

2022 年 10 月 6 日

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う  
教師の在り方特別部会 基本問題小委員会 御中

日本教職員組合  
中央執行委員長 瀧本 司

『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)に係る意見書

9月9日、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会・基本問題小委員会 合同会議において、「『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)」(以下、「中間まとめ(案)」)が報告されました。

私たちはこれまで、教職員の専門性の向上については、養成・採用・研修を一体のものと捉え、学校現場の実態をふまえるとともに、現場での学びを重視してとりくんできました。また、子どもたちのゆたかな学びを保障するため、自主的・主体的な研修を行い、教職員の協力・協働のもと、子どもの実態に即した教育研究や実践をすすめています。

教職員が学校現場で安心して働き続けるには、働き方改革をすすめ、職場環境を整備することが喫緊の課題であり、そのことが教職をめざす者を増やすことにつながると考えます。「中間まとめ(案)」では、「教師不足」の現状にふれられているものの、採用試験の倍率低下や若者の教職離れの解消にむけ、着実な業務削減・定数改善だけでなく、教職員の処遇改善は急務です。

つきましては、「中間まとめ(案)」に関して、以下のとおり意見を述べます。

#### <総論について>

○Society5.0 時代に、「GIGA スクール構想に基づく、一人一台端末等の ICT 環境の整備がすすめられた」とされていますが、現場からは「ICT 環境は整備されたが、端末を利用することが目的になっている」「何のためにどう使うのかが明確になっていない」等の課題が報告されています。また、ICT という学びのツールを使い、「個別最適な学び」が「個別のニーズ」に重点を置きすぎると、子どもどうしの学びあいや、子どもと教職員のかかわりなど、人と人のかかわり合いの中での学びが希薄となることが危惧されます。ICT 支援員等の配置拡充や研修の充実とともに、子どもの健康被害、協同的な学びの担保について言及するべきです。

「時間外勤務は平成 30 年度以降、一定程度改善状況にあり、学校における働き方改革の成果が着実にしつつある」としてはいますが、連合総研は、「持ち帰り仕事を含む教員の 1 ヶ月の時間外在校等時間の平均は 123 時間 16 分で過労死ライン(1 ヶ月 80 時間)を大きく超えている(連合総研「教職員の働き方と労働時間に関する調査」2022 年)」と調査結果を報

告しました。教職員の勤務実態をふまえ、「令和の日本型学校教育」の構築には、教職員の長時間労働是正が最優先されなければならないことに言及するべきです。

- 「教師不足」については、深刻な状況であり、学校現場からは、授業への影響のほか、業務量の増加、休暇取得への影響があることから、改善を求める多くの声が寄せられています。「教師不足」を「産休・育休取得者数や特別支援学級数の見込み以上の増加、採用者の増加により、講師登録名簿者数が減少している」と教育委員会アンケートを引用していますが、「講師登録名簿者数が減少している」原因は多岐にわたっていることから、詳しく分析し、早急に具体的施策を実行するべきです。
- 「教師の養成・採用・研修等のあり方」の見直しが、学校の働き方改革の推進につながるものでなければならないと考えます。採用試験の倍率低下や若者の教職離れの解消にむけ、文科省、教育委員会等が業務削減、業務移行を具体的に示すとともに、定数改善等による必要な人員の配置が早急にすすめられることに言及するべきです。

#### <各論について>

#### 「2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」について

- 教科担任制については、子どもたちのゆたかな学びにつながるよう、優先実施教科に限らず、学校単位での柔軟な対応を可能とするべきです。また、人的配置を伴わず、制度のみが先行すると業務が増えることが懸念されます。働き方改革の観点から、教員の配置拡充のもと、教科担任制を活用して教員の持ち時間の削減を行うことに言及するべきです。教員採用試験については、その実施時期について早期化・複線化の検討が記載されていますが、採用試験の実施時期を早めることにより、教育実習の実施時期に課題が生じます。複線化は、全国的に「教師不足」が生じている中で、根本的解決にはなりません。また、多面的な採用選考において、「正規採用ではなく任期付き職員として数年間の採用に限り」に関しては、全体の教職員数が横ばいの状態で臨時採用の教職員が増え続けている現状から、これ以上、不安定な職の採用を増やすべきではありません。この間、特別免許状の活用促進として、授与対象教科や授与要件の拡大等が行われてきました。教職課程を経ずに特別免許状の授与が拡大されることには懸念される課題もあり、特に小学校における授与の拡大については、慎重に論議されるべきです。

#### 「3. 教員免許の在り方」について

- この間、「義務教育9年間を見通した教員免許の在り方」については、小中学校教諭免許の取得促進等の措置が行われてきました。小中学校教諭両免取得に関しては、あくまでも本人の希望が前提であることや、教員の負担過重とならないことに言及するべきです。

#### 「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」について

数値等による詳しい実態分析を示さないと、教員養成課程をもつ大学が混乱することを危惧します。これまでも基準が厳しくなり教員養成から撤退する大学がありました。今回の改正でそのような大学がますます増えることが懸念されます。

○現職の教師に対する学びの提供については、教育公務員特例法 22 条 3 項では「教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。」と規定され、逐条解説にも「『現職のまま』受けうるのであるから、研修期間中、給与の全額の支給を受けることもできる。」(『改正教育公務員特例法逐条解説』120 頁 教育法令研究会 編著)と記載されています。有給の長期研修が受けられる制度も検討していくべきです。

#### 「5. 教師を支える環境整備」について

○「研修履歴の記録及び教師と校長等による対話と奨励」については、研修の強制につながるものとするべきです。また、履歴の記録や報告については、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律案に対する衆参両議院附帯決議 四(以下「附帯決議」)をふまえ簡素化することに言及するべきです。

「教師を支える環境整備」として、教員免許更新制が「発展的解消」されたことにより、教員の負担は軽減され、働き方改革への一助となると考えます。しかし、今回の研修制度がその代替のように研修の強化・強制につながる制度にならないようにするべきです。

「附帯決議」にある、「本法の施行によって、教員の多忙化をもたらすことがないよう十分留意すること」や「教員が研修に参加しやすくなるよう時間の確保のため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講じること」をふまえ、人的配置等の環境整備と教職員の処遇改善を行うことは急務です。

#### <その他>

学校の働き方改革を喫緊の最重要課題とした上で、「教師不足」の根本的な原因について早急に詳しく分析し、対処する必要があります。とりわけ、若年層の入職推進のために教職員の処遇改善は欠かすことが出来ません。また、「採用倍率の低下」にもふれられていますが、これらの問題の背景にある「教職の魅力の低下」という現状を克服するための具体的な改善方策に言及されていません。この間、「教師不足」解消のために様々な施策が行われてきましたが、抜本的解決には至っていません。

小学校の学級編制基準が 35 人に引き下げられ、教科担任制の予算がつかしましたが、加配による付け替えではなく、抜本的な定数改善が求められます。学校教育法施行規則が改正(21 年 8 月 23 日)され、様々な職種が学校現場に位置付けられましたが会計年度任用職員であり、これらの職の安定的な雇用と処遇改善は必須です。

23 年 4 月 1 日から施行される研修制度についても、現場からは「研修の重要性も分かる。自分で学びたい研修もある。しかし、その研修を受ける時間がない」という切実な声があります。「自主的・主体的に学ぶ」ためには、今の管理的なシステムではなく、教職員の裁量権も拡大されるべきです。これまで以上に、学校には、子どもの声に十分寄り添える時間や人の確保が重要と考えます。教員にとって、子どもへの学びの保障とともに、寄り添える時間こそが本来業務であり、このことが保障されることで、「教職の魅力」につながると考えます。

教職員が学校現場で安心して働き続けるためには、働き方改革をすすめ、着実な業務削減、学

習指導要領の見直しと授業時数の削減等がセットで行われることが急務です。SDGs のめざす「すべての子どもが学ぶ」とは、誰も排除しない学級や学校であり、これからの「教師の養成・採用・研修の在り方」も、その観点が重要であると考えます。

中央教育審議会 「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会基本問題小委員会

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の養成・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）

に対する見解

令和4年10月3日

全日本教職員連盟

I はじめに

令和3年3月12日、萩生田光一文部科学大臣（当時）が、「『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」と題する諮問を行った。本中間まとめは、同年11月、先に出された「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（以下「審議まとめ」）の内容も含めて取りまとめられたものである。また、本中間まとめには、令和3年1月26日の「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～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～」（以下、「令和3年度答申」）と「軌を一にする」とも示されているように、まさに「令和の日本型学校教育」の構築のための「教師の在り方」の全体像を示したものである。特別部会並びに基本問題小委員会の有識者及び、文部科学省の皆様には、本当に数多くの審議を重ね、本中間まとめを取りまとめられたことに対し、先ず以て厚く御礼申し上げる。

今、学校現場はコロナ禍の中での感染症対策と学びの両立や、いわゆる「教師不足」等、多くの問題を抱えたまま、一人一人が全力を尽くして教育活動を行っている現状である。そのような状況も踏まえ、本中間まとめには、中長期的な視野から見た方策のみならず、短期的な視点からも学校現場を支える方策について盛り込まれた点、また既に学校現場で実施されている取組や、他の会議体等からの提言・要請も踏まえ、幅広い視点から学校教育を捉え直した上で、教師及び教職員集団の姿を示し、教師の養成・採用・研修等の方向性を示した点について、早急な教育環境改善のための中教審としての強い思いを含んだメッセージであると捉え、評価する。

II 【第I部 総論】の受け止めと見解

全49ページに亘る本中間まとめは、第I部の総論において、「令和3年度答申」や、子供たちの多様化と社会の変化等を踏まえ、改めて「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿が示されている。その上で、今後の改革について、3つの方向性をまとめている。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 「新たな教師の学びの姿」の実現</li><li>(2) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成</li><li>(3) 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</li></ul> |
|---|

(1)では、「新たな教師の学びの姿」の実現のため、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）の転換が掲げられている。さらにそのためには、「理論と実践の往還」の手法を取り入れる必要性を指摘している。(2)では、教職員の多様化を進め組織のレジリエンスを高めることの重要性が指摘されている。そしてそのためには、教師の専門性を高めるとともに、外部人材を積極的に取り込むこと、また管理職のマネジメントの重要性について言及し、そのためのアセスメント能力やファシリテーション能力が管理職の資質能力として必要であると強調されている。(3)では、多様な教職志望者への対応として、教職課程の柔軟化及び現在学校現場でも非常に問題となっている「教師不足」の一因ともいえる産休・育休取得者の増加、また定年延長等、ライフサイクルの変化を踏まえた採用・配置等の工夫の必要性が掲げられている。

(1)で指摘されている研修観の転換及び「理論と実践の往還」については、教師としての資質能力が時代の進展に応じて変化する中で、教師が常に最新の知識・技能を研修により習得し実践すること、そして管理職による評価等を参考に改善し、新たな研修を行うというサイクルを続けていくことは、主体的に学び続ける教師の姿を児童生徒にロールモデルとして示すことにつながる。全日教連は「審議まとめ」が出される以前より、活動の中心に教育専門職として教職員の資質能力向上を掲げているとともに、そのための独自研修を積極的に企画・運営してきている。また、令和2年10月22日の「新しい時代の初等中等教育の在り方特別部会ヒアリング」において教師の研修履歴管理により教員免許更新制を実質化する必要性について言及した。このことから、この考え方は全日教連の考えが反映されたものと考えられる。

また(2)の「教職員集団の多様性」についても、「チーム学校」を支える支援人材の配置拡充を全日教連として求めてきた経緯がある。さらに、(3)のライフサイクルの変化を踏まえた採用・配置等の工夫の必要性についても、各都道府県の単位団体を通じて要望を行ってきた。しかしながら、人材の確保や予算等において、それぞれの実情に大きな差があることや、教員定数の壁等により改善が進まなかった現状がある。その結果としていびつな年齢構成となっている。このことが、新規教員採用人数の大幅な増減、職務負担の偏りが起因となる精神疾患罹患等による休職者増、産休・育休の大幅な増加、長期化等が起こり、いわゆる「教師不足」を招いている。この課題の解消にもつながる本項目についても、臨時的任用を含む教員の採用や研修等の在り方について改善する必要性を示した点を含め、全日教連の求める改善点と同じ方向性であると考えている。本中間まとめに則った施策が推進されれば「教師不足」の改善につながることを期待できるからである。加えて(2)で言及されている「学校における働き方改革の推進」については、勤務時間の縮減が図られたことをはじめとして、多くの学校現場で取組が進んだものの、依然として教師が担うべき以外の業務も、結果として学校に他の担い手がいないため、教師が続けざるを得ない現状が見られる。これらの業務の担い手を位置付ける必要性はあるものの、あらためて教師本来の仕事を精査・確定し、業務の精選を行う必要があることに触れた点について評価する。

以上が、本中間まとめについて支持する理由である。

他方で(2)の「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」のための「民間企業等の勤務経験のある教師等を取り込むこと」や(3)の「多様な教職志望者へ対応するため、教職課程の柔軟性を高め

ること」については、その方向性については支持するものの、具体的方策については、教師の職務の特殊性（「学習指導」だけではなく「生徒指導」「進路指導」等、多岐に亘ること等）についての理解や、教職課程の柔軟性が採用の柔軟性に必ずしもリンクしない可能性等、十分に検討して実施する必要があると考えている。詳細については、第Ⅱ部の「各論」の項目に沿って述べる。なお、既に「審議まとめ」で示された「新たな教師の学びの姿」を実現するための「研修」については、各論への詳細は割愛する。

### Ⅲ 【第Ⅱ部 各論】の受け止めと必要と考える施策等

#### 1 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

##### (3) 理論と実践の往還を重視した教育課程への転換

###### ①「教育実習」等の在り方の見直し

- ・教育実習の履修時期を見直し、柔軟な履修形式を認める
- ・通年の教育実習や、学校体験活動を経験し、教育実習の一部と代替する方法等の想定 等

#### 【全日教連見解】

現場の教師は、教育の未来を担う教職を目指す学生を支援することについては意欲的である。しかしながら、現在の学校に時間的余裕がない状況のため、教育実習において、結果として、一部でその指導や評価が学校現場の負担増になってしまっている現状がある。また、それは「教職実践演習」や教職大学院実習等でも同様である。まずは大学、教育委員会が連携し、実習生の指導に責任をもって指導を行うなかで、現場の教師と連携して指導する体制を整える施策を進めることにより、教育実習等の現場負担軽減を達成することが必要である。

また教師を希望する学生の育成や確保のためには、学校現場を早い段階から知っておくことが重要であるとの考えは理解するが、ただ学校での実習や学校体験活動を行うことでは資質能力の向上にはつながらない。大学での教職に関する基礎的・基本的知識・技能の習得等の「理論」と実習等の「実践」を「往還」させるためのプログラム作成が重要であり、その際には協力する学校現場の意見も取り入れる必要があると考える。

#### 2 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

##### (1) 教職課程における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

- ・大学生のうちに「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、語学力やグローバル感覚」等の「強みや専門性」を身に付けるため、4年制大学においても、最短2年間で二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の開設を特例的に認める 等

#### 【全日教連見解】

教育学部以外で教員免許を取得する、または教育学部においても専攻課程以外の校種の免許を取得することはハードルが高い現状がある。教員免許取得者の絶対数を増やすためには、1つの手段になり得ると考える。しかし、教員免許を取得するということは、学校現場で教授できる資格を認めることであり、その意味及び位置付けは重いものである。このことを踏まえ、現在の学校現場

に必要な基礎的知識・技能を踏まえた内容にすることが必要である。その結果、免許取得単位が減となることであればよい。しかし、学校現場の現状を考慮すると養成課程で取得単位減となるような状況にないことを指摘したい。これは本項目を含む全ての「養成」段階において当てはまることだが、免許取得のハードルを下げることは、教師の質の低下を招く可能性がある。教師の専門性とは、個別の学問分野における専門性だけではない。1の「教師に求められる資質能力の再整理の中にある「教職を担うに当たり必要となる素養（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力）」がまさにこれに当てはまる。このように、いかに教師に相応しい資質・能力をもった人材を養成できるかということについても一考をお願いしたい。

#### ※本項目と同様の見解が当てはまる項目

- 2 (1) 教職課程における強みや専門性を持った教師の養成
  - 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
- (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方
  - ②多面的な採用選考
- (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
  - 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 (5) 教員就職率の向上
- 5 (2) 多様な働き方等を支える環境整備
  - 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

#### (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

##### ① 教員採用試験の実施スケジュールの在り方

- ・ 学生の就職活動早期化への対応として、教員採用試験の実施時期の早期化・伏線化を検討
- ・ 重複合格による辞退者の増加を防ぐため、国と任命権者が協議しながら検討

#### 【全日教連見解】

現状では、一般企業の就職活動の早期化は著しいため、教員採用選考試験の早期化・伏線化について支持する。また、早期化により、学生にとっては就職活動の不安なく4年次の授業や教育実習等に意欲的に打ち込めるようになる。また現状では多くの都道府県が学科試験免除等の優遇措置を設定して他自治体の現職教師の採用試験を実施しており、教師獲得競争となっている。その状況も含め、国が任命権者と協議して実施時期や方法について検討すべきであるという方向性についても支持する。

#### (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

- ・ 従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・



分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる

- ・ 校長等の学校管理職研修の際には、受講者の360度評価や自校の教職員アンケート等を研修の前後に実施し、マネジメント面での成果確認を行うことも有益である 等

### 【全日教連見解】

教員免許更新制に代わる新たな研修制度においては、校長らが教師の研修履歴を活用しながら指導助言することが必要となり、その際の面談等において、本中間まとめで示されたファシリテーション能力等、校長等の管理職の資質能力の向上は欠かせない。全日教連としては、主催する教育研究全国大会において、学校マネジメント部会を設置し、管理職の資質能力の向上を図ってきており、今年度の大会では、ファシリテーションを生かした学校経営についての発表がなされたところである。また、ファシリテーションについての研修会も各単位団体で開催し、多くの会員が参加する等、非常に関心が高く、管理職自身もその必要性を感じている内容となっている。そのためにも新任校長研修等の実施についても非常に有効であると考えている。

一方で、校長等の管理職については、学校内のマネジメントのみならず保護者やPTA、地域対応等も多く、多忙を極めている現状が報告されている。校長等の管理職の研修についても、都道府県、指定都市教育委員会と連携し、教職員支援機構による「教職員の学び応援ページ」のより一層の充実を図り、効率的で実践的な研修受講ができるようになることを期待する。

## 3 教員免許の在り方

### (2) 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方

- ・ 小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進 等

### 【全日教連見解】

小学校と中学校教諭の両免併有を促すことは、小学校における教科担任制の導入や、各教科における専門性の確保等のためには必要な施策であると考えている。

一方で、両免併有に最も実践的で効率的である国公立大学の教育学部系統の学生数の削減を行い、現在の教師不足の一員となった点についての改善を図る必要がある。また、義務教育は小、中学校の9年間であるが、子供の発達段階を考慮した小学校の初等教育6年間と中学・高校の中等教育6年間となっており、大学の教員育成についても初等教育と中等教育で別に行われている。一単位時間や児童生徒の心身の発達状況等についても初等段階と中等段階では大きく異なっている。そのため、学生段階における教員育成については、簡素化するのではなく小学校・中学校の免許取得に必要な単位取得とすることを期待する。一方、現職教員については、義務教育諸学校採用になっている自治体も多い。そのため自治体の判断で、教師のライフステージを考慮し、個別の能力、適性を判断し、公費により免許取得を実施し、義務教育どちらも対応できる教師の育成、専門性の育成を行うなどの方法で両免併有の促進を図ることが必要であると考えている。

ただし、両免併有により、これまでは小学校と中学校で別の採用枠であったものが同じ採用枠になることによる採用控えや、小学校教員採用時の特定教科免許のみの採用、本人が望まない校種への異

動が行われる等の懸念がある。両免併有を促進していく際には、同時に採用段階において、任命権者に対し、望まない学校種で勤務することを条件に採用したり、両免保有しているために異動等で不利益を被ったりすることがないように指導をすることを強く望む。

## 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

・教職員支援機構、教育委員会、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・提供するプラットフォームを構築する必要がある。その際、研修履歴システムと連携させ、研修コンテンツの共有や受講完了と同時に履歴として記録される仕組みを搭載することで教師や教育委員会の負担軽減を図ることも必要である 等

### 【全日教連見解】

本項目には「学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、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」を実現するために、この仕組みがあると示されている。これはまさに全日教連が、これまでの教員免許更新制度下における研修においても、自らを高めるという責任と意思をもって研修に取り組んできた姿と重なる。新制度において、この言葉通りの「学びに専念する時間を確保」することができるよう、学校における働き方改革のより一層の推進や教職員の増員とともに、本項目にあるようなプラットフォーム及び研修履歴システム構築のための予算獲得を強く求めていく。

## IV おわりに

本中間まとめの副題には～「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～とある。この多様な専門性については各論への見解でも述べたが、教師にとって必要なものは学問的な専門性だけではなく、大切なことは、教育的愛情を前提として、子供たちの成長に関わる誇りと責任をもって、そのために「自分を成長させ続けていくことができるか」という、教師にとって総合的な資質能力としての専門性である。そのためにも全日教連としては、これまで「美しい日本人の心を育てる」を理念として、国民の負託に応えることができる教育専門職としての自覚をもって日々の職務に取り組んできた。本中間まとめによって示された方策が実行され、教師を目指す若者や異業種からの参入等、多様な経歴を持つ教師が増加することに期待するが、一方で、新規入職者について、いかに研修により資質能力を高めていくことができるかが今後、鍵となると考える。

そのためにも、教員免許更新制の発展的解消により始まる新たな研修制度についての仕組み構築が非常に重要になってくる。養成段階ももちろんだが、本中間まとめで示された「理論と実践の往還」が新研修制度の中でOJTとして機能していくよう、今後の制度設計と予算獲得を強く要望する。

また、学校規模が小規模化してきているため、各校における常勤教員数も減り、現在の教員定数では、OJTが機能するために必要な時間も教員も足りないのが実情である。何か突発的な事案が発生した際、それに対応できる教師が配置されている学校は存在しない。このような問題の改善には、正規教

員の定数増が不可欠である。各都道府県が正規採用について、ライフサイクル等も鑑み、見直しをもって計画・採用することができるよう、予算的な下支えが必要であると考えている。

次に、総論及び最終ページには「学校における働き方改革の一層の推進」が示されている。これについても、学校現場においては「子供のためにはもう削ることができる業務はない」といった声も聞かれるところである。しかしながら、例えば平成31年中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の中で、「学校以外で担うべき業務」と分類された「登下校に関する対応」については、令和4年度全日教連調査によると、約40%が今も教職員が行っている現状がある。これについては、コミュニティスクールの制度を活用することにより、地域に担ってもらうこと等、まだまだ改善は可能である。これら、学校現場での更なる業務改善と意識改革についても呼びかけを続けていくが、更なる具体的な方策を推進してほしい。さらには「必ずしも教師が担う必要のない業務」と分類されている「部活動」については地域移行に向けた取組が来年度より開始される。これらについても、国や文部科学省のより一層の後押しが欠かせない。

そして最後は、何よりも教師を魅力ある仕事にするために、根本的な処遇改善が必要であると考えている。本中間まとめで示された「養成・採用・研修」に至る以前に、その前段階で、教師と身近に接している小・中・高校生から教師になりたいと目指す子供たちを増加させなければ、各施策も根本的な解決策にはなり得ない。

そのためにも前述した学校における働き方改革のより一層の推進に加え、給与・諸手当を含めた処遇改善が欠かせない。永岡桂子文部科学大臣も9月9日の会見において「本年度実施の勤務実態調査において、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況をきめ細かく把握する予定である。その結果等を踏まえて、給特法の法制的な枠組を含めた処遇の在り方を検討する」と述べている。

全日教連としては、教師の職務態様の特殊性を踏まえ、引き続き給特法の枠組は維持したままで、教職調整額の支給割合の引上げを求める立場であるが、いずれにしても処遇改善について、議論の俎上に挙げていただくことが最も重要であると考えている。

このような様々な施策を通じて、子供たちも教職員も生き生きと学び成長していくことができる場所、まさにwell-beingを実現した学校を構築しなければならない。全日教連としても、給与法制局を中心として引き続き現場の声を集め、本中間まとめを基にした施策が、未来を担う子供たちのために、国民の負託に応える令和の日本型学校教育を推進することに資する持続可能なものとなるように、関係省庁に引き続き提言していく。

『『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）』に対する意見

日本教職大学院協会

## 1. はじめに

「中間まとめ」(案)では、「第 部 総論」「4. 今後の改革の方向性」において「理論と実践の往還」による省察という教職大学院がとってきた中核的な理念を、学部段階での養成を含めた教職生活で実現することについて触れていること(p. 21)や、「第 部 各論」では「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」の項目を立てて、教職大学院を質の高い教職員集団の構築のための機関として明確に位置付けたことをはじめ、本協会としては、「中間まとめ」(案)の趣旨について概ね共通の問題意識を持っております。たとえば、

- ・教職大学院の高度化・機能強化が明記されたこと(p. 41)
- ・学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化について明記されたこと(pp. 41- 42)
- ・教職大学院での学びの機会をより多くの教師に提供する方向性が示されたこと(p. 43)
- ・教育委員会と教職大学院と連携・協働した研修プログラム等の展開について示されたこと(pp. 43-44)
- ・教員養成における人材育成の好循環の実現に、教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立が明記されたこと(p. 44)

などが、本協会としては、特に評価できる点だと考えております。

これらを踏まえた上で、以下のとおり意見を述べます。

## 2. 意見

### 1) 多様な人材活用と教職の専門性の確保について

「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」として、「特別免許状に関する運用の見直し」や「教員資格認定試験の対象拡大」が提言されていること(p. 34)は理解しますが、これまでの教員養成に求められてきた専門性・普通免許状取得要件等も勘案して、教科の特性や学校種における児童生徒の発達段階との関係、研修の在り方など、幅広い見地から、特別免許状を授与する要点や必要な研修の在り方等について丁寧な議論をしていただくことを希望します。

### 2) 多様な専門性を有する教職員集団の中でリーダーシップを発揮する教員の研修について

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成する」ことが必要であることは認識しています。また、今後は多様な背景を持った者が、その教職員集団の中でリーダーシップを発揮する機会も増加することと思われます。目標の明確化、心理的安全性の確保、教職員の経験・背景の多様性を考慮したマネジメントを実施するためには、教職の専門性が不可欠です。多様な専門性を持つ者の管理職へのキャリアパスを示し、教職の専門性を身に着ける学びの場としての教職大学院の位置づけを明確にすることを希望します。

# 中間まとめ（案）意見

中央教育審議会特別部会  
基本問題小委員会（第9回）  
令和4年10月6日（木）

一般社団法人  
全国私立大学教職課程協会

# 1. 当法人の概要

**1980年設立、2016年法人化  
全国8地区協議会427校加盟**

**会長 小原芳明（玉川大学長）  
副会長 梅村清英（中京大学  
長）・田中保和（前大阪人間  
科学大学長）**

私立大学教職課程における教員養成教育の充実発展を目指した研究協議を行っており、年1回の研究大会、研究交流集会を開催のほか、研究委員会等の常設委員会の活動を行っている。現在、特に教職課程自己点検評価の初年度にあたるため、ここに重点を置く。

---

## 2. 「中間まとめ」(案) に対する意見

---

# 1) 総論 教員養成をめぐる新たな状況に対する全面的な対応

「中間まとめ」(案)の特徴を一言でいうならばこうなる。当協会としてこの方向性には賛意を示したい。



## 2) 現状把握

- 教員不足
- 「ブラック」感
- 教員の不祥事案
- 学生の志望低下

教員不足は各地からその情報があり、全国的な問題である。会員大学には、年間を通じて非常勤講師希望者を募る教委からの連絡があるが、時期によりほとんど人材がなく、難しい現状がある。必ずしも学生の教員志望が一律に落ちているものではないが、不祥事の根絶、「ブラック」感の改善に向けた的確な早期の対応が必要。教員には夢があっても、勤務の現状に明るい印象が少なくなっている。

## 3) 各論

### 1. 「令和の日本型教育」 を担う教師

- ・ 「教育実習」の在り方

### 2. 質の高い教職員集団の 形成

- ・ 義務教育特例
- ・ 教員採用選考試験スケジュールの在り方
- ・ 多様な人材

「令和の日本型教育」を担う教師の養成に対して、日本全国に存在する私立大学教職課程はその役割を高めたいと考えている。

「教育実習」ほか往還型教職課程の形成には当協会としても研究協議を行い、協力の用意がある。

採用スケジュール等は協議会の発足も予定されることから、そちらに拠りたい。

### 3. 教員免許の在り方

- ・ 教員免許更新制の発展的解消 教員研修高度化
- ・ 義務教育 9 年間を見通した教員免許在り方

教員免許更新制の発足時から私立大学は多大の貢献をしてきた。終了時にはほとんどの大学にはその経緯が充分には伝わらないままの結論づけであり、廃止直前までオンライン関係の設備投資をしていた大学もある。今後、こうした急な制度変更は出来るだけ避け、関係者の理解のもとに進めていただければ幸いである。教員研修の高度化にはまだ実感が無い。

---

# 続

義務教育 9 年間を見通した免許の在り方の検討は必要である。開放制の場合中高免許課程をすぐに小学校課程と接続させることは困難が多いため、義務教育特例等を組み込んだ転換策を具体的に制度化する必要がある。

## 4. 教員養成大学・学部、 教職大学院の在り方

今後の養成機関の在り方の章であるが、残念なことに私立大学教職課程に関する記述はほぼない。これは設置が私学セクターによるものであるから、私学独自に考案して欲しいということであれば、当協会としては政策委員会のような組織を設置しての検討が必要と考える。

一般大学院専修免許課程の今後の養成制度での位置づけが曖昧であり、はっきりした位置づけを求めたい。

---

ご清聴ありがとうございました。  
引き続きよろしく  
お願いいたします。

令和4年10月6日13時55分—14時05分

報告 専務理事 田子 健（東京薬科大学）

[info@zenshikyo.org](mailto:info@zenshikyo.org)

『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)」に対する意見

日本教育大学協会

## 1. はじめに

「中間まとめ」について、「第Ⅰ部 総論」で示された議論の前提となる現状認識、改革の必要性、その基盤となる理念、「第Ⅱ部 各論」で示された改革のための具体的な方針については、大学・学部・大学院における教員養成を担う日本教育大学協会としても、重大な関心をもっており、基本的な問題意識を共有している。それを踏まえた上で、以下に意見を述べる。

## 2. 「中間まとめ」についての意見

### (1) 基底的問題としての教員需給問題と長期的なデータ収集・分析の必要性について

「中間まとめ」における『『教師不足』の状況は、児童生徒等の学びに支障をきたすことになりかねない重大な問題となっている」(9頁)との認識は、本協会としても共有するものである。「教師不足」にとどまらず、養成、免許、採用、研修など「中間まとめ」の対象とする多くの議論の基底にあるのが、教員需給の問題であると考えられる。「第Ⅰ部 総論」「3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態」、「第Ⅱ部 各論」「1. 『令和の日本型学校教育』を担う教師に求められる資質能力」、「2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」、「3. 教員免許の在り方」、「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」において言及されている諸課題の背景には、教員需給問題が、基底的問題として横たわっている。

しかし、その一方で、令和3年度になって初めて、『『教師不足』に関する実態調査』が実施されるなど、教師不足が深刻化している段階に至って様々な施策が具体化されている印象も見られるところである。「中間まとめ」は、「今後、18歳人口の減少に加え、教員需要の大幅な減少が予想されている」(48頁)と述べ、間もなく教員需給における量的な不足の問題は解消に向かうことを示唆している。教員需給の問題は、児童生徒の学びを支える教員政策の基本であることから、長期的に、社会全体の労働力確保や教員需給に関わるデータを収集、蓄積、分析し、それらを踏まえて、合理的な裏付けをもって、教員免許政策、教員養成政策を進めることが必要である。特に、教員需給については、政策内容の妥当性、政策展開の適時性を考えれば、EBPM (Evidence-Based Policy Making, エビデンスに基づく政策形成) を基礎とすべき領域であると考えられる。

## (2) 国立の教員養成大学・学部が担う重要な役割について

「中間まとめ」は、国立の教員養成大学・学部については、教員就職率について「全体的には伸び悩んでいる傾向にある一方、正規採用に限れば増加傾向にある」（11頁）という実態分析が成された上で、教員就職率の向上については、「教員採用ニーズが高まっている中であって、近年、教員就職率が概ね6割程度で推移している一方、教職以外の職に就く者の数が増えている状況であり、組織体制の見直しを含め、早急に改善を図る必要がある」（48頁）、「入学定員の見直しや大学間の連携・統合に係る検討を進めていくことが必要である」（49頁）とされている。

国立の教員養成大学・学部は、「全国的な教育水準の維持・向上に資する教師養成をミッションとして、全国に設置されている」（48頁）ものであり、また、それぞれの大学が置かれた状況に応じて、例えば、地域における多様な免許種への対応に加え、教員養成の優れたモデルの提供、学校と地域、教育と福祉等をつなぐ人材の育成などの役割を担っており、その役割は今後さらに重要となってくる。また、現在、教職大学院がほぼ全ての都道府県に設置されており、それを主に担っているのは、国立の教員養成大学・学部である。教職大学院は、教師の資質能力の高度化、地域における教師育成の連繋の核として重要な役割を担っている。

入学定員の見直し、大学間の統合は、学部段階における教員就職だけでなく、国立の教員養成大学・学部が担うべき多様な役割との関連で検討される必要がある。

## (3) 学卒院生対象の教職大学院1年制について

「第Ⅱ部 各論」 「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」 「(2) 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化」において、「学部と教職大学院の有機的な連携・接続の強化・実質化を推進する観点から、教職大学院への進学を希望する者を対象とするコース等の設定を促進するとともに、学部学生が教職大学院の授業科目を先取り履修した場合に、当該先取り履修した単位数等を勘案して、教職大学院入学後の在学年限を短縮できるよう制度改正を検討することが必要である」（43頁）と提言されている。

このことは、端的には、学部から教職大学院に進学する学生について、学部4年＋教職大学院1年の制度化を意味し、学卒院生の1年履修の仕組みを導入することを提言しているものと考えられる。このような仕組みの導入は、教職大学院の在り方を左右する重大な改革であり、慎重な対応が求められる。

第一には、1年制の導入によっても、高度専門職業人を育成するに十分な教育の内容と質が担保される仕組みが維持されるように配慮される必要がある。第二には、国立の教員養成大学・学部においては、原則として既存の学校教育に関する修士課程は教職大学院に転換されていることから、現在の教職大学院は、教育実践研究、実装型研究の場としての機能を担っている。1年制の導入によっても、このような教職大学院の機能が維持できるように制度設計が求められる。また、現在の2年制教職大学院は、博士課程（後期）への進学を基盤として支えていることにも配慮いただきたい。第三には、教職大学院で学ぶことへの実質的なインセンティブの仕組みが必要であるということである。「学部学生が（中略）、当該先取り履修した単位数等を勘案して、教職大学院入学後の在学年限を短縮できるよう制度」（43頁）は、法学部の法科大学院進学を前提とした法



曹コース等を参考に構想されているものと考えられる。司法試験の受験資格を得られる法科大学院とは、進学へのインセンティブの質が全く異なることに留意する必要がある。在学期間の短縮という消極的なインセンティブのみでは、結果として2年制を含む教職大学院全体の院生の増加に結びつかないということも危惧される。現職教員を含めた教師の資質能力の高度化を推進するためには、継続的な学びの成果（高度化）と免許の上進制、処遇等が有機的に連動したインセンティブの設計が必要であると考えられる。

#### **（４）私学教員を含めた教師全体の資質向上策の必要性について**

「中間まとめ」は、「第Ⅱ部 各論」「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」において「教員免許更新制の発展的解消とともに、教育公務員特例法の改正により、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質能力の向上に関する指導助言等を行う仕組みが整備された」（49頁）ことを記述している。

学校教員全体の資質能力の向上のためには、私学教員を含めた国公私立教員全体を対象として、教職生活の全体を通じその専門性を高める仕組みの整備が不可欠である。その一方で、初任者研修、中堅教諭等資質向上研修などの法定研修、そして、今回の研修履歴の記録とこれに基づく指導助言等の仕組みは、教育公務員特例法によってあくまで公務員である教員のみを対象とした制度である。

私立学校に在学する幼児児童生徒の割合は、高等学校で約3割、幼稚園で約8割を占めており、私立学校は我が国の学校教育において重要な役割を担っている。このことに鑑みれば、私学の任命権者にも、現職教員の資質能力向上を図る責務を課す仕組みを整備すること、または、現行の公務員法制を前提にするのであれば、私学教員を含む個人の資格である免許制度を活用した免許制度と研修制度のバランスをもって一体的に推進する仕組みが構想される必要がある。

### **3 新たな政策展開に向けた大学側の財源確保への配慮について**

「中間まとめ」の掲げる教員政策の展開について、本協会としてもその必要性についての認識を共有している。その一方で、新たな政策展開に伴い、相当額の追加支出が伴うもの、あるいは相当額の収入の減少をもたらすものも含まれている。従来から、国においては、効果的、効率的な運営費交付金の仕組みづくりに努力いただき、政策課題に応じて個別の委託事業や時限的な事業などを企画・実施いただいているところであるが、今後、提言された政策を継続的、恒常的に展開していくことが見込まれるとすれば、そのための必要な財政措置を講じていただくようにご配慮いただきたい。

以上

●**教員不足の解消に向けた財政的な課題**

- ・免許更新制が廃止された現在において、産休・育休等の代替教員を安定的に確保するためには、免許状が休眠状態だった教員等に対する働きかけが有効な策の一つとして考えられる。免許状が休眠状態だった教員が安心して教壇に立てるように、事前研修の実施と併せて、サポートや負担軽減を行うための教員の配置に係る財政措置が必要である。
- ・産休・育休代替として非常勤講師の配置を認めることなどの検討も必要と考える。
- ・教員の働く環境改善のため、また、教員の負のイメージを払拭するため、給特法の見直しを含む処遇改善について検討する必要がある。
- ・都市部より離島や山間地域の教員不足が深刻なため、特地手当の改善など財政的な対応を含めてさらに対策を強化する必要がある。

●**教員免許制度に対する意見**

- ・小・中学校において特別免許状の授与件数が少ないのは、生徒指導等を含めた幅広い力を求める比重が高校と比べて高いため、限られた定数の中で、特別免許状による採用が難しいからだと考える。小・中学校における特別免許状の活用を推進し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成のためには、標準法の見直しや加配措置の拡充による定数増が必要である。
- ・特別免許状授与者に対して、基本的な教職教養などの研修を実施するための財政措置及びコンテンツの作成等が必要である。

●**教員採用時期の複線化・早期化**

- ・教員志願者が民間企業や他の公務員に流れるのを防ぐために、教員採用選考検査の時期を早めることは有効であると考えられる。一方、教員を第一志望としている受検者にとっては、受検準備期間が短くなることに不安を感じる者も多いと思われる。受検時期の前倒しについて考える際には、検査内容の見直しを併せて検討し、受検者の負担に留意していく必要がある。
- ・採用検査の時期を早める場合、春の教育実習の日程等、大学のカリキュラムに影響が出る可能性があり、大学側との連携、調整が必要となる。
- ・検査の複線化・早期化については、国がリードし、各自治体と協議しながら、早急に検討を進めていただきたい。

●**研修履歴管理システムにおけるユーザーとなる県教委の率直な意見**

- ・文科省で構築する研修履歴管理システム（以下「管理システム」という。）の利用を判断するための詳細情報（仕様、費用等）を早急に明らかにしていただきたい。
- ・各自治体の既存システムで収集したデータやR5年度に各自治体で独自で記録したデータについても、管理システムを利用した場合に、円滑にデータ移行できるよう配慮していただきたい。
- ・管理システムの運用において、研修履歴データの入力に係る負担軽減を十分に図るとともに、校長等が受講奨励時にデータを利用しやすい設計としていただきたい。
- ・管理システムを利用する自治体の負担が過度にならないよう費用面の負担軽減を十分に図っていただきたい。

●**国立の教員養成大学の定員に対する意見**

- ・小学校教諭の免許状を取得できる私立大学が増加しているものの、地方ではその数が限られており、免許取得者の偏在が生じている。各都道府県に所在する国立の教員養成大学の定員については、少なくとも維持が必要だと考える。
- ・大学側には、カリキュラム改善や、教育実習・学校体験活動等に係る指導・支援体制の充実等の、教員就職率の向上に資する取組への対応を求めたい。
- ・各自治体の教育委員会においては、地域課題に対応したコースやカリキュラムの構築などに、積極的に協力していくべきと考える。

●**その他各県が直面している課題**

- ・「令和の日本型学校教育」を推進していくためには、多様で複雑化している課題の一つ一つに丁寧に対応していく必要があり、教員不足の現状もある中で、学校における管理職、特に教頭に大きな負担がかかっている。管理職、主幹教諭の定数増も含め、管理職の学校運営を支えていく体制の整備が急務であると考えられる。
- ・教員の業務量軽減のため、スクール・サポート・スタッフや地域・専門家と学校との連携のためのコーディネーターなど、学校運営を支援する人材を、高等学校を含め希望する公立学校に配置するとともに、より一層の補助制度の拡充を図っていただきたい。

### 【今回の意見について】

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 中間まとめ（以下、中間まとめという。）については、第Ⅰ部の総論と第Ⅱ部の各論で構成されており、内容が多岐に渡ることから、当協議会からは第Ⅱ部の各論を中心に、指定都市の立場からの意見を述べさせていただきます。

### 【中間まとめに対する協議会としての意見】

#### ○「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

- ・校長及び教員としての資質の向上に関する指標の変更など必要な見直しを実施するために、各地域の実態に応じた支援の一層の充実を図られたい。

##### 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」や「学校体験活動」に関して柔軟な履修形式を認めることで、学校現場での教育実践の機会が積極的に提供されることは、教師を志す学生にとって有効だと考える。とりわけ、小中学校において、通級指導や特別支援学級等で学ぶ児童生徒が増加していることから、特別支援学級等を担当する教師だけでなく、全ての教師が障がい理解を深め、特別支援に関する資質・力量を高めることは肝要であり、教員養成段階で、学生が障がいのある児童生徒と接する機会を作ることは、学生の障がい理解を深める上では貴重な経験となるほか、障がいのある児童生徒に対する指導・支援の実際を学ぶ、貴重な機会となる。
- ・一方で、受け入れる学校現場にとって負担だけで終わらないよう、大学と学校現場が共通理解を基に協働できる教育実践のモデルを国において示していただきたい。

#### ○多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

##### 優れた人材を確保できる教員採用等のあり方の検討

- ・教員採用等の在り方に関して、採用選考の在り方の改善のみでは教員不足の解消に限界があること、給特法の見直しなど教職についての魅力向上策を、国として実施することがより重要であることにも触れていただきたい。
- ・教員採用の前倒しについて、国が先導して採用時期を調整するよう、ご提言いただきたい。

##### 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

- ・特別免許状による採用者を対象とした研修の実施に向けた支援及び財政措置の充実を図られたい。さらに、人材の掘り起こしおよび教職への入職・採用のための措置を充実していただきたい。
- ・特別免許状の授与に関する運用の見直しに関して、都道府県のみでの判断で授与基準を緩和するには限界があること、緩和された授与基準を国が指針のなかで具体的に示すことを、ご提言いただきたい。
- ・特別免許状を授与された者の円滑な入職支援に関して、国においても研修資料の素材を作成し、各自治体と共有するなど、具体的な支援策を実施するべきである旨、触れていただきたい。

## ○教員養成大学・学部、教職員大学院の在り方

### 教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- ・高度な専門職としての教師像の確立に向け、教員養成大学・学部・教職大学院と積極的に連携・協働し、養成・採用・研修等の一体的な充実に取り組んでいくことの必要性は十分認識できる。その実現に向けては、各地域に根ざした実務家教員を大学と教育委員会が一体となって輩出することが重要であり、そのための人員枠の創出や経費負担の考え方、補助金の検討など国において先行事例もあわせて示していただきたい。

## ○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の構築及び教職員支援機構、教育委員会、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・提供するプラットフォームの構築と連携・管理のための財政措置を講じられたい。また、各自治体によるシステム構築および運用経費のための財政措置を講じられたい。
- ・研修の高度化を図るため、オンラインでの研修コンテンツの開発・充実のための財政措置を講じられたい。

### 多様な働き方等教師を支える環境整備

- ・教師不足に関して、始業日時点や5月1日時点の状況に増して、特に年度途中からの産育休取得者等の代替教員の確保が、非常に困難な状況であることにも触れていただきたい。
- ・教員の勤務実態調査の結果を踏まえ、給特法等の法制的な枠組みを含めた処遇のあり方を検討するとともに、確実な財政措置を講じていただきたい。
- ・また、教員を支援するスタッフを活用した事業等の補助対象を拡大するなどより一層の財政措置を講じていただきたい。

## 「令和の日本型学校教育」への意見等

全日本私立幼稚園連合会

### 【総論としての意見・提案】

- 1, 内容として、小中のことが中心で幼小の記述が少ない。
- 2, 幼稚園教員免許の研修履歴管理において、私立のシステムと公立のシステムとの連携が必要ではないか。
- 3, 教職志望者増加のために、中学生高校生への体験プログラム等の充実を図ってはどうか。
- 4, 人材育成において、仮任用等の現場での実践的学び期間の設定をお願いしたい。

### 【各論としての意見・提案】

#### ◆校長のリーダーシップについて

- ・教育内容委員会の意向に頼る傾向からの脱却
- ・校長会の考え方に依存する傾向はないか。各校長の独自の権限と判断を出せる校長が少ないのではないか。校長権限の確立、自覚の高揚が求められる。

#### ◆教育委員会の在り方について

- ・教員採用は都道府県教委、施設管理は市町村教委となっており、教育マネジメントは各校でとされている。このような複層構造となっている状況での、校長と教員のチームワークの一体化確立への改善と推進が求められる。

#### ◆市町村教育委員会の指導主事のリーダーシップについて

- ・積極的な研修、交流計画の担い手として牽引役として期待する。
- ・市教委、県教委共に幼児教育現場を知る指導主事を配置して、ネットワークを全国及び県内に設置してはどうか

◆教育実習の在り方をスクラップ&ビルトについて

・現場の補強と新卒者のスキルアップのために実習の在り方を考え直してはどうか。

①実習案Ⅰ

実習期間を6ヶ月で4年間で2回もしくは短大のキャンパス学習は2年、教育実施は半年2回の1年とし、実習期間中は学費免除で実習校から研修費が支給される。

・学校園は補助人材の確保が低い人件費(研修費)で可能となり、教育の質向上につながる。

・卒業前は教育実習が一定長い期間(長い期間)の方が教育現場を知ると共に自分自身の教師としての特性も確認できるため、卒業後の就職ミスマッチを予防できる。

②実習案Ⅱ

・卒業後に3年間のレジデント期間があり、教員の免許は取得しているが、前期研修教員、後期研修教員、あるいはレジデント教員として、1年ごとに異動し、学校と学年(低学年、中学年、高学年)を多様に経験する

◆主体的、対話的、深い学びについて

・個別最適な学び方を生活科を、総合的な学びと幼稚園のプロジェクト活動で学び合うようにしてはどうか。

・小学校の教員は年長5歳児の合意形成能力を発達的に理解しておらず、何もできない幼な子的な見方が大半を占めており、その育ちを実際に見ないと実感できないため、総合的な学習とプロジェクト型の保育は本質が同じなので、交流を基本に対話すべき場の提供が必要と考える。

◆小学校、中学校連携の9年間に軸足を置きすぎている教育委員会では、幼小は重視されていない実態もあるため、低学年は幼小、高学年は小中の連携チームをすべての学校で定着させてはどうか。

◆校内環境の多様性について

- ・校舎内外の教育環境に独自性のあるデザインができるような予算があるのだろうか。また、デザインするゆとりはあるのだろうか。
- ・また、画一的な学校環境で主体的で、対話的で、深い学びはサポートしにくいのではないだろうか。

◆学びの量についての説明がなかったのではないか。

- ・批判や協働などの時間確保に対する具体的なイメージが湧くような説明が、現場教員には必要と思われる

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 御中

全国連合小学校長会長 大字 弘一郎

『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集団の構築～  
(中間まとめ)(案)に関する意見書

1 多様な専門性を有する質の高い教師の養成について

① 高等学校段階からの養成について

中間まとめ(案)に示されているように、教師に求められる資質能力については、平成29年3月に策定された「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」、令和3年1月26日の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～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～』が示した教師像など、日々変化しており、時代とともに、求められる資質能力も具体化され、高度化している。

さらには、『多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成するためには、養成・採用・研修を通じて、教師一人一人の「強みや専門性」を高めるが必要である。この「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、心理、福祉、社会教育、語学力やグローバル感覚なども含まれる。』とあるが、こうした「強みや専門性」を身に付けるには、大学での4年間では限界がある。

実際に、現在、自治体によっては、府県立高等学校に「教職コース」を設置し、そのコースを選択した生徒は教員養成系の大学へ推薦入学ができるなど、高校生の段階から7年間かけて教師を養成する制度が構築されている。

「教育実習」等の在り方の見直しについても提言されているが、「令和の日本型学校教育」の実現に向けて、理論と実践を往還させた省察力による学びを実現することで、学生の「授業観・学習観」の転換を図るには、3～4週間の教育実習では限界がある。「学校体験活動」や「ボランティア活動」等活用するならば、なおさら時間をかけて育成することが望ましい。

国においては、各大学における理論と実践の往還を重視した教職課程への転換や教職実践演習の充実を促進するとともに、教員養成課程の大学接続を配慮した高校生からの育成等、革新的な提案も必要である。

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」の活用の早期実現

中間まとめ(案)にあるように、特別支援教育を受ける児童生徒数はほぼ倍増となるなど、学校教育の現場において特別支援教育の充実が大きな課題となっているところであり、教師を志す学生の現場体験の機会を充実させていく中で特別支援教育に関わる機会を適切に組み込んでいくことが重要である。

このためには、教職課程における教育実習・学校体験活動や「介護等の体験」において、特別支援学校や特別支援学級、通級指導教室での活動機会を設け、教職科目の「特別の支援を必要とする児童等に対する理解」と関連付けながら学生の理解を深める等の取組・工夫を行うとともに、地域の小・中学校において多くの障害のある児童生徒が学んでいる現状も踏まえ、特別支援学校のほか、特別支援学級等での体験機会を積極的に設けていくことは、ぜひとも早期に実現してほしい。



### ③ 特別免許状に関する運用の見直し

中間まとめ（案）でも、「特別免許状に関しては、特定の学校種（高等学校）や教科（外国語や看護）に偏っているとの指摘もある。」と述べられているとおり、現行の制度のままでは、小・中学校での活用は難しいと考えている。

現在、教育学部を卒業し教師を目指していた学生ですら、多様な子どもたちや保護者に苦慮し、追い込まれるケースがある中で、小学校においては、特別な加配措置がされるのであればよいが、教職員定数内で活用することはイメージしにくい。中学校においても、特定の教科に関して会計年度任用職員のような立場なら可能であるかもしれないが、現実問題として活用は難しいと考える。

## 2 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

### ① 「教師不足」の現状への対応

中間まとめ（案）にあるとおり、いわゆる「教師不足」（以下、単に「教師不足」という。）が生じていることは、私ども全国連合小学校長会（以下、「全連小」という。）としても、義務教育の根幹を揺るがす大きな課題であると捉え、危機感をもっている。臨時的任用教員等の講師の不足、産休・育休取得者数の見込み以上の増加に加え、現在では採用選考の倍率の低下から「正規教員」ですら不足している自治体も出ている。

「教師不足」の解決を図り、児童生徒等の充実した学びを保障し、学校現場が持続的かつ魅力的な組織であり続けるためには、現行の制度抜本的に見直すことが必要不可欠である。

前述した「高等学校からの人材の育成」、後述する「選考スケジュールの見直し」「奨学金制度の在り方」など、具体的かつ大胆な改善が求められる。

さらには、教師という職の魅力を高めるには、給特法の改正を含めた処遇改善や 35 人学級に留まらないさらなる少人数学級の推進等にまで踏み込んだ議論が必要である。

### ② 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

これも中間まとめ（案）にあるとおりである。現在、教員採用選考試験の実施時期は、4～5月に出願、7月に1次試験、8月に2次試験を実施し、10月に合格発表・採用内定を公表し、配置先が決まるのは2～3月である。一方、民間企業において、学生が内々定を獲得する時期、就職活動を終了する時期はますます早期化しているため、不安に思う学生は、教師を目指していても先に企業に就職先を決めてしまうという話を多くの学生から聞かれる。

全連小としても、教員採用選考試験の実施時期の早期化・複線化については、かねてから要望しているところである。各自治体に要望しても、同日に実施する近隣の自治体との兼ね合いから独自の早期化が難しい、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可能性があるといった指摘があるため、国が率先して、任命権者と協議しながら検討を進めていく必要がある。

### ③ 奨学金制度の在り方について

かつて、平成15年度採用者までは、政令に定められた教育又は研究の職に就いたときに奨学金が免除になる「返還特別免除制度」があった。これにより、教員になると優遇措置が受けられるといった非常に大きなメリットがあり、これにより教師を志望した者も多く見られた。

現在、大学の学費等が高騰しており、先に述べたように採用選考時期等の問題から教職の道を諦

め、企業等に早期に就職してしまうケースが見受けられる。優れた人材を確保できるよう、教職に就くことにより奨学金返金の優遇措置を設けるなど、奨学金制度の在り方についても検討してほしい。

### 3 教師を支える環境整備

#### ① 学校における働き方改革の一層の推進について

中間まとめ（案）で指摘されている通り、学校における働き方改革については、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。一方、依然として長時間勤務の教職員も多く、引き続き取組を加速させていく必要がある。いわゆる「ブラック職場」との言葉が世間で広がっているため、教職志望者の動向に影響を与えているとの指摘も、現実の問題として受け止めるべきである。

学校の勤務実態を見ると、週の授業の持ち時数が、多いところでは29コマである。週一日が5時間授業で、残りは6時間授業というのが現実である。具体的には、8時30分から15時30分までは授業があり、休憩時間等を除くと、勤務時間内に研修や教材研究等を行う時間は実質30分程度しか確保できない。そこに会議等が入れば、こうした時間は皆無となり、時間外に行わざるを得ないのが実情である。

教育委員会や校長等の管理職が、それぞれの立場で、その権限と責任に基づき、勤務時間管理の徹底や学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化などに積極的に取り組むだけでは限界がある。

文部科学省においては、次期学習指導要領の改訂の時期を鑑み、早めに、学校における各教科の指導内容及び指導時数の削減に取り組む必要があることを、全連小としては強く要望するものである。

また、文部科学省では、6年ぶりとなる教員勤務実態調査を実施しているが、その結果も公表する時期を含めて、世間からのいわゆる「ブラック職場」と言われる風評を払拭し、中間まとめ（案）にある通り、学校における“真の”働き方改革の実現や教職の魅力を発信することで、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りをもって働くことができるよう、国が率先して環境等の整備を進めていくことを強く要望する。

さらには、働き方改革を推進し、教師自身が誇りをもって働くには、モチベーションを向上し、それを維持していくことも大切である。優れた実践をしている教師も多く存在しているため、「優れた教育実績を持つ教員への懸賞と優遇措置」を新設するなど、教師の意欲向上のための新たな制度の構築を全連小として強く要望する。

加えて、「チームとしての学校」を実現し、教師が研修や教材研究等に専念できるようにするためには、スクール・サポート・スタッフ等の人員の配置拡充を併せて検討することが不可欠である。

#### ② 校長等の管理職の育成及び求められる資質・能力の明確化について

校長に求められる基本的な役割、教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められるのは、中間まとめ（案）にあるとおりである。

また、校長のマネジメント、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成長を促すべき存在である。

このため、校長が自らの学びを進めていくことも重要である。全連小が校長に実施した調査では、「今日的な教育課題解決のための研修」を重要だと考えている校長が、約66%であることから、研修の重要性が伺える。

しかしながら、コロナウイルス感染症対策に万全を期すとともに、学校行事を含めた教育活動の推進、ICT教育の充実や主体的・対話的で深い学びを重視した授業改善への取組など、求められる役割は大きく、加えて地域や保護者からの様々な声に対応している現状を鑑み、疲弊している校長も少なくない。

このような現状において、校長の責任や役割を明確にするだけでなく、校長としての権限や処遇改善を併せて検討していかなければ、校長を希望する優秀な人材が減少することが予想される。また、上記のような対応に日々追われており、現実問題として、研修の時間の確保をどのようにしていくのかも検討していかなければ、中間まとめ（案）における提言が「画餅に終わる」可能性がある。

### ③ 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿（教員研修）について

全連小では、教育公務員特例法に示されている「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」に関して教職に就く者として重要な事項と捉えている。

今後の研修の在り方として中間まとめ（案）に示されているとおり、およそ教師として共通に求められる内容を一律に修得させるというのではなく、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが必然的に求められる。また、知識技能の修得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくためには、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。

このような教師の学びを効果的に進めるには、何と言っても「勤務時間内での研修の時間の確保」である。先に述べたように、現行の時程では、勤務時間内に研修時間を確保することが難しい。免許法等の改正法の付帯決議でも「研修は、正規の勤務時間内に実施され」となっていることから、制度設計する上で、勤務時間内の研修時間の確保は、外すことができない重要な視点である。

一方、教師の研修には、大きく分けて三つの研修がある。一つは、教師自身が自己の資質向上を図るために取り組む自己研修、二つ目は勤務校で行う校内研修、三つ目は、県教委等が行う集合研修である。

教師自身が自己の資質向上を図るため研修を進める上で、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考えられると中間まとめ（案）で示されている。現状、小学校においては、各校で自校の教育課題等から研究主題を定め、授業研究を中心にして研究に取り組んでいる。校内研修を充実させ、自校の教育課題の解決を図るとともに所属教員の授業力をはじめとして実践的指導力を高めるようにしている。

また、教育委員会がその活動を承認している地区ごとの教育研究会がある。その地区の教員が自己の関心のある教科等の研究部会に所属し教科研究に取り組むものであり、その研究成果はその地域の教員の資質向上に大きな働きをしている。このような研修についても、中間まとめ（案）にあるとおり、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことに有益な研修となっているため、研修履歴に反映させる制度設計にしてもらいたい。

※『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～「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）に対する意見等

## 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

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

■「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」が改正され、「教師に共通的に求められる資質能力」は、①教師に必要な素養、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と整理された。今後、教職に就く人が身に付けてはならないことは多岐にわたるが、教師として最も大切なものは「教職に必要な素養（豊かな人間性、使命感、責任感、教育的愛情、人権意識、倫理観、社会性等）」であると考えます。

●教職に就いてからも資質向上を図ることとなるが、学校体験活動など、教職に就くまでの期間においても学校現場との積極的な連携等を通じた醸成が重要であると考えます。（p.28）

■「教師に共通的に求められる資質能力」の「⑤ICTや情報・教育データの利活用」については、令和4年度から教職課程での科目の必修化が行われたが、令和答申にある「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」を実現するには、ICTは不可欠である。

●学校現場における即戦力になること、情報担当者と共に核となってICTを活用した教育方法を広めることなどを期待したい。そのためには、大学や大学院在学中の学びの環境が重要である。教職課程を設置する各大学における「自己点検評価」による確認は必須であるが、確認後、資質能力を身に付けることが十分にできていない際の改善についてまで言及する必要がある。（p.28）

### (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

■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、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ことには賛成である。

●学校現場の負担が増加することも想定される。しかしながら、「一般大学・学部における大学4年前期の実施という現在のスケジュールが民間企業の就職活動の早期化に対応していないこと」、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（第8回）で示された「教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査（浜銀総合研究所）」において、「大学卒業後に学校教員以外を志望している者のうち約5割の者が、教職志望度が向上したと回答していること」から、教職への意欲のある学生等の確保を優先すべきである。そのためには、2～4週間のまとまった期間での教育実習の早期実施、毎週〇曜日を一定期間というフレキシブルな形式などにも学校が対応することで教職を目指す人材を増やすことができると考える。（p.29）

●養成段階における「学校体験活動」を一層重要視し、現在、一部において代替可能となっている「学校体験活動」の積極的な単位認定を進めていただきたい。現在、部活動指導員、部活動外部指導者、スクール・サポート・スタッフ、ICT支援員など、多様な人が教育に関わっている状況にあり、そのような環境で体験活動を通じて学ぶことも大きい。また、学校体験活動日を明確に位置付けることで、学校の人手不足と学生の実習が同時に実現できるのではないかと。（p.30）

## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

### (1) 教職課程における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

■教師としての「強みや専門性」を学生のうちに身に付けるために、教職課程に位置付けられた科目以外の科目の履修等を行うことで教職課程の履修を断念せざるを得ない状況が生じるのは、「多様な専門性を有する教職員集団の構築」という観点から大きなマイナスである。そのため、最短2年間で取得できる二種免許状を念頭においた教職課程の特例的な開設には賛成である。

●「教員免許状（一種）を最短2年間で取得できる教職課程を特例的に設ける」と誤解が生じることが心配である。中間まとめ（案）では「四年制大学」とあり、「強みや専門性を身につける活動との両立」が前提にあることが確実に伝わるようにしてほしい。（p.32）

#### ※中間まとめ（案）に記載の無い内容についての意見

◇教科によっては免許が取得できる大学が少ない状況もある。そのため、在籍する大学には設定されていない科目を他大学で履修し、免許取得に必要な単位とすることができるといふ、大学間の連携による単位交換制度は導入できないか。

◇学校現場では、臨時的任用教員等を確保することができず、充足していない教科の履修遅れや履修漏れが生じている。このことへの対応として、例えば、総合大学の経済学部であれば中学校教諭免許「社会」を取得するのが一般的であるが、経済学部に籍を置きながら、「国語」や「数学」等の他教科の免許取得のために必要な科目も本人の意思で取得できるといふ、教員免許状の取得教科の拡大を図ることはできないか。これにより、大学入学後にも進路選択の幅が広がり、教員不足の解消の一助にもなるのではないか。

### (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

#### ①. 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

■民間企業の就職活動が早期化している状況を踏まえ、教員採用選考試験のスケジュールの早期化や複線化について検討することには賛成である。

●民間企業の内々解禁日である6月1日よりも相当早く就職活動を終了している学生が、教員免許を取得するためだけに教育実習を行うこともある。教職を目指しているかどうかで、教育実習生を受け入れる学校や指導教員もモチベーションは異なる。また、少しでも早く安定した就職先を決めたいという学生も多くいると考えられることから、現在の実施時期では民間企業と競争できない状況にある。各自治体だけでは解決困難な問題であり、国と任命権者の協議による課題解決に期待したい。（p.33）

#### ②. 多面的な採用選考

■民間企業等の勤務経験者に対する面接を中心とした特別な選考の拡充は、現在教職に就いていない人の教職への入職を促進する方策としてはよいと考える。

●強みや専門性を有した教師の採用、民間企業等の勤務経験者に対する面接を中心とした特別な選考の拡充については、子供との対応が苦手であれば「強みや専門性」「民間企業での経験」を活かすことは困難である。そのため、初めから正規採用でなく任期付き職員とし、適性が認められた場合に正式採用とする形が望ましい。（p.34）

●教員免許を保有しているが現在教職に就いていない人が「現在の職（生活）」から「教職」へと大きく舵を切るには、円滑に入職するための支援はもちろんのこと、学校現場の大幅な環境改善や処遇面でのメリットが無ければ決断は困難であると考えられる。そのため、教職への入職を促進するに当たっては、学校現場の大幅な環境改善（働き方改革の推進）等が必須であることについて言及する必要がある。（p.34）

### (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

#### ①.特別免許状に関する運用の見直し

■優れた知識や経験等を有する社会人を教職に迎え入れる制度として、特別免許状があることはよいと考える。また、教員不足という状況にもあるために有効な活用が必要と考えるが、採用に当たっては慎重であるべきである。

●教員不足にある中で有効な方法ではあるが、「教師に共通的に求められる資質能力」にある「教師に必要な素養」を持っているかどうかは、過去の実績だけでは判断できない。また、発達段階によっても求められる教師としての資質能力に重要度に差があると考えられる。そのため、授与件数が他の免許と比較して低水準であること、特定の学校種や教科に偏っている状況などから、一概に課題とするのは如何かと考える。(p.35)

### (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

■「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」が改正され、「校長に求められる基本的な役割」を果たす上で求められる資質能力として、「アセスメント能力」と「ファシリテーション能力」が加わった。また、これからの時代に必要な教師の学びを実現する「新たな研修システム」では、教師と対話をしながら、計画的・効果的な研修の受講を奨励し、「令和の日本型学校教育」の推進に向けた原動力となる教師を育成することも管理職としての大きな役割となる。このような中、教育管理職志望者が減少している状況は、来年度から始まる地方公務員の定年年齢の順次引き上げにより、一層進むことが危惧される。

●学校管理職に対する研修だけでなく、役職定年制の導入への対応も重要と考える。教員志望者の減少と同時に管理職志望者の減少も危惧される中、弁護士、医師、大学教授と同様、資格(免許)を有する職業であることから、管理職を含む教員のキャリアステージについても記載されるとよいと考える。(p.37)

#### ※中間まとめ(案)に記載の無い内容についての意見

◇新規に採用された教員について、1年間は定数外として授業時数も極端に少なくし、実地研修期間扱いとすることで、ミスマッチや精神的な理由での休職者も減少させることができるのではないかと考える。また、休職等により欠員状態となった学校への一時的な配置も可能とすれば、授業等ができない状況も生じない。

◇講師を一定期間継続することで正規採用になるという道を保障することで、不安定な立場での雇用状態を回避することができる。実際、先に内定となった職場への就職を決めることは多く、特に雇用的にも経済的にも不安定な講師を長期間にわたって継続することへの不安は大きいので、このような方策を盛り込むことも教員不足の対策となる。

## 3. 教員免許の在り方

### (2) 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方

■小中一貫教育校や義務教育学校が増加するなど、義務教育9年間を見通した教育の重要性は増していると考えられる。そのような中、小学校教諭と中学校教諭の両方の免許状を保有することは有益であるが、これにより学生が2つの教職課程に取り組むことは現実的でない。

●今回の中間まとめ(案)で示された「四年制大学においても、最短2年間で免許状取得に必要な基礎資格・単位を得られる二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の創設」などの方策を推進し、より一層円滑に他の学校種の免許状を取得しやすくすることを望む。(p.40)

## 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

### (5) 教員就職率の向上

■「教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査（浜銀総合研究所）」において、教員免許の取得が卒業要件になっているかどうかにかかわらず、「卒業後に教員になる者の多くが、大学入学前に教職課程を履修することを決めている。」「中学校・高等学校等の免許状取得予定者の多くが、教職を目指した時期は中学校・高等学校の頃と回答している。」が明らかになっている。

●教員志望の高い学生の入学という観点では、教員養成大学の努力や工夫も大切であるが、そこに至るまでの中学校や高等学校段階での経験や教師との出会いが大きい。学生が児童・生徒の頃に、どのような教師に出会ったのか、どのような学校生活であったのかが教職への魅力の大きさに繋がっており、教員志望者を増やせるかどうかは、今の教師の取組と姿に掛かっていることが前提であることをメッセージとして出すことが大切である。(p.45)

## 5. 教師を支える環境整備

### (2) 多様な働き方など教師を支える環境整備

#### ②. 学校における働き方改革の一層の推進

■令和4年度採用の公立学校教員の採用倍率は、受験者の減少に歯止めがかからず、小学校は2.5倍と3年連続で過去最低を更新するとともに、高校は5.4倍で過去2番目、中学校は4.7倍で過去3番目に低かった。3月から4月に掛けて日本若者協議会が教員志望の高校生・大学生・大学院生211人を対象に行った調査では、「教員志望の学生が減っている理由」として、94%の人が「長時間労働と過酷な労働環境」を、77%が「部活動顧問など本業以外の業務が多い」を選択している。就職先を選ぶ際の重要な要素は「ワーク・ライフ・バランス」である。

●「学校における働き方改革の一層の推進」があつて初めて「質の高い教職員集団の構築」に繋がるのではないか。その割には、中間まとめ(案)に記載されている内容が少なく、弱い。何より「教師という仕事は素晴らしい仕事である」ということを伝えるとともに、国として「働き方改革」を強力に進めるメッセージが様々な場面で伝わるのが「ブラック」という言葉を払拭し、多くの学生等が教職を目指すことに繋がるのではないか。

●「教師不足」が社会問題となり、教職の魅力向上が求められているが、小・中学生が教職を志すのは、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からである。しかしながら、現状は、子供たちに寄り添ったり、話を聞いたりする時間さえなく業務に追われている。忙しくて疲弊している教師の姿を目の前にしては、「教師になりたい」という思いをもつことはない。授業だけが教師の仕事ではないし、勤務時間内での業務遂行を目指すのであれば、学習指導要領に定められた各教科の指導内容の精選、教職員定数の見直し、授業の持ち時数の軽減を実施するべきである。

#### ※中間まとめ(案)に記載の無い内容についての意見

◇過当たりの授業時数が少ない教科の教員配置を考える必要がある。少子化が進む中、学級数の少ない小規模校では1教科1名の教員配置が難しい。また、小規模校が増加しても統廃合が進まない地域もある。そのため、美術、音楽、技術・家庭については、免許外や臨時免許、非常勤講師での対応が常態化していることから、既に兼務発令による複数校への配置を行っている自治体の取組等を参考にして推進する必要がある。

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会  
基本問題小委員会におけるヒアリング資料

- 1 「(2) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成 (p. 23)」について
  - ・学校を取り巻くあらゆる課題に対応するための教職員集団の多様化については、総論としては賛成である。
  - ・まず、多様な人材を確保するためには、人材の数を増やすための方策を講じ、資格取得や予算措置などの支援が必要である。
  - ・また、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインの指針では、教師に共通的に求められる資質能力が、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つの柱で再整理されている。(p. 20)
  - ・教師に共通して求められる資質能力は、正規教員に限定されたものではなく、臨時的任用教員や非常勤講師をはじめ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動指導員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員、特別支援教育支援員、教員業務支援員など、学校に関わる多様な人材にも共通して求められるものがある。
  - ・そうした資質能力を定義し、**多様な人材の質や量を担保するための仕組みが必要ではないか。**
  
- 2 「(3) 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 (p. 24)」について
  - ・多様な教職志望者へ対応するため、教職課程の柔軟性を高めることには同意である。
  - ・一般大学においては、近年、教職課程を廃止する大学などが出ている。一例として、愛知県においては、これまで、普通教科では数学と理科の教員を多数輩出してきた、名古屋大学工学部と名古屋工業大学がともに教職課程を廃止した。また、名古屋大学経済学部では、中学校の社会の免許状の取得ができなくなり、経済学科では高校・公民、経営学科では高校・商業の免許状しか取得できなくなっているとの声が上がっている。高校公民の教員採用選考では、中学の免許が必要であるケースもあり、採用試験の受験ができないケースも生じている。 ・
  - ・大学が「単位の実質化」を進める中で、教職課程を置かなくなっている状況も窺えるが、教職課程の数が増えるような施策を講じるとともに、教職課程の柔軟性を高めることが**安易な免許取得と教職志望者の質の低下に繋がらないようにする必要がある。**
  
- 3 「(3) 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 (p. 34)」について
  - ・特別免許状の活用については総論としては賛成である。推進のためには、特別免許授与の数値目標（授与件数の1割を目指す等）まで踏み込んでもよいと考える。
  - ・特別免許授与に消極的になる理由のひとつは、終身雇用前提の任用形態があるとののではないか。私学においては、単年度雇用で数年 ALT を雇い、適性を見極めたうえで、特別免許状を申請す



る例もある。

- ・一方で、これまで実施されてきた「教員免許更新制」においては、普通免許状と同等の手続きが求められてきており、特別免許所持者にも「教師に共通して求められる資質能力」が求められていると理解される。
- ・教職課程を経て取得する普通免許状との同等性を過剰に重視することはないが、1でも述べたように、**教師に共通して求められる資質能力は担保されるべき**と考える。

4 「(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(p. 36)」について

- ・今後一層役割が大きくなる校長自身の学びを支援することが重要であることには同意である。
- ・**校長会等による自主的な研究・協議などが一層促進されるよう、本協会としても取り組みたい。**

5 「(3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換(p. 29)」について

- ・「教育実習」等の在り方の見直しについては、受け入れ側の学校の事情にも十分配慮願いたい。
- ・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、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事情は理解できる。
- ・現状では、年間の中で2～3週間に限定して受け入れている教育実習が、「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」などで混在した場合、受け入れ側の学校は年間を通じて教育実習生との関わりが求められるなど、過度な負担となることが予想される。
- ・また、教育実習生の低年齢化は、生徒との年齢がより近いことで、教員としての立場を律することが難しくなることも心配される。大学が教育実習生の質を保証できるのかも心配である。
- ・受け入れ側の学校は、多忙な学校業務の中で、次代の教員を育成することに無償・善意で協力しているのが実情であり、**受け入れ側の学校の負担を増大させることのないようお願いしたい。**

6 「(1) 学びの振り返りを支援する仕組みの構築(p. 47)」について

- ・教師の資質能力の向上に関する指導助言等を行う仕組みが必要であることは理解できる。
- ・「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」が実現するよう、**教員の自主性を尊重されるよう工夫されたい。**また、教員が主体的に活動する研究団体等への支援もお願いしたい。
- ・校長等による研修履歴の記録・管理や指導・助言等が、校長の過度の負担とならないよう配慮願いたい。

7 「(2) 多様な働き方など教師を支える環境整備(p. 48)」について

- ・公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（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ことには同意である。
- ・一方で、処遇面や働き方改革に矮小化されることなく、かつてそうであったように、**「教員」が社会から尊敬され、多くの子供たちがあこがれる職業になるような施策を講じる必要があるのではないか。**

令和4年10月13日

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会中間まとめ  
に係る意見

全国特別支援学校長会

特別支援学校は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的障害、病弱・身体虚弱のいわゆる5障害等がある児童生徒を対象とする学校で、各学校の児童生徒数や教職員数、状況など極めて幅のひろい学校である。このことを踏まえて、特別支援学校に共通する課題等について意見を述べる。

**【教師不足について】**

特別支援学校における教師不足は、深刻な課題となっている。新学期4月当初から定数の教員が配置されない学校もある。また、年度途中の産休・育休や病気休暇等の後補充の臨時的任用教員の配置が困難な場合も非常に多い。こうした教師不足の解決は急務である。

第I部 総論

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

**【特別支援学校教諭免許状コアカリキュラムの策定】**

特別支援学校教諭免許状の修得に当たって必要となる内容が、特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム整理され、各教員養成大学で実施されることは、特別支援学校の教員の専門性の向上や、全国の各特別支援学校の指導内容や水準を等しく向上させるため、極めて重要であると考え。今後は、各教員養成大学における確実な実施を目指していただきたい。

4. 今後の改革の方向性

養成段階の「理論と実践の往還」は、特別支援学校においては、特段重要であると考え。例えば、理論においては、障害特性等に関する理解や障害のある児童生徒の心と体の成長に関する理解等は、特別支援学校では、不可欠な観点となる。実践においては、特別支援学校の教育課程は、準ずる教育課程、知的障害の教育課程、自立活動を主とする教育課程と幅があるうえ、合わせた指導など、特別支援学校独自の指導もあるため、具体的な学校の教育課程や指導内容やその在り方の理解が必要である。

このため、研究者教員と実務家教員などが連携して、学校の実情を踏まえた教員養成を進めていただきたい。

## 第Ⅱ部 各論

### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

#### (3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

##### 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

教師を志す学生の現場体験の機会を充実させていく中で特別支援教育に関わる機会とし「介護等の体験」は、大切な取り組みであるが、特別支援学校が受け入れる学生の人数は、200名を超える学校もある。小中学校における特別支援学級等も選択できることで、学生の体験場所の分散にもつながると言えるが、やはり、特別支援学校の担う部分は多いと考える。こうした多くの学生を受け入れる特別支援学校にとって、充実した「介護等の体験」の実施のためには、大学における事前指導・事後指導が極めて重要である。学生の体験中のマナー等の指導も含めて、大学等でしっかりと指導をしていただきたい。

### 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

#### (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

##### ①. 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

教員不足の解消のため、また、優れた人材の確保のため、教員採用選考試験の早期化等は、極めて有効であると考えられる。特別支援学校の教員を目指していた学生においても、教員採用選考試験の前に、民間企業への内々定等決まり、教員使用選考を受験しない学生が多くなっているとも聞く。教育採用選考支援の早期化等は、速やかに検討をすすめていただきたい。

#### (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

高度理系人材や英語のネイティブ教員、ICTのスペシャリスト、スポーツで優秀な活動実績を有する者等を対象とした採用選考試験の実施が事例として明記されている。特別支援学校では、看護師、理学療法士、作業療法士、心理士など、多様な学校内外の専門家と連携した指導が重要な取り組みとされている。また、特別な教育課程における自立活動は、こうした専門領域と密接に関係する指導領域であるため、例えば、こうした資格を有しているものの積極的な採用も検討してほしい。

### 3. 教員免許の在り方

#### (1) 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築として、学校管理職等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師の資質向上のための環境づくりが示されているが、特別支援学校の場合は、教職員数200名前後の学校が複数ある。複数の教頭・副校長を含めて4名の管理職が配置されている学校もあるが、管理職一人が、教師の職務に関する人事考課に関する面談等、異動に関する面談等をするにも多くの時間を要している。その面談等に加えて研修等に関する対話の実施は、過剰な管理職の負担になり、対話の趣旨である丁寧な教師の育成にならないことも

危惧される。研修における対話は、管理職に限定せず、例えば主幹教諭、主任教諭などの活用も含む、多層的な対話の在り方の構築が必要である。

#### 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

##### (3) 教育委員会と大学との連携強化の促進

「教師不足」の解消に向け、教職の魅力向上は重要であると考え。特段、障害のある幼児児童生徒に携わる教師を志す学生を増やすことが必要である。そのためには、特別支援教育の魅力について、教員養成大学等で、しっかりと取り組んでいただきたいともに、教育委員会の特別支援教育に携わる教師の積極的な採用の方策の構築が必要である。

#### 5. 教師を支える環境整備

○「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（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。」と明記されたこと極めて重要であると評価している。「教師不足」の解消のためには、教職の魅力向上に加え、教師の待遇の改善は不可欠であると考え。是非とも速やかな検討を進めていただきたい。

○特別支援学校に限らず、現在の学校は教師のメンタルヘルスケアが、重要な課題になっている。教師の超過勤務の課題だけでなく、児童生徒の指導や保護者対応などにおいて、悩み等を抱える教師が多い。時には、病気休暇等を取得せざるを得ない場合もあり、どこの学校でも、こうした対応に課題を持っていると考える。

学校だけでなく、教育委員会や他の組織を活用した十分は教師のメンタルヘルスケアの体制構築が必要ではないかと考える。

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」が学校現場で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経験し、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ただきたい。

### (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）の登用をすすめるとしている点について、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いつそう激化しています。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

## 中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会「中間まとめ(案)」 に対する意見

日本高等学校教職員組合

### 第Ⅱ部 各論

#### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

##### (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

○教育実習に関しては、抜本的な見直しが必要だと考える。従来型の3~4週間の1回では学校のことを理解できない。実習校を1校に指定し、その学校で短期間(3日間など)を複数回繰り返し、年間を通して実習ができるような仕組み作りが大切である。その際、4年次だけでなく3年次からでも実施できるようにすることや、学生の母校など遠隔地の学校での実習では移動の負担が大きいため、大学の近隣の学校における実習先の確保や連携など促進されたい。

○「学校体験活動」に関しては、全国的に普及するよう環境整備を図られたい。また、地元教育委員会との連携を進め、学校が実施する公開授業や研究授業等にも学生が参加可能とすることも学校を理解する上で効果的だと考える。

#### 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

##### (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

###### ①. 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

○採用試験のスケジュールに関して、実施時期の早期化・複線化については自治体によって大きなズレが生じないように留意しながら、早急に図られたい。その際、学生の過度な負担とならないような(例えば、教育実習を行う時期に実施しないなど)スケジュール設計を構築されたい。

##### (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

○管理職においては、これまで以上にマネジメント能力が求められ、業務量も増加傾向にある。研修機会の確保や業務マネジメントを確立するためにも、副校長の必置及び複数教頭配置を求める。また、行政職や民間からマネジメント能力の高い人材を管理職の一人に置くなど、幅広い人材の活用も学校運営の向上に必要である。加えて、管理職においても、教師と同様に研修履歴の記録は有効であると考えられる。

#### 3. 教員免許の在り方

##### (1) 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

○研修履歴の記録においては、全国統一とし、マイナンバーと紐付ける方式等を取り、全国どの学校で勤務しても、今までの研修履歴の閲覧が可能となるようにされたい。記録方法にあたっては、選択型を基本とし、記録の負担軽減を図られたい。

## 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

○研修成果の確認においては、教師の負担増にならないよう工夫が必要である。例えば、研修履歴システムに紐づけたeポートフォリオのような簡素的（備忘録程度）なものを作成できるようにしておき、利活用するなどが考えられる。また、必要に応じて、研修資料（データ）をアップロードできるようなもの、もしくは該当のWebサイトにアクセスできるようなものがあると、振り返りを行う際には非常に有効である。

### (2) 多様な働き方など教師を支える環境整備

#### ② 学校における働き方改革の一層の推進

○教師に求められる能力及び業務は増加の一途をたどっている。新たに求めることを加えるのであれば、教師が担う必要のない業務を、外部人材の導入等により削減する必要性についても強調すべきである。

○働き方改革の推進においては、「教職員定数（教育職）の改善」が必要不可欠である。また、給特法についても勤務実態を反映したものとなるよう改善を求める。

中央教育審議会

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 御中

全国教育管理職員団体協議会  
会長 富嶋 修『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」の  
中間まとめに係るヒアリングへの意見

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会の中間まとめ(案)について下記のとおり意見を表明します。

## 記

## 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- ◆「学びを最大限に引き出す」教師の姿、「主体的な学びを支援する伴走者」としての教師の姿は、大いに求められるが、これらは、技術的な面よりもむしろ感覚的な面が強く影響する。こういう感覚的なことを身につけるのは学校現場での実践や経験に頼るところが大きいのではないか。
- ◆教師自身が志気を高め、誇りをもって働く姿を見て、多くの子どもたちが、「将来、自分も教師になりたい」と夢や希望を描いてほしい。そのためにも、「働き方改革」は喫緊の課題である。
- ◆選考試験の成績優秀者が、一人前の教師として務まるとは限らない。やはり、幅広い人間性や多様性、状況に対する適応力が問われるのではないか。
- ◆多様な人材を確保するためには、教職の魅力や使命等を肯定的に評価する社会的風潮を喚起し、教職の社会的地位向上を図る手立てを講じなければならない。また、勤務の実態に見合った諸手当の拡充等、処遇改善をもってこそ教師の士気向上に繋がる。反面、処遇改善等がなされないなら、現有の実践力を持った教師集団すら失う可能性もあることを憂慮する。

## 2. 子供たちの多様化と社会の変化

- ◆子供たちの多様性や社会の急激な変化に対応するためには、少人数学級や高学年教科担任制の実現が急務である。そのための人的配置や予算の増額が必要である。これは、「教師不足」問題の解決にもつながるものと考える。
- ◆特別支援教育やギフテッド等「個別最適な学び」を実践するためには、教師に高い資質・能力が求められるのは当然である。しかしながら、長時間労働等の明白な改善が見られない学校環境では優秀な教師を採用する以前に、教員採用試験を「ブラック」職種として避けられてしまうのは必然の結果ではないか。教育労働環境の抜本的改善が「教師不足」解消の最も効果的な手立てである。

## 3. 教師の養成・免許・採用・研修に関する制度及び実態

## ① (養成)

- ◆教員養成系の大学や学部の教職課程を魅力的なものにすることが必要となる。教育実習時期を前倒し、民間企業の就職活動や教員採用試験の準備期間が確保されるように配慮し教員就職率を高めたい。
- ◆小中学校両方の教員免許取得者を確保するために、小学校の教職課程を有する私立大学を都市部だけでなく地方にも増やす必要がある。

## ② (免許)

- ◆小・中学校に勤務しながら、交流による実習と研修で他校種の教員免許が取得できる制度が必要である。
- ◆小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進がはかれることにより、解決される課題もある。勤務しながら一定数の単位を取得することは負担が大きいため、例えば、中学校免許しかない教員も、小学校に一定年限（3年程度）勤務したら小学校免許が取得できるようにするのも一方策である。

## ③ (採用)

- ◆採用倍率の低下は、教員の質の劣化に直結する。採用試験時期の前倒し等を行い、民間企業に優秀な人材が流出してしまわないようにしなければならない。
- ◆文科省や核教育委員会において教員採用試験の選考制度の工夫・改善を図り、全部或いは一部で全国

共通問題を導入し一定の水準を確保するとともに、面接・討議等を重視すること等々により教師として相応しい人材を採用することが必要である。

#### ④（研修）

◆研修で育成されるのは、主に教育知識と授業技術である。教師が向き合う様々な児童生徒を理解することや児童生徒に対する関わり方、保護者対応等は、教師の感性や「人間力」に依るところが大きい。学校現場における実際の事例を踏まえて学ぶケーススタディーを導入した研修を深める必要がある。

### 4. 今後の改革の方向性

#### ①新たな教師像と教師に求められる資質

◆多様化する児童生徒の個性と保護者からの要望に対応するために状況に応じた判断と決断ができる人材が求められる。また、独善に陥らないために協働できるコミュニケーション能力が必須である。

#### ②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の育成

◆「新たな教師の学びの姿」の実現は当然であり、ICT活用能力は必須であるが、従来の板書活用型授業をも軽視することなく教員集団が認め合い、デジタルと人間的技能の活用というハイブリット型の教育実践も進めて、子供たちに安心感を与えながら、「令和の日本型学校教育」の学びに向かう力を育成することが必要である。

#### ③教員免許の在り方

◆一定増加が予想される義務教育学校に対応するために、小中学校両免許併有が必要である。教員養成課程から抜本的に改革し、「義務教育教員免許」を発行する時期ではないか。

#### ④教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

◆教職を目指す大学生の現場体験の時間をさらに増やす。学習支援、配慮を要する児童・生徒の指導補助、不登校対応補助など、実際に学校現場で体験すれば教職に就く際に有効な学びとなる。

◆教職大学院修了者を増やす必要がある。研究者の資質を備える教員を育成することは、予測不能な社会変化に対応できる仮説設定のアプローチと探究心を学校文化に根付かせる有効な手段である。そのためには、教職大学院修了者に対する処遇面での優遇措置の実施を要する。

#### ⑤教師を支える環境整備

◆「ブラック」と揶揄される学校現場の環境では、教師（講師）は集まらない。処遇・待遇を改善し、魅力ある職となつてこそ、学生は勿論、民間企業からも経験を積んだ有為な人材の流入を期待できる。

◆学校における働き方改革を進めるには、何よりも教員を増やさなければならない。最も必要とされる教員の一つが小学校高学年の理科と外国語科の専科教員である。専科教員が配置されることにより、教員の活動にゆとりが生じるとともに、理科、外国語科の指導法についても各教員が学ぶことができる。

◆養護教諭の複数配置の拡大を要望する。現在、小学校では児童数 850 名以上の学校に複数配置がされているが、養護教諭不在の際の対応は、副校長・教頭が行うことが多く配置基準の見直しが必要ではないか。副校長・教頭の働き方改革推進の意味でも、複数配置の拡大が必要だ。

◆教職に就いた学生への奨学金について、日本育英会（現日本学生支援機構）が過去に、教職に就く年限による奨学金の返還免除を実施していたことに鑑み、優秀な人材が教師を目指すように奨学金の免除或いは減額する制度を再導入する。

以上

令和4年10月3日

文部科学省総合教育局政策局  
教育政策人材課  
担当者 様

全国市町村教育委員会連合会

<中央教育審議会>

「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) について

◎はじめに

<教師の現状より>

全国の大多数の教員は、教師という職業に高い誇りを持ち、熱い情熱と強い倫理観を持って日々の校務に取り組んでいる。社会常識的には校務の範囲外であると思われる児童生徒や保護者にかかわる要望においても、ほとんどの教員は労を惜しまず、誠心誠意努めている。その熱心な職務に対して感謝と尊敬を強くする保護者が多くいる一方、教員に対して困難な要求や理不尽な圧力をかける保護者も見られ、その対応に疲弊しきってしまう教員も数多くいる。対応の限界を超え、教職を離れる者もいる。また、度々報道される教員による「不祥事」は、全国の50万人を超える教員数からすれば、ごく一部の不適格教員によるものであるが、全ての教員への社会からの厳しい視線として受け止めている。さらには、教職に対して時間外勤務が多い過重な労働のイメージが定着し、近年の教職を志す若者の数の減少にも反映されている。このような現状を鑑みながら、「令和の日本型学校教育」を担う教員を育てていくためには、どのようなことが求められるかについて意見を述べる。

<全体の方向性について>

中央教育審議会諮問(2 文科教第 1022 号)では、「『令和の日本型学校教育』(全ての子供たちの可能性を引き出す教育、Society5.0 時代に対応した教育)は、明治・大正・昭和・平成を通じて構築されてきた学校教育の役割を継承しつつも、その単なる延長線上に位置づけられるものではなく、社会の在り方自体が劇的に変化する中で必要な改革に躊躇なく取り組むことにより実現するものです。」と述べられている。

我が国の学校教育は、これまで、子どもの「知・徳・体」すべてを支える担い手であり、指導の広範性・緻密さは世界でも抜きん出ている。我が国の発展に大きく寄与してきた原動力であったが、同時に、教師の担う業務も諸外国に比べ非常に広範であった。

「令和の日本型学校教育」の目的を実現するためには、これまでのように、新たな取組（例えば、金融教育、法教育などといった数多くの〇〇教育等）をいくつも次々と積み重ねていく取組みではなく、スクラップ&ビルド、大胆に整理すべき制度や業務はスリム化や削減を進めていく必要があると考える。〈諮問〉に書かれた「必要な改革に躊躇なく取り組む」方向性についてはとても勇気づけられる。

#### 1. 「令和の日本型学校教育」に向けた養成―採用―研修の一体化の取組

「中間まとめ」で描かれる教師像〈環境の変化を受け入れ常に学び続け、子供一人一人の学びを最大限引き出し、子どもの伴走者として支え続ける教師〉を実現するためには、キャリアステージ①養成段階の②採用段階③現場研修段階の3段階において、教師像実現に向けた取組が実践されることが不可欠であると考え。

##### (1) 養成段階〈学校現場-大学-任免権者の連携強化〉

どんなに時代や社会が変わろうとも、教師の第一に大切な資質・素養は子供の対する愛情と責任感であろう。「子どもが大好きである。持てる才能をもっと伸ばしてやりたい。」そのような情熱がなければ、どんなに深い専門的知識も高い指導技能も形式的なもので終わり、子どもに伝わることはない。子どもへの愛情は、教室の講義や文献に精通するだけでは高められるものではなく、直接子どもとの深い関わり合いを通じて高められる。また、素養的に子どもへの愛情や責任感が希薄な人は、子どもと触れ合う過程で教職以外の適職を目指すことも必要であろう。

「教職課程」の内容において、学んだ理論を実践で確認し、実践から得たものを理論化する。大学と学校現場の交流を教育実習の限られた期間だけで終わるのではなく、通年を通して交流が行われる形態を工夫する必要があると考える。また、今後、学校教育現場に求められることが多くなる「特別支援教育（特別な配慮や支援を要する子どもへの対応）」「日本語指導教育」「特異な才能を持つものに対応した教育」等の現場経験を早急に設ける必要があろう。できるだけ子どもと直接触れ合い機会や関わり合う機会を多くし、その過程を通じて、「子どもへの愛情や責任感」を根幹に浸透させていくことが重要である。また、こうして養成した人材は将来教師としても有能な人材に成り得る。教職課程を通じて、学校現場においても教師として高い資質を持つと評価されれば、大学を通じて任命権者に学校現場の情報を提供し、積極的に採用できるシステムを構築していくことも必要であると考え。

また、都道府県によっては、臨時的任用教員が学校現場に非常に高い評価を受け、教師として優秀な資質を示すことができ、更に学校長が服務監督権者・任命権者に報告しても、採用に至らない事例も多い。長い期間を通じて、学校現場がその人物の教師としての適性を判断することができており、その評価を任命権者が正當に評価するシステムの構築も必要であると考え。



## (2) 採用段階<養成-採用の情報共有>

教師として優れた資質能力を(使命感や責任感、教育的愛情、専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力、更には ICT の活用能力)を有しているか、あるいは研修等によって身に付けていく能力を有しているかを選考していくわけであるが、限られた選考の機会では、見極めることは困難である。上記で述べたように養成段階(学校現場での実践活動)と採用段階をより関連付け、教師の素養の根幹である「子どもへの愛情や責任感」について、採用に向けて学校現場からの情報を活用することも必要であると考え。「養成」「採用」「研修」の一体化を強化することこそ、「令和の日本型学校教育」で必要とされる教師を育成していくことに繋がると考える。

## (3) 研修段階<服務監督賢者・任命権者による将来を見据えた対応>

教師は、「学び続ける者のみが教える資格がある」と言われる。教師にとって「研修」は、自らを向上させるために必須のものである。意義ある研修は、教育実践者としての人格、資質能力、力量を向上させる。日々の実践も研修であるが、ライフステージに応じた、各人の視野と力量を向上させうる研修の場を服務監督賢者・任命権者は十分に用意する必要がある。また、教師も積極的に自己を向上させ、子供たちの教育に役立てる研修に取り組まねばならない。しかしながら、時代は激しく変化し、社会の要請は増大し、学校の役割が拡大していく中で、教師の抱える業務は増加する一方となっている。このため、充実した研修の機会の確保が困難である、また、地域のよっては、経験豊かな優秀な教師の大量退職により、若手教員が日々の実践から学ぶ研修の機会が失われる等の課題も見られる。限られた時間や地域においても、効果的な研修の一つとして、映像により授業を学ぶ研修がある。

教育や技術指導には、「暗黙知」(長年の経験や感覚によるもので、言葉や文字で表しにくいもの)と「形式知」(具体的な指導技術や技能など言葉や文字で伝えやすいもの)がある。教科授業や特別活動、道徳などには、「暗黙知」が多く含まれている。教育委員会の中には、優秀な教員の授業や道徳、子供たちとの触れ合いをライブラリーに記録として残し、研修の一助としているところもある。今、経験豊かな優秀な教員が学校現場から急速に失われており、服務監督賢者・任命権者は、次代の教員に伝える映像等の記録を早急に作成し、研修の一助にする必要がある。また、極めて優秀な教員には、積極的に研究授業を行わせ、その授業を研修させる機会も必要である。

## 2 「令和の日本型学校教育」担う新たな教師像について

教師は、「学び続ける者のみが教える資格がある」と言われる。教師にとって「研修」は、自らを向上させるために必須のものである。意義ある研修は、教育実践者としての人格、資質能力、力量を向上させる。日々の実践も研修であるが、ライフステージに応じた、各人の視野と力量を向上させうる研修の場を服務監督権者や任命権者は十分に用意する必要がある。また、教師も積極的に自己を向上させ、子供たちの教育に役立てる研修に取組まねばならない。しかし、時代は激しく変化し、社会の要請は増大し、学校の役割が拡大していく中で、教師の抱える業務は増加する一方となっている。このため、充実した研修の機会の確保が困難である、また、全国的に経験豊かな優秀な教師の大量定年退職により、若手教員が日々の実践から学ぶ研修の機会が失われる等の課題も見られる。一つの解決策として、効果的な研修として、オンラインの活用やオンデマンド用のコンテンツの充実などの方法も考えられる。

教育や技術指導には、「暗黙知」（長年の経験や感覚によるもので、言葉や文字で表しにくいもの）と「形式知」（具体的な指導技術や技能など言葉や文字で伝えやすいもの）がある。教科授業や特別活動、道徳などには、「暗黙知」が多く含まれている。教育委員会の中には、優秀な教員の授業や道徳、子供たちとの触れ合いをライブラリーに記録として残し、研修の一助としている教育委員会もある。今、経験豊かな優秀な教員が学校現場から急速に減少しつつあり、服務監督権者や任命権者は、次代の教員に伝える映像コンテンツ等の記録を早急に作成し、研修の一助にする。また、極めて優秀な教員には、積極的に研究授業を行い、その授業を若手教員に研修させる機会も必要と考える。

そして、教師自ら専門性を高め、誇りを持って働くように心がけていくことが重要であり、一人一人の学びを最大限引き出すことが大切であると考えます。

## 3 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方について

2020年のコロナウイルス感染拡大に伴い全国で学校が臨時休業になった。その結果、学校と家庭をつなぐオンラインの構築、学校におけるICT環境の整備、教師のデジタル時代への対応能力の育成等が急務であることが明らかになった。一人1台端末等のICT環境の整備は完了しつつあるが、GIGAスクールは、まだ、端緒についたばかりである。今後は、子供たちの多様化に対応できる指導力や学習ソフトやツールの整備、全校児童生徒の同時利用に対応できる校内回線速度の改善が早急に必要であろう。また、今後、台風や豪雨、地震、感染症の発生等、様々な災害時に起こりうる臨時休業においても、すべての子供たちに充実した学習が継続できる教職員集団の体制づくりも必要である。

さらに、データ活用、STEAM、障害者発達支援、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、それぞれの教師が自分の強みを生かした教師集団を作り上げる。あるいは、中学校教師が人事交流として小学校教師になり、専科指導の教科を行うこと。あるいは、教員免許の取得のため、小学校教員養成課程に、専門教科の取得可能なカリキュラムを設置したり、大学等において可能にする制度改革をしたりする。このように、体制を整えつつ、学校においても多様な専門性や背景を持つ人材の活用や外部の人材の活用に工夫を凝らし、質を高める学校経営等が必要であると考えます。

#### 4 教員不足解消に向けて

臨時的任用教員が確保できず、「教師不足」のままスタートしている学校が全国に多々あることがニュースで報じられている。「教師不足」は、児童生徒の学びに支障をきたすだけでなく、進路指導に対する保護者の不信、学級経営破綻の始まり、教師の負担増と教師集団の乱れ、新たな病休者と更なる教師不足等、学校の経営をさらに難しくしている。このような状況下において、教職がいかに魅力ある職業であるかということについて広く認識されていくことが必要である。

まずは、臨時的任用教員を必要とする学校に対して、それを円滑に充足していくことが急務であり、退職教員、離職教員、免許休眠教員等の活用が一つの方策と考える。退職教員、離職教員はこれまでの経験で教職の長時間勤務、生徒指導や保護者対応の困難さを経験しているために二の足を踏んでいる人も多いと聞く。勤務内容の軽減措置、オンライン授業の導入、勤務時間の割り振り変更などを工夫し、臨時的任用教員を引き受けやすい環境づくりの検討が必要であると考えます。また、学校経営にスクラップ&ビルドを大胆に進め、退職教員や離職教員がやりがいと熱意をもって、学校教育に貢献できる体制を構築する。こうした取組が、教師不足の改善策の一つとなるのではないかと考える。

## 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 「中間まとめ（案）」についての中核市教育長会の意見

「令和の日本型学校教育」の実現には、時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師を確保することが必要です。一方で、学校における働き方改革が進められている中、未だに教師の長時間勤務の実態があり、採用倍率の低下や教師不足等、教師を取り巻く環境は厳しい状況にあります。教員養成大学の教員就職率を向上させるとともに、教師の「協働的な学び」を実現させるためにも、以下のとおり学校現場の負担軽減に配慮した養成・採用・研修等の在り方を検討することが重要であると考えます。

### 1 教職生活を通じた「新たな学びの姿」の実現

中間まとめ（案）で示された「新たな教師の学びの姿」を実現するには、教師と任命権者・服務監督権者・学校管理職等との積極的な対話を踏まえながら、任命権者等が提供する学びの機会と、教師自らが主体的に求めていく多様な主体が提供する学びとが相まって、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教師が育っていくことを目指すことは必要だと考えます。

そのためには、教師自身の学び（研修観）の転換を図ることはもとより、対話や自律的な学び、協働的な学びを実現するための時間の確保が必要であり、学校における働き方改革、とりわけ教職員定数の改善が不可欠であると考えます。

### 2 「教育実習」等の在り方の見直し

教育実習は、教職課程の終盤に短期集中型で履修するスタイルが一般的ですが、そのため、教育実習の時期が多くの大学で重複し、学校現場では、一時期に集中して実習生を受け入れざるを得ない状況があります。

また、従来に比して若手教員が増加し、併せて、産休・育休等による臨時的任用講師・育休代替講師も増加する中、実習生の指導を担える人材も限られています。

今後は、短期集中型の履修スタイルから、通年で決まった曜日などに実施するなどの長期の履修スタイルに変更するとともに、学習指導員として学校教育活動の支援を行う学校体験活動のように、実習生だけでなく学校現場にもメリットが生まれる教育実習の在り方を模索する必要があると考えます。

### 3 教員就職率の向上

生産年齢人口が減少していく中であって、優れた人材を教員として確保することは容易ではありません。まずは、教員養成大学・学部において、教員就職率を高めることが必要であると考えます。

そのためには、学校体験活動等で学校現場に寄与する形で経験を重ね、児童生徒や現場の教師との触れ合いを通して、教職の本質や魅力を感じ取ることが重要であると考えます。

教育実習に際しては、その在り方を見直すとともに、教職志望ではない学生が単に単位取得を目的とした実習とならないよう工夫が必要であると考えます。

また、他の職種の採用の内定等を鑑み、教員採用試験を大学3年生時に実施する等、見直しをする必要があると考えます。

#### 4 学びを振り返り支援する仕組みの構築

教員免許更新制の発展的解消とともに、教育公務員特例法の改正により、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質能力の向上に関する指導助言等を行う仕組みが整備されました。

中間まとめ（案）に示されたように、研修履歴の記録及び教師と校長等による対話と奨励をより効果的・効率的に行うためには、研修履歴記録システムを構築することが求められますが、システムの運用に当たっては、履歴の記録・管理が目的となるのではなく、教師自らの専門性を高めていくことに資するためにも、可能な限り簡素な仕組みとし、校長等及び教師の負担を軽減する必要があると考えます。

また、教員の研修権を有する中核市において、教職員支援機構に加えて、都道府県教育委員会との連携を図り、足並みを揃えて取り組んでいくことも重要であると考えます。

#### 5 教員免許更新制の解消を契機とした、失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進

「教師不足」が社会問題となっている中、教員免許更新制の発展的解消により、再任用終了等に合わせて免許更新をせずに免許状を失効した人材を再度学校現場で教師として任用することが一つの解決策になると考えます。

しかし、こうした人材にとって、GIGAスクール構想の下で整備された一人一台の学習用端末を活用した授業を展開することは苦手意識が強く、学校現場に再び立つことを逡巡させる大きな要因となっています。一方で、豊富な教員経験に基づく、児童生徒理解、学習指導、生徒指導の力量は若手教員の育成をはじめ学校教育に寄与するところが大きいことも事実です。

教師に必要な資質能力としてICT活用指導力が挙げられる状況下ではありますが、ベテラン教員をICT活用の面でサポートする人材配置等も必要であると考えます。

#### 6 学校における働き方改革の一層の推進

教師の「心理的安全性」を確保しながら、「令和の日本型学校教育」を担う教師を育成するには、研修に係る時間を確保する上でも、教職志望者を増加させる上でも、学校における働き方改革の一層の推進が必要不可欠です。

教職員定数の改善や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による地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現などの施策については、国において、引き続き推進くださるようお願いいたします。

「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では、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。



令和4年10月6日

中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会  
「中間まとめ（案）」についての意見

全国国公立幼稚園・こども園長会  
会長 箕輪 恵美

○これからの教師に求められる資質能力について

・これからの未来を担う子どもたちに育むべきは、敷かれた線路の上を走る力ではなく、自ら荒野を開拓して自ら線路を敷いて自らの意思で走る力、であるはずです。そのような力を育むためには、「第1部 総論」「1 令和3年度答申で示された、『令和の日本型学校教育』を担う教師及び教職員集団の姿」にある「教師の姿」①②③や「教師集団の姿」をどの校種でも意識し、日々の教育活動の中で実践していくことが必要であると考えます。そのためには、これからの教師に求められる資質能力を教師一人一人が着実に身に付けることができるように、

① 養成校の段階で「第Ⅱ部 各論」「1『令和の日本型学校教育』を担う教師に求められる資質能力」に記載されているような力の基礎となる内容を学ぶ

② 現場に出てからは日々の実践や研修を通して磨きをかける

という積み重ねを長期的に計画的に行い、養成校から一貫してこれからの時代にふさわしい教師として必要な資質能力を育むことが必要である、と考えます。

・幼児期の教育では、教師は子供にとって重要な「人的環境」の一つであり、教師の立ち居振る舞いや物事の考え方が子供に与える影響が大きいことを自覚して子供の前に立っています。子供に「このようになってほしい」と願ったことを教師や教師集団が身をもって示していると、子供はその姿から影響を受けて学び取る力をもっており、子供が自ら学ぶ力を生かすことができます。教師が一方向的に教えるだけではなく、子供が自ら学び取る力を生かす教師の在り方は「令和の日本型学校教育」の実現にもつながるものなので、「教師は子供にとって重要な人的環境の一つである」という心もちを教師として基本的に備える資質として重要視するとよいのではないのでしょうか。

○子供たちの「多様化」の捉え方 及び 体制強化の必要性について

・「第1部 総論」「2 子供たちの多様化と社会の変化」の「(2) 子供たちの多様化」では、特別な支援を要する子供や外国籍の子供及び複雑な家庭背景をもつ子供を念頭においた記述がなされていますが、「多様化＝特別な事情のある子供」と考えるだけではなく、「子供たち一人一人の持ち味や可能性はそれぞれ異なって当たり前」「一人一人異なる子供たち、それぞれの持ち味や特性を理解し、生かしていく」という視点で「多様」ということを捉える、という考え方もあるのではないのでしょうか。そのように考えることで、全ての子供たちが同じ到達点に達することに価値を見出すよりも、取り組む過程での試行錯誤やそれぞれに異なる着地点があることに価値を見出せるようになり、「個別最適な学び」や「協働的な学び」の実現が図られる、と考えます。

・一方、要支援の子供は公立園では年々増加しており、今年度は全国の公立園で平均1割強の在籍があります。恐らく、その傾向は公立小中学校でも同様ではないか、と推察します。要支援児も含めた学級経営を進めていくためには、担任が一人で負担を抱え込むのではなく、正規教諭の加配により受け入れ体制を強化していく必要があるため、その必要性にも言及していただけるとありがたいと思います。

### ○教師不足を打開するために

- ・「第1部 総論」「2 子供たちの多様化と社会の変化」の「(5)『教師不足』の現状」は公立幼稚園でも同様です。幼稚園は元々、圧倒的に女性が多い職場なので、産休・育休の代替が必要な状況が他校種よりも多く起きますが、現在、特に年度途中からの代替を見付けることが困難で、園内のフリーの教諭が（場合によっては管理職が）代行せざるを得ない状況が生じています。代替教諭の安定的な確保のために、免許取得者の目に留まるような積極的な募集活動の展開、教員免許更新制度の下で免許を失効してしまった元免許所有者が申請により免許の再発行ができる仕組みがあること・その手続きを経て再度働くことができることを知ることができるよう広く周知することの必要性にも言及していただけるとありがたいと思います。
- ・免許取得者の学校・幼稚園への就職率の低下を踏まえると、「第II部 各論」「2 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」の「(2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方」にあるように、民間企業の内定との兼ね合いを検討すべき時期であると考えます。また、幼稚園については、各自治体の保育士の募集が教員採用選考試験より早い時期に行われていることが多く、加えて各自治体から保育士採用の案内をしに養成校に出向いている、という話も聞きます。学校や幼稚園の教師は、今や待っていても受験者が来ない状況になりつつあるので、公立について各自治体の学校・幼稚園関係の部署が地元の養成校に積極的に案内をするような活動の展開が可能であるなら、具体例として盛り込んでいただくとよいのではないのでしょうか。
- ・近年、核家族化や高齢でも働き続ける方が増える中で、教師が育児を実家に頼れないことが増え、仕事と家庭を両立できずに離職する者が増えています。離職した教師がやがて復職できる状況になったときに正規教諭として復職できる道をつくる、というような具体策を教師不足の打開策例としてあげていただきたいと思います。

### ○免許取得者の学校・幼稚園への就職促進について

- ・近年、教員免許を取得しても学校現場以外に就職する割合が増えている傾向は幼稚園教諭免許を取得した者も同様です。最近では、保育士資格を同時に取得できる学校が増えていること、保育士不足解消のために各自治体や事業所が積極的に人材確保に動いていたことの影響もあり、幼稚園教諭を目指す学生は残念ながら減っており、受験者の倍率低下は、教員にふさわしい資質を持ち合わせている人材の確保が難しいことにつながっています。
- ・教育の質を維持・向上させるためには、教員にふさわしい資質を持ち合わせている人材の確保が必要不可欠です。今後、教育実習以外にも現場が積極的に見学者を受け入れ実際に身を置くことで教員の仕事に興味をもってもらう、教員養成の前段階である中学・高校のキャリア教育の中でも「教員という仕事の魅力」を伝えてもらえるように働き掛ける、というような取り組みを進め、子供の成長を支える教員という仕事にやりがいや魅力を感じ、子供のために力を尽くそうという志をもった人材が増えるために効果が見込める方策を「第II部 各論」「4 教委尿性大学・学部、教職大学院の在り方」の「(3) 教育委員会と大学との連携強化の促進」や「(5) 教員就職率の向上」に、さらに盛り込んでいただくとよいのではないのでしょうか。

### ○教員免許更新制の発展的解消とこれからの教員研修について

- ・このたび実施された教員免許更新制の発展的解消は、教員の時間的・金銭的な負担の軽減につながったと考えます。一方、教員免許更新を受講した教員からは「現場でキャリアを積んだ後に受講したことで、幼児期の教育の基礎基本を学び直せた」という声もありました。そのことを踏まえ、中堅教諭が受講する悉皆研修に、基礎基本を改めて学び直す内容を入れることがなされると、教員の資質向上につながると考えます。
- ・現在、教員は子供への指導以外にやるべきことが山積しているため、これからの研修はできるだけ内容を精査し、回数を増やさずとも必要なことが学べる工夫する必要があると思います。また、研修の内容によって対面とオンラインを適切に使い分ける、ということも実現すべき、と考えます。

令和4年(2022)10月5日

日本私立小学校連合会

会長 重永睦夫

## 意見書

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う

教師の在り方特別部会 中間まとめ(案)概要について

**※以下、青く表示したところが意見の部分です。黒い表示は「中間まとめ(案)概要」にある章立てや見出しです。**

「一年樹穀 十年樹木 百年樹人」と言った管子を引くまでもなく、昔から教育は「国家百年の大計」と言われてきました。次代を担う子どもたちの教育にとって最も大切なのは教師ですから、このたび、中央教育審議会に「教師の在り方特別部会」が設置、審議されたことに敬意を表し御礼申し上げます。

教育には大変な費用がかかりますが百年の大計である以上、費用を惜しまぬ国家であることを願います。教職員の人件費だけでも、兆をはるかに超える単位の金額となっておりますので、増額は決して容易なことではございませんが、百年投資と考えて抜本的改善をお願いします。

以上の立場から、意見書を提出いたします。膨大な論点ですので、項目ごとに簡潔な意見表明を旨としたことをご了承願います。

## 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について

① 中間まとめ(案)において、単に教師を論じるのではなく、「質の高い教職員集団」について論じていただいたことに共鳴いたします。「個別最適な学び」が重要であることは言うまでもないことですが、今後とも学校教育は集団教育のスタイルをとらざるを得ず、そこに大勢の教師と事務専門職が協同して携わるからには、教師個々の能力を問うだけでなく、個々の教師の能力をゆたかに引き出す優れた教職員集団の存在が欠かせません。切磋琢磨せず怠けあう教職員集団は論外ですが、批判しあってばかりの教職員集団の中では個々の教師がのびやかに育たず、そのもとですごす子どもたちは萎縮がみられるようになるからです。

② 文中、変化の著しい時代のなかで**教職生涯を通じて学び続ける**とか、**子供一人一人の学びを最大限に引き出す**役割を果たすとか、**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望ましいことが述べられています。私ども小学校教育に携わるもの、とりわけ創立者と建学の精神を有する私立小学校の教職員が、深く心に刻んできた

ことであり、心から共鳴します。

「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」とあり、「多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとして力を発揮する」ともあります。私どもが常に心掛けていることですが、問題は外部招聘は時として有償となります。この面における費用支援が大切です。

③ そして、「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」とあります。教師とは、自らが学びたくわえ修養を重ねて築いた知識、見識、教養に基づいて、ゆたかな授業を展開することによって、子どもたちが目を輝かせ胸をふくらませて教師に食らいついてくるところに大きな喜びを感じます。ですから、どんなに勉強や研修に苦勞がともなおうとも苦にならない職掌です。しかしながら、昨今、教職を志望する若者が減少の一途をたどっているのは、若者に聞こえる教師像が、上述のようなものではないからでしょう。教師といえば、授業崩壊や保護者からのクレームにさらされ、膨大な事務作業もともなってくるため残業（持ち帰り残業をふくむ）に苦しみ、放課後活動や休日活動もこなさなければならないというような、余裕のあるゆたかな人生からは程遠い存在に映るからでしょう。これを解決するのは、ただ一点、教師の数を今の待遇のまま、現状の二倍ほどに増やすこと以外にはありません。私はもう二十年以上にわたって、そのことを痛感してまいりました。私立学校をふくめて、学校教育に大きな財政出動をご提言ねがいます。

## 2. 子供たちの多様化と社会の変化

① 「新学習指導要領」の実施をはじめ、「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」等について取り組んでこられたことに感謝いたします。

しかしながら私立小学校には不十分な取り組みであることもご承知願えればと存じます。小学校35人学級は公立小学校を対象となっております。35人学級のヒヤリングにおいて、私どもは、私立小学校の多くは校地がせまく校舎を増やすことはできないので、学級数増加による定員減少は困難であるから、入学定員減少によって対応するほかはない。そうすると授業料収入が減るので、それを補う助成をお願いすると申したのですが、35人学級は公立小学校を対象とわざわざ書き込まれました。私立小学校へは助成ができないということだと思いますが、国家的事業であることを考えたとき、はなはだ残念なことです。

② GIGA スクール構想には私立小学校も対象とされましたが、一端末に対する助成金は半額です。35人学級、GIGA スクール構想といい、国家的施策においては公立私立とわず、公平な取り扱いが重要ではないでしょうか。ご一考願います。

③ 学校の働き方改革にあっても、私立学校は労働基準監督署の視点から長時間労働にたいする規制がかけられておりますが、そこには児童や子どもの教育をどうすすめるかという観点が欠けているように思います。教職員の人数が増えずに長時間労働を減らすことには無理があります。学校は企業ではありませんから職員残業が学校収入に結びつくことは皆無です。ですから時間超過勤務手当支給の分だけ確実に収支が悪化する運命にあります。そういうことから、学校における働き方改革に対処するには大幅な助成が必要である事情をご賢察願います。

④ 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）に触れられています。このことは、今や、創立者の建学の精神や特色ある教育にあこがれて入学してくる私立小学校も例外ではありません。どの学校においても、特別支援を要する児童の入学が報告されています。しかしながら、私立小学校には数校の例外をのぞいて、特別支援教育の環境も体制も整えておりませんから、特別支援を要する児童が入学してくると、一人の教員をその児童専属として配置せざるを得なくなり、担任配置や授業時間割に穴（欠損）が生じるという由々しき事態に陥ります。いったん入学を認めた児童生徒に対応する環境にないからといって、直ちに退学転校させることはできません。以上の事情から、私立小学校においても、特別支援を要する児童が在籍するときには公立小学校と同じように教員を加配できる助成金の対象にさせていただきたいと思えます。

また、私立小学校の中には長年、特別支援を要する児童を入学させて教育している学校があります。そして、公立小学校等において不登校となった児童を受け入れて特別支援教育をする私立小学校も設立されています。特別支援の私立小学校には、現在、国と都から「私立学校特別支援学校等経常費補助」として一人あたり約 115 万円が補助されていますが、公立学校のそれは、約 800 万円近い補助金が学校教育費として出されており、ここにおける公私間格差は実に 1 対 7 にのぼります。健常児の場合は、およそ 1 対 3 の公私間格差であり、それと比較しましても、私立学校に通う障害を有している子どもたちは、さらに格差がある状況です。不登校となった児童を受け入れる私立小学校への支援はもっと低い現状にあります。これらの私立小学校に対して格別の支援が必要なことも特筆しておきます。

### 3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

この章をまるごと使って、教員養成・免許・採用・研修について論じていただいたことに感謝します。教師を志す若者はほとんどが崇高な使命感に燃えて勉強し、先達の教育観や教育実践にならって修養を積み、免許から採用に至ります。教師となつてからも毎日が研修です。教材研究や学級運営だけでなく、授業そのものが研修という性格をもつのが教師です。ですから、このような章立てに大変感謝するものです。

## ① 養成

(ア) 大学における教員養成の仕組みにおいて「教育実習」は学生だけでなく受け入れる学校側においても大きな人的・時間的負担を強いられるものですが、大変意義深いものですので、現状の実習期間を継続することが望ましいと思います。

受け入れ側の指導担当教員は、実習生を教え導くことを通して、自分の教師生活の振り返りができます。担当学級の児童が「大学生教師」のはつらつさに目を輝かせるのをみて教員としての初心にかえることの大切さに気が付かされます。実習生の授業の稚拙さはあっても、それ自体が児童たちにとって清新な学びの場となるわけで、思わぬ教育効果があります。

(イ) ただし、前述したように、指導担当教員の負担は通常の倍ちかい心身の疲労をもたらします。したがって、その期間、授業時間数や校務分掌の負担を著しく軽減する必要がありますが、現状において、それはまったくできていません。再々申しますが、それを可能にするのは、教員の絶対数を増やすこと以外にありません。教職員人件費を国家百年の大計に基づく百年投資と考えると、大幅な増額をお願いしたいと存じます。

## ② 免許

(ア) 教員免許の仕組みの大枠は現状を大きく変える必要はないと思います。教員養成大学や学部からだけでなく、その他の大学や学部に進んで教職以外の専門的知見を有する若者が教職課程の単位取得によって、教師となる道を開いている現状の制度は有意義であると思います。旧学制においても、教員不足というやむを得ない事情から始まったとしても、師範学校卒のほかの者にも代用教員の道が開かれていました。

(イ) ただし、現行制度の10年ごとの教員免許更新制度が発展的解消の方向であることは歓迎するところであります。心身の負担や費消時間の割合、そして費用を更新講習内容の深さと検討比較したとき必ずしも効果的とはいえない現状だと思えます。それだけの心身の負担や費消時間、費用をかけるのであれば、教員の生涯研修意欲を信じて、個々人の自由な研修に任せた方がはるかに有用でしょう。

## ③ 採用

(ア) 採用倍率の低下は国家百年の大計にとって由々しき問題です。そのことは私立小学校においても同様の問題となってあらわれております。

中間まとめ(案)では、その原因について「大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増」および「既卒受験者層の減少」と分析されていますが、やっぱり根本的原因は、中間まとめ(案)ご自身が語っておられるところの「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」(前述、総論

の1の③)のように、若者の目に映っていないということに尽きます。

(イ) すなわち、採用倍率の大幅な上昇を回復するには、教師の絶対数を大幅に増やし働き方改革が目に見える形ですすみ、保護者クレームや教育事務にも余裕をもってあたることができるようになり、毎日疲弊した姿を児童に見せることなく、生き生きと授業をする姿、夢をかたる姿を教師が見せられるようになることです。少々の残業を児童のためだと頑張ったかつての教師の姿を回復することです。

#### ④ 研修

(ア) 研修は教師にとって「血液」であり「生命」そのものであります。研究授業や教師相互による研修(学校内、地域内、全国レベル、教科ごと、テーマごと、児童の態様ごと、その他)はもとより、文化人や企業人、スポーツマンや芸能人、地域の人々をはじめ多様な話や実践から学ぶチャンスを豊富に用意されることが絶対に必要です。国内外において研修できるチャンスが必要です。

(イ) そのためにも、自分が研修するために学校を離れたら他の教員に大きな負担と迷惑をかけるという現状(教員数の絶対不足)を改善する必要があります。

どんなに教員研修計画を策定しても、以上のことが同時に進まなければ絵にかいた餅になります。

### 4, 今後の改革の方向性

この章では以下の3点について述べられていますが、いずれにも共鳴できることが述べられています。

ただし、3点目の「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」ということについては、老婆心で申しますが、教職課程の柔軟性が「教員免許」が非常に簡単に取得できて質の低下を招かないことが重要だと思います。教育実習が紙上実習やオンライン実習で済まされることは問題があると思います。

#### ① 「新たな教師の学びの姿」の実現

● 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)

#### ② 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

③ 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

## 第Ⅱ部 各論

### 総論に示す3つの方向性

#### 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

教師の資質能力に関する「大臣指針」「①教職に必要な素養」のなかに、社会人としての節度、保護者対応能力、児童の模範となる言動など教員として修養すべきことが含まれていないならば、ぜひとも入れていただくか、あらたに⑥として独立の項目を立てていただくようにするか、よろしくをお願いします。

- 「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

##### 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

先に述べた通り、教育実習を見直すことについては慎重な検討が必要だと思います。学校側（指導担当教員）の負担軽減は教職員数を増やすことによって解決されるべきだと考えます。教職志望者の拡大のために、履修形式を柔軟化することは技術革新に合わせて考



えられても良いですが、**実地研修の大幅削減を招くことのないよう配慮されるべきです。**

- 「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）

## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

本章が提言している問題意識には共鳴します。

教員不足を補う試みとして、**外国語、理科、数学、体育などの中学校教員養成課程において、小学校教員養成課程の設置を可能とすることには賛成しますが、安易に取得を認めることには慎重であってほしい**と思います。

中高教員として長年勤務した教員が、初めて小学校教員として赴任してきて異口同音に述べることがあります。「小学校の先生の方が根っからの先生に思えるね。」児童を愛し慈しむ気持ちがあふれていることに感動するのです。「教職員集団の文化の差が大きい」という表現をする人もいます。

考えてみれば、小学校の教員はほぼ全員が大学入学の段階で（すなわち高校生のときから）教職を目指しています。それに対して、中高教員の場合は大学に入学してから教員志望に切り替えた教師が少なからずいます。そういう事情があるのではないかと思います。この差を完全にフラットにすることが良いとは思いません。小学校教員養成課程における必須単位は中学校教員養成課程において小学校教員免許を取得する場合に必須にすべきだと考えます。

### 教職課程において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、障害者発達支援、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
- 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）

#### 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・任命権者の連携により検討（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

#### 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

校長をはじめとする管理職を志望する教師が激減していることが話題にのぼるようになってから、もう二十年ほどになると思います。これは、よく言われているように、管理職が激務であることが十分に報われない待遇に据え置かれているからです。

よく「教頭は学校に一番早く出勤し最もおそく帰る」とか「校長は孤独である」と言われます。これらはやむを得ないところがあります。問題は、それが待遇によって報われていないことです。「大臣指針」に示された資質能力や育成指標、研修は必須課題として重要ではありますが、管理職の激務・孤独な決断等に対してどう報いていくかということも極めて重要なことです。

- ・ 「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

### 3. 教員免許の在り方

すでに申し述べてきたところ重複しますので割愛します。

#### 教員免許更新制の発展的解消・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

#### 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）
- ・ 教職資格認定試験における中学校等免許取得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】

#### 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

特に異存ありません。今まで述べてきたことと重複しますので、割愛します。

##### 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）

#### 5. 教師を支える環境整備

特に異存ありません。「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)」が述べられていますが、とても重要なことであるとともに、人材バンクとして実際に活用される制度を作り上げることが大切だと思います。

##### 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 ントを一元的に収集・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  
**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

令和4年10月6日

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 様

全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会  
会長 喜多好一

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会「中間まとめ(案)」に関する意見

貴部会におかれましては、コロナ禍の中、障害者の権利に関する条約の理念が生かされた新学習指導要領が実施されているもとの、初等中等教育を担う教員養成等について精力的にヒアリングや意見徴収をしながら議論を進められていますことに敬意を表します。

今回の「中間まとめ」(案)に記された『教師の養成・採用・研修の在り方について～「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～』について議論されるにあたり、下記のとおり、全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会としての意見を提出いたしますので、よろしく願いいたします。

## 第I部 総論

### 1 「2-(2) 子供たちの多様化」について

小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒、小・中・高等学校の通常の学級に在籍しながら通級による指導を受けている児童生徒は増加している現状に触れながら、「教師一人一人が個々の児童生徒の多様な教育ニーズに対応した学びを提供するだけでなく、学校自体が、子供たちの多様性を受容でき、それに対応できる組織になっていることも必要である。」と記されています。現在、学校教育で求められているのは、障害のある子供も含めた多様性に富んだ子供たち一人一人に寄り添える教師であり、その教師を支える学校組織の構築と学校組織を支える関係諸機関との連携であると考えます。特別支援教育がスタートして15年以上が経ちましたが、改めて学校として基本的な特別支援教育への向き合い方が示されていると思いました。

### 2 「2-(5) 教師不足の現状」について

教師不足の要因として、教員採用倍率が低くなったことによる臨時教員名簿登録者の減少、新規採用教員の増加、特別支援学級数について見込み以上の増加等が考えられます。このことより、臨時教員の採用率が全体の約11%に上っていますが、特別支援学級の臨時教員の採用率は約23%の割合となり、全体よりも大幅に高くなっています。

自治体や管理職が臨時教員の配置に際して、特別支援学級よりも通常の学級を優先していることは大きな課題であり改善していかなければなりません。教師不足の問題を第一に解消していくことが必要と考えます。令和3年3月31日に「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議」から報告されました「特別支援教育の経験者を増やす」取組を実現する上で

も教師不足の解消が大前提と考えます。中間まとめ(案)には、解決に向けて様々な方針や方策が提案されていますが、早期の実現を期待いたします。

## 第二部 各論

### 1 「1-(1) 教師に求められる資質能力の再整理」について

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が改正された指針の中では、教師に共通して求められる資質能力の5つの柱の一つに「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」が再整理されました。特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができると明記したことは、特別支援教育の発展に向けて大きな一歩だと感じます。ただし、特別支援教育を担う教師としては、その他にも次のような資質・能力が必須と考えます。

- ① 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた学習者中心の授業を創造する力
  - ② 子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす力
  - ③ 豊かな人間性や人権意識をもち、他の教職員、児童生徒、保護者、地域住民と自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築する力
- このような資質・能力も特別支援教育を担う教師の指標として付け加えていただきたいと考えます。

また、今後は、「特別支援学級担任・通級指導教室担当教員が身に付けるべき特別支援教育の専門性に係る育成指標」や「管理職が身に付けるべき特別支援教育に関わる専門性の指標」の策定が重要だと考えますので、ご検討ください。

### 2 「1-(3) 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」について

教職課程の段階で、教師を志す学生の現場経験の機会を充実させていく中で特別支援教育に関わる機会を適切に組み込んでいくとされています。具体的には、教育実習・学校体験活動や「介護等の体験」において、特別支援学級、通級指導教室での活動機会を設けることや特別支援学級等での体験機会を積極的に設けていくことが重要であるとされています。また、必ず体験を行うようにすることが望ましい施設として、小中学校における特別支援学級等も選択できるようにすることを検討すべきとあります。

特別支援教育の経験者を増やしていくことは、養成段階においても重要です。今回の提案では、体験先を特別支援学校から特別支援学級や通級指導教室まで広げていただけたことで、教師としての特別支援教育の経験や識見が高まります。この体験や経験が特別支援教育に関わるコアカリキュラムとの往還でより充実していくことを期待します。また、特別支援学校教諭免許状の取得率の向上にも有効な施策ですので、本協会としても施策の実現に協力をしてまいりたいと考えます。文部科学省としても各教員養成大学への積極的な働きかけをお願いいたします。

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会「中間まとめ（案）」  
関係団体ヒアリング

意見書

令和4年10月7日  
公益社団法人日本PTA全国協議会  
会長 金田 淳

(公社)日本PTA全国協議会としての意見を以下述べさせていただきます。

第I部の総論について

2. 子供たちの多様化と社会の変化

(1) これまでの学校教育における教師・教職員集団への評価

「日本型学校教育」は国際的にも高い評価を受けていましたが、それは教員の献身的な働きによって支えられていました。現在、更に複雑化する社会環境の中で教員の負担は増加し、教育の持続性に問題が出てきています。それはすでに「日本型学校教育」の在り方が現在の社会に合わなくなっていることを意味するのではないのでしょうか。社会の変化は、容赦なく学校教育の現場にも影響を与えています。「令和の日本型学校教育」への移行は、社会に向き合っている証しであると言えるでしょう。ただ、教員の犠牲の上に成り立っている現状を打開し、教職が魅力的でやり甲斐のある職種であることを社会全体で受け入れていただけることが教員不足の解消、社会全体での学校教育に対する支援に結びつくものと考えます。

(2) 子供たちの多様化

子供たちの多様化に関して、保護者の認識の変化が顕著になってきています。多様性を子供の個性と捉え、その学びの場として特別支援クラスの必要性が増しています。また、外国人の受け入れ、貧困、ヤングケアラーなど、子供の抱える多様な問題に合わせた多様な教育ニーズに対応していかなければならないのが現状であります。この変化はますます複雑化して行くことでしょう。そうであるならば教員の資質として横断的な学びだけで終わらせずに、全ての教員が特別支援のカリキュラムを必修とし、特別支援への認識が通常の資質となるような仕組みづくりが必要なのではないのでしょうか。この資質は「個別最適な学び」を進めるうえでも必要な能力、知識になると考えます。

(3) society5.0 とポストコロナ時代の新たな学び

奇しくも新型コロナウイルス感染症拡大によりGIGAスクール構想、教育現場のICT化が進みました。保護者から見れば見切り発車的な部分が否めないところがありましたが、どんな状況でも学びを継続させたいという教育現場の想いには感謝しかありません。ただ環境作りの進み具合によって学校、または教員間での格差があるのは事実であるように感じます。また、デジタルデバイスの家

庭での使用についても「遊び」が主であり、「学び」には利用されていないのが記載の通りの現状です。ここで取り上げたい問題点は、「society5.0 とポストコロナ時代の新たな学び」が何を目的に実施しようとしているのか。保護者をはじめ、もしかしたら教員の中にもしっかりと理解できていない方がいらっしゃるのではないのでしょうか。一人一台端末を使うことが目的となり、本来の目的がおろそかになっているのではないかと。これからますます予測困難な時代に生きていく子供たちが身に付けるべき能力であります。この新たな学びが社会に定着するためにも社会全体への周知。理解の必要性があると考えます。

#### (4) 「令和の日本型学校教育」に向けた取組

現在直面している様々な課題に対して新たな施策が進められている中で、特に教員の働き方改革や制度・支援の充実が喫緊の課題であり、教員の精神面の安定やモチベーションの維持は子供たちの学びの質にも影響しかねない問題になりえると考えます。継続的な取り組みがなされるよう要望いたします。

#### (5) 「教師不足」の現状

団塊世代の大量退職に伴い、講師の確保が出来なくなっているのは、教育現場の最も深刻な問題といえるでしょう。再任用や眠っている免許保持者の掘り起こしなど、考えられる手段を用いている状況だと思います。ですが、この状況こそが子供たちに求めている予測困難な時代を生きていくために必要な能力、「ICT 活用」が求められるのではないのでしょうか。ICT の活用が、今現在、各学校単位内での活用に留まっているように感じます。学校単位を地域単位に広げることでオンライン授業または更に広げてサテライト授業など不足分を補う手段としての利用が求められているように感じます。教員の働き方改革、負担軽減は勿論、子供の継続的な学びの確保としても一つの手段であると考えます。

#### (6) 他の会議体等からの提言・要請

子供たちにとって人格形成を担う「教育」は日本の未来を映す鏡でもあります。そういう点からも社会的関心は高く、様々な意見や提言、要請があるのは理解できます。教員の質の問題や教師不足、教員免許の在り方は紙面をにぎやかすこともあり、特に関心が強いところだと思います。ただ、このことは社会環境や社会背景（少子化など）にも密接に関りがあり、単年で解決することではありません。今後とも継続的な見直しや改革が様々な機関からの提言や要請によって考える機会となることは必要なことだと考えます。

### 4. 今後の改革の方向性

#### (1) 「新たな教師の学びの姿」の実現

教員にとっても子供の学びと同じように個別最適な学び、協働的な学びの充実は、「学び」においては同じように必要であることは同感であります。ただ、その中でも「令和の日本型学校教育」も実現のための教師像があまりにもハードルが高く感じてしまいました。自己の崇高な使命を自覚する。絶えず研究と修養に励む。職責の遂行に努める義務を負う。学び続ける存在。理想的であり、正に求



められる姿であり、非の打ちどころのない姿であります。だとしたら社会はこの理想に近づけるためにどのような支援ができるのであろうか。システムチックな型にはめるのではなく、自らが求めて学びを進めていく意識の向上をサポートできることが求められます。教師に求めるのではなく、教師からの求めにしっかりと対応していただきたいと考えます。

## (2) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教師の仕事は、思った以上に狭い範囲の社会であるように感じます。学校内だけで完結するとまでは言いませんが、外部との関りは子供の学びを通して以外はあまり見られないように感じます。そう考えると社会への対応・理解はできているのか？子どもに社会の在り方を説くことができるのであろうか？とも感じてしまいます。その点から考えても①教職員集団の多様化や②多様化した教職員集団のマネジメントは同感であり、その推進を願っております。

## (3) 教職志願者の多様化や、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

児童生徒の多様性と同じように教員の多様性も認められるべきであり、それが当たり前の時代になっております。ただ多様性の意味が違う方向に向かないように気を付けなければならないと考えます。何でも認めるのが多様性ではなく、教職で求められるものを習得した上でのキャリアアップやリカレント教育など自己を高める行動としての多様性が求められており、また、ライフサイクルについても一般社会と同じように働き方の多様性が求められており、その求めに対してしっかりと対応していかなければなりません。教員の質の向上や教職志願者の増加を願うためにも必要な改革であると感じます。

## 第I部の各論について

### 3. 教員免許の在り方

#### (1) 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

教員免許更新制の解消は職務上の地位の喪失につながる恐れなどからも賛同するものであります。ただ、教育研修の高度化について、知識技能の習得や資質能力の向上などが本人の意思任せになっているのではないかと不安を感じております。これからの教師像として、児童生徒の個別最適な学びに寄り添い、協働的な学びに幅広い知識を有することが求められます。一人一人の教師の個性に合った個別最適な学びと聞こえは良いものの、一人一人に知識の格差が生まれる可能性も高く、子供たちの学びにも格差ができる可能性が否めません。そこでは管理職のマネジメント能力が求められ、その指導によって教員の資質に影響が出てくるのは教員にとっても管理職にとっても負担になるのではと危惧しております。

### 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

一人一人の個別最適な学びを実現する上でも支援体制の構築は必要不可欠であり、是非とも学びに制限をあまり求めず、幅広い学びをサポートしていただければと思います。それはいずれ子供たち

の大きな知識となると考えます。

## (2) 多様な働き方など教師を支える環境整備

教師不足や働き方改革などの環境改善は喫緊の課題であり、その対応は様々な手段を用いて行われていると思います。現状としては、今現状の対応が手っ取り早い方法なのでしょうが、根本的な解決方法とは思えません。教師が一人の人間としてその人生を満足できる環境の一つである教職という職場が満ち足りたものであることを願っております。

最後に申し上げたいことは、「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方を検討する上で、学校教育あるいは家庭教育を下支えする、社会教育関係団体としての PTA また、コミュニティスクールをはじめ、これからの学校運営には、学校と地域と家庭の連携協力は最も重要であり、家庭でもあり地域でもある PTA の存在は学校現場からではなくてはならないものと思っております。また、多くの学校現場、教育委員会の皆様にも重要性を認識頂いております。PTA 側の覚悟もふくめ、PTA との連携や、協働などの記載を頂き、「令和の日本型教育」の構築を目指して参りたいと考えます。

以上

令和4年10月6日

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課 御中

一般社団法人全国高等学校 PTA 連合会

会長 山田 博章

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 中間まとめ（案）に対する意見について、第Ⅱ部各論の1, 2, 3, 5について、以下の通り書面による意見を述べさせていただきます。

## 1 「令和の日本型教育」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について

教師に求められる資質能力は、従来からのものを再整理したに過ぎず、令和の日本型教育を担う教師の資質能力とはみなし難い。多様な他者と協働する能力、教育活動や組織の課題を発見し解決に向けて探究して提言していく力など、真に新しい日本型教育を担う教師像を提言してもらいたい。

## 2 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

### ・小学校の専科指導優先実施教科について

小学校での基礎学力の定着ができていなければ、中学・高校で高度な内容を学習しても身に付かない。小学校での教育の在り方、徹底した基礎学力を定着させる仕組みを重要視すべきである。

専科指導教科については、教科指導の充実が期待されると共に、担任が授業のない時間を教材研究等に有意義に活用でき、時間外労働の減少につながり、推進してもらいたい。

### ・優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討について

「日本型教育」を支えている教職員へのサポートが不足していることに加え、世界トップレベルの教師集団に対する評価が低すぎる。教員の使命は、生徒に学問を教えること、知識をつけさせること、学習する集団の中での個の在り様を教え、個を伸ばすことである。社会の多様化への対応を学校のみ求めすぎ、さらには世界に類を見ない雑務の多さ、事務的な仕事、部活動の指導等、本来の教師の使命に基づく本業がままならない状態になっている。

教員採用選考の倍率が低い状態で、選考試験の早期化・複線化を行っても、現在の教職員に対する評価や待遇が改善されなければ、他の企業へ流れている優秀な人材を確保することができず、質の高い教職員集団を形成させることは難しい。

5 教師を支える環境整備 にもつながるが、働き方改革の一層の推進、待遇改善（賃金引上げ）、教育指導と事務の分業等の具体的方策を示してもらいたい。

### 3 教員免許の在り方

#### ・教員免許更新制の発展的解消について

教員免許更新制が廃止されたことは歓迎すべきことである。生徒たちの教育にとって対面で一人一人に向き合うことで生徒の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援することができる。

ICTの導入等、教育の指導方法や内容が多様化していることに対するサポートが、教員の頑張りを前提とした方策になっていないか心配である。またそのための研修により、学校現場を離れて研修等を受けることになれば、ますます生徒と直接触れ合う機会が減少し、本来の教育活動に支障が出てしまう。

更新制の発展的解消といって、新たな研修を設けず、既存の初任者研修、中堅教諭資質向上研修（10年、20年）をそれに充てることを検討してもらいたい。

### 5 教師を支える環境整備

#### ・働き方改革の一層の推進について

働き方改革は喫緊の課題であり、多くの問題点を指摘しているものの学校現場や管理職、教員にその解決を委ねている感が否めない。教師の負担を軽減し、教師の本来の業務に専念できる環境を整備するためのより具体的な方策を示すことを期待する。

教職員定数の改善では、具体的数値（小学校低学年30人学級、高学年35人学級、中学高校の35人学級など）を提示し、また空き時間に教材研究や担任事務業務ができるよう持ち時数の基準を明確に示し、時間外勤務を減少させる方策を示しつつ、大幅な教員定数を実現させてもらいたい。

外部の人材活用等、地域の教育力を活用し教師の負担を軽減する方策も示してほしい。

#### ・教職員の待遇改善について

勤務時間の適正化、賃金の引き上げ、部活動指導の外部委託、事務業務の分業化を明確に示してもらいたい。