通子）

●「教師インターン制度」の導入と教師奨学金返還免除制度の創設、社会人採用枠の創設（全採用者数の１割）

●管理職登用の資格化とメリハリある処遇の実現

●「チーム学校」の実現、外部人材３０万人の学校サポーターの活用等により、教師が児童生徒への教育に専念できる体制の実現

⇨『新たな人材確保のための法律』を制定
義務教育費国庫負担金は、国が全額（100%）負担

１．教師の養成・採用の抜本改革

○　「教師インターン制度」を導入し、新任教師は担任を持たず、学校で実践的な指導力の修得に専念できる仕組みを定数措置を含め整備
○　教師になった者への奨学金返還免除制度の創設
○　「教師大学院」（教職大学院）を充実し、修了者の優先採用と採用試験免除
○　教育委員会が教師養成に一定の責任を持つ「教師塾」の全国展開
○　社会人採用枠を創設し、英語や理数、ICT などに長けた者や青年海外協力隊などの多様な経験を有する社会人を全採用者数の１割に倍増

教育再生実行会議　第五次提言＜抄＞（平成２６年７月３日）
（今後の学制等の在り方について）

２．教員免許制度を改革するとともに、社会から尊敬され学び続ける質の高い教師を確保するため、養成や採用、研修等の在り方を見直す。

（学制改革に応じた教師の免許、配置等の在り方）

○ 国は、教師が教科等の専門性に応じ、小学校と中学校、中学校と高等学校などの複数の学校種において指導可能な教科ごとの免許状の創設や、複数学校種の免許状の取得を促進するための要件の見直しなど教員免許制度の改革を行う。地方公共団体は、複数学校種の免許状保有者の採用や、現職の教師による他校種免許状の取得の促進を図る。

○ 国及び地方公共団体は、小学校と中学校の連携推進や、各学校における教科の専門性に応じた教育の充実のため、小学校における専科指導のための教職員配置を充実する。また、特別免許状制度や特別非常勤講師制度の活用や、学校支援ボランティアの推進等により、学校の教育活動において、社会経験や専門的知識・技能の豊かな社会人、外国人指導者、文化・芸術・スポーツの指導者など多様な人材の積極的な登用を図る。

○ 学力の定着等に課題を抱える児童生徒や、発達障害児を含む特別支援教育を必要とする児童生徒に対して、きめ細かい指導や社会的自立に向けた支援を行うことができるよう、国及び地方公共団体は、教師の専門的指導力の向上とともに、教職員配置や専門スタッフの充実を図る。教師が特別支援教育に関する知識・技能を身に付けることができるよう、特別支援学校の教師は必須化も視野に入れ、特別支援学校免許状の取得を促進する。

教育再生実行会議　第五次提言＜抄＞（平成２６年７月３日）
（今後の学制等の在り方について）

（質の高い教師を確保するための養成、採用、研修等の在り方）

○ 実践的な力を備えた教師を養成し採用することができるよう、国は、大学において、インターンシップやボランティア活動など学生に学校現場を経験させる取組を推進するとともに、採用前又は後に学校現場で行う実習・研修を通じて適性を厳格に評価する仕組み（教師インターン制度（仮称））の導入を検討する。こうした仕組みの導入に際しては、教育実習の内容や期間、地方公共団体や学校による採用選考の時期や期間、初任者研修の内容や研修期間中の教職員定数の在り方等も含め、総合的な検討を行う。

○ 大学は、質の高い教師を養成するため、実践型のカリキュラムへの転換、組織編成の抜本的な見直し・強化など、教員養成を担う学部や教職大学院の質的充実を図る。地方公共団体と教職大学院などの大学が連携して、管理職を養成する研修も含め、教師の研修を充実し、自ら学び続ける強い意志、リーダーシップや創造性などの資質向上を図る。国は、優秀教師の処遇の改善等と併せ、こうした取組を積極的に支援する。

○ 国及び地方公共団体は、課題解決・双方向型授業等にも対応した質の高い教育を実現するため、教職員配置の充実を図る。また、教師の勤務時間や授業以外の活動時間が世界的に見て格段に長いことを踏まえ、教師が子供と向き合う時間を確保し、教育活動に専念できるようにする観点から、学校経営を支える管理・事務体制の充実、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの多様な専門職の配置や活用が進むよう、制度面・財政面の整備を行う。

○ 国及び地方公共団体は、教師に対する社会からの信頼感や尊敬の念が醸成され、優秀な人材を教育現場に引き付けるため、いわゆる人材確保法の初心に立ち返り教師の処遇を確保する。真に頑張っている教師に報いることができるよう、優れた教師に対する顕彰を行い、人事評価の結果を処遇等に反映するとともに、諸手当等の在り方を見直し、メリハリのある給与体系とするなどの改善を図る。

中央教育審議会総会（平成26年7月29日）諮問　概要①

【子供の発達や学習者の意欲・能力等に応じた柔軟かつ効果的な教育システムの構築について】

【社会の変化と改革の必要性】

- 主要先進国でも類に見る速さの少子高齢化
- グローバル化の進展に伴う国際競争の激化

- 戦後約70年が経ち、現在の学制が導入された当時より子供の発達が早期化
- 小1プロブレムや中1ギャップと呼ばれる進学に伴う新しい環境への不適応等の課題や子供たちの自己肯定感の低さが指摘

✔日本が将来にわたり成長・発展し、一人一人の豊かな人生を実現するためには、少子化を克服するとともに、新たな社会的価値・経済的価値を生むイノベーションを創出し、国際的な労働市場で活躍できる人材の育成や多様な価値観を受容し、共生していくことができる人材の育成が必要

✔子供の自信や可能性、能力を引き出す教育を行うことができる制度の構築が急務

教育再生実行会議　第五次提言

【中教審への諮問事項】

○小中一貫教育の制度化をはじめとする学校間連携の一層の推進について

① 小中一貫教育学校（仮称）

② 学制改革を踏まえた教員免許制度の見直し

○意欲や能力に応じた学びの発展のための高等教育機関における編入学等の柔軟化について

③ 大学への飛び入学制度の実態等を踏まえた高校早期卒業

④ 大学・大学院入学資格要件（12年又は16年課程修了）の緩和

⑤ 大学編入学資格の弾力化（高校等専攻科、職業能力開発大学校・短期大学校等からの大学編入学）

中央教育審議会総会（平成26年7月29日）諮問　概要②

【これからの教育を担う教員やチームとしての学校の在り方について】

【社会の変化と求められる能力・人材】

- 知識基盤社会
  - ➢ 自ら課題を発見し、他者と協働して解決に取り組み、新たな価値を創造する力が不可欠
- 少子高齢化・グローバル化
  - ➢ イノベーションを創出し国際的に活躍できる人材、多様な価値観を受容し共生できる人材が必要

【教員の果たす役割の重要性と課題】

- そのために教員の果たす役割は大きく、これからの時代に求められる学校教育の実現に向けて、教員の資質能力の向上が重要な課題
  - ➢ 主体的な学びを引き出せていると考える教員の割合が低い
  - ➢ 授業以外の業務（課外活動の指導や事務作業）に多くの時間を費やし、勤務時間が国際的に見ても極めて長い

【中教審への諮問事項】

○これからの教育を担う教員に求められる資質能力

✓ 子供たちが主体的・協働的に学ぶ授業を通じて、これからの時代に求められる力を子供たちに確実に身に付けさせることができる指導力

✓ 発達段階に即した指導や学校段階間の円滑な接続に関する課題を踏まえて、学校種を超えて指導できる力

◆ 諮問事項：教員養成課程で学ぶべき内容や課程認定の在り方も含め教員免許制度の見直し、学校現場での実習・研修を通じて適性を厳格に評価する仕組み、教員養成・採用・研修の各段階における教育委員会と教職大学院等との連携・協働の推進等

○教員が資質能力を発揮できる環境の整備

✓ 教員が自らの資質能力を十分に発揮し、生涯にわたって伸ばしていくことができるような環境を整備し、教員が魅力ある職となるよう、専門職としての教員にふさわしい勤務や処遇等の在り方について検討を行うことが必要

◆ 諮問事項：評価や処遇等の在り方、教員と事務職員の役割分担、専門性等を有するスタッフの学校への配置等により、教員と教員以外の者が連携し学校組織全体の総合力を高める方策、管理職の体系的・計画的な養成・研修システム、指導教諭等の養成・活用の在り方

教員の養成・採用・研修の改善について～論点整理～ （平成26年7月24日） （概要）

【検討の背景、改善の必要性と方向性】

社会の急激な変化、知識基盤社会、生涯学習社会の到来は、「新たな学びの世界の創造」を実現する学校と教育の変革を求めており、それらの一連の教育改革を担う教員には、より高度な資質能力と改革に取り組む先進性・創造性が求められる。

↓ ↓ ↓

- 改めて、教員を高度専門職と位置付け、「学び続ける教員像」の理念の確立とその実現をめざすことが重要。
- 大学が、教員養成を自らの社会的使命として再確認し、質保証に取り組む仕組みを構築することが重要。
- 養成・採用・研修の各段階において、大学と教育委員会、学校等の緊密な連携・協働の実現をめざすことが重要。

【養成・採用・研修の改善の視点】

教職生活全体を通じた職能成長を実現する環境づくり

＜養成段階＞ 改めて、教員を高度専門職として位置づける改革の実現をめざすとともに、学部・学科段階を「教員となる際に必要な基礎的・基盤的な学修」とし、教員免許状の取得に必要な最低修得単位数を増加させないこと。

＜採用段階＞ 優秀で意欲ある多様な人材を確保するため、教員養成課程における学習状況等の評価を積極的に活用するなど、選考方法に一層の改善・工夫を求めること。

＜研修段階＞ 教員自身が自らのキャリアデザインに応じて資質能力を発展・拡大させていく過程で、多様な研修プログラムが準備され、それらを継続的・発展的に受講できる環境の整備を求めること。

1. 教員養成課程の改善

(1) 教育課程の改善 別紙1

＜学部・学科段階＞

教育課程の見直しにおいて考慮すべき点を整理。

- 学校段階間の接続・円滑な移行、教科横断的な視野
- 主体的・協働的に学ぶ授業を展開できる指導力
- 「教科専門」と「教科の指導法」の融合を実現する「教科内容構成科目」の開設
- 特別支援教育に関する理論と指導法　等

＜大学院段階＞

- 教職生活全体を通じたキャリア形成と資質向上の取り組みの中に、教職大学院等、大学院段階の学びを明確に位置付けることが必要。
- 教育委員会等との更なる連携・協働が不可欠。

(2) 認定制度の改善 別紙2

- 定期的な質保証の仕組みの導入検討。
- 教員養成課程を統括し、FDなど教員養成の質を高める取組を主導的に行う組織（全学教員養成管理運営センター（仮称））の設置について検討。
- 教育課程が適切に編成され、定員管理や指導体制が的確である場合、複数の教員養成課程間で、授業科目の共通開設を広く認めることが適当である。この場合、複数の学位課程による教員養成課程の共同設置が可能となり、さらに、大学単位で一括して課程を設置することも考えられる。

2. 教員免許制度の改善

教員には、学校段階間の接続及び円滑な移行に対応できる指導力、教科横断的な知見を踏まえた指導力が求められており、教員養成課程の教育課程の見直し、教員免許状取得に必要な所要資格を改めることが必要。

＜教員免許制度改革のパターンの検討＞ 別紙3-1～別紙3-4

①複数校種の教員免許状の取得（案1：現行制度の中で併有を進める案～案3：複数校種免許状を新設する案）
②同一学校種の複数教科の教員免許状の取得（①と同様の３案）
③小学校において一つの教科の指導及び担任が可能な教員免許状（案1：小学校について、教科別免許を新設する案～案3：小中高で1つの教科及び担任が可能な免許を新設する案）
④二種・専修免許状及び「高度専門免許状」（仮称）の取得（案1：現行専修免許状と併存、案2：高度専門免許状を基本）

3. 採用と研修の改善

○ 教職大学院等進学者・修了者を対象とした取組の促進
採用選考において教職大学院等の教育機能や実績を勘案し、進学者・修了者等を対象に、履修を評価した取組を促進（例えば、教職大学院修了者を対象とした特別選考等）。

○ 教職大学院等を活用した研修の高度化への取組を一層促進
教職大学院と教育委員会等が共同で開発した研修プログラムに基づき教職大学院が授業科目を開設し、教員を教職大学院に派遣して教員の研修を実施（初任段階の研修や、学校経営・管理に必要な研修等）。

○ 現職教員の新たな教員免許状の取得に向けた取組の促進
教育委員会等が免許法認定講習の認定を受けて研修を実施することや、免許状更新講習を開設するなど、研修又は免許状更新講習と免許法認定講習との連動や関係機関間の連携を促進。

これからの学校教育を担う教職員の在り方について（概要）
～平成２６年１１月６日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会報告～

背景

・社会が急激に変化する中、我が国の教育も、知識基盤社会、国際化、人口減少社会といった時代の変化に即した対応が求められており、教育を支える教員についても新たな時代にふさわしい資質能力を備える必要→ 教員の養成・採用・研修に一貫性を持たせつつ、改革を進める必要

課題

＜養成＞
■新しい指導力の養成：
主体的・協働的に学ぶ授業を展開できる力／各教科横断的な視野で指導できる力／学校段階間の円滑な移行を実現する力
■近年の教育改革の方向に合わせた教員養成課程の充実：
特別支援教育、小学校英語の教科化、道徳の教科化、ICTの活用など／生徒指導や学級経営を行う力／豊かな人間性やたくましさ
＜採用＞
■幅広い視野・専門性を持つ個性豊かな人材の確保／■採用前に学校現場を経験する機会の充実
＜研修＞
■教員研修の機会確保／■研修の体系化、国・地方・学校の有機的連携／■研修成果の可視化
＜教員免許制度＞
学校種を超えた連携や学制改革の検討をふまえ、次世代の免許制度の在り方について検討

改革の方向性

○多様性への対応：多様な専門性や経験を有する人材が多様な教育を行う
○体系的な取組：大学などにおける養成、採用、研修などの各段階を通じ、国・都道府県・市町村・学校などの取組主体が一貫した理念のもと、体系的に取り組む
○次世代の教育像を意識した取組：日本社会や教育の将来像を描きつつ、現在行わなければならない取組を明らかにしながら改革に取り組む

小中一貫教育制度の整備に当たっての取組

○小中一貫教育制度の円滑な導入・運用に必要な免許制度：
小学校教員免許状及び中学校教員免許状の併有を基本とする
○経過措置等：
・当分の間、どちらか一方の免許状で相当する課程の指導を可能とする
（小学校免許状→小学校課程、中学校免許状→中学校課程）
○免許状併有促進のための環境整備：
・免許状取得要件上の工夫（教職経験等を勘案し、必要単位数を更に軽減する等）
・免許法認定講習の開設支援　　など
○その他：
・中学校教員による小学校における専科指導が一層促進されるための措置の検討
・現行免許状での他校種における指導可能範囲の拡大の検討　　など

まとめ（平成26年内）

上記背景、課題、改革の方向性を踏まえつつ、教員免許制度の改革、教員養成の充実方策、教員採用における工夫、教員研修の充実方策等についても検討

まとめ（平成27年夏頃）

現職教員の新たな免許状取得を促進する講習等開発事業

平成27年度予算額（案）　64,937円（新規）

複数の学校種を通貫した教育や、小学校高学年における専科指導の推進が期待されており、特に小中一貫教育の制度化は喫緊の課題。また教員の新たな教員免許状取得に向けた学びを促進するため、免許法認定講習等と免許状更新講習との相互認定を活用することが求められている。

これらを踏まえ、免許法認定講習と免許状更新講習、あるいは研修制度との相互活用により、現職教員の研修環境の充実を図るとともに、隣接校種等の新たな免許状取得を促進する。

このことにより、教員の資質向上はもとより、教員配置上の効率化を図るとともに、処遇改善等も視野に入れた地方公共団体の自主的な取組みを支援する。

1．小中学校免許状併有のための講習の開発・実施

小学校の現職教員に中学校免許状、又は中学校の現職教員に小学校免許状を取得させるための講習を開発・実施する。［18機関］

2．更新講習との相互活用による講習の開発・実施

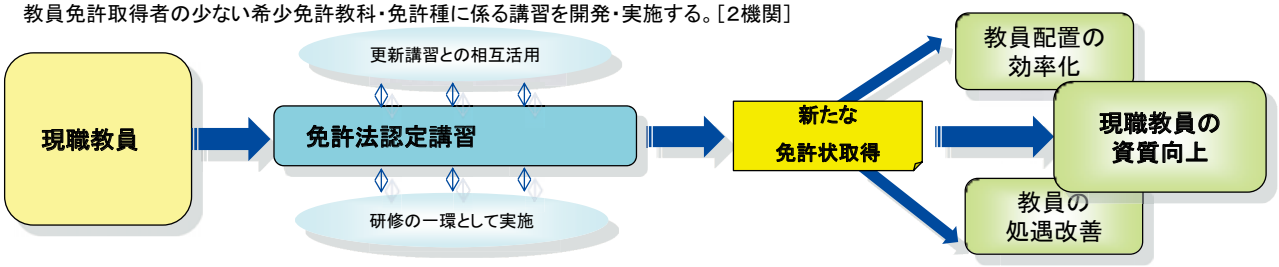
免許法認定講習と免許状更新講習のいずれにも対応可能な講習を開発・実施する。[6機関]

3．通信・放送・インターネット等を活用した講習の開発・実施

勤務時間の制約のある教員やへき地の教員が受講可能となるよう通信・放送・インターネット等を活用した講習を開発・実施する。［2機関］

4．希少免許教科等に関する講習の開発・実施

教員免許取得者の少ない希少免許教科・免許種に係る講習を開発・実施する。[2機関]



＊教育委員会が実施する場合は、講習の開発・実施に併せ、処遇改善等への取組も含めた 実施計画を優先的に採択する。

教員研修に係る中核的機能の強化

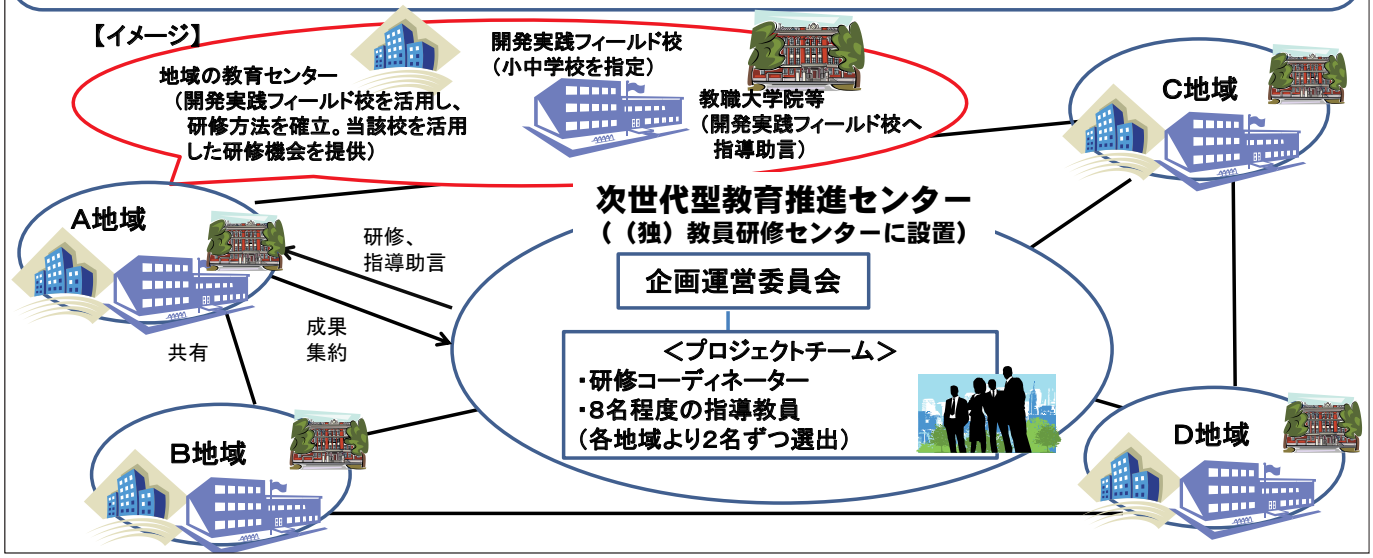
27年度予算額（案）
0.7億円（新規）

目的

①(独)教員研修センターの中核的機能の強化　②各地域の教員研修拠点の機能強化　③次期学習指導要領における指導法の確立　④体系的な新しい研修方法の確立　⑤新指導法の中核的指導教員の育成

概要

①次世代型教育を推進する全国4地域を指定
②(独)教員研修センターに4地域からの指導的教員等からなる「次世代型教育推進センター(仮称)」を設置
③同センターには、教育関係者や民間企業関係者からなる企画運営委員会、その下にプロジェクトチームを置く
④プロジェクトチームは各地域のセンターと協働し開発実践フィールド校を活用し、より具体的な研修方法を確立
⑤同センターは、これにより得られた成果について全国展開を図り、共有化を図る



総合的な教師力向上のための調査研究事業

平成27年度予算額（案）　1億円（平成26年度予算額1億円）

世界トップレベルの学力と規範意識を備え、歴史や文化を尊ぶ心を持つ子供たちを育む「教育再生」を実行していくためには、日本人としての誇りと自信を持ち、世界のリーダーとなる日本人を育成できるよう、使命感、倫理観、子供たちに対する教育的愛情にあふれる適性ある優れた教師を確保することが必要不可欠である。

また、家庭の教育力の低下や学校教育に求められるものが多様化・高度化する中で、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、的確に管理運営できることや、教師が誇りと自信を持って教育活動に打ち込めるようにすることが必要である。

このため、以下の調査研究を実施し、実践的指導力を身に付けた教員や、教職員を指揮監督して学校を適切にマネジメントし責務を全うできる管理職の確保・育成に向けた総合的な教師力向上の取組を推進する。

1. 実践力のある教員の育成に向けた養成・採用・研修の抜本的な改革

実践的指導力を身に付けた教員を育成するため、教育委員会と大学が連携した養成・採用・研修の抜本的改革に向けた調査研究を実施する。

①初任者研修の抜本的な改革　［　11機関　］

初任者に対する効果的・効率的な研修を実施できるよう、学校全体で初任者を指導・評価するとともに、初任者が研修に専念できる体制の構築に係る調査研究を行う。

②教師塾の拡充　［　12機関　］

教育委員会が教員志望者を対象として行っている教師塾を拡充し、学生の段階から実践的指導力を育成できるよう、教師塾の指導体制の検証や、大学と連携したプログラム開発を行う。

③教育課題に対応するための教員養成カリキュラム開発　［　12機関　］

大学・大学院が教育委員会や(独)教員研修センターと連携し、学校現場の教育課題に適切に対応できる実践的指導力を育成するためのカリキュラム開発を行う。

2. 管理職を養成する仕組みの確立

教育委員会が教職大学院等と連携し、(独)教員研修センターも活用しつつ、各教育委員会の研修センターなどが実施する管理職養成のための研修プログラムの開発や評価システムの検討を行う。

［　8機関　］

3. 教員免許状を持たない専門的な知識・技能のある優れた人材登用の促進

教員免許状を持たない専門的な知識・技能のある優れた人材の学校現場への登用を促進するよう、特別免許状などを活用した社会人登用の仕組みを構築するための調査研究を行う。［　3機関　］

※1月30日(金)17時公募締切り

※各教育委員会におかれましては、本事業の公募について積極的に検討していただきますようお願いいたします。