

この度、中教審がまとめた『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～『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構築～（中間まとめ）（案）について、憲法・子どもの権利条約に則った子どもの学びを保障する立場で意見を述べます。

2022年10月3日 全日本教職員組合

第 I 部 総論

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

「教職員集団の姿」では、「多様な人材の教育界内外からの確保」「それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ」などを強調し、学校や教育の「外」から持ち込まれるもの（人）に期待しているように見えます。しかし、今学校現場で奮闘している教職員が求めていることは、自由裁量やゆとり、不要不急な業務の縮小・廃止、教育条件整備などです。そこに触れず、外部人材で人数を増やすだけでは本当の解決にはなりません。

2. 子供たちの多様化と社会の変化

「教師の役割」として「様々な場面を通じて、子供たちの状況を総合的に把握し、指導を行う」「一定水準の教育を保障する平等性の観点」「学校給食や課外活動なども含め広範囲にわたる全人的な教育」については異論はありません。そこからさらに、子どもの権利としての学びを充実させるとりくみをすすめるべきで、「社会の変化と要請」を持ち出し、新自由主義的「教育改革」をこれ以上すすめることは反対です。

「子供たちの多様化」で「特定分野に特異な才能ある児童生徒」のことが書かれ、「特異な才能」を持つ子どもに光をあてていますが、すべての子どもたちの成長・発達を保障する立場から、多様化を受け止めるための教職員増や施設・設備の改善など条件整備について位置づけるべきです。

今後は予測困難であるが「社会の変化に背を向けるのではなく、前向きに受け止めていく」という精神論ではなく、教育条件を整備することが必要です。そして、学校・教職員の自主性・自発性を保障し、協力・共同による学校づくり・職場づくりをすすめることが必要です。

『令和の日本型学校教育』に向けた取組で、教育条件整備について記述されていますが、「GIGA スクール構想」が学校現場に大混乱をもたらしていることや、子どもたちの健康不安や「タブレット漬け」への懸念などの課題が多くあることについての記述がありません。

『教師不足』の現状で「臨時的任用教員等の講師の確保ができず」「いわゆる『教師不足』が生じている」とありますが、臨時教職員が足りないことが「教師不足」の直接的な要因ではありません。必要な教職員を正規で配置する原則を「定数くずし」や「総額裁量制」によって壊したことが最大の要因です。「定数くずし」「総額裁量制」を直ちに廃止して、地方教育委員会が安上がりな教員配置を行わないようにすることが必要です。

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

「教職課程における義務教育特例の創設」では「教職課程において小学校と中学校の免許状を同時に取得する者の増加が期待される」とありますが、今でも小学校で専科指導を行う中学校教員の負担が大きい問題と、小中一貫校や義務教育学校の拡大を懸念する声があることなどから慎重な議論が求められます。

「教職課程におけるICT活用」は、拙速にすすめられる「教育DX」に拍車をかけるおそれがあります。特に、「利活用」が押し付けられ学校現場で大きな問題となっている「一人一台端末（GIGAスクール構想）」の使用を、養成段階から無批判に行わせることとなります。「『教職実践演習』においてもICTを活用した演習（例えば模擬授業等）を行うこと」などの例示は教職課程内容に踏み込みすぎで、問題があります。

「制度の概要及び実態」で、所有する免許による差がなく「任用される職に応じた職務と責任に応じて処遇」されることは重要です。しかし、兼職・兼業は原則行わず、やむを得ない場合の臨時的な配置とすべきです。

特別免許や臨時免許の実態に触れた部分では「授与件数」の少なさを問題視していますが、これらの免許で非正規教員が増やされている点を見逃すことはできません。「免許主義の例外」として特別非常勤講師制度と免許外担任制度に触れていますが、教員免許のない人に授業を受け持たせることで「専門性」が担保されるのか疑問です。子どもたちの学びを保障する観点から、やむを得ない場合の臨時的措置に止めるべきです。

「制度の概要及び実態」で採用倍率の低下を問題視し、受験者数の減少を防ぐため「今後必要となる教員の数について可能な限り精緻な見通しを立て、計画的な採用を行う必要がある」とありますが、教職員定数改善を計画的にすすめるための教育予算増や義務・高校標準法の改正などに言及すべきです。臨時教員や民間企業経験者によって「教員不足」を解消しようとするのは、教員の処遇面でも子どもたちの学習保障の面でも正しいアプローチではありません。

4. 今後の改革の方向性

まず、教職員の専門性を重視する観点から「教師の学び」、特に、「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」考え方は大事です。

「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である」との指摘は大事ですが、「子供たちの学びの転換とともに、教師自身の学び（研修観）の転換を図る必要がある」として、新たな「研修」を押しつけることには反対です。

また、子どもたちの学びや実態が、教職員や教職志願者の子ども時代と異なるため、教員養成段階で「これまでの教育の単なる再生産」ではなく「教職志願者の『授業観・学習観』の転換」を求めるとありますが、養成段階の学生や大学等に大きな負担となるのではないのでしょうか。学生や大学等の実態をふまえて、慎重に検討すべきです。

さらに、「個々の教師の資質能力の向上だけでは限界がある」と決めつけるのではなく、すべての人権保障の立場で学校で子どもたちや教職員の「多様性」を受け止める施策をすすめる必要があります。

「教師として勤務する民間企業等の勤務経験者が増加することで、教職員集団の多様性が一層向上されることになる」とありますが、他社と競い合い、より多くの利潤をあげることを追求する企業と、子どもたちの個性を尊重し、互いを認め合い、協力共同することなどを学ぶ学校とは教育観に違いがあります。

「子供たちの可能性」というフレーズが頻繁に使われていますが、実際は子どもたちの可能性を狭め、国や企業の行き詰まり感を打開するための都合のいい「人材」育成とならないか、大いに懸念があります。

教職員の長時間過密労働をつくり出してきたのは、国の教育政策です。教職員を増やさず、業務を増やし、競争の教育を激化させ、管理統制を強め、そして今行き詰まりを見せているのです。

現状分析だけでなく、行き詰まりを生んだ原因を明らかにし、本質的な改善を打ち出す必要があります。子どもたちの可能性を信じ、教育行政は教育条件整備を最優先に行うべきです。教育予算増、教育無償化、教職員定数増などをしっかりと位置付けていただきたい。

第Ⅱ部 各論

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

(1) 教師に求められる資質能力の再整理

いま、子どもの声を聴き、子どもに寄り添い、子どもの権利を最大限に保障する中で、子どもたちの困り感や困難な現実を解決するため、ともに考え行動する人間の存在が求められています。「『令和の日本型学校教育』を担う教師の姿」のイメージとして「子供一人一人の学びを最大限に引き出す」「伴走者」が打ち出されていますが、「伴走者」という傍観者的な存在ではなく、子どもの課題を「自分ごと」としてかかわってくれる存在（＝教員）が必要です。

「具体的に必要な資質能力として、ファシリテーション能力やICT活用指導力等」をあげますが、平成29年3月に「指針」が策定されて5年足らずで「構造的に再定義」というのでは、現場が振り回されることになりま。十分な検証を行った上ですすめることがもとめられます。

(2) 指針の改正及び教員育成指標の見直し、「教師に共通的にもとめられる資質能力」を踏まえた教職課程の在り方 →特になし

(3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

① 「教育実習」等の在り方の見直し

教職課程のあり方にかなり踏み込み、「教職課程の終盤に教育実習を履修する形式を改め」や「通年で決まった曜日などに実施する教育実習」「早い段階から学校体験活動を体験し、教育実習の一部と代替する」などを例示し、「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」と書かれていますが、大学側や教職課程をとる学生側の準備が必要であり、具体的な例示が「押しつけ」になることが危惧されます。

「学校体験活動」として「学習指導員」や「放課後児童クラブ」支援員、不登校や貧困等の困難を抱える子どもたちの支援員などとして「NPOや民間企業等と連携して取組を進めている例」を示し、「大変意義のあることであり」「教師を志す学生の学びにより積極的に活用していくことが重要」とありますが、意義を否定するものではありませんが、あくまでも学生自身の判断に委ねるべきで、「中間まとめ」に書き込む必要はないと考えます。

② 特別支援教育の充実に資する学校現場体験の充実及び「介護等の体験」の活用 →特になし

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

(1) 教職課程において多様な専門性を有する教師の養成

① 特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用・研修

「教師一人一人の『強みや専門性』を高めることが必要」として、「強みや専門性」とは「データ活用」「STEAM教育」「障害児発達支援」「日本語指導」「語学力」や「グローバル感覚」などありますが、国・財界がグローバル競争で勝ち抜くための「人材」育成に必要なものを並べている印象があります。経済優先の立場で教員の専門性を限定しているように見えます。憲法・子どもの権利条約に沿った、子どもたちの成長・発達を保障する立場からの「専門性」を示していただきたい。

② 専科指導優先実施教科に対応した小学校教員養成の促進

小学校高学年の教科担任制導入で「教科指導の専門性を有する教師」を増やすことが示されています。独自に専科指導を行っている学校・自治体の多くは加配を活用しているのが実情です。加配の多くが正規教員ではないため、教職員の非正規化を増加させる懸念があります。また、「小学校と中学校の両方の免許状を有する教師を増やしていくこと」は、「児童生徒の発達段階を理解した小学校から中学校への円滑な接続等」にとどまらず、中学校教員を小学校の教科担任制に活用しようとするねらいが明らかで、中学校教員の負担増を招くことになります。子どもたちの学習権保障の観点からも、小学校の専門性をもった教員が継続的・安定的な勤務条件のもとで子どもたちの指導にあたる必要があります。義務標準法改正で「乗ずる数」を改善し、正規教職員増をすすめていただきたい。

(2) 優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

① 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

地方教育委員会の教員採用選考試験の早期化と複線化の検討を求めています。そうした動きはすでに出てきています。民間企業との「人材」獲得競争や国家公務員試験の前倒しに触れ、教員採用選考試験の時期について検討すべきとしています。記述されているように「一部の自治体のみが早期化・複線化すると、結果的に他の自治体の教員採用選考試験との重複合格により、辞退者が多く発生」する課題は現実のものとなっています。そのために「国と任命権者が協議しながら検討を進めていくことが必要」とありますが、そもそも「早期化と複線化」でよいかを慎重に考えていただきたい。大学生に大学での学び（研究）をじっくり行ってもらうことが大切で、教員になることだけを優先したプログラムを押しつけるべきではありません。

② 多面的な採用選考

民間企業の採用にならって「人物重視の多面的な採用選考」を行うために「教師養成熟などの学習成果」「教育

実習など大学での学習成果・経験」を活用するばかりか、「民間企業の提供する適性検査」の利用も検討するとあります。採用の際、「教師養成塾」出身者が優位に扱われるなど、採用選考試験の公平性に問題があり、こうした「養成機関」をおくべきではありません。

さらに、「教員免許状を保有しているが現在教職についていない」人を採用するために、「秋季～冬季にかけて実施」や「正規採用としてではなく任期付き職員として数年間に限り教壇に立ってもらうことを前提とした選考」などが例示されていますが、①で述べたように非正規の教職員を増やすことになり、現在大きな問題となっている教職員未配置（＝「教育に穴があく」）状況をいっそう悪化させるおそれがあります。

抜本的に教育予算を大胆に増額し、自治体が先の心配なく正規教員採用を行うことができるような予算措置が必要です。財務当局に対して強く求めています。

(3) 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→特になし

① 特別免許状に関する運用の見直し

② 教員資格認定試験の対象拡大

(4) 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

校長に対し「学校組織のリーダー」としての責任と役割をこれまで以上に担わせ、「研修等に関する記録を活用した資質の向上」について「実質的な指導助言者としての役割を担い、一義的な責任を負うことになる」とありますが、必要以上に校長に負担をかけることとなります。任命権者から校長にかかる負担の増大は、さまざまな形で教職員に影響します。「教職員の働き方改革」をすすめるためには、国・自治体や文科省・教育委員会から現場に下される業務を質・量ともに減ずることが必須であり、それは校長の業務に関しても同様です。

3. 教員免許の在り方

(1) 教員免許更新制の発展的解消・教員研修の高度化

- 教員免許更新制を発展的に解消したことは歓迎しますが、「研修履歴の記録と資質向上に関する指導助言等」の仕組みを導入することについては危惧する点が多くあり、以下の点を要望します。
 - ・教員の自主的・自発的な研修が抑圧されることのないようにすること
 - ・教員に新たな負担が生じたり、増大したりすることがないようにすること
 - ・「資質向上に関する指導助言」が、特定の研修の強制やハラスメント、不当労働行為につながることをないようにすること
 - ・「研修履歴の記録と資質向上に関する指導助言等」を、人事評価に関連づけないこと。「研修を行った結果として各教師が発揮した能力や挙げた業績」の反映についても慎重に行うこと
- 中間まとめ（案）が、教員の「個別最適な学び」とともに「協働的な学び」が重視される必要があるとして、「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」としていることに賛同します。そのために「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」とありますが、校内研修においては、教職員が自主的、集团的に子どもたちや地域の実情を踏まえてテーマを設定し、具体的な実践とその振り返りを通して民主的に討論を深めていくことが重要です。その点を補強していただきたい。
- 研修履歴を活用した受講奨励のために「研修履歴を記録する全国的な情報システムの構築」に向けた調査研究の必要性が指摘されています。学習コンテンツを集約したプラットフォームを構築することは必要かもしれませんが、研修履歴の記録を全国的に集約する必要性については疑問が残ります。全国的なシステムを構築しなくても、教員ごとの記録や受講奨励は十分可能であり、むしろ教員の個人情報流出や目的外使用が懸念されます。

(2) 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・中学校の教員が「義務教育 9 年間全体を俯瞰する視点」を持てるようにすることは重要ですが、

小学校・中学校の両方の免許状を取得していなければ、それができないわけではありません。小学校教員として卒業生を送り出したり、中学校教員として新入生を迎えたりする、現場での経験の蓄積の方がより重要であると考えます。中間まとめ（案）は、両方の免許状の取得の促進策をさまざまに提示していますが、養成段階においては、それよりも初等教育、中等教育それぞれのあり方についてしっかり学び、身に付けることの方が重要です。教職課程の履修を希望する学生のハードルを上げてしまうことも危惧されます。

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

(1) 教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

教員養成大学・学部や教職大学院に、管理職のリーダーシップの下、校内研修等の学校内での学びをリードする中核的な人材として活躍する教師の養成を強く求めている点について、教員養成大学・学部、教職大学院に研修主事等の「人材」育成を押し付けるものであり、反対します。校内研修等の学校内での学びは、日々の授業や行事をはじめとした教育活動、校内研修を通して行われています。また、校内研修は教職員集団が教職員や子ども、地域の実態から自主的・自発的におこなわれており、教職員の学びのあり方が押し付けられることを危惧します。

(2) 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化 →なし

(3) 教育委員会と大学との連携強化の促進

「教員養成大学・学部、教職大学院と、教育委員会等との人事交流を積極的に推進し、連携の強化・実質化を図る」ことや「教職大学院での学びを現職の教師に提供していく観点から...教育委員会の研修の一部を教職大学院が担当すること」など示しています。

教育委員会と大学との連携は重要ですが、今回示されたものは、研修の強化、教員負担増につながるおそれのある「研修受講履歴を踏まえた資質能力の向上」や、教職員育成指標の見直し等を教育委員会と大学が一体に、強化していくものであり、連携の強化・促進には抑制的であるべきです。

(4) 教師養成に係る人材育成の好循環の実現

「教育委員会等と連携を図りながら、教職大学院修了者が、早期に学校管理職を経験した後、教員養成大学・学部、教職大学院における実務家教員となって高度専門職としての教師養成に参画し、その後、さらに学校現場、教育委員会において指導的な役割を担っていくといった、教職大学院における学びを生かしたキャリアパスを確立していくことが求められる」として、大学における教職経験を有する大学教員（実務家教員）の登用をすすめている点について、教職大学院修了者は、早期に管理職を経験し、実務家教員になるなど、教師のキャリア形成を特定の形に押し込める懸念があります。

(5) 教員就職率の向上

各大学においては「① 教職志望の高い学生の入学を促進する観点から、高校生向け教職講座の実施や高校における教師養成コースへの協力」等の工夫を行うこと、「② 教職志望を維持・向上させる観点から、大学での学びと連動した学校体験活動の充実や各地域の教員採用ニーズに応じたカリキュラムの展開、事前事後指導も含めた教育実習・学校体験活動等の学校現場実習に係る指導・支援体制の充実、現職教師（卒業生等）との交流機会の設定等」様々な取り組みや工夫を行うことなどについて、高校生や大学生が教職について学び・体験することは重要ですが、示される取り組みが大学や大学を通して高校への押し付けにつながることを危惧します。教員就職率の向上については、教員の定数改善、処遇改善や長時間労働の是正が必要です。

(6) 組織体制の見直し →なし

5. 教師を支える環境整備

(1) 学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 研修履歴の記録と受講奨励の構築について、「この仕組みの最大の目的は『…一人一人の教師が、…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』を実現すること」としている点は、きわめて重要です。そのためには、教育公務員特例法 22 条②「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」等の趣旨に沿って、研修を主催者によって差別することなく、教員の自主的・自発的な研修を奨励し、その時間を保障することが不可欠です。その点について補強していただきたい。
- 研修に関するレポートの提出を個々の教員に求める際、「真に必要なものに限るなど、教師の負担に十分留意すべきである」とありますが、この点についてはぜひ徹底していただきたい。また、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」に、オンデマンド型の研修動画等の成果の確認方法として「知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め」とありますが、これも教員の負担に留意すれば、限定的にすべきと考えます。上記の記載はこの点も含めたものと理解します。

(2) 多様な働き方等教師を支える環境整備

① 教員免許更新制の発展的解消を契機とした、失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進

- 学校現場における教職員の未配置の実態はきわめて深刻であり、一刻も早い対応が求められています。それゆえ、教員免許未更新によって失効した免許状の再授与手続きについて「申請書類を一部省略するなど、簡素化を進める必要がある」との記載を歓迎します。免許状を取得していたことが明らかな場合は、特段、証明書類の提出を求めることなく、再授与できるようにしていただきたい。

② 学校における働き方改革の一層の推進

- 「平成 30 年度以降、時間外勤務は一定程度改善傾向にあり、これまでの取組の成果は着実につつある」との認識は、学校現場の実情とは全く異なるものです。2019 年度末の「全国一律休校」以来、これまでの忙しさに加えて、コロナ禍への対応のために教職員の長時間労働はますます激化しています。また、在校等時間の「上限遵守」や勤務時間管理にあたって「虚偽の記録の押し付け」や「時短ハラスメント」など、管理職による不当な行為が生じていることも重大な問題です。
- 今日の教職員の勤務環境悪化の最も大きな要因は、この間の教育政策に見合った教職員定数の改善が行われてこなかったことにあると考えます。勤務環境の改善に向けて「あらゆる施策を講じる必要がある」との記載がありますが、そうであれば、この間の教育政策の抜本的見直しと教職員の大幅増員が必要です。「教職員定数の改善」を、「改善」策の一つと例示するだけでなく、中心的な課題として位置付け、所定勤務時間の短縮、学校週 5 日制の実施、引き続きコロナ禍への対応など労働環境の変化に見合った抜本的な教職員定数の改善計画の策定を強く要望します。
- 「給特法等の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の在り方等を検討する必要がある」と記載されています。今日の深刻な勤務実態を踏まえ、「超勤限定 4 項目以外の時間外勤務を命じない」という原則を堅持した上で、実際に行われた超過勤務に対する時間外手当の支給を可能にするための給特法改正を要求します。その目的は、過労死レベルの長時間勤務の解消にあります。
時間外手当を支給するしくみに改正するだけでなく、教職員の大幅増員によって、超過勤務をしなくても教育活動を行うことができるような学校職場への改善を強く求めます。

以上