

平成14年中央教育審議会答申の指摘事項と検討の方向性

| 平成14年の中央教育審議会答申の指摘事項                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 検討の方向性                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>(1) 教員の適格性のための制度としての可能性</b></p> <p>ア. 免許状授与の際に人物等教員としての適格性を全体として判断していないことから、更新時に教員としての適格性を判断する仕組みは制度上取り得ない。</p> <p>イ. 更新しない場合の要件は、分限制度の要件と同様となり、敢えて、分限処分と別途、更新制を設ける必要性に乏しい。</p> <p>ウ. 適格性を免許更新の事由にすることにより、却って適切かつ速やかな処分が行われず、分限免職等の適正な運用に支障が生じるおそれがある。</p> <p>エ. 教員についてのみ任期制を一般的な制度として導入する結果となることから、公務員制度における任期制の導入の可否等、制度全体との調整を図ることが必要。</p> <p>オ. 現職教員だけでなく教員免許保有者全体を対象に更新制を導入することは、免許状の授与権者である都道府県教育委員会の事務量が增大する。</p> | <p>○ 教員としての適格性を適切に確認した上で、免許状を授与する仕組みに改めることはできないか。</p> <p>○ 分限制度の要件と更新制の要件とは、切り離して考えることはできないか。また、更新制の導入により、分限制度の適切な運用が進むことが期待できる面もあるのではないか。</p> <p>○ 更新時の適格性の判定は、免許状保有者として求められる最小限必要な資質能力を基準として行うこととすれば、任期制を一般的な制度として導入することにはつながらないのではないか。</p> <p>○ 更新時に、一定期間以上の勤務実績を求めることとすれば、対象者を限定することは可能ではないか。</p> |
| <p><b>(2) 教員の専門性を向上させる制度としての可能性</b></p> <p>ア. 免許に有効期限を付し、更新時に新たな知識技能を修得させる研修という要件を課すことは、免許取得時に課されていなかった新たな要件を後で課することになる。<br/>さらに新たな要件を満たすことができないときは資格が剥奪され、職務遂行ができなくなることから、慎重な対応を要する。</p>                                                                                                                                                                                                                                      | <p>○ 教職の特殊性に鑑みれば、免許状保有者に対して、専門性向上のための一定の研鑽を求めることは可能ではないか。<br/>また、更新の要件と専門性向上の確認の関係については、様々な制度設計が考えられるのではないか。</p>                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                         |                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>イ．教員に必要な資質能力を備えていることを公に証明するという免許状の機能から、現職教員にのみ研修を課すことは大きな困難を伴うため、（１）オと同様の問題がある。</p>                                                                                  | <p>○ 更新時に、一定期間以上の勤務実績を求めることとすれば、対象者を限定することは可能ではないか。</p>                                                           |
| <p>ウ．資格の維持に必要な研修は標準的なものでなければなら<br/>ないことから、同一資格であれば更新時の研修に人によっ<br/>て差異を設けることは一定の限界があり、研修の内容が画<br/>一的にならざるを得ないことから、教員の専門性向上とい<br/>う政策目的達成のためには必ずしも有効な方策とは考えら<br/>れない。</p> | <p>○ 講習の内容については、大学等が開設する講習のほか、現職<br/>研修も含め多様な受講の機会を用意し、免許状保有者が選択し<br/>て受講することとすれば、必ずしも画一的な研修とならないの<br/>ではないか。</p> |