

「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～  
中間まとめに関する書面での意見について

全国町村教育長会  
会長 二見 吉康  
(広島県安芸太田町教育委員会教育長)

「令和の日本型学校教育」の実現のためには、教職員の養成・採用・研修等は大変重要な検討内容である。教育愛にあふれ優秀な教職員を多く採用し、町村における教育の充実を目指したい。そのために、いくつかの意見を申し上げます。

## 【第Ⅰ部 総論】について

### 2. 子供たちの多様化と社会の変化

- 特異な才能のある児童生徒について「飛び級」の拡大・拡充、または教科によっては上下の学年で学習できる環境を整えることも将来的には検討が必要になるのではないか。

### 4. 今後の改革の方向性

- P23 の多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成では、教職員集団の多様性が必要と示され、その具体として「チームとしての学校」について多様な人材が学校運営に携わっていることが述べられている。

実際、これまで多岐にわたる業務を教員が担ってきた学校現場においては、教員にとって本来の業務に専念できるとともに、様々な課題にも専門性を生かした対応をしていただいている。子供を取巻く環境が変わる中で、義務教育段階の公立学校現場においては多様な人材が有効に機能していることを踏まえ、引き続き国が責任をもって人的配置や財政負担に取り組む旨の明記をしていただきたい。

- 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、安定的な確保について、定年年齢の引き上げに伴い管理職は60歳で役職定年となる。高度専門職としての実務家教員として大学機関等で働けるようにするための制度設計の検討も必要ではないか。

## 【第Ⅱ部 各論】（総論に示す3つの方向性を踏まえた改革）について

### 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 今、質の高い職員集団を実現するために、最も大切なことは、教員の仕事の内容や魅力、よさを正しく発信し、教員に適した人に教員をめざしてもらうことです。現在、マスコミ等を通じて、教員の仕事に対してあまりにもブラックのイメージが発信され過ぎています。教員の仕事は、主体性を発揮できる上に、身分も安定し、長期休みもあるなど、決してブラックな仕事ではありません。

- 教員不足について、学校現場が最も困っていることは、講師（臨時的任用講師）が全く足りないことです。義務教育諸学校では、児童生徒 1 人の転出入により学級数が増減したり、年度の途中で産育休等を取る教員がいたりすることなどから、講師は、かなりの人数がどうしても必要となります。以前は、教員採用試験に年齢制限があったり、何度も採用試験を受ける受験者が多くいたりしたため、講師の登録者が多くありました。また、年金も 60 歳から支給されていたこともあり、退職後、年度の途中から講師を引き受けてもよいという方も何人かみえました。現在は、様々な仕組みも変わり、特に、年度途中の産育休や休職者などの補充は極めて難しく、学校運営に大きな支障をきたしている状況です。講師の待遇改善や産育休補充の仕組みを変える（本務者をあてる）などの施策が必要です。
- 教員採用選考試験の実施時期の早期化・複線化について、学問に専念し専門性を高める期間と就職試験の準備期間をどう捉えるか検討が必要ではないか。
- 町村の教育長として一番重要なことと考えるのは、人材確保です。学校現場は慢性的な教員不足が続いています。基礎自治体の学校教育に責任を有する立場から、人材確保のための具体的な方策（採用試験の倍率を上げる為の方策等）論じていただきたい。
- 校長等の管理職の育成及び求められている資質能力の明確化について、これまで求められている教育者としての資質に加え、「令和の日本型学校教育」を推進するにあたり、管理職が様々な情報を整理・分析し、学校のチーム力や教育力を最大化していくこととなり、解決すべき課題が山積している中、働き方改革も踏まえた管理職の心のケアも含めた検討も必要ではないか。
- P32「四年制大学においも・最短 2 年間で免許状取得に必要な基礎資格の・単位を得られる・・・履修モデルの設定」について基本的には賛成であるが、これはあくまでも「特例」として設定するものであり、「強みや専門性を身につけるため、教職課程に位置付けられた科目以外の科目の履修や、他の資格の取得、留学などを選択した者」に対する措置であることが重要である。

したがって、「在学中に教師を志すようになった者」に対しては、その者の他の履修状況が強みや専門性を身につけるための履修であるのかどうかを十分に確認した上で行うべきものであると考える。

### 3. 教員免許の在り方

- 義務教育 9 年間を見通した教員免許状の在り方を踏まえた方策について、教員免許状取得者のすそ野を広げる意味では期待ができるが、教職員としての資質を担保する観点からも検討が必要ではないか

- P38 の教員研修では、研修履歴の記録作成が示されている。今後の研修の在り方は、校内研修や授業研究など「現場の経験」についても明記されていることは、大変ありがたいと思う。

実際、義務教育段階の公立学校の現場では校内研究に取り組む中で実践的な経験をし、教員の指導力の向上に寄与しているので、ぜひ履歴の記録として明記していただきたい。そのためにも、充実した校内研究が推進できるような体制づくりとともに、任命権者としての指導・支援もいただきたい。

一方、中学校の音楽や美術などの実技教科で、いわゆる一人職といわれる教員において所属校での協働的な学びの場が多くは期待できない場合は、他校との交流や地区での共同研究など様々な方法で充実した研究ができると考える。

#### 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

- P.10 脚注 11 に関して、博士課程修了者を積極的に採用するのであれば、現職教職員の博士号取得に道を開くことも検討が必要ではないか。（「自己啓発等休業」は、専修免許取得希望者のみの許可であり、博士号取得希望の教員には道が開かれていない。）

#### 5. 教師を支える環境整備

- P48 多様な働き方など教師を支える環境整備で、学校における働き方改革の一層の推進において、国の施策の必要性を明記していただいたのはありがたい。併せて、人的配置と財政措置をお願いする。