教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な
向上方策について(審議のまとめ)に対する各団体の意見

照 会 日 : 平成 2 4 年 5 月 1 6 日
回 答 期 限 : 平成 2 4 年 6 月 1 日
照 会 団 体 数 : 6 9 団 体
回 答 団 体 数 : 3 4 団 体 (「意見なし」を除く。)

目 次

1. 全国連合小学校長会	1
2. 全国高等学校長協会	3
3. 全国国公立幼稚園長会	6
4. 日本私立中学高等学校連合会	9
5. 全国高等学校長協会家庭部会	11
6. 全国看護高等学校長協会	13
7. 全国公立学校教頭会	15
8. 全国養護教諭連絡協議会	20
9. 全国都道府県教育委員長協議会・全国都道府県教育長協議会	21
10. 全国教育研究所連盟	25
11. 日本教職員組合	27
12. 全日本教職員組合	31
13. 日本高等学校教職員組合	35
14. 全日本教職員連盟	39
15. 全国教育管理職員団体協議会	43
16. 国立大学協会	48
17. 日本教育大学協会	50
18. 公立大学協会	54
19. 全国公立短期大学協会	56
20. 日本私立大学団体連合会	60
21. 日本私立短期大学協会	63
22. 日本教職大学院協会	66
23. 全国私立大学教職課程研究連絡協議会	71
24. 全国連合退職校長会	73
25. 全日本中学校長会役員OB会	78
26. 日本教育学会	81
27. 私立大学通信教育協会	85
28. 日本養護教諭養成大学協議会	87
29. 日本教師教育学会	92
30. 日本私立小学校中学校高等学校保護者会連合会	98
31. 日本学校保健学会	99
32. 日本保育学会	102
33. 日本養護教諭教育学会	105
34. 兵庫県	110

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の
総合的な向上策について（審議のまとめ）」についての意見

全国連合小学校長会長 露 木 昌 仙

貴部会が、平成22年6月より教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について、精力的に審議を進められていることに敬意を表します。標記の件について、全国連合小学校長会（以下 全連小）として意見を取りまとめましたので、下記により提出いたします。

記

1 教員養成の改革の方向性

- (1) 学校現場における課題の高度化・複雑化に伴い初任段階の教員が十分対応できていないとの指摘、学校の教員の力を育む機能の弱体化、社会の急激な変化に伴う新たな学びに対応した新しい授業スタイルや教育方法を身に付ける必要性など、教員養成にかかわる様々な課題が指摘されている。こうした課題の解決には、教員の高度専門職業人としての位置づけを確立するという視点に立ち、必要な資質能力を明らかにすることを前提として具体的な政策を検討することが望まれる。
- (2) 学校現場は、様々な課題解決のために、多忙な現状がある。こうした状況にも配慮し、学校現場や現職教員の負担に十分配慮して具体的施策を検討していただきたい。

2 教員免許制度の改革の方向性

- (1) 一般免許状取得を教員採用の条件とすることは、教職を目指す者にとっては就学期間の延長に伴う経済的な負担の増加につながり、教職を目指そうとする人材の減少、優れた資質能力を有する者の教職以外の職への流出等の問題が懸念される。一般免許状の取得に当たっては、複数の方法を検討するなど、教職を目指そうとする人材の免許取得の負担を軽減する方法を検討していただきたい。
- (2) 修士レベルの課程では、「学校における実習」の位置づけが検討されているが、多様な課題への対応や教員の若年化に伴う学校の教育力の低下等の現状を踏まえ、学校現場が受け入れ可能な方法を十分検討していただきたい。
- (3) 一般免許状の取得のためには、修士レベルの課程での学修が標準とされているが、その具体的な内容については、十分明らかとされていない。制

度の根幹をなす重要な事項について、明らかにすることは、制度に対する信頼性を担保するうえで必要と考える。今後の検討事項として、十分検討していただきたい。

- (4) 一般免許状の取得の時期を明確にすることは、教員養成課程の全体像を理解するうえで、不可欠の要件である。早急にこのことについて検討していただきたい。
- (5) 若年教員の増加、学校の小規模化が進む中で、教員の免許取得のための校内体制の整備は、学校にとっては大きな負担となることが懸念される。すでに教員となっている者に対して、一般免許状の取得の義務化がされるかどうかについて、早急に検討していただきたい。
- (6) 教員免許制度の改革に当たっては、すでに教員免許状を取得している者の取扱いが大きな課題と考える。現職教員の一般免許状の取得の扱いについて、検討していただきたい。加えて、現職教員の一般免許状取得の取扱いに関わり、既存の1種免許状および専修免許状の取り扱いをどのようにするのかを検討していただきたい。
- (7) 一般免許状の取得を現職教員も含め義務化する場合、研修の時期によっては、研修対象者の後補充等の措置を検討する必要がある。このことを含め、現職教員の一般免許状取得のための条件の整備について検討していただきたい。
- (8) 学校経営の分野の専門免許状の取得を管理職登用条件の一つにする考え方については、取得のための習得内容、取得の認定制度を含めて検討していただきたい。

3 当面の改善方策

- (1) 若年教員の増加に伴い、初任者研修をはじめとして、2年次、3年次等の教員を対象とした研修を義務化している自治体も増加してきている。一般免許状の創設に当たっては、こうした実態を踏まえ、制度上の課題および解決のための施策について検討していただきたい。
- (2) 今後の制度実施に当たっては、教育振興基本計画への位置付け、タイムスケジュールの明示、実施のための条件整備の数値目標の設定など、実施のための条件整備を検討していただきたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な
向上方策について（審議のまとめ）」に対する意見

全国高等学校長協会
会長 及川 良一

貴部会で発表された「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」について、下記のように意見を述べます。

記

1 これからの教員に求められる資質能力について

まず学校現場が求める新任教員の資質能力について、「まとめ」13ページに記されている「教職課程の質保証」にも関連して以下に論じる。

「まとめ」で論じられている教員の資質能力では、一部でいじめや不登校への対応に触れられてはいるものの、数カ所に「教科や教職に関する高度な専門的知識」とあるように、全体を通じて理解力の高い生徒に指導する教員に焦点が注がれている感がある。しかし現実には、教科指導や生徒指導に様々な課題を抱えている学校が多数存在するのが実態である。したがって、このような学校に勤務できる教員を育成する視点をより明確にしていきたい。

ある高等学校長は新規採用教員に対し、生徒に言ってはならない言葉として「どうしてこんな問題が解けないのか」を挙げている。その理由は、問題が解けなくて悩んでいる生徒が「どうして」と教員から問われても、「それが分からないから悩んでいる」と答えるしか術はないし、その生徒にとっての当該問題は決して「こんな問題」ではないからである。このような言葉は、生徒を戸惑わせるばかりという結果を生むことになる。

新規採用教員が授業を行うときに、教員の教科学力が不足して課題が生ずる例はあまり多くない。問題が多く生ずるのは、生徒が授業内容を理解できない気持や理解できない理由を汲み取ることのできる能力が不足している場合である。特に、当該教員が今日まで自身の成長過程で経験した学習環境や家庭環境と大きく異なる環境下にいる生徒に接した場合、生徒への本質的な理解を深める能力が不足している例が多い。この能力が、「まとめ」2ページにある「教科指導、生活指導、学級経営等を的確に実践できる力」であると考えられる。この力が不足すると、教員の中には、自らの実践とその効果の乖離から自らを責める行動をとるようになり、昨今課題となっている「心身の変調」を来す例も見られる。

このことは、新規採用教員の場合だけでなく、一般の教員にも勤務校を異

動する等の環境変化をきっかけとして起こりうることである。

「教科や教職に関する高度な専門的知識」は必要ではあるものの、それにも増して「課題を抱えて悩んでいる生徒の心情を真に理解し、その課題解決を、生徒に寄り添いつつも専門的な知識と行動により解決していく力」が専門職としての教員に求められている。

2 教育実習制度の充実について

1で述べたような資質を養成するには、専門的な講義を受講する事と共に実際の生徒に接する事により感得することのできる教育実習の充実が必要不可欠である。それも、教科の理解度が高く生活指導にもあまり問題がない生徒が在籍する学校ばかりでなく、教科指導や生活指導に課題を抱えている学校での実習が必要となる。しかし一般的には、このような学校ほど教員は多忙であり、教育実習を受け入れる余裕がないのが実情である。

「まとめ」の13ページに「いわゆる実習公害を是正する」とあるが、確かにどのような学校であっても教育実習を引き受けた後は、その後処理にかなりの労力と時間を要するのが現実である。このことから、「まとめ」で方向付けられている「教員免許状が真に教員を志望する者に授与されるような仕組みを検討する」ことについては賛成である。教員になりたいという意志や自覚が強い少数精鋭の希望者を、出来る限り多様な複数の学校で長期間実習させることが、教員の資質能力向上には有効であると考ええる。このことの実現には、教育実習を引き受ける学校に対して、その負担軽減のために教員定数の加配等の十分な支援措置が成されることが必須条件である。

もう一つの課題が教員希望者の経済的負担についてである。教員の資質能力向上のため、「一般免許状（仮称）」取得など教育実習の充実を含めた学修期間の延長は可とするものの、そのことによる経済的負担増への配慮が必要である。教員としての適性に合致した有能な人材が、経済的な理由により教員志望を諦めるようなことがあってはならないと考える。

3 現職段階の研修等について

「基礎免許状（仮称）」取得者に対して、研修を受講することにより「一般免許状（仮称）」を取得させるということは可とするものの、基礎免許状と一般免許状の差異が学修年限以外の部分で明確ではない。内容、資格、処遇等の明確化が必要である。

現職教員にとっても研修を受講することは重要である。しかし業績評価制度の導入等により、以前に比べて教員の多忙化等が想定以上に加速しており、「まとめ」21ページにあるように「多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要である」ことが最優先の課題である。このこ

とに関連して、平成23年1月発表の「審議経過報告16ページ」にあった「日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加」を「専門免許状（仮称）の取得単位の一部として認定を可能とする」の部分が削除されていることは遺憾である。

何よりも、日々の教育実践上欠かすことができない、授業以外の時間における生徒に対する個別対応が、各種研修会に参加する時間的な負担により減少せざるをえないというような、本末転倒ともいえる事態は避けなければならない。そのためにも、人的配置等のきめ細かな対応が求められる。

同時に、「まとめ」11ページに指摘されているように、行政施策の決定にはビルド的な施策ばかりでなく、「スクラップ・アンド・ビルドの観点に立ち、思い切った業務の軽減などの措置を併せて検討する」ことが必須である。

3 教職課程担当教員の育成の在り方について

「まとめ」17ページにあるように「教員養成系大学・学部の教育研究の充実及び教職課程の質の向上を図るために、これを担う大学教員の育成システムを整備する」ことは重要な内容であると考ええる。

情報化の進展等により、昨今の生徒の行動や思考が大きく変化している状況がある。このため、学校教育が解決しなければならない課題にも新たな内容が次々に加わっている。

学校現場における最新の生徒の実態を把握した上で教員養成を行うためにも、教職課程の担当教員に対して、養成課程ばかりでなく教職課程担当となった後においても、定期的に学校等の現場実践を経験し研修を深めることが強く求められている。そしてその場合も、多様化が進む高等学校においては、いわゆる研究指定校のような学校ばかりでなく、多様な生徒が在籍する一般的な学校における具体的な授業実践や生活指導体験を通して、生徒の現状を肌で感じ取ることができるような研修を実施することが望まれる。このような研修結果を教員養成課程の講義に活かすことで、より現実に即した教員養成の教育が可能となると考える。

今後は、高等学校の教員が大学院等で研修を積み、教職課程担当教員が高等学校等の現場で研修を積むという双方向性が保障された研修制度の確立が、教員の資質能力を向上させるという目的の達成のために不可欠であると考ええる。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策 について（審議のまとめ）に対する意見

全国国公立幼稚園長会

はじめに

現在、国会において子ども・子育て新システムの検討が急ピッチで進んでいる。提出された「子ども・子育て新システム関連3法案」は、社会保障と税の一体改革として議論が展開されているが、本会は、法案提出前の「基本制度」「幼保一体化」「こども指針」の3つのワーキングチームにおいて、一貫して子どもの最善の利益としての「教育・保育の質の確保と向上」を求めてきた。制度の行方は不透明であるが、どのような制度になろうとも、「質の確保と向上」のための教員・保育士の資質能力の向上方策が最重要であると考えている。

また、就学前教育・保育の重要性についてはOECDによる調査研究でも明らかであり、「幼児教育・保育への投資は、社会にもたらす経済的効果が最も高い」とされ、諸外国では質を向上させる政策が進められている。

今回の審議のまとめにおいて、就学前教育・保育に携わる教員・保育士に対する記載がほとんど見られないが、学校教育体系に位置付く「幼稚園」については、小中学校教員と同様に、養成段階やその後の研修体制についてご検討いただきたく、この意見書を提出する。

記

1 現状と課題について

- 「これからの社会と学校に期待される役割」や「教員に求められる資質能力」については、まとめの内容に同感である。特に、「他者と協同して課題解決を図る力（思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力）」は、すべての校種に求められると考える。
- 総合的な人間力として、体力や気力等「心身のたくましさ」について明記しておく必要はないか。知識や技能は優秀であっても、教育現場の様々な課題に粘り強く立ち向かっていく精神力や体力が伴わず、挫折してしまう教員がいることが残念である。また教員に求められる能力として i 使命感や責任感、教育的愛情 ii 専門職としての知識・技能 iii 総合的な人間力 があり、それぞれ関連し

合いながら形成されることに留意すると明記し、総合的な能力向上を求めるようにしていくことが重要である。

- 体験の不足も気になるところである。自然とのかかわり、スポーツに親しむ、多様な人々と触れ合う、他者と協同して物事に取り組むなどの経験が、教員としての仕事に非常に大切である。同僚や保護者との「コミュニケーション」を煩わしく感じてしまうと、教員として生涯学び続けるスタート段階でつまづくこととなり、その後の成長が危惧される。採用に関して、いわゆる勉強だけができる優等生ではなく、人としてバランスよく成長してきた優秀な人材が教職に就きたいと考えられる制度の構築を望むところである。

2 改革の方向性について

- 幼稚園を含む初等教育から高等学校教育まで一貫して、「委員会と大学との連携・協働による養成段階から現職段階を連続させた研修体制の確立」が重要だと考える。
- 子どもの発達段階に必要な学びを保障していくためには、校種の特性を尊重した養成や研修内容を吟味していくことが必要。幼稚園においては、保護者の子育て支援（教育相談、カウンセリングマインド等）が重要である。この資質能力は、個人差の大きい幼児期の個に応じた指導の充実とともに特別支援教育にも役立つものと考ええる。また地域社会と一体となった子どもの育成を重視する必要があることを明記し、様々な機関等との連携の強化が不可欠であることの強調が重要であると考ええる。
- 教員免許制度の改革については、修士レベルとし、専門性をより高めるという考え方には賛同する。これにより、社会的地位も向上して、志の高い人間が教職を目指すことにもつながると考える。しかし、教員には豊かな人間性が強く求められる。子どもの成長に影響を与える崇高な営みに携わる人としての豊かさや感性を磨くことができるようにしていただきたい。

3 当面の改善方策について

- 主要な取組を教育振興基本計画に盛り込んでいくことは極めて重要である。その際、義務教育に接続する就学前教育（幼児期の学校教育）、小学校・中学校教育など学校教育体系全体として改善方策を考えていていただきたい。就学前教育が小学校教育（義務教育）と分断されることがあってはならない。優れた就学前教育を土台として、小学校以降の教育が成立・充実していくと考える。

- 大学での教員養成段階における、幼稚園などの教育現場に出での研修が今後さらに必要である。教育は「生きた子ども」を相手にする仕事であり、他の仕事にはない独自性がある。フィールドワークなど実践的な経験を十分積めるようにしていく必要がある。
- 初任者研修はその教員の教職人生を左右する非常に重要な研修である。修士レベル化された養成段階での研修内容にもよるが、現職に就いてからの研修も重要であると考ええる。初任者を含め、若手教員が着実に育つような研修組織づくりや職場環境を今後さらに整えていく必要がある。
- 学校が魅力ある職場となるために、教員の給与等の処遇や、教職員配置、福利厚生なども整えていくことが大切である。
- 修士レベルの課程において、現場における実践との往還の中で検証・刷新され学生や教員に還元される仕組みは、学び続ける教員育成にふさわしい方法であると考ええる。教員育成期間が長くなることで授業料の負担が増えたり、教員養成大学への進学を望む者が減ることがないように支援するシステムが考えられることを期待する。
- 「現職教員学生」制度は、教員の仕事が多岐にわたっている現在、子どもと接する時間が十分に確保できなくなるばかりでなく、時間的に制約されることが多くなり、本来の教員の使命である子どもと接して子どもへの愛情や信頼関係を構築する指導が手薄になる可能性もあることから、制度の設置目的が達成できる制度となるよう慎重に検討していただきたい。
- 子ども子育て新システムがスタートした場合、総合こども園の教員に対しても、質の向上が大切にされ、現行の免許取得制度から後退することがないように整備していくことが必要である。

以上

中教審「教員の資質能力向上特別部会」の審議のまとめに対する意見

日本私立中学高等学校連合会

会長 吉田 晋

学校教育において教員が果たす役割の重要性を考えれば、その資格要件をどうするかは、これからの教育のあり方を直接左右しかねない重大事である。その意味で、審議のまとめに示された「改革の方向性」は、現時点での部会の一定の考え方を示したものだとしても、やはり、既成事実として引き継がれ、今後部会での具体策の検討の際には前提となるとの認識と危惧の下に、私立中学高等学校の立場から意見を申し上げたい。

- ① 教員は、医師や法曹などと同じく、人間を対象とする専門職であるが、決定的に違うところは、教員が対象とする人間が人格形成途上の子どもたちであるということである。それ故、教員の場合に考えておくべきは、専門的学識を駆使して一定の基準や法則を使って効率的に対応することが、子どもたちにとっては必ずしも適切な助言や指導に繋がるとは限らないということである。
- ② 審議のまとめでは、修士レベル化の有力な方策として、「教職大学院」の活用が例示されているが、教員の資格要件の修士レベル化は、多くの教員希望者に入口規制を課すことになり、それはそのまま教員の希望者層の縮小に繋がり、相対的に優れた人材が得難くなることは間違いない。
- ③ この審議のまとめの大半は、公立学校教員の資質の向上のあり方を通じて、教員免許制度改革の方向性を検討しているが、教員免許制度のあり方は、公教育に誰がどのように係りそれを推進するのかに帰結する問題であり、公教育を担う公私立学校全体に係る重要事項であるはずである。そう考えれば、公教育を担う学校の教員の資格要件のあり方は、この問題の総論部分に過ぎず、制度の改革に向けては、各論として公立学校教員に係る懸案事項の検討とともに、私立学校教員に係る懸案事項についても併せて検討された上で、公教教育を担う教員の資格要件の検討が行われるべきである。
- ④ それにも拘わらず、私立学校教育に係る事項をはじめ今後検討を要する問題が多い中で、「審議のまとめ」とはいえ、部会が教員養成の改革の方向を「教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置付けることが必要である」と結論付けていることについては、賛成できない。

- ⑤ 「審議のまとめ」では、教員の資格要件を修士レベル化の方向性を志向しなければならない必要性について説得力ある説明がされているとは到底思えないが、仮に、修士レベル化を想定するとしても、「さらに検討を進める」ということに留めるならばまだしも、現時点での方向性とはいえ、「必要である」と断定するのは拙速という他はない。
- ⑥ さらに、私立学校の立場からいえば、「審議のまとめ」が、教員養成の修士レベル化の方向を、学校教育全体の新たな仕組みとして導入する必要性を説く場合には、当然増加する費用負担のあり方も含めた提案がなければ検討に値しないといわざるを得ない。
- ⑦ いずれにしても、今後、さらに慎重かつ多角的な検討を十分に積み重ねられるよう強く願いたい。

以上

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の
総合的な向上策について（審議のまとめ）」についての意見

全国高等学校長協会家庭部会

当部会においても、現在の学校教育の実情から「これからの学校には基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や習慣の形成等を重視する必要がある。そして、様々な言語活動や協働的な学習活動等を通じて効果的に育まれる。」という課題認識をもっている。

この課題を改善するために「教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体改革を行う必要がある。」という施策は重要なことと捉え、以下に意見を述べさせていただきます。

○ 教員養成の改革の方向性の具体策のひとつに「教員養成を修士レベル化し、高度専門職業人として位置付ける。」ことは重要と考える。

しかし、改革の方向性が教職大学院に特化されており、一般の大学院での養成には言及していない。もちろん、一般の大学院を視野に入れているという行も見られるが、先延ばしの観がある。修士号を有する教員数も少なくない中、一般の大学院における教員養成の施策にも言及すべきと思われる。

全国的に進学実績に関心が高まる中、普通科高校においては家庭科教育に十分な単位数を確保しにくい状況である。「ものづくり」に熱い視線が注がれる昨今、時数の関係から家庭科教育を座学にしてしまうことには疑問符を投じざるを得ない。家庭科では被服・食物・保育の各分野の学習内容を実習を通して生徒に「生きる力」を育成するとう視点があるが、一人教科の家庭科では、校内において実習のできる家庭科教員を育成することが困難な状況にある。そこで、大学だけではなく、産業界等からも専門家を指導者として導入していくことも視野に入れ、広く人材育成を図るためのネットワーク構築に向けた予算措置を講じていただきたい。

近年、指導主事の力量が問われているが、教員育成という視点から指導主事の指導力向上も強く求められるところである。

○ 教員免許制度の改革の方向性として「一般免許状」と「基礎免許状」の創設が検討されている。これは、改善のひとつの策と思われるが、教職の魅力づくりのひとつに給与待遇等との課題があること

は自明の理なので、免許の多様化を提示する折りには、処遇・職層のことにも言及した方が具体的で良いように思われる。

新たな免許制度導入と現行の教員免許更新制度と10年経験者研修との関わり、内容等について具体的な解説が述べられておらず、スクラップ・アンド・ビルドの視点が伝わりにくいように思える。

- 初任者研修の改善に教育委員会と大学との連携・協働の取組を推進しようとしているが、これには時間をかけての検討が必要と思われる。教育委員会には教員の育成とともに各教育委員会が抱える独自の課題があり、教員養成という理論的な研究教育活動を実践している大学とはその目的が異なるなども想定される。また、教育委員会によっては、初任者の在職年数を4年としているところもあり、過度な研修は学校現場での初任者育成を損なうこともあり、各都道府県の異動要綱等も視野に入れることが不可欠と思われる。
- 各種の改善策が講じられているが、学校現場からすると、校種により状況はかなり差異がある。そこで、こうした改善策を提示していく際にも、校種に応じたきめ細かな具体策にまで言及することが重要と考える。

短い時間で、全国の校長の意見を集約した意見書で文部科学省の意向を十分に読み取れず失礼の向きもあろうかと存じますが、その点はご容赦ください。

以上

「教職生活全体を通じた教員の資質能力向上方策について（審議のまとめ）」 に対する意見

全国看護高等学校長協会

1 「教員免許制度改革」と「多様な人材の登用」について

医療の高度化・複雑化や高齢者人口の急増などが進む中、看護職者のさらなる資質の向上が求められ、看護基礎教育の充実が喫緊の課題となっている。しかるに、全国の看護高等学校の教育の現場の現状をみると、看護の教員免許状を保有する教員の絶対数の不足から、ほとんどの高等学校で十分な看護科教員資格取得者採用が困難であり、また、臨時免許状の発行についても、各都道府県で対応は異なっており、臨地実習等の生徒引率教員の確保に大変に苦勞をしている。例えば、看護の教員で産休・育休等取得する者が出ると、校長は必死になって、大学や関係機関等を探して臨時的任用教諭を求めるが、なかなか見つからないのが現状である。

5月15日付けの「審議のまとめ」の中で御提唱されている「教員免許制度改革」の方向性には基本的に賛成であるが、改革の中には是非、上記の観点から、以下のとおり、特別免許状制度、臨時免許状制度に是非とも柔軟かつ弾力的な運用をお願い申し上げ、看護教員の適正配置がなされるような制度改革を図っていただきたい。

- ① 特別免許状制度の活用について、未活用の都道府県への指導をさらに強化する。
- ② 特別免許状制度の今後の拡充に伴い、社会人採用者について初任者研修の受講対象とすることや、教職に関する講習会等を実施する。
- ③ 教科「看護」においては、臨時免許状（助教諭）の交付回数に制約を設けない。

2 教員養成に係る大学と関係機関との連携について

上記1で述べた看護科教員資格取得者の絶対的な不足の要因は、教職課程を設置している看護系大学、学部が少ないことにあるが、さらに大きな要因としては、看護専攻科修了生が大学への編入学を認められていないために、教職への興味と意欲のある看護専攻科修了生が教員免許を取得する道が事実上閉ざされていることが挙げられる。

同じ中央教育審議会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）（平成23年1月31日）」には、高等学校の専攻科の在り方と高等教育機関との接続の方向性（第3章、5.（1））として「一定の条件を満たした高等学校・特別支援学校高等部の専攻科の修了生が高等教育機

関に編入学することについても、専攻科の学修を大学等において単位認定することの状況を見極め、高等教育の国際適用性にも留意しつつ、早期に実現できるよう積極的に検討することが必要である。」と明記された。

意欲と能力のある教員免許取得者をさらに増やす方策の一つとして、大学と5年一貫教育を中心とする看護専攻科の接続を是非とも早急に制度設計していただきたく、以下4点について具体的な提案を申し上げる。

- ① 専攻科修了生の、大学への編入学の道を早急に開く。
- ② 専攻科修了生に、専門士の称号を賦与していただき、御提案の「基礎免許状（仮称）」の一部取得を認める。
- ③ 専攻科修了生の、大学の校外学修の単位認定制度を早急に適用する。
- ④ 専攻科に定数標準法を適用する。

さらに、大学卒で看護師国家試験に合格し、教員免許も取得していて採用試験に合格した、いわゆる「大卒ストレート」組には、1～2年の病院での臨床経験を積ませることを国の制度として保障するなど、教職に関する知識と臨床経験とを併せ持った即戦力の看護教員を大量に採用できるしくみを早急につけていただく必要がある。

厚生省の社会保障・人口問題研究所の将来人口推計によると、日本の65歳以上の高齢人口割合は、2000年に17.2%、2010年22.0%、2020年26.9%、2030年に28.0%と急速に高まっていくとされている。来るべき超高齢化社会を支える看護職者の適正な育成とそれを支える看護教育のさらなる充実と振興のために、是非とも上記2点の意見について、格段の御配慮を賜りたくお願い申し上げます。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な
向上方策について（審議のまとめ）に対する意見

全国公立学校教頭会

I 現状と課題から

1. これからの社会と学校に期待される役割について

○具体的であり概ね理解できる。

2. これからの教員に求められる資質能力について

○教員に望まれる数々の能力はあまりにも多い。これらの能力を身につけることは、必要な単位や点数を取る学習で成立するわけではない。また、大学等で身につけた能力であっても、その学習成果を教員の勤める地域の実情によって十分に活用できるかどうか疑問が残る。教員が大学卒業後も学びを継続する体制を整えることは大切であるが、教員として採用された日から、現場でしか学べないこと・現場だからこそ学べることを重視した研修が重視されるべきである。

3. 取り組むべき課題について

○初任者への研修の改革とともに重要となるのは、現職教員の研修と受け入れ体制である。たとえ高度な教育技術・資質を身につけた初任者があっても、受け皿となる現場に余力がない現状がある。初任者を支え育成する現職教員に研修の時間と場をどう確保し、学び続ける教員が育つ環境をどう整備していくかということも大きな観点である。

II 改革の方向性から

1. 教員養成の改革の方向性について

○教員としての専門性の確保、知識的な資質の向上には効果的と思われるが教育現場でだからこそ養われる教員としての要件（教育愛・責任感・協調性・礼儀・家庭や地域への対応等）を修士レベル化により身につけられるかどうかについては疑問が残る。また、修士化レベルまで引き上げることによる経済的・時間的負担は、教職が敬遠されることに繋がり、結果的に人材の確保が難しくなるように思われる。優れた教員の養成は重要であるが、資格の有無の問題ではなく、カリキュラムの工夫改善・充実により改革を図ることの方が

現実的であろう。

- 大学院・修士課程に進むことでどのような成果が期待できるのか疑問が残る。机上での理解だけでなく、教育現場との交流を重視し、より実践的な資質能力を身につけることが必要である。大学院については、現場の教員が自ら見出した課題の解決を図ったり、自らの資質向上を目指して、給与等の心配をせずに通うことができるようなシステムの構築が望まれる。
- 指導力不足を出さないための養成カリキュラムが必要である。教科等の指導技術、児童生徒理解に立った生活指導(生徒指導)、各種事務処理等の理論学習や実践学習が必要であるが、教育現場で学び、身につくことが多いことから、教育実習を重視したカリキュラムを組むべきである。教育実習は、教員としての資質能力、適正等を見極める上でも重要な位置づけである。
- 学校現場でのインターンシップについての充実を図る必要がある。1年間は見習い期間としての実習を経験し、その間に教員としての資質・能力を養うことが必要である。この1年間は、大学の教員養成課程に組み込んでおく必要がある。

2. 教員免許制度の改革の方向性

- 教育現場での仕事は、基礎免許状・一般免許状・専門免許状等の免許状の段階や種類によって大きく異なっていくものではない。自動車免許のように、免許状による教育活動への限定を示すものであってはならないし、当然そのようにはならない。教員になった者が、自発的に資質能力・専門性を高めるように研鑽を重ねることが重要なことであり、そうしたことの外部環境を整備する意味では改革が必要である。免許状の種類の問題ではなく、教育職員が定年を迎えるまで、経験年数に応じてどのような資質能力が求められ、どのようなカリキュラムで向上を目指していけばよいかの問題である。
- 教員免許更新制が社会の変化に対応できうる教員の資質向上を目指すことを前面に出し、指導力不足の教員への対応ともしてきたが、その効果のほどが不鮮明である。経験年数やその職ごとの研修、あるいは本人が自発的に取り組みたい内容の研修をとおして資質能力の向上に努めることは絶対に必要である。そのための研修は、県や市町村の研修を充実させることで対応できると思う。免許更新の意義や時間的経済的な負担等からも、教員免許更新制を見直すことが必要である。
- 小学校教諭免許状と中学校教諭免許状を併せた「義務教育免許状」、

中学校教諭免許状と高等学校教諭免許状を併せた「中等教育免許状」等の創設の検討は望ましい。異校種間での交流人事のためにも有効である。

Ⅲ 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化から

1. 基本的な考え方

○修士レベル化が効果的と思われる部分と、教育現場でだからこそ養われる教員としての要件がある。大学で身につけられるものと大学では身につけられないものがあることを承知しておきたい。また、修士化レベルまで引き上げることによる経済的・時間的負担は、教職が敬遠されることに繋がり、結果的に人材の確保が難しくなるように思われる。

2. 教員養成、採用から初任者への段階の改善方策

○修士レベル化を前提にするかしないかは別としても、大学の学部における教員養成の充実は重要である。特に授業実践を多く取り入れ、実践的指導力の育成を図ることは、学校現場に出たときの安心と自信にも繋がると考えられる。また、学校の多忙さの一因でもある事務処理・児童間のトラブル対応・保護者からの苦情や要望への対応等処理していく力を教育実習やインターンシップなどを効果的に取り入れた教育養成カリキュラムの改善により養っていく必要がある。

○課程認定委員会による大学の教職課程・教員養成教育の審査・評価が公正・公平・適切であることを願うが、どこも一律で特色が薄れてしまう大学になってしまうことが懸念される。

○教職大学院制度により高度専門職業人としての教員育成を図ることで様々な学校現場のニーズに対応できるようになるのか、疑問が残る。大学院において得られる教育に対する知識・技術・理論も重要だが、現場で教育活動を展開していく教員には、現場でしか得られないものも多い。教職大学院制度の中で、実際に採用された現場に即した、柔軟で効率のよい対応ができる教員育成の在り方を考える必要がある。また、教職大学院修了者に与えられる数々の特典のために教職大学院への進学を望むことがないようにしたい。

○現初任者研修の一番の問題点は、担任となった初任教員が教室を離れての研修が非常に多いことである。こどもと一緒に過ごす時間が大切であると言われていていることに反する研修体制である。同時に、

1年間の研修内容が非常に多く、初任者や学校にかかる負担は大きい。初任者段階の教員を複数年にわたり支援することは重要である。

- 30代・40代の教員数が少ないことの解消策として採用年齢の上限を撤廃したり、積極的に中途採用したりする方策は進めるべきだと考える。また、複数回の選考試験の実施他地域の教育委員会同士の連携も有効と考える。加えて臨時的任用者や非常勤講師の中に優れた資質能力を持っている者もあり、管理職や教育委員会の評価が採用試験に反映されるように希望する。

3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

- 経験年数や専門性、自発的な研修意欲等を重視したライフステージに応じた研修の体系化の構築や支援について教員研修センターや教育センターが機能していく必要がある。
- 校内研修における学術的成果や、研修に伴う協働の大切さ、充実感、達成感等は、円滑で実のある学校経営・学校運営上欠くことのできない同僚性を醸し出すものであることを多くの職員は経験から学び取っている。しかし、現実的な問題として、研修時間が十分にとれないことがある。校内研修や自主研修の活性化のためには職務の厳選、職員の増員、少人数学級等による事務処理の軽減などによる研修時間の確保が絶対条件である。
- 管理職には管理能力とマネジメント能力が備わっていなければならない。特に近年マネジメント研修が多く生まれ、マネジメントの重要性が強調されているが、管理職の事務量は膨大になっており、管理もマネジメントも不十分になっている傾向もある。校務の精選・統合を行うだけでも時間をつくることができ、管理職としての資質向上の一助となるのではないかと考える。

4. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

- 教員養成段階の学習評価基準を協働で作成することは人物を客観的に評価する上で重要であるが、教員として必要な教育に対する情熱、子どもに対する愛情、誠意、努力、判断力、決断力、協調性等による適性判断を正しく行うことのできるシステムの構築を望む。

5. 多様な人材の登用

- 社会人経験者等の外部人材を幅広く登用する際には、単に特定の分野について優れていることだけではなく、子どもの全人格を育む観点から、教育者としての資質や能力についてよく見極めるための具

体的な方策が必要である。

6. 特別支援教育の専門性向上

○特別支援教育の拡充のためには、教員一人一人の資質能力の向上も必要であるが、専門的な指導技術を持った職員を各学校に配置することで、現状の課題をかなりカバーできるものと思われる。早急な対応を願う。

7. 学校が魅力ある職場となるための支援

○多種多様な課題をかかえている子どもが増加している現在、学級の少人数化と共に支援員・加配教員配置の充実が必要である。また、校舎の耐震化を早急に完全実施する他、老朽化している校舎、施設の建て替え、教室や特別教室へのエアコンの設置等、教育条件の整備により学習環境や生活環境を整え、効率のよい教育活動が展開される職場づくりを進めることが重要である。

8. その他

○今回の方策を全体的に見ると学校と大学との連携強化が見受けられる。しかし、これらの改革はこのままでは複雑多義にわたる連絡・調整・手続き等による事務的・機械的にも感じられ、現場の負担増加は避けられず、教職員の病休の増加や教職員・管理職への志願率減にもつながるのではないかと危惧するものである。多方面からの同様の調査や提出依頼などに対する現在の校務の整理統合によるスリム化もあわせて検討していただきたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策
について」（審議のまとめ）に対する意見

全国養護教諭連絡協議会

3 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

養護教諭の現職研修の在り方について、現行の教育公務員特例法の第23条の初任者研修及び第24条の10年経験者研修の対象としては、「教諭等」と示されており、養護教諭は対象となっていません。

同法の見直しを図る際には、対象として「教諭・養護教諭等」とし、養護教諭も教諭と同様に制度化された研修を受けることができるようにしていただきたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策
について（審議のまとめ）」に対する意見について

全国都道府県教育委員長協議会
会 長 木 村 孟
全国都道府県教育長協議会
会 長 大 原 正 行

日ごろから当会の運営につきまして、御理解、御協力を賜り感謝申し上げます。

さて、標記の件につきまして、別添のとおり意見書を提出いたします。

なお、資質能力の向上方策の見直しに当たっては、学校・教員の負担が増えないようにするとともに、実現可能な取組となるよう十分に配慮いただくことをお願いいたします。

また、具体的な制度設計を行う段階で、現場の意見を十分反映されるよう要望いたします。

記

1 改革の方向性

(1) 教員養成の改革の方向性について

- 教職大学院での今後の教員養成のモデルとなる実践例や一部の教職大学院の試みの成果から、修士レベル化の結論をまとめているが、まずは、学士課程における教職課程について、教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を円滑に遂行できるよう、より実践的なものにするのが先決である。その上で、修士レベルでの学びの内容を検討すべきである。
- 学部4年間の学びに加え、何を重ねて学ぶのかを一体的に議論すべきであり、都道府県教育委員会の意見を聞きながら、国と大学が連携してカリキュラム等の検討を重ねる必要がある。
- 修士レベル化に伴う、学生や保護者の時間的・経済的負担については、質の高い優秀な教員志願者を確保する上で、更に具体的な対応策を検討する必要がある。

(2) 教員免許制度の改革の方向性について

【「一般免許状（仮称）」、「基礎免許状（仮称）」の創設と「専門免許状（仮称）」の創設】について

- 「一般免許状（仮称）」、「基礎免許状（仮称）」及び「専門免許状（仮称）」の創設に当たっては、現行の専修、1種及び2種免許状取得者の扱いや、新たな制度下における免許状との関係、移行措置などについて併せて検討する必要がある。また、教員免許制度の改革が、教員としての資質能力の向上につながるよう、議論を進めていく必要がある。
- 「専門免許状（仮称）」については、高い専門性を身に付けたことを証明すると定義されているが、現段階では専門性の内容やその活用の在り方が不透明であり、職務との関係について検討が必要である。

【「一般免許状（仮称）」と「基礎免許状（仮称）」との関係】について

- 「基礎免許状（仮称）」から「一般免許状（仮称）」を取得する段階について、採用との関係から3つの類型に整理されているが、今後の制度設計に当たっては、一般免許状取得のインセンティブや、初任者研修等において実質的に修士レベル化を担保する改善策について、更に議論を深める必要がある。また、現職教員の学修を支える定数措置等についても、具体的に示す必要がある。
- 「一般免許状（仮称）」等の制度設計においては、国が定める免許授与の基準と免許授与権者（都道府県教育委員会）との関係について十分な議論が必要である。例えば、「基礎免許状（仮称）」取得者について、その教員としての勤務実績等を踏まえ、十分な能力を有する教員については、大学院等の課程等を受講することなく、都道府県教育委員会の判断により、「一般免許状（仮称）」を授与することができるよう検討する必要がある。

【教員免許更新制】について

- 教員免許更新制については、詳細な制度設計の際に更に検討を行う必要があるとされている。今後の検討に当たっては、現行の法定研修もあわせて見直す必要がある。また、手続き不備等による意図しない免許状失効などの弊害への対応、臨時的任用教員や非常勤講師の確保の観点から更新講習未受講者等の取扱いも含め、検討する必要がある。

【その他】について

- 従前に記載されていた幼稚園教諭の取扱いに関する項目が削除され、「適切な制度設計を検討する必要がある」と例示されているが、学びの土台となる時期に関わる教員であることを勘案すると、平成23年7月26日付け全教委連発第94号により提出した意見書を踏まえ、項目として明記する必要がある。

2 当面の改善方策

(1) 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策について

【国公立大学の学部における教員養成の充実】について

- 教員養成カリキュラムの改善

教育実習を受講するための要件を加えることにより、いわゆる「実習公害」の是正が示されているが、「学生を派遣する側の大学が学生の行う授業を実際に見ていないこと」、「学校が教育実習の学生を受け入れることにより多忙になること」、「単位認定や評価の基準が明確でないこと」などについても、十分な改善が必要である。

また、小学校または中学校の教員を志望する者は、特別支援学校等での介護等体験が必須となっていることが、特別支援学校等の更なる多忙化の要因とならないように、改善が必要である。

- 教職課程の質保証

教職課程の質を保証するためには、国が主体となって大学と都道府県教育委員会や学校長等とがネットワークを構築し、教員養成・採用・研修について協議する場を持つ必要がある。

【修士レベルの教員養成・体制の充実と改善】について

- 教職大学院の拡充

教員の資質能力向上に教職大学院が果たす役割は大きく、「これまでの教職大学院の成果を踏まえつつ、様々な学校現場のニーズに対応できるよう、特別支援教育やICT活用等の特定分野の養成を取り込むなどの制度改正を行うべきである」とした審議のまとめに沿って、着実な施策展開に努める必要がある。

- 一方、教職大学院未設置の都道府県において大学との連携・協働による教職大学院の設置を推進すること、研修等定数の有効活用や所属校への支援体制の充実などによる現職教員の教職大学院への派

遣が望まれることについては、都道府県が単独で対応することが困難であり、設置に当たっての財政措置や派遣に当たっての研修等定数の改善などを、国が行う必要がある。

- 教職大学院修了者に対する各種の優遇措置については、今後、当該修了者の資質能力を見極めるとともに、適切に評価する手法を研究し、適切な時期に取り組むべきである。
- 教職大学院で学びやすい環境を整備するに当たっては、都道府県教育委員会や学校への負担軽減の措置が必要である。

【初任者研修の改善】について

- 教員養成の修士レベル化を検討するに当たっては、初任者研修の在り方そのものの検討が必要である。その際、初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みの構築を、財政的措置も含め、国の積極的な支援の下で進める必要がある。

(2) 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策について

【現職研修等（教員免許更新制、10年経験者研修を含む）の改善】について

- 国や任命権者が行う様々な研修の在り方

学校現場の多忙化や新学習指導要領の実施による授業時数の増加に伴い、教員個々の負担増にならないように、教員が学校を離れて行う研修については、研修期間をできるだけ短縮し、効率的な研修内容を検討していく必要がある。また、長期休業期間中に地方会場で開催する研修を増やすことも検討する必要がある。

さらに、研修が長期間になれば、研修参加のための費用負担も増加するため、地方公共団体や個人の負担軽減のためにも、真に必要な研修を厳選し実施することが望まれる。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の
総合的な向上策について（審議のまとめ）」についての意見

全国教育研究所連盟

1 教員養成について

- これからの子どもたちに必要な新たな学びやこれからの学校に求められるものとの関係で、教員養成を修士レベル化し、高度専門職業人である教員を養成するという改革の方向性は理解できる。
ただし、問題は、各大学が本当に現場の教育課題を認識し、これを解決するものとして教員養成プログラムの改革に当たることとなるかどうかである。
したがって、大学の教員養成教育の改革に関しては、学部段階からの実践的指導力の育成を含めて、教育委員会・教育センターや学校が当事者として関与することとなるような仕組みが必要と考える。
- 現在の教職大学院制度では、教科に関する専門性等を必ずしも十分に高めることができないため、教科教育の充実を始め、より学校現場の課題に的確に対応できるような制度の改善が必要である。
- 教職大学院や修士課程を置く大学における教員養成教育と教育委員会・教育センターの連携を実効あるものとするため、研修主事等をもって充てる客員教員ポストを配置することに対して十分な財政支援を行うことが望まれる。

2 現職研修について

- 教職大学院等において、真に実践的な教員としての資質能力を身に付けた者については、初任者研修の一部又は全部の免除について検討する必要があると考える。
- 現職の教員が、将来の「一般免許状（仮称）」を取得することを見据えて現段階から教職大学院等で学ぶ機会が確保されるよう、教職大学院の定員の充実と研修等定数の十分な確保を図るとともに、奨学金等による就学支援を行う必要がある。
- 将来の「専門免許状（仮称）」制度の創設を見据えて、現在の現職研修

のプログラムについて、大学と教育委員会、教育センターとが連携して、大学の単位としたり、大学の特別課程の履修と位置づけるような取組を進める必要がある。

- 教員養成の高度化と並んで、現職研修の質的高度化が図られるよう、国においてこれからの学校や教員に求められる資質（学習マネジメント、ICTを活用した新たな学びの在り方、地域人材等と連携した豊かな教育活動の展開等）に関する研修プログラムを開発し先導するとともに、各地域において教育センターと大学とが連携・協働して行う現職研修プログラムの研究・開発を国として支援する仕組みが必要である。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (審議のまとめ)」に対する意見書

日本教職員組合
中央執行委員長 加藤 良輔

日々、教育の発展のためご尽力されていることに深く敬意を表します。

さて、現在、中央教育審議会・教員の資質能力向上特別部会において検討がすすめられている「教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革」につきましても、現場教職員の関心も高く、日本教職員組合としましても重要課題の一つとなっています。昨年8月には、特別部会の「審議経過報告」に対して意見書を提出し、現行の教員免許更新制の早期廃止を強く訴えるとともに、教職員の意欲・やりがい、協力・協働につながる、養成・採用・研修の一体となった見直しを求めてきました。

この度、特別部会の「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(審議のまとめ)」が公表され、パブリック・コメントの募集が行われていることは、「一体的な改革」にむけたものと捉えており、学校現場の実態をふまえた制度設計および法改正の早期実現を期待するものです。

都道府県各単位組合からの意見をふまえ、日本教職員組合として特別部会「審議のまとめ」に対する意見をまとめましたので、今後の審議に際して参考にさせていただきますようお願いいたします。

記

1. 教員養成の在り方

(1) 教員養成の改革の方向性について

◇ 修士レベル化について

特別部会「審議経過報告」に対する意見書(2011年8月)においても述べた通り、教員の専門性・力量の向上は、日々の教育活動や教育研究、子どもや同僚との関係性、保護者・地域とのかかわり等、学校現場において培われることが大きなウェイトを占めおり、たとえ養成段階を修士レベル化してもそれを十分補えるものではないと考えます。

① 修業年限は現行通り4年制を原則としつつ、大学・短大等の教育機関における学修単位やカリキュラムを見直すとともに、教員として採用された後、学校現場における教育実践と教職大学院・大学院等での専門的な学びを両立する制度とすべきです。そのため、人的配置等の条件整備を行うと

ともに、自治体によっては教員採用試験の受験資格において、複数の免許を有することを条件にしている状況についても見直しが必要です。

- ② 現行の初任者研修や10年経験者研修を整理・統合し、長いスパンの中で学校現場での様々な研修を重視し、修士レベル化をはかるべきです。
- ③ 都市部を中心に教員志望者が減少していることや、諸外国に比べて高等教育費の私費負担の割合が高い日本の現状に対する配慮が必要です。また、教員採用後の教職大学院・大学院等での学修は、養成と研修の二面性をもつものであるから、公立学校教員の費用は全額公費負担とし、私学教員についても助成対象とすべきです。

◇ 教員養成のカリキュラムについて

子ども・社会の現状は多様化・複雑化しており、現行の養成段階におけるカリキュラムは十分に対応できているとは思えません。養成段階では、カリキュラムに人権・平和・環境・インクルージョン等の視点を位置づけた「理論と実践の往還を重視した探求的実践演習」が必要です。具体的には、教育理論に加え、憲法・子どもの権利条約など教育の基礎となる法律や国際条約、労働法制等について学ぶとともに、子どもたちをとりまく課題など、学校現場の実践に資する内容を充実する方向で見直すべきです。

◇ 教育実習の在り方について

子どもとの関わりを通して教員としての意欲や専門性を高めるため、教育実習の期間や内容等を充実することは重要です。ただし、現行の教育実習では、受け入れ校の負担が大きく、実習に関わる人的配置など条件整備をはかる必要があります。また、いわゆる「実習公害」を避ける手だては必要ですが、学校ボランティアの義務付けや実習前にレポート提出を課すことよりも、大学・短大等の学修期間を通して、子どもたちや現職教員と接する機会を増やすなど、教職に対する意欲を高める方策を講じる必要があります。

2. 教員免許制度の在り方

(1) 教員免許制度の改革の方向性について

教員免許制度の改革にあたっては、教員の社会的地位の向上や教職の安定性の観点から、教職員定数増や教育予算拡充等の教育条件整備とあわせ、教員の専門性の向上や意欲・やりがいにつながる制度とする必要があります。

- ① 二種免許の教員が多い幼稚園など学校種や職種、学校現場の実態をふまえた段階的な制度改革が必要です。

- ② 実習助手、寄宿舎指導員など、学習指導・生活指導に関わる職の教諭化をはかり、専門性をより高める養成・研修制度とする必要があります。

(2) 教員免許状の種類について

免許状の種類（基礎・一般・専門）については、教職生活全体を通じた各免許状の位置づけを明確にし、教員の格差につながらないようにすることが重要です。とりわけ、専門免許状については、リーダー育成という観点ではなく、あくまでも各分野や教科等の専門性が反映される免許状とすべきです。

また、「学び続ける教員」という考え方は、現場教員が求める自主的・自律的な研修そのものであり、一定の経験年数によりすべての教員が専門免許状を取得できるよう、制度設計・条件整備を行う必要があります。

(3) 教員免許更新制について

更新講習受講者からは「自分の専門性を高めるための選択講習がない」「定員の関係で受講したい講習が受けられない」等の声があがっています。受講機会・講習内容の課題は未だ解決されず、さらに、費用負担の問題や多忙な学校現場において受講しにくい状況であることなど、大きな負担となっていることは明らかです。また、教員のモチベーションを失わせ、早期退職につながっているとの声も聞かれます。養成・採用・研修の一体的な改革の中で、教員のやりがい・意欲につながらず、経済的・時間的負担となっている教員免許更新制は廃止すべきです。

3. 採用と学校現場への多様な人材の登用の在り方

教員の採用については、年齢構成のバランスを考慮し、採用年齢制限の撤廃、非正規教員の正規化、講師経験による優遇措置、採用基準の公開、専門スタッフ職の充実、障害のある教員の採用拡大等、現状の採用体制を改善する必要があります。

4. 現職研修の在り方

現行の研修体系を抜本的に見直し、教職大学院・大学院等の教育機関と教育委員会との連携はもとより、校内研修や地域における研修、勤務地を離れた研修など、教員が主体的に研修できるよう多様な機会を設けるべきです。とりわけ、養護教諭・栄養教諭など、学習指導に関わる教員については、現職研修制度の確立が急務であると考えます。

(1) 初任者研修について

採用後の修士レベル化に関わり、初任者研修は発展的に解消すべきです。その際、初任者の採用にともない、教員の加配措置等の条件整備をはかる必要があります。

(2) 10年経験者研修について

養成・採用・研修の一体的な改革の中で、10年経験者研修については、専門免許状の取得要件に整理・統合するなど、「学び続ける教員」を支援する方向で見直す必要があります。

(3) 校内研修や自主研修の活性化について

免許制度改革にあたっては、教職大学院・大学院等での学び直しの際、子どもたちの実態や地域性を生かした教育実践や授業研究を重視し、日々の教育実践や校内研修、自主研修などを、一般・専門免許状取得のための単位認定に反映する必要があると考えます。その際、校内研修や自主研修を教員が主体的・集団的に高めあう場と位置づけ、自主的な研修を奨励する方向で活性化をはかるべきだと考えます。

5. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働について

現行制度においては、教育委員会の研修と大学等の更新講習とが各々で計画・実施されています。とりわけ、夏季休業中に研修と講習が集中し、「多忙な中で参加しにくい」との声が上がっています。教育委員会・大学等の関係機関が連携を密にして対応すべきです。改革にあたっては、研修と講習を区別することなく、多様な研修の機会としてとらえ対応できるようにする必要があります。教育実習の充実にあたっては、教育委員会・大学等の関係機関が連携・協働するシステムの構築が必要不可欠だと考えます。

審議のまとめに対する意見

全日本教職員組合(全教)

全教は、この間「日本国憲法が保障する教育を受ける権利や子どもの権利条約の理念に沿って、すべての子どもたちの成長と発達を保障する学校教育本来の任務に資する教員養成、採用、研修などのあり方が総合的に検討されることを期待」して、2回にわたる意見書を提出してきました(2010.3.31「教員の養成教育、採用、教員としての成長を保障する諸施策についての意見」、2011.7.29「審議会経過報告に対する意見」)。そこで主張した基本的な立場をふまえ、「審議のまとめ」について、いくつかのポイントにしぼって意見を表明します。

1. 教員免許更新制の即時廃止を強く求めます

教員免許更新制について、「審議のまとめ」は「適切な規模を確保するとともに、必修領域の内容充実、受講者のニーズに応じた内容設定等講習の質を向上するなど、必要な見直しを推進する」として、制度の「見直し」継続の立場に立っています。しかし、教員免許更新制が、教員の資質向上どころか、現場を苦しめる制度となっていることは、この3年間の経過からも明らかです。全教が昨年10月に実施した第3次「教員免許更新制アンケート」では、「免許更新制で教育はよくなる」との回答は、71.1%となっています(前回比3.6ポイント増)。また、「免許更新制度は廃止すべき」は、79%(3.4ポイント増)にのぼっています。自由記述欄には「学校や生徒に迷惑をかけ自分にも時間的・金銭的に大きな負担がある割には何も得られるものはない。生徒とともに過ごす時間が最大の研修だと考える」など、制度の根本的な問題を指摘するものが目立ちました。圧倒的な声は「改善を求める」ものではなく「即時廃止を」の声でした。管理職の認識不足や手続きの不備により、本人の意思に反して免許失効を余儀なくされた例もあります。「見直し」継続ではなく、制度の即時廃止を強く求めます。

2. 教員の専門職性を育み、その成長を保障する施策の検討を求めます

「審議のまとめ」は、教員に求められる資質能力を「新たな学びを支える力」「学び続ける力」などとし、「教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある」と課題をまとめています。全教は、2回の意見書を通じて「教員の資質の中心点」は教員の専門職として持つべき専門知識であり、特別の技能であることを明らかにしてきました。その上で、「教員の資質向上」策を検討するに当たっては、この専門職性をどのようににはぐくみ、教員としてのライフス

ページのすべての過程を通じてどのように高めていくのかが検討されなければならない。「教員の資質向上」は、個々の教員の『資質向上』にとどまらず、学校総体としての教育力の向上という視点を欠いてはならないことを一貫して主張してきました。「教育委員会と大学との連携・協働による一体的な改革」との課題意識のみでは、学校総体としての教育力の向上という視点に立って、教員の専門職性をはぐくみ、その成長を保障する体制の構築をめざすことはできないと考えます。学校と教育をめぐる状況を総合的に分析し、今日的な教育の困難を真摯にみつめる作業を通して、すべての子どもの成長と発達を保障するという教育の社会的な任務を踏まえた再度の検討を求めます。

また、「審議のまとめ」は、「当面の改善方策」として「教員養成や研修プログラム策定の際の参考となる、教員の専門性向上のための専門職基準」に向けた検討を始めるとしています。「基準」は、「教員の資質向上」を個々の教員の「資質向上」に限定し、「専門性の向上」につながらないばかりか、教員評価の基準として利用されることになりかねません。短絡的な「専門職基準」の設定を行うべきではありません。

3. 拙速な「教員養成の修士レベル化」ではなく、学校現場を励ます施策を求めます

「審議のまとめ」は、「教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置づける」としています。修士レベル化が中長期的な検討課題とされることは否定しませんが、全教は、大学等の現状や教員採用と身分安定をめぐる課題、「世界一」と言われる日本の大学の高学費を放置したままの修士レベル化は現実的でないと指摘してきました。「審議のまとめ」には「授業料減免や奨学金の活用等による学生の経済的負担の軽減についても留意する必要がある」とされましたが、「当面の改善方策」に具体的な方策は示されていません。また「修士レベルの課程の質と量の充実」が明記されているものの「設置数や入学定員が毎年の教員採用数に比べ、圧倒的に少ない」状況を打開する具体的な方策は示されていません。教員は、子どもたちと向き合い、職場の同僚と語り合うことで力量を高め合うことができます。「新たな授業スタイルや教育方法」「応用的な学び」「実証的なアプローチ」は、むしろ現場で身に付けるものです。「審議のまとめ」において、「教員の力を育んできた学校の機能」が「学校現場の多忙化」などによって弱まってきていると指摘している点は重要です。学校総体としての教育力を高めるために、「多忙化」を解消する施策こそが求められています。「国境を越えた人材の流動性が高まる」ことや「高学歴化の進展」のためではなく、子どもたちの実態を受け止め、父母にも寄り添って教育実践をすすめる教員を育てる観点から、修士レベル化について時間をかけて議論す

べきです。拙速な「教員養成の修士レベル化」ではなく、教員の専門職性を高め、現場を励ます施策の検討を求めます。

4. 免許のランク付けは、教員の資質能力向上につながらない

「審議のまとめ」は、「一般免許状」「基礎免許状」「専門免許状」を創設するとしています。全教は教員免許にかかわって開放性と免許主義の堅持を主張し、1988年法改正による特別免許状などの見直しを求めてきました。「審議のまとめ」において、「大学における教員養成」「開放制の教員養成」が堅持されたことは評価するものです。しかし、「一般」と「基礎」を区別したり、新たに「専門」を創設したりすることには、大きな疑問を持たざるを得ません。「基礎」は「早期に一般を取得することが期待される」とし、「専門」は「実践を積み重ね…高い専門性を身に付けたことを証明する」とされており、上級免許へのステップアップが求められることとなります。「管理職への登用条件の一つとすることについて今後更なる検討が必要」とされるなど、免許状によって職務上の位置付けに差異をつけたり、勤務労働条件に格差を生じさせることは許されません。免許のランク付けは、教員の資質能力向上につながらなければかりか、教職員の分断につながり、職場のチームワーク破壊につながります。「教職生活の全体を通じた教員の資質向上」を保障するためには、現職研修を含め、現場でどれだけ教員の成長を保障する体制をとれるかどうかにかかっており、上級免許状への上申義務や一律・機械的な研修制度の押しつけは不要です。

5. 現場における自主的な現職研修の充実をめざす施策を求めます

全教は、これまでも教員としての成長を保障する現職研修の重要性を強調しながら、その中心的な場は、学校現場であることを指摘してきました。教員としての成長の柱である教員の専門職性は、日々の教育実践を蓄積し、同僚とともに、日常的に、自主研修を重ねることによって維持され、向上することを特性としています。この特性をふまえ、教員としての成長を保障するもっとも確かな場は、学校現場であるとの立場で議論を深めていくことが求められています。こうした観点から「審議のまとめ」が「教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育団体の研究会への参加、自発的な研修によって、学び合い、高め合いながら実践力を身に付けていく」としている点は重要です。現場における現職研修の活性化には、財政面を中心とした条件整備が重要課題です。また「審議のまとめ」も指摘しているとおり、「多忙化の解消」など勤務時間の中で研修にあてる時間の確保が不可欠であり、教職員の勤務のあり方なども総合的に検討される必要があります。

また、現場における自主研修を充実させるためには、初任者研修をはじめと

する法的・制度的な研修体系を抜本的に見直すことが必要です。とりわけ「条件附採用期間」という身分不安定の中で行われる初任者研修制度の改善は急務です。その際、条件附採用期間中の教員を「教員として十分な経験を経た者ではなく、今後研さん等に努めて成長していく過程の者」と位置づけた高橋裁判判決（2009.6.4 大阪高裁第10 民事部 最高裁が上告不受理）の趣旨をふまえ、条件附採用期間という短期の評価だけで教員の資質などを判定することをやめ、「教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいうまでもなく、教育の利益のためにも不可欠のもの」（ILO ユネスコ「教員の地位に関する勧告」）との立場に立った制度改善が図られるべきです。そうした立場から「初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組み」の構築や「10 年経験者研修やその他の任命権者が実施する研修等」の「単位化」は、自主性を根本的に阻害するものであり、大きな疑念をいだかざるを得ません。

6. 特別支援教育の専門性向上のための条件整備を求めます

医療的ケアや発達障害など、特別支援学校に求められる高い専門性に応える為には、特別支援学校教諭免許状取得率向上だけでは困難であり、正規採用のコーディネーターや看護師、OT、PTなどを国の責任で学校ごとに配置していくことが必要です。特別支援学級や通級指導教室の在籍者数の増大に対し、専門性をもった教員を継続的に配置するとともに、研修受講を保障するためにも複数配置や代替教員の確保が求められます。

7. 30 人以下学級実現、教職員定数増、教育条件の抜本的な改善を求めます

日本の教育予算の GDP 比は、OECD 諸国平均の 7 割以下であり、国公立学校での教員 1 人当たり児童生徒数は、初等教育、前期中等教育ともに OECD 平均を上回っています。30 人以下学級の実現が切実に求められています。

「教職大学院の拡充」において「学校における実習を勤務に埋没させず…新たな教育実践を生み出していく…課題も残されている」としていることから学校現場の多忙な実態が浮かび上がります。「審議のまとめ」の「多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要」との認識は大切にされるべきです。劣悪な教育条件を放置したままで、「教員の資質能力の向上」にのみ課題を押しつけることは許されません。また、「基本制度ワーキンググループ報告」（4 月 18 日）では「その他」扱いであった「学校が魅力ある職場となるための支援」が項を起こした記述とされたことを評価します。「教員の給与等の処遇や、教職員配置、学校の施設、設備等引き続き教育条件の整備をすすめること」とともに、教員就職者の実に 45%が非正規雇用となっている現状を早急に改善することが必要です。抜本的な教職員増を求めます。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ) に対する意見

日本高等学校教職員組合

1. 改革の方向性

(1) 教員養成の改革の方向性

- 「現状と課題」において、これからの教育現場における教員の資質能力について示されているが、これからの学校教育を個々の教員の能力に期待するのか、組織力あるいは既存の制度変革を踏まえたものとするのかなどの視点が明確でなく、個々の教員の資質能力向上で全てが改善されるとの改革理念での議論のみとなっていないか危惧を感じる。教員の資質能力向上は必要ではあるが、「現状と課題」で示されていることに対応するためには、教員の資質能力向上とそれを補完、サポートする組織的な対応・対策や学校現場の制度変革も示す必要がある。それらが相まって、改革の趣旨に合致した制度が構築されるべきである。
- 「学び続ける教員を支援する仕組み」の構築は必然である。また、教員養成には、児童生徒や同僚とともに学び、実際の学校現場での実践を積むことが何よりも重要である。しかし、学校現場の多忙化は深刻な状況にあり、児童生徒一人ひとりと向き合う時間の確保が難しい。自ら「学び続ける」ためには、校務の精選や大幅な教職員定数改善による多忙化の解消など、教育現場における労働環境についての検証・検討をさらに行い、それを踏まえた改革の方向性を明示すべきである。

(2) 教員免許制度の改革の方向性

① 新たな教員免許制度について

- 教員養成課程の修士レベル化は、教職を志願する学生に対する経済的な負担増大や、大学院の確保など解消すべき課題が大きい。また、教員免許状は、医師免許や薬剤師免許などと異なり、免許取得が教員採用に直結しないため、人材確保が困難となることも危惧される。このようなことから、養成期間延長ではなく、今後とも開放性を含めた現行制度を基本とするべきである。修士レベル化するのであれば、人材確保の観点からも教員免許取得後、教員としての採用を保障する必要がある。
- 高校教諭には、教科内容の専門性を高めるために大学院で修学する例がこれまでもあり、「専修免許状」所有者として活躍している。「一般免許状(仮称)」は、教科指導・生徒指導の専門性の育成に重点を置く意図があると考えるが、教職大学院以外の大学院を経た教諭に対し、さらに教職大学院で

の学びを要求するとすれば、時間的・費用的な負担が大きい。

- 教員免許状の種類細分化や、より上位の免許状取得を義務付けた場合、経済的・時間的負担や専門性向上を踏まえた給与・手当の改善を検討する必要がある。現在でも管理職等の希望者減少や人材不足が深刻ななか、専門免許取得に見合った処遇改善がなされなければ、専門免許取得のインセンティブが生じず、校務分掌や人事異動、管理職登用等にこれまで以上に大きく影響することが懸念され、慎重に検討する必要がある。
- 学校現場における教育活動は、専門領域に精通した特定の個人によって展開されているわけではない。小規模校などでは、若年であっても主任を担当する例や、異動後、直ちに未経験の校務分掌を担当する例も少なくない。また、カリキュラム編成や考査等に関わる「教務」、課外活動である「生徒会」や「部活動」などの業務分野は学校運営上重要であるが、免許制度にはなじまないものである。専門性を高める意図から新たな免許制度を創設したとしても、結果として有機的・横断的な教育活動が分断され、硬直化する懸念がある。

② 教員免許更新制について

- 教員だけが「免許の失効が失職につながる」ことの根拠が乏しく、教員免許に有効期限を定めるべきではない。勤務良好な教員については身分が保障され、安んじて職務に専念できる制度のもと、日々の教育活動が行われるべきである。現行の免許更新制については、既存の研修制度や教員評価制度との整合性を図ることにより、速やかに廃止すべきである。当面、教員免許状の失効による失職を排除すべきである。
- 十年経験者研修と免許更新制は、目的において同じである。現在行われている更新講習に比べ、各都道府県教育委員会における十年経験者研修の方が、より実態に応じた研修を行いやすく、充実した、きめ細かな研修が可能である。免許更新制による資質向上ではなく、現行の研修制度を基礎とした自主的な研修機会の拡充や教科ごとの専門研修の充実を図り、その上で日々の教育活動のなかで、職務の実践力や今日的課題への対応能力を発展させることが重要である。
- 現行制度が継続する期間においては、教職員定数改善等による教職員の多忙化を解消し、受講機会を確保するとともに、受講者の経済的負担の軽減を図るべきである。

2. 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

(1) 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

- 大学等の教員養成機関では、教育に関する理論的な講義が多い。新規採

用教員が即戦力として力を発揮するためには、生徒指導や教科指導、部活動指導など、実践的な知識や技能が確保できる内容も取り入れ、理論的な内容とのバランスを図るべきである。

- 現在の教員養成課程及び採用後の研修において修得した内容が、学校現場で十分機能しているかを検証し、精査する必要がある。また、教員養成課程に対し、単純に内容の上積みを行うなど、現行制度以上に負担を増大させるべきではない。
- 教育実践において、自身の判断に基づき責任を負う「自律性」や、知識を教授する「教育技術」の習得が不可欠である。
- 教員は、児童生徒や保護者、学校評議員をはじめとする学識経験者、地域住民とも共通の課題を共有し、解決に向けた意思疎通を図らなければならない。相手の気持ちや立場を尊重することが必要不可欠な職であることから、実践的な教育相談(カウンセリング)やコミュニケーション能力の鍛錬は有効である。
- 教員養成制度における開放性は、多様な専門知識や考え方、幅広い人間性など、多様な人材を広範囲に求め、かつ教育の質の維持向上を図るため、堅持すべきである。
- 教育分野における最新の理論や実践は、検証・評価が流動的であり、正確性が求められる採用試験の出題にはなじまない部分がある。その結果として、教員採用試験における出題分野について、旧態依然とした内容が出題され続ければ、採用試験受験者の関心は、新たな理論や実践には向きにくいことが危惧される。

(2) 教職課程の質の保証について

- 既存の養成課程の精査と検証を実施し、質の保証・向上を図るべきである。
- 実践的指導力の育成のためには、教員としての経験や学校現場における知識の共有が大きな役割を果たしている。教員養成課程における体系的な学習と採用後における学校現場での学びの接続を図り、教員養成課程の全体像を構築すべきである。
- 大学在学中の研鑽が十分になされるような環境・条件づくりが重要である。とりわけ教育学部の施設・設備や教員など、学ぶ環境によって格差が生じないように、全大学において等しく質の高い施設・設備の整備・充実と、指導力や教員養成力等、大学教員の質の確保を図る必要がある。

(3) 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

- 学校現場における多忙化と校務の過密化により、積極的に研修に参加す

るための職場環境が十分に整っておらず、参加が困難である。早期に教職員定数を改善し、職務の多忙化・過密化を解消することが必要である。

- 義務的・形式的な研修ではなく、個別的な問題に対応できる、柔軟かつ充実した研修機会を確保する必要がある。
- 専門学科の教員にとって、民間企業や大学院における研修は最新の技術・技能を修得する機会として貴重であることから、現職における派遣研修の拡充を図るべきである。
- 「審議のまとめ」全体を通じて明らかとなったのは、「現職教員学生」の学びが非常に有効ということである。教員は、「教えることで学ぶ」ことから、教員の現職での大学院における学びを充実させることが重要である。
- 管理職段階においては、危機管理やストレスマネジメントなど、組織運営に関するスキルを高める研修を行うべきである。
- 学校経営に関する「専門免許状(仮称)」の付与については、中堅教員の研修と管理職の養成及び任用における透明性、管理職選考等との整合性を含め、慎重に検討する必要がある。

3. その他

- 教育の振興と充実により、次代を担う児童生徒の健全な育成には、教員が児童生徒一人ひとりに向き合う時間を確保し、安んじて教育に専念できる環境づくりが最も必要である。平成18年度に実施された「文部科学省教員勤務実態調査」の結果からも明らかのように、授業の準備や個別の生徒指導に費やす時間を確保することは、早急に改善すべき課題である。
- 教員の精神疾患による病気休職者数が高止まりしている現状を鑑みれば、長時間に及ぶ過密勤務と超過勤務が、教職員の心身の健康に大きな影響を及ぼしていることは明らかである。また、教職員の多忙化が資質能力の向上を阻害しているとも考えられ、教職員定数改善による多忙化解消は喫緊の課題である。
- 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上について異を唱えるものではないが、教員免許制度が教員にとって過度な負担となり、また、身分に関わる制度であってはならない。
- これまでの教員養成・研修制度の構築にあたっては、「ビルド」(教員の負担を伴う制度の上積み)のみが押し進められてきた。審議のまとめにある「スクラップ・アンド・ビルド」について、何を廃止・縮小するのかを明記した上で、制度改革する必要がある。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の
総合的な向上方策について（審議のまとめ）に対する意見

全日本教職員連盟

I 現状と課題

戦後から1970年代にかけて世界最高レベルにあった日本の教員養成としての教師教育は、80年代以降停滞し、教員の修士号（専修免許状）取得率に限ってみれば、高等学校教員で約10%、小中学校教員に至っては4%以下であり、途上国並みの水準と言われている。政治、経済、産業等の急速な高度化、グローバル化、情報化等によって世界情勢は激変し複雑化の最中にある。「知識基盤社会」が本格的に到来し、国際的視野や先見性、創造性を豊かに備えた人材が求められている現代社会において、日本の将来を担う子供たちを育成する教員の在り方も見直される時期に来ていることは確かである。

そこで望まれる教員像として示された、「子供たちや保護者はもとより、広く社会から尊敬され、信頼される質の高い教員」と「自ら学び続け、研究・探究力を有する教員」を実現するために、全ての教員が学び続ける意欲と能力を持ち、周囲から尊敬と信頼を得るための有用な方策が求められる。

「審議のまとめ」の中で示されている、これからの教員に求められる資質・能力を、教員志望の学生や現職教員に身に付けさせるために、教育委員会と大学が連携・協働を図り、継続的に支援するための一体改革を行うことは、一面的には必要と考える。しかしながら、そこには実際に教育を受ける立場の子供たちと、直接的に子供たちの教育にかかわっている学校現場の視点が欠けているという感が否めない。学校現場は常に動いており、様々な教育課題も複雑化・多様化する中、これからの教員に求められる資質・能力を獲得するためには、学校現場との連携も不可欠であると考ええる。教員養成の高度化の必要性から、初任者自身の基礎的な力の不足や、教員の学びを継続する体制の不十分さ等についての課題が指摘されているが、その中には多分に学校現場での日々の経験によって培われるものが含まれていると考えられるからである。

優れた教員の養成や、研修、人材の確保は、大学や学校現場の中だけで行うものではないが、教育委員会と大学だけでなく学校とも連携・協働した一体的な改革を行う必要がある。それぞれの立場の持ち味を生かしながら、足りない部分を補完し合う形での連携・協働体制の構築が望まれる。言うまでもなく、それは学校現場に過度な負担を強いるものであってはならない。

II 改革の方向性

1. 教員養成の改革の方向性について

学部新卒学生や現職教員学生が、大学院で学ぶことに対する教員としての資質・能力向上への有効性が示されているが、全ての大学院が必ずしもその事例に当てはまるわけではないことから、大学院レベルの教育研究に関して不十分な部分を是正し、大学側の環境整備を行うことが先決である。学部との学びの系統性を保ちつつ、単なる養成期間の延長としないために、それぞれの段階における課題内容の違いを具体的且つ明確に示す必要がある。教員の高度専門職業人としての位置付けを確立するために修士レベル化を図るには、修士レベルそのものが高度専門職業人としての位置づけに足るものでなければならないと考える。

また、「一般免許状（仮称）」を標準とし、教員養成を学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルでの学修を必要とした場合、学生の経済的・時間的な負担が増大することや、養成課程修了後に採用の保証がないことから、教員志望者が減少し、優秀な人材が教育界から民間企業等へ更に流出することが懸念される。「修士号（一般免許状）を取得してまで教員になりたい」という人材を獲得するためには、高度専門職としてふさわしい給与・勤務条件に改善され、教員が魅力ある職業として社会全体に認知されなければならない。

2. 教員免許制度の改革の方向性

(1) 「一般免許状（仮称）」、「基礎免許状（仮称）」の創設と「専門免許状（仮称）」の創設

教員免許制度の検討に際しては、「免許主義」「開放制の教員養成」の原則を堅持し、教員の資質・能力の向上のために、最も有効性が高いと思われる制度の設計を目指さなければならない。

「基礎免許状（仮称）」に期限を設け、「一般免許状（仮称）」の取得を義務付けるのは、教員全体の資質・能力のレベルアップを図る意味では、一定の効果は期待できる。しかし、養成課程の修士化には、未だ多くの課題が見られる。また、現行の準学士に付与される「二種免許状」の取扱いと、それを取得して採用された教員の質の担保の在り方についても、検討の余地がある。

一方、専門免許状には取得の義務を設けなければ、学び続ける教員像の実現に資する制度とはならず、有名無実化ないしは形骸化してしまう可能性がある。管理職登用の条件の一つとする場合、専門免許状の格付けという側面では一定の効果は期待できる。しかし、教員の自ら学ぶ姿勢につながるかは疑問である。また、特定分野に関し、実践を積み重ね、更なる探究をすることにより、高い専門性を身に付けたことを証明するとしているため、日常の業務と、研究や実践活動の両立という点で負担が増大する懸念がある。校内研修や近隣の学校との合同研修会等も取得単位として認められるとすれば、安易な認定により専門免許状の乱発も懸念される。満たすべき要件を厳格に規定する必要がある。

一定の経験年数を有し、一般免許状を取得している現職教員が取得対象とな

ることを鑑みれば、専門免許状そのものに対する必要性と位置付け、取得のための負担のバランスをいかに図り有用な制度としていくかを、今後更に検討する必要がある。いかに自ら学ぶ意欲があろうとも、眼前の子供たちに質の高い教育を行うことが教員としての崇高な使命であり、そのための高度専門職業人であることを忘れてはならない。

(2) 「一般免許状（仮称）」と「基礎免許状（仮称）」との関係

基礎免許状取得者が、一般免許状を取得する段階において、特に現職教員に対する取得の在り方を、更に検討する必要がある。特に（iii）の、基礎免許状を取得し、一定期間のうちに修士レベルの学修を行う際の学校現場の負担には配慮を要する。（ii）の初任者研修との連携・融合と併せて、現職研修との連携・融合においては、実施時期や実施内容を含め詳細に検討する必要がある。

(3) 多様な人材の登用

高度専門職業人としての教員という観点から、多様な人材を登用するために基礎免許状の未取得者に対し、その取得を免除した上で一般免許状の取得を可能とすることには、検討を要すると考える。教科や教職に関する高度な専門的知識、実践的指導力等を有し、教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力量を保証する基礎免許状を取得していることが前提となるべきである。その前提を保証する学士レベル以上の単位取得があれば、その科目の履修については免除するか、教育実習や教科指導等に関する、教員として極めて特殊性、専門性の高いものに限って大学での履修を義務付け、基礎免許状かそれに替わる資格を与えた上で、一般免許状を取得させる必要があると考える。

(4) 教員免許更新制

全ての教員に一定の研修を課すことによって、教員の資質・能力のボトムアップが図られるという観点から、教員免許更新制そのものを否定するものではない。しかし、教員免許更新制は、受講者の費用負担、講習時間の確保、受講者のニーズと受講内容とのギャップ、現職研修との整合等、未だ課題が多い。10年に一度の免許状更新講習だけでなく、10年間の有効期限の中で、教育委員会の研修や、大学での講習、民間教育団体による研修会等を、免許状更新講習として認定し、継続して研修を行っている教員に対しては、免許状更新講習の免除枠を拡大し（ポイント制による自動更新）、学校現場の負担軽減を図ることが必要である。自ら学び続けている教員に対して、更なる研修が必要な教員と一律に負担を強いる制度であってはならないと考える。

Ⅲ 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

Iで述べたように、修士レベルの教員養成を実効あるものとするためには、修士課程等の教育内容・方法の改革を推進する仕組みを構築し、大学側の環境整備を早急に且つ確実にを行う必要がある。その上で、学校現場の実態に応じて、

教育委員会、大学に加え、学校との連携・協働が不可欠であると考える。

新任教員の大部分が学級担任になっており、学級経営上の問題が発生した事例も見られる。したがって、初任者研修は、複数年に亘って計画的に実施することによって、年間の研修時間が減少し、新任教員の負担軽減につながるものとする。また、研修内容においては、現代の若者の変容に応じ、学校現場の実態に即した見直しも必要である。さらに、新任教員においては、学級担任を持たないか、副担任を配置してサポート体制を強化し、学校現場においても時間をかけて学ぶことのできる体制を整備することも重要である。

採用においては、採用試験の在り方の見直しや、受験者の身に付けた資質・能力の適切な評価につながる方策を検討する必要がある。同時に、臨時採用の教員（講師）の学校現場での評価、実績を十分考慮し、優秀な人材を優先的に採用できる仕組みを構築すべきである。

校内研修は、教員の資質・能力の向上のために不可欠である。その中でも、先輩教員からの指導・助言が経験の浅い教員にとって教育実践のヒントとなることは少なくない。しかし、近年こうした教師間のコミュニケーション不足が問題となっている。多忙化を解消することで、時間を確保できれば、校内研修や自主研修が活性化する可能性がある。

管理職の資質・能力の向上は、学校経営を活性化させる上で重要であり、そのための研修を強化することは必要である。今日の多様化・複雑化している教育諸問題の解決には、管理職がリーダーシップを発揮できるかどうか重要なポイントとなる。研修の強化を図る一方で、管理職の職責に見合う処遇改善を併せて考えていく必要がある。

多様な人材の登用については、教員免許制度における教員の高度専門職業人としての地位の確立と、社会の中で多様なルートから多様な人材を教員として登用することの整合性を検討しなければならない。特別免許状や特別非常勤講師制度の活用は「多様な人材」を高度専門職業人としての教員の資質能力を更に補完する役割として位置付けるのであれば、有効であると考えられる。養成、採用における多様な人材の捉え方としては、Ⅱの2の(3)で述べた通りである。

特別支援学校における特別支援学校教諭免許状の取得率の向上を図るため、現場の実態を踏まえた免許法認定講習の受講促進は必要である。また、特別支援学級や通級による指導の担当教員の専門性向上、全ての教職員の特別支援教育に対する理解の深化を図るための、養成課程も含めた専門的な研修の充実が必要である。

教育界に優れた人材を確保するためには、教職員が教育専門職として誇りとやり甲斐を持ってその使命を全うできるよう、教職員の社会的地位の向上が重要である。そして、教員が魅力ある職業として認知されるために、給与待遇や教職員配置、学校施設設備の充実等、教育環境の整備が必要不可欠である。

**教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ) に対する意見**

全国教育管理職員団体協議会

会長 小松 信也

Ⅱ. 改革の方向性

1. 教員養成の改革の方向性

- ・現在の大学・大学院における教育学修士は必ずしも、教師として高い資質を有しているとは限らない。あくまで、児童・生徒指導に力量を発揮する現場学に秀でた修士レベル化が望まれる。
- ・現行の教員養成カリキュラムの実施と習得に、さらに現在以上の教育実習を重視した養成課程が肝要ではないか。
- ・修士レベル化を図るには、全教師（教員志望者）を対象とするのではなく、現在の教職員大学の養成内容を見直し、充実することで十分ではないか。
- ・教員養成期間6年間が大学を中心に行われることは教員希望（志望）者に大きな経費負担となる。現在の研修制度を充実させ、研修長期派遣時には人的補強を担保する等、一元的な修士レベル化ではなく、幅をもたせた複線的教員免許制度とする。長期休業中の集中講座等における修士取得も考慮されたい。

2. 教員免許制度の改革の方向性

- ・教職全体を通じて資質向上を図ることを支援する制度の方向はよい。
- ・経済的にも個人的負担が大きい現在の教員免許更新制度は廃止すべきである。現在の更新制度は教員免許取得者全員に公平性が保たれておらず現在教職（教育現場）に携わる教員にのみ大きな負担がかかる状況にある。
- ・現在の教員免許更新にかかる研修は、教師としての自分を見直す有意義な機会であり、今後の教師生活への自覚を高めることとなっている。現在は、様々な研修が錯綜している。免許制度改革に当たっては、10年研修制度等、現在の複線的な研修を一本化しより高い専門性を身につけさせると共に、給与制度とリンクさせることにより教育のプロとしての教師の道、教育管理職への道も開かれる。
- ・安易に免許取得（教員免許取得に際しての授業単位等）ができる教育課程の厳格化を図り、質の高い人材を獲得するよう努めることが優秀なる教員を育成することに繋がる。また、給与制度とリンクさせ、教員全体の給与水準アップ、優遇策を講じることが必要である。

(4) 教員免許更新制 について

- ・指導力不足や教員としての資質に課題がある教員の排除等をも念頭に置いているのであれば趣旨が違ふ。現在の不公平感や個人負担費の格差が大きい状況の制度は廃止すべきである。
- ・現行の研修制度（10年次研修等）を精選充実する方向で（さらに幅をもった年限での修了を可能とする）教員免許更新は可能である。そして、国庫補助を第一とし、教員の私費負担軽減を大幅に図ることが望まれる。
- ・指導力不足教員等に対する対応は、即時性を持たせた制度とし、免許更新制の意図と異にすることを明記されたい。
- ・手続きのミス等で失効になった講師がおり、現場で苦慮している。

Ⅲ. 当面の改善方策

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

(1) 国公立大学の学部における教員養成の充実

①教員養成のカリキュラムの改善

- ・大都市圏では教員不足が生じている。現実として大学卒業と同時に即戦力となる人材を望んでいる。教員養成大学だけでも、1年から4年生までの教育プログラムを見直し、より即戦力となる現場を見据えた教育課程の策定と実践的指導を取り入れていくことが求められている。一例として、その後2年間はインターン制度として教壇実習を積ませるなど、現在の初任者研修制度の見直しも必要である。
- ・各学校の現場負担軽減措置を担保とし、思いきった長期化（インターン制も一案）を図りたい。

(2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善

①教職大学院の拡充

○教職員大学院や修士課程等のあり方について

- ・教育相談の講座、特別支援教育の講座等はより専門的に行う必要がある。また、将来の学校経営を担う幹部候補として、リーダーシップ論やマネジメント論等も必要である。しかし、教員としての専門性をより高めるには、現在の理論中心の課程ではなく、小・中・高を通じた現場での実習を重視したい。また、学者・研究者としての教育学修士のコースは今まで通りでよいが、教職員大学院においては授業スペシャリストとしての修士課程を策定し育成したい。

(3) 教職課程担当の養成の在り方

○教育課程の質の保証について

- ・学校現場経験者を指導者として大学教員の充実を図りたい。
- ・小学校・中学校・高等学校との連携を図り、年間を通じた現場での活動

を取り入れることが必要である。

- ・教員の資質の一つとして、コミュニケーション学、カウンセリング学等教育課程に位置づけ、臨床経験者に指導を委ねられる教育課程を取り入れる。
- ・小・中連携（一貫化）の観点から、中学校教員（中学校教員免許取得条件）養成課程に小学校2種免許取得を義務付ける教育課程を設置することが望ましい。また、小学校教員免許取得者には中学校2種免許取得を義務付ける教育課程を設置することが今後は必要となる。

（4.） 初任者研修の改善

○初任者研修について

- ・授業力、指導力の向上は児童、生徒と向かい合う時間の確保が第一である。日常の授業を離れる研修は最小限とし、長期休業中等に集中研修を行う等の改善が必要である。また年間シラバスをしっかりと立てさせたい。
- ・最終任用評価が甘くなる傾向がある。管理職研修に初任者評価訓練等を位置づけたい。
- ・初任者研修以前に、教員としての不適格者があり、早期退職につながっている。企業における初任者研修のあり方等を参考に、現在の教員の初任者研修のあり方を見直すことも必要である。
- ・初任者研修期間を2年間とし、初年度は教職員定数外配置とし、研修に専念できる環境整備が求められる。

（5） 教員採用の在り方

○採用と学校現場への多様な人材の登用のあり方

- ・基本的な教員採用試験を行うことは必要であるが、講師や臨時任用教員（産休・育休代替教諭）等の現場経験者に対しては校長や採用地区教育委員会の具申（推薦）を重視しての採用のあり方も検討されたい。
- ・新規採用に当たっては、東京都ですでに導入されている事前実習を3月に1～2週間行い、4月1日よりスムーズに教員生活に入れるような工夫も一考である。

3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

（1） 現職研修等（教員免許更新制、10年経験者研修を含む）の改善

① 国や任命権者が行うさまざまな研修の在り方

- ・長期研修については、後補充等、安心して研修に打ち込める環境整備を図られたい。
- ・縦割り行政の傾向がそのまま研修の内容に表れ、同じ様な研修内容が錯綜、し学校運営を阻害している。研修の一元化等、精選を含め整理をしなければならぬ状況を早期解消するよう、研修のあり方の検討が求め

られている。

- ・理論研修はもちろん大切であるが、実践的研修を現場サイドでは求めている。理論的研修はそれこそインターネット配信による当該校での研修とするなど、あるいはデジタル化するなど、現場にしながらの研修が可能である。実践を第一とした現場学としての研修のあり方を検討していくことが求められる。
- ・現在の国がすすめる研究指定校等への補助金では十分な研究をすすめることは困難であり、研修・予算計画を重視した指定校等とすることが望ましい。

② 校内研修や自主研修の活性化

- ・全国的に財政逼迫状況により、教育予算特に研究予算（旅費等も含む）に大きな影響を及ぼしている。校内研究、命令研修、承認研修、自主研修等は教員の資質向上に欠かせない。しかし、自己負担も多く、活性化を阻んでいる。国からの補助金の対象とし、活性化を促し、教員の資質向上を図られたい。
- ・各地域の教育委員会指導主事が本来の指導的立場とは程遠い職務をこなしており多忙となっている。指導主事等の事務軽減を図り、各学校への指導、教員育成に努められる環境整備が望まれる。
- ・教員には必要経費という補助的支援はない。現在の人確法の堅持、給与優遇制度の維持、処遇の改善で対応していくことが望ましい。教員の給与あり方検討の中において、研修の保証として位置付けていただきたい。

(2) 管理職の資質能力向上

- ・職責の重さに比して、一般教諭等とで処遇格差は大きくない（業績評価が給料等に反映されている地域、管理職員に給与カット率が厳しい地域においては給料等に逆転現象がおきている）。資質向上以前に管理職員の処遇・待遇改善を図らなければ、管理職になる人材はいなくなる。早急に処遇改善を図られたい。特に副校長の事務軽減を早急に図り、本来の学校運営マネジメント、リーダーシップが発揮できるように研修を充実していくことが望ましい。
- ・校長の権限の拡大、強化を図ることにより管理職としての自覚も高まり、意欲的に学校経営に携わることとなる。また、学校経営は1校5年程度の勤務が必要である（基礎形成期…充実期…発展期…安定期）。適切な同一校勤務期間を設定する等、落ち着いて学校経営ができる環境整備等の基準が求められる。

4. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働

- ・教育委員会機能が形骸化している傾向にある。トップダウン的な教育委員会事務局による教育行政が進められることを防ぐためにも、教育委員

選定に当たっては教育に深い関心を有し積極的に教育行政を質し、教育の正常化に努める教育委員会機能を回復させたい。改めて教育委員会のあり方を見直す検討委員会を立ち上げ、教育の中立性、公平性が保たれるものとするよう図られたい。

- ・教育委員会事務局に指導主事の配置人数の増加を図り、学校現場との連携強化を図ることが求められる。
- ・教員を目指す学生との現場交流の推進、大学生の教育ボランティアの拡大、支援等連携拡大を求めるよう大学の教育課程の見直しを図ることも望まれる。
- ・カリキュラム機能を併せ持つ教育センターの設置、充実を図るよう、国としての補助が求められる。

8. その他

- ・新規採用者の早期退職、中堅教員の勧奨退職の増加、優秀な教員の早期退職傾向が続いている。多くは、子供と向き合い指導する本来の教師の仕事に集中できないことより、教師の魅力を失ったことによる。また、学習内容の増加等により精神的に大きな負担感を感じ、心神耗弱を来たした者である。教育界に魅力を感じ教員として携わりたいという意識、意欲を持つよう、授業を始めとして児童・生徒に向かい合う時間を確保できる環境整備を早急に求めたい。また、その実現に向けた教育行政、制度改革を最優先とすべきである。
- ・隠れた指導力不足教員は少なくない。認定までの過程の煩雑さを解消するとともに、教員以外の道を進めることにより生活保障ができれば教育者としての失格の烙印を押しやすく、退職を進めやすい。行政との連携がとれるような方策の検討をすすめたい。

教職生活の全体を通じた教育の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ) に対する意見

団体名：一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会

- 「学び続ける教員像」やこれからの教員に求められる資質能力については、共感するところである。ただし、それらの資質能力のうち、「総合的な人間力」、なかでも「豊かな人間性や社会性」は基盤的なものであり、大学生のときに大きく成長するところである。この「人間性や社会性」に直接言及しているところはなく、わずかに「学部においては、教養教育(略)が展開されている」と表現されているだけである。大学生のときに「豊かな人間性や社会性」の基盤が築かれる、との表現をどこかに書き込めないだろうか。
- 「(初任者研修の改善) 教職大学院等との連携・融合により、初任者研修の高度化を図るとともに・・・」について、連携は必要だが、教職大学院の研究機能と現場教員の研修機能を安易に一体化すべきでないを考える。
- 附属学校の役割について記載されているのは、教育実習のみである。附属学校には、例えばカリキュラム開発など、他の役割もあるのではないか。そういう記述も盛り込んでいただきたい。
- 既存の教職大学院では定員確保に苦勞しているので、教職大学院の設置を推進するのなら、「教育委員会においては、現職教員の教職大学院への派遣について、(略) 将来の教育界を担うリーダーを積極的に派遣することが望まれる」の部分をより強制的な表現に変えると共に、国が各自治体への財政的措置をするようにとの表現を入れるべきである。さらに言えば、学部から教職大学院に進学する院生に対して、採用面や給与面での優遇措置が望まれるところである。
- 「3. 現職段階および管理職段階の研修等の改善方策」の基本的な要件として、時間的なゆとりはもちろんであるがそのための教員定数等の改善が不可欠である。たとえばスクールカウンセラーなどの導入拡大よりも日々子供など学習者に継続的に接している教員スタッフこそ必要である。

- 全体を通じて、各課題について教育委員会等との連携を強調しているが、その教育委員会自体の体質改善と旧来の固定的教育観や慣習の打破こそが必要ではないのか。このまま連携強化をしても教育問題の再生産につながりかねない弊害にも配慮すべきである。このことは、現職経験者を現場に精通しているという誤った認識で特別講師や大学教員として増員するなどの事例につながりかねない。また自治体における教員採用においても真に有能な人材を選別できているのか、そこから検討を要するなども視野に入れていただきたい。

- 「現状と課題」の認識はそのとおりだが、それにあわせて教育のあり方や各種制度等の改革を性急に行ってきたことが現場に混乱と疲弊をもたらしたことについて、認識の浅さがあるのではないか。教員養成においてはまさに社会人基礎力やキャリア教育が目指すものがそのまま教員にも求められる。そのことが新たな課題に取り組むモチベーションや学習組織の構築にもつながる。加算的研修や制度対応などによる無駄なエネルギー消費を防ぐための方策を確保すべきである。

- 変化の時代やグローバル化、あるいは少子化対応を意識した教職生活の在り方についても検討が加えられることが望まれる。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策 について（審議のまとめ）」に対する意見

日本教育大学協会

1 「改革の方向性」について

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」（以下、「審議のまとめ」と略記する）は、「学び続ける教員像の確立」を課題とし、「教育委員会と大学との連携・協働により……学び続ける教員を支援する仕組みを構築する」ことに改革の方向性を定めている。また、「教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置付ける」ことに教員養成改革の方向性を定め、「修士レベルでの学修を標準とする」「一般免許状」を標準的な教員免許状として創設すること等を明示している。こうした改革の基本的な方向性を、日本教育大学協会は支持する。本協会としても、この方向での改革を重く受け止め、積極的に取り組んでいく所存である。

他方、「審議のまとめ」では、改革の実現に向けた工程や財源問題への言及がない。各会員大学・学部等が、ここに提示された改革の方向に沿って大学院学生定員の変更、同組織再編およびカリキュラム改訂等、具体的に進めるためには、全体の規模、日程、施設、教員の配置や段取りについての一定の見通しをもつことが必要となる。これらの点に関する示唆を提示していただきたい。

2 「教職課程の質保証」について

学部での教職課程の質保証をめぐって、「教員養成教育の評価システムや大学間コンソーシアムを活用した相互評価システムの取組等新たな事後評価システムの構築を推進する。」との指摘は、事前規制型の質保証システムから事前規制と事後確認の併用型への転換という大学改革の観点から、重要である。

その際、事後評価システムは、教員養成教育の現状を自律的・主体的に改善しようとする各大学の取組を支援し、そうした取組を促進させるものとして構築されることが必要である。

また、「審議のまとめ」には、課程認定制度と事後評価システムとの関係について具体的な指摘がないが、事前規制と事後確認の併用型への転換との観点から、この点に関する審議を深めることが求められている。

なお、13 頁下 2 行「医師、歯科医師、薬剤師等の養成において行われている共用試験を参考に」の部分は、誤解をまねきかねないので削除すべきである。

3 「教職大学院の拡充」について

「教職大学院の制度を発展・拡充させる。」ことは重要である。「審議のまとめ」は、授業科目 5 領域の見直し、教科教育や特定分野の養成等の取り込み、実務家教員の割合の見直し、専任教員のダブルカウントの在り方の検討など、

総じて、設置基準の柔軟化による新たな教職大学院を提案し、量的拡大を図ろうとしているとみられる。この点は評価できる。

ただし、その際、質の確保が疎かにされてはならない。例えば、教職大学院の一面として、一部の教育委員会では、現職教員の派遣を1年間に限っている。その場合、修了要件である45単位以上の修得との関連において、単位制度の実質化の観点からも、教育委員会の対応を含め、その実態の検討が求められる。

この点に関わり、15～16頁の「○教育委員会においては、現職教員の教職大学院への派遣について……、積極的に派遣することが望まれる。」「○……教育委員会においては、教職大学院修了者に対するインセンティブの付与等について積極的に検討し、教職大学院制度の発展・拡充に協力していくことが望まれる。」等に関して、全国規模での具体的で踏み込んだ改革方策が求められる。

さらに、こうした新たな教職大学院の拡充を柱とする教員養成の修士レベル化にあたっては、奨学金制度の創設や拡充などによる学生負担の軽減措置が必須である。

4 国立教員養成系修士課程の見直しについて

「審議のまとめ」は、「国立教員養成系の修士課程の見直し」において、「教職大学院が修士レベルの教員養成の主たる担い手になっていくこと」およびこれに鑑み、国立教員養成系の修士課程は「教職大学院を主体とした組織体制へと移行していくことが求められる。」としている。

これらの方策提言は、当事者として重く受けとめたい。同時に、一般免許状の制定による需要の掘起し等が先行すればともかく、これまで、いくつかの地域で、教職大学院の努力にも関わらず、学生定員の充足も儘ならず、十分な需要が見通せない等の現実がある。

こうした事実を踏まえると、国立教員養成系の修士課程の見直しの基本を、「教職大学院を主体とした組織体制へと移行」だけに求めることは、現状に十分には即しておらず、現状との懸隔感を抱く。新たな教職大学院の発展・拡充と併せて、各地域の特色に即した多様な改革が尊重されるべきである。

一方、「審議のまとめ」は、教科等の専攻ごとに定めている修士課程の現行設置基準について、「大括り化するなど」の見直しを行うとしている。

しかし、この点をめぐっては、慎重な配慮が必要であると考えられる。

教科ごと等の枠組みをもつ現行設置基準による教員養成系修士課程の普及が、戦後日本の教科教育学の発展に及ぼしてきた影響・貢献には、多大なものがあるからである。さらに、「審議のまとめ」でも課題としている「教科と教職を架橋する」上で、教科教育学およびそれを専門とする研究者教員が、そうした架橋の実現を図る要の役割を現実に果たしてきたし、今後も果たすことになると見込まれるからである。

したがって、修士課程の設置基準を「大括り化するなど」の見直しを行うにあたっては、こうした点を考慮に入れ、教職大学院の専任教員のダブルカウントの在り方等と関連させて検討していただきたい。

5 「教職課程担当教員の養成の在り方」について

上記の点に関わって、旧帝大系の教育学研究科博士課程は教科教育学を位置付けていないし、教科教育学の研究後継者養成を柱とする教員養成系の博士課程は規模が依然限られている現状がある。

こうした中で、「審議のまとめ」が、「教職課程担当教員の養成の在り方」を独立の項目として立て、その中で、教職課程を「担う大学教員の養成システムを整備していくことが必要である。」と明記している点は、高く評価できる。速やかな実現が期待される。

また、整備に際しては、国立教員養成系の博士課程の成果が生かされ、教員養成系での博士課程の整備が、連合、共同、連携など多様な形で進むことを期待する。

6 教育委員会と大学の連携・協働について

教員養成・採用・研修のそれぞれにおいて、大学と教育委員会とが、それぞれの固有の役割および法的権限の整理・確認を行い、対等な関係を築きながら、連携・協働して教員の資質・能力の向上策を行っていくことは重要であり、「審議のまとめ」が提案する改革にとっての鍵になるとみられる。

一方、現状では、特に都道府県・政令指定都市の教育委員会が、教員の採用・評価・分限、さらには研修等についての幅広い権限をもっている。この事実を踏まえるならば、「審議のまとめ」が、これら教育委員会の制度やその運用等に関わる現状分析とそれに基づく改革方策について、踏み込んだ言及が少ないことが気になる。今後の検討に期待したい。

ただし、こうした中、「教員採用の在り方」に関し、「大学での学習状況や教育実習の状況について採用選考の際の評価に反映する方法の検討」等が提言されている。大学の意見を十分に踏まえ、速やかな具体化を図っていただきたい。

7 専門免許状について

「審議のまとめ」における教員免許制度改革の中で、専門免許状の制度設計の骨格が明確でないようにおもわれる。

「審議のまとめ」における説明をみると、専門免許状は、職業資格制度というよりも、検定制度としての性格が濃く、「学位取得とはつなげない」専門免許状の国家職業資格としての性格や役割がわかりにくい。

いずれにしても、専門免許状を設けるならば、国家職業資格としての要件を

満たす形での制度設計をすることが必要である。また、専門免許状の制度設計に関わり、一般免許状との関係について整理が必要である。

8 教員免許更新制について

教員免許更新制については、免許の失効機能や受講料など教員負担が重い等の問題があり、教員が教職生活の全体を通じて、自発的かつ不断に専門性を高めることを支援する新たな制度へと転換することが検討されるべきである。

9 「学校が魅力ある職場になるための支援」について

「審議のまとめ」の最後の部分(23頁)にある「優れた人材が得られるよう、また、一人ひとりの教員が教職へのモチベーションを持ち続け、能力を最大限発揮できるよう……教職や学校が魅力ある職業、職場となるようにすることが重要である。そのため、教員の給与等の処遇や、教職員配置、学校の施設、設備等引き続き教育条件の整備を進めることが必要である。」との指摘は適切であり、重要である。例えば、研修が教職への意欲と活力を更新するものになるよう改善を図る等を含み、こうした方向での具体的な改善策の確定とその実施手だてについての検討に可及的速やかに着手していただきたい。

また、こうした指摘が、「審議のまとめ」において、以前よりも前面に出てきたことは評価できる。

同時に、有為な若者にとって教職が魅力ある職業とならなければ、教員の資質能力の向上も絵に描いた餅に終わらざるをえないことを考えると、この点は、資質能力向上策の不可欠の前提をなすものである。この観点から、答申においては、当該部分のもう一段高い位置付けが与えられるべきである。

10 小学校教員資格認定試験について

「審議のまとめ」の「その他」において「再検討する必要がある。」と指摘された小学校教員資格認定試験は、実態的にも、すでにその役割を終えており、廃止を含めた検討が必要である。

11 その他

教員養成を修士レベル化する等により、教員の資質能力を向上させる方策の検討に関わって、特に中学校を中心に、特定の諸教科を担当する教員に多くみられる、いわゆる免許外教員の存在は、当該教科に関する養成教育を履修していない教員による教授活動を容認するものであり、速やかに改善が図られるべきであると考えられる。そのためには、免許外教員の法的な根拠、すなわち、1953年の改正で「当面の間」として挿入された教育職員免許法「附則2」について、その削除を含めた検討が求められる。

以上

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な
向上方策について（審議のまとめ）に対する意見について

一般社団法人 公立大学協会

標記の件につきまして、会員校より下記及び別紙のとおり意見がございましたので、提出いたします。

1 全般に対する意見

① 様々な分野において秀でた知識や能力、資質を有する若者を教職に迎え入れるとともに、教職の高度化・専門化に対応するためには、教職課程を教員養成系大学や教職大学院に限定することなく、一般の国公立大学に開かれたものとする、教員養成における「開放制」の原則を貫くことが肝要である。

② 教員採用時においては、教員養成・採用の具体的な実態に即して、「基礎免許状（仮称）」を授与された若者を積極的に採用するとともに、「学び続ける教員像」の確立を促進する上でも教職経験や教育課題を踏まえた継続性のある実践的な現職教育（研修）をいっそう充実させることが肝要である。

③ 教員を高度専門職業人として明確に位置づけるからには、その教育課程は、大学および大学院での学修・研究と不可分に統一されたものでなくてはならない。教職課程の構造および内容については、必修部分をできるかぎり大綱的なものにとどめ、大学ごとに个性的で多様な教職課程を実現するための自由が保障されなければならない。

※ なお、「中・高等学校教諭については、その多くが教員養成を主たる目的としない学科等出身者で占められていることに留意する必要がある」（11 頁）の指摘を十分に踏まえること。

2 「教職実践演習」の位置づけについて

「修士レベル化の前提として、学部段階で、教職実践演習を中心に、必要な資質能力の育成を徹底する」（12 頁）とされているが、教職実践演習が設定されている 4 回生後期は、卒業研究に力を集中すること

が求められる時期にあたる。この時期における教職の「資質育成の徹底」は、教員養成系大学、教育学部等で学んでいる学生の場合以外、専門研究との両立が難しい状況となる。「修士レベル化」が前提とされているということは、専門研究も修士課程を展望したものとして学部の卒業研究よりさらにハイレベルなものが求められているので、この両立はより厳しいものとなることが予想される。

教育実習を終えた養成教育の総仕上げとしての「教職実践演習」の意義は認められるが、これを「中心に……育成を徹底する」という位置づけ（「教職実践演習」に、養成教育の総まとめ以上の比重をもたせること）には、教員養成系大学や教育学部以外では、無理があると思われる。

以上

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議まとめ)」に対する意見

全国公立短期大学協会

I. 現状と課題

1. これからの社会と学校に期待される役割

- 急速に進むグローバル化と社会構造の高度化に対応できる人材の育成は、学校に期待される基本的な役割であると考え。「国際的視野を持ち、個人や社会の多様性を尊重しつつ、他者と協働して課題解決を行う人材」という考え方を是とする。
- 国全体としては、グローバル化・情報化への対応は重要であろう。一方、日本各地では少子・高齢化に伴い、地方の衰退、地域コミュニティの崩壊、後継者不在、限界集落の急増など、深刻な事態が広範囲に生まれており、学校は地域の再生と生活・文化の拠点たることが求められている。

2. これからの教員に求められる資質能力

- 教員個人の資質能力の向上は、非常に重要であるが教員それぞれの能力が十分に発揮できるような環境が整備されていない現状にある。医療現場における医師と同様に、得意分野の異なる複数の教員がチームを編成し、チームとして教育活動に当たることで、それぞれの長所を十分に引き出すことが望ましいと考える。また、医療現場で看護師が大切な役割を果たしているように、教育現場においても、教員とは別に、個々の生徒に寄り添いサポートする役割を果たす者の拡充が必要ではないか。
- 教員の資質向上のみではなく、学校教育のあり方そのものを俯瞰的に見直す必要があると考える。
- 教員にふさわしい高度な資質や専門的能力が求められていることは否定しないが、地域の活性化・発展のために活躍する企画力・実践力にあふれた教員、地方に残って地域教育に尽力する意欲的な教員を、もっと組織的に育てていく必要がある。
- 児童・生徒としっかり向かい合い、各自の能力や資質を十分に引きだし、心身の発達を図るために、教員の人間性とコミュニケーション能力が何よりの大事な資質となる。そのうえで高度な専門性を求めたい。
- 教員に求められる資質能力には、I-1で言う「幅広い知識と柔軟な思考力」を加えるべきと考える。

3. 取り組むべき課題

- 教員は、基本的に知的好奇心が旺盛である。教員の多忙化のために、教員の人間性が阻害されている現状がある。「幅広い知識と柔軟な思考力」を身

につけるためには、「学び続ける」場の柔軟な確保が必要である。

- 教職課程にある学生にも、現職の教員にも、実習と研修（大学院修士課程での学びも含む。）の機会を多く提供できる体制をつくることが有用である。また、自己研修のための時間を十分に保障することも、教員の教養を高めるために必要である。
- 大都市だけでなく、地方の市町村、さらに過疎や離島地域の振興・発展のために、今どんな教育・文化活動が必要か、学校は其中でどのような存在であるべきかを、行政と大学との連携・協働により有効な方策を示す必要がある。

Ⅱ. 改革の方向性

1. 教員養成の改革の方向性

- 教員の高度専門職化のために教員養成を修士レベル化することは、他方で目指している多様な人材の登用を阻害する要因となる恐れがあるとともに、社会人等が様々な段階で教員を志すためには、修士レベル課程の設置により障害を生ずる恐れがある。
- 現在の教員養成システムの方が、多様な学習や経験を積んだ多様な人材が集まることが期待できることから、教員の高度専門職化については、あくまで教員採用後に様々な研修機会を通じて資質能力の向上を図るべきである。現在の「開放制の教員養成」を是非堅持していただきたい。
- 「教員の修士レベル化」について、理念には賛同できる。しかし、これが十分に意味を持つためには、教員の資質向上を問う以前に、Ⅲ－7に記述されている教育条件の整備が重要ではないか。
 - 教員養成の修士レベル化は時代や社会の要請として支持するが、短期大学での教員養成が無意味ないし不要になったとは考えられない。短大での教職免許取得の意義について引き続き検討をお願いしたい。

2. 教員免許制度の改革の方向性

- 一般免許状、基礎免許状の創設が、これまでの一種免許、二種免許の廃止をただちに意味するのであれば、反対である。
- 短大での二種免許の取得は、カリキュラムや教育内容の充実、受験生にとっての魅力につながっており、四年制大学への編入の大きな動機づけともなっている。
- 教育現場には多様な人材が必要であり、また、社会人が様々な段階で教員を志せるための仕組みも必要であることは理解できる。しかし、「一般免許状」取得のための「基礎免許状」の位置づけや、「特別免許状」、「特別非常勤講師制度」の規定が曖昧である。併せて、現在の二種免許状を今後どう扱うのかも明示されたい。
 - 短大卒及び非教員養成系大学卒の教員への対応は、今後の詳細な制度設計

に委ねることとされたが、我が国の現状を鑑みるに、まず取り上げるべき重要な事柄と思料する。今後の審議において、検討の深化を切に願いますとともに、その実現可能な具体方策の明示を期待する。

- Starting Strongの日本の取り組みに諸外国と比較した遅れがみられることは憂慮すべきことである。国は、早急に就学前教育の資格制度ビジョンを示してほしい。
- 「基礎免許状」、「一般免許状」の内容はよく理解できる。ただし、免許状の名称については、さらに適切なものを検討願いたい。
- 現在の教員に求められる資質能力は、多様化・高度化しており、教員を短期大学で養成することは多大な努力を要しているところである。

Ⅲ. 当面の改善方策～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

1. 基本的な考え方

○教育委員会と学校との連携・協働、修士レベル化等の基本的な考え方は良いと思うが、問題は中身をどのように作るかということである。例えば、修士課程における教員養成の主要な重点をどこに置くか等が十分深められる必要がある。

また、教育委員会と大学との連携・協働はぜひ進めたい方向性であるが、さらに地域もしくは児童・生徒の保護者との連携の場を設定することが有効ではないか。保護者からの意見や希望を聞くなかで、保護者の成長を計ることも重要な方向性である。

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

○採用に当たっては、学力・成績等による判断基準も重要であるが、それと並んで教員としての資質・情熱等を尊重する基準も同様に重要である。初任者研修には十分な時間をとり、現場での教育実習を通じた研修が大きな意味を持つものと考ええる。

○実習前の意思確認は、客観的な基準を作ることが難しい。大学教員の話方で学生の意思をある程度誘導することができる。大学のイメージを守るために不安な学生の実習を取り止めさせることもできるし、免許取得率を上げるために無理に全員を実習に出させることもできる。実習前の意思は、大学の経営方針や教員の考えで誘導することができるため、このカリキュラムの改善案は形骸化すると考える。

3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

○時代の変化が速く、過去に修得した知識では間に合わなくなることに鑑み、現職の教員については、10年～15年に一度は大学院で学ぶ機会をつくるのが有益である。そのためには、土日・夜間開講の大学院を増やす必要がある。

○自主研修の活性化の提案は賛成である。「実績のあるNPOや民間企業等が

主催する研修」だけでなく、それ以外の多様な民間研究会への研修参加をも認める柔軟さ・寛大さがあってよい。

4. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

- 連携と協働は、今後大いに進めるべきであるが、この連携・協働によって何を課題として、何を生み出すかについては、より明確にする必要がある。また、地域の住民、児童・生徒の保護者を何らかの形で連携・協働のパートナーにできないだろうか。
- 教育委員会と大学等との連携強化は賛成である。とくに地方にあっては地域の経済・産業・文化・教育の振興のために、これまで以上に学校が果たす役割についての積極的な方策を、諸機関が連携・協働して提示すべきだと考える。

5. 多様な人材の登用

- 民間企業で教育面での成果・実績のある者や、弁護士などの専門職、芸術家など多様な人材を登用することは、教育の幅を広げる上で有効である。

6. 特別支援教育の専門性向上

- 全ての学校種の「基礎免許状（仮称）」カリキュラムにおいて、特別支援教育に関する科目を増設すべきである。
- 我が国で遅れている教員の特別支援教育に関する専門性の向上を図ることは、今後力を入れるべき課題である。また、早期に適切な支援教育がなされ、自閉症児などの問題を大幅に改善するために、特別支援教育の体制を強化する必要がある。

7. 学校が魅力ある職場となるための支援

- それぞれの学校において明確な教育理念を持ち、その理念を実現するために教員組織が協働できる環境をはぐくむことが基本である。教員が協働のなかで相互に学び合う職場を実現するため、管理職はリーダーシップの発揮が求められる。
- 5～6年間の時間と金額の投資に見合うだけのリターン（給与等の処遇）の補償が不可欠である。特に幼稚園教諭の給与面の改善と生涯を通じて働くことの出来る環境づくりが必要である。

8. その他

- 「幼稚園教諭」「司書教諭」「栄養教諭」等の人材育成に関して、質の担保・資質向上という観点からの制度改革が必要である。この領域でのビジョンを明確化してほしい。
- 児童・生徒にしっかりした基礎学力をつけさせることは、教育の基本です。それが行き過ぎていたずらに偏差値を高めることを目的とするような教育とならないよう配慮することが大事である。

中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会
「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ)」に対する意見

日本私立大学団体連合会

日本私立大学団体連合会では、これまでも累次の意見開陳において「開放制教員養成制度」を堅持することにより、多様な経歴を持つ多様な教職人材の養成を行うことこそが、わが国の初等中等教育等における教員組織の健全な発達と活性化をもたらすであろうことを確信していることを述べてきた。

この度、貴特別部会においてとりまとめられた「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」（以下、「審議のまとめ」）で提言されている内容にかかわっては、教員養成の現場関係者等から、教職大学院の発展・拡充を図るがあまり、開放制教員養成制度の存続が形骸化してしまいかねないこと、多様な特長を有する教員の養成の妨げとなってしまうのではないかといった懸念等が示されている。「審議のまとめ」が目的とする教員の資質能力の向上を図るためには、教育の根幹をなす教員養成に携わる関係者が、「審議のまとめ」に述べられている改善方策の実現に向けて踏むべき様々な“ステップ”のイメージを、より明確な形で共有することが不可欠であるとの前提のもと、以下に意見を申し上げることとしたい。

1. 教職大学院を中心とした教員養成制度の修士レベル化について

- (1) 教職大学院の問題点が数多く指摘される現段階において、「審議のまとめ」が示す“教職大学院を今後の教員養成の中心に据えた修士レベル化”については疑義を感じざるを得ない。「審議のまとめ」では教職大学院を改革の中心に据える理由にかかる記述が不十分であり、教職大学院が抱える問題点に関する検証も踏まえて、“教職大学院を中心据えた修士レベル化”について更に慎重な審議が行われるべきである。
- (2) 教員養成のあり方として、教職大学院をモデルの一つとして提示することには反対しない。しかし、教員を目指すストレートマスターの学生の多くは、教科専門、教職専門であっても原理的専門分野、あるいは臨床心理学専門等の既存の修士課程への進学を望んでいるほか、現職マスターであっても教育委員会が教職大学院への進学のみを認める動きに不満を募らせている。この点を踏まえ、教員を目指す学生たちの多様な学びの機会の必要性がより深く考慮されるべきである。
- (3) 「審議のまとめ」にある実務家教員の大学院レベルを指導する力の指摘も重要であるが、それは単に教職大学院の拡充に合わせて的確な実務家教員

を増員できるかという課題だけでなく、むしろ教育現場から力のある教員を引き抜く問題の方が大きいことを関連して指摘しておきたい。

(4) 一部の実績を残している教職大学院においても、これ以上の定員増が難しい状況があると仄聞する。教職大学院が教員養成のモデルとして成り立つか否かの検証段階である現時点においては、そのモデルを一般化させるのはなお早計であり、先に述べた「多様な教員への道」が今後も担保されるべきである。

2. 教職大学院のカリキュラム上の課題について

現在の教職大学院のカリキュラム設計は、果たして幼小中高すべての教員養成に込め得るものとなっているか疑問が残る。例えば、教科教育に偏り、教科専門を軽視したカリキュラム設計は、小学校教員養成には有効であったとしても、中高の教員養成には致命的な問題を包含していると考えられる。

また、教職専門科目においても、原理科目（学問としての教育学・心理学研究）の履修の軽視、実践的な科目との往還、大学院レベルの省察、授業研究の質等の点で更なる議論が望まれる。

3. 開放制教員養成制度の堅持と一般大学院研究科における教員養成の意義について

一般の大学院における教育学研究科の存在意義は、当然ながら教員養成だけが目的ではない点にある。教員養成においては、教育学や心理学に関する原理的な研究を専門とする学生を絶対に軽視してはならない。教育系以外の研究科においても同様のことが言えるが、こうした専門研究を行う学生たちが教員養成の枠組みから外れるようなことは許容できない。

「審議のまとめ」では教職大学院の一般モデル化が繰り返し述べられているが、このような実質的に開放制教員養成制度を否定しかねない動き、特に中高の免許課程で「教科専門」科目から成り立つ現行の専修免許課程の廃止を誘引しかねない方向性には反対であることを改めて申し上げておきたい。

その一方で、教科専門科目のみの履修で成り立つ現在の専修免許課程には、今日の教員養成改革の流れである実習・演習を取り入れる観点からの見直しは必要と考える。

4. 教員養成改革の方向性について

(1) 「学校現場や教育委員会ですでに・行うべき研修」と、「大学・大学院でしかできない養成プログラム」とは差異化を図るべきであり、大学院では研究のレベルを維持し、専門学校化、師範学校化することは避けるべきである。大学院での学びを現場の実習・演習に特化し、目の前のテクニカルな側

面に終始する養成では、就職時にいわゆる学校現場に慣れ、順応しやすくなっても、真の応用的実践力が育つかは甚だ疑問である。

特に中高の教員養成にかかわっては、むしろ現場では養うことのできない「学問的な広さ深さの理解と楽しさを体験」し、「教える教材の今後の展開を示せる専門分野の力」、「現場の課題を学問的にも研究できる力」の育成のほうがより大切であり、学生が教科専門領域における学問的背景や学問としての内容・方法論を極め、独自に調査・研究を進められるようになる能力の育成が重要である。

(2) 「審議のまとめ」で提言されている教職大学院を代表とする養成カリキュラムの内容は、教科専門から教職専門への振れ方が大きすぎる。教員養成カリキュラムにはバランスが必要であり、特に中高の免許課程においては、実習・演習のみに特化すべきではない。大学院レベルの教員養成プログラムにおいては、原理的な科目を重視した「教職専門科目」および、教科教育ではない「教科専門科目」が重視されるべきである。

また、教員養成カリキュラムの編成にあたっては、特に私学として各大学の特色を出せるような仕組みが必要であるほか、教科専門の免許課程を持つ研究科（理学研究科等）では、教育学研究科の科目を履修できるようなシステムの導入も必要であろう。

〇おわりに

我が国の大学数の約8割、我が国の大学生の約8割を占める私立大学は、開放制教員養成制度の下で、我が国の教員養成において重要な役割を担ってきた。私学助成をはじめとする高等教育機関への公財政支出の低位性により、私立大学の経営環境が近年より厳しさを増す中であって、今般の「報告」にもある「開放制の教員養成の原則を尊重」し、真にその維持を図りつつ、「審議のまとめ」が提言する大規模改革をその趣旨に沿って実現するためには、多様な特徴を有する教員を養成してきた私立大学に対する財政支援措置についての配慮が合わせて検討される必要がある。

なお、「審議のまとめ」では未だ検討の俎上にある事柄が少なくない。幼小中高の各段階に対する教員養成の在り方を考慮した現実的、かつ包括的な制度設計の完成を見るまで、拙速な改革は避けられるべきことを最後に申し添えた。

以上

中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会
教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ) に対する意見

日本私立短期大学協会

本協会では、これまでも数次にわたり、教員養成のあり方・教員の資質の向上等に関する中央教育審議会等の提言に対して意見を述べてきたが、このたび貴特別部会がまとめられた「審議のまとめ」に対しては、次のとおり意見を申し上げたい。

1. 教員養成の方向性について

「審議のまとめ」の述べる『教職全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。』『「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則については、今回の改革でも基本的に尊重するものとし、国公私の設置形態を問わず、幅広い大学が参画することを前提とすることに留意する必要がある。』という指摘については、全面的に賛意を表する。

しかし、『教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置づける。』として、学士課程修了レベルの『基礎免許状（仮称）』に加えて、1年から2年程度の修士レベルの課程での学修を標準とする『一般免許状（仮称）』、さらには、特定分野において高い専門性を身に付けたことを証明する『専門免許状（仮称）』を創設するという免許制度の改革では、高等教育機関の一翼を担う短期大学で現在取得が認められている「二種免許状」について全くふれていない。このことについては、きわめて遺憾である。

教員の専門性については、その知識・技能と資質能力の両面から養成の在り方が論じられるべきであって、養成期間の長短や履修科目の多寡によって免許を区分することは、現場で求められている教員像と乖離しているのではないだろうか。「学び続ける教員像」というのは、養成段階に的を絞るよりも、教員として採用された後の研修の在り方に力点をおいて検討されるべきことである。現職の教員

が「学び続ける」研修制度をいかに構築して充実するかに精力を注いだ検討を望みたい。

なお、質の高い教員を養成するためには、大学や大学院の教員にそれ相応の指導力が備わっていることが前提となるが、十分な態勢が整っているのだろうか。

2. 短期大学における教員養成について

幼稚園教諭は、現在、全国の私立短期大学364校のうち223校238学科において養成されていて、その入学定員は26,960名に達している。

「審議のまとめ」でも、『幼稚園教諭については、現職教員の二種免許状保有者の割合が7割を超える現状、今後の幼保一体化に関する制度設計等の状況を踏まえ、新しい時代における質の担保・向上という観点から適切な制度設計を検討することが必要である。』と記述されている。

短期大学卒業の幼稚園教諭は、採用側の幼稚園から高い評価を得てきているが、もし幼稚園教諭も修士レベルの教育を修めなければならぬとするならば、子どもが好きで明るい健康的な教員志願者はその道を諦めることになり、幼稚園教諭は枯渇していくであろう。また、短期大学教育の存立の基盤を崩壊させかねない重大な問題に発展することは想像に難くない。

昨今の経済状況の低迷のなかで、教員になろうと志しても四年制大学に進学するには経済的に困難な者が少なからずいる。全国の短期大学は設置する都道府県からの入学者が66%を超えており、幼稚園教諭を養成する短期大学は大都市に偏ることなく、中小都市を含め全国各地に広く設置され、地域社会の子育てニーズに応えている。

幼稚園教諭に限ることではないが、小学校教諭等においても短期大学の2年間で基本的な力量を養って教員に採用されること、卒業後に四年制大学に編入して「基礎免許状（仮称）」を取得してから教員に採用されること、またさらに修士レベルの教育を受けてから採用されること、そして教員となった後も学び続ける研修が整えられていること、つまり、短期大学で学んだ者にも開かれた教員養成制度であり続けるべきである。

「審議のまとめ」では、個性豊かで多様な人材を確保することの必要性が指摘されている。ここでの「多様な人材」とは大学を卒業して他の職種に就職した者が教職を志す場合のみでなく、教職を志

して短期大学に入学して学んでいる熱意ある者をも視野に入れなければならない。

幼稚園においても小中学校においても、学校社会には修士レベルの教員が在職していてよいし、教育学部以外の学部で専門性を身に付けて教員となった者、いったん社会に出てから教育の重要性を認識して教員となった者、そして情熱では負けない将来性のある短期大学卒業の者もいてよい。校長はリーダーシップを発揮してそれぞれの教員の強みを活かし、子どもたちと日々向き合いながら教育力を重層的に高める学校経営に努める。それが「学び続ける」学校というものである。

なお、「審議のまとめ」は、『複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員と継続的、定期的交流し、信頼関係をつくりながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより相互の人材育成を図る、「メンターチーム」と呼ばれる校内新人育成システム』を紹介している。このような研修制度の構築に精力的に取り組んで、教員の質の向上に努めるべきである。

3. 今後について

中央教育審議会においては、今回の「審議のまとめ」が打ち出した方向性を踏まえて慎重に審議を重ねて質の高い教員を養成する総合的な方策について検討していただきたい。

例えば、「総合こども園」はどのように位置づけられるのか、そこでの「保育教諭」はどのように養成されるのか等々、まだ検討の俎上にある事項が少なくない。

また、「審議のまとめ」ではふれていないが、短期大学で取得できる栄養教諭・養護教諭等についても、どのように養成していくことになるのか定かでない。幼保一体化の動向を視野に入れながら、短期大学がこれまで果たしてきた教員養成、これから期待される短期大学での教員養成について、慎重に検討していただきたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (審議のまとめ)」に対する意見について

日本教職大学院協会

これまで教職大学院は、教員養成において新たな実践例を提供するモデルを生み出してきた。そうした数々の試みを高く評価し、教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組み作りを推進する本提言の基本的な方向性に日本教職大学院協会は賛同する。今後、より詳細な制度設計をしていただきたく、以下に本協会の意見をまとめた。

1. 教員養成の改革の方向性

○教員養成の修士レベル化について

学校を取り巻く環境の変化に対応し、社会からの尊敬と信頼を受けるべく、「教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置づける」と明記したことは評価できる。しかし、そのためには、抜本的な教員免許制度の改革を含め、教職生活全体の職能成長を見通した教員養成の質保証を図ることが急務である。

また、本改革では「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則が尊重されている。修士レベル化においては現在の開放制が抱える問題点を踏まえ、現状を改善するための制度設計をお願いしたい。

○教職大学院や既存の修士課程等のあり方について

教職大学院におけるこれまでの実績をふまえ、成果と課題を明確にし、さらに効果的なカリキュラムを構築すべきである。また、「専門免許状(仮称)」において高度な専門性の獲得を保証するプログラム等を開発していく必要がある。

既存の修士課程は特定の領域(得意分野)を深めることに主眼が置かれているが、教員養成を修士レベル化する場合には実践的指導力等の全般的なスキルの育成が求められることになる。したがって、既存の修士課程は事例研究や授業研究・ワークショップ等の授業方法を取り入れるなどの授業方法の見直しを行う必要があり、そのためには教職大学院の取組を参考としたコアカリキュラムの構築や研究者教員と実務家教員が連携して授業を行うことができるような条件整備が急務である。

教員養成の修士レベル化や「一般免許状(仮称)」の創設において、教職大学院が中心的な役割を担うとされている。しかし、現状では必ずしも十分な人数の養成を行うことができるほどその数は多くない。今後、教職大学院のさらなる設置が可能となるような条件整備とともに、既存の国公立の教職大学院が他大学との連携を通して教員養成における先導的な役割を今まで以上に果たせ

るような条件整備をしていただきたい。

○大学と教育委員会の連携・協働について

教職生活全体を通じて学び続ける教員を支援するためには、これまで以上に大学と教育委員会が連携・協働していく必要がある。そのためには、これまで理論と実践を往還する学びを提供してきた教職大学院が核となって地域の大学と教育委員会が連携・協働できる体制の構築が必要である。

○教員養成のカリキュラムについて

社会から信頼を得た高度専門職業人として教員を養成するには、教員に求められる資質能力を明らかにし、それを踏まえたカリキュラムを学部と修士レベルの間で体系的に編成することが不可欠である。ところが、現行の教育職員免許法は必ずしもそうとは言えない。したがって、修士レベルも含めた養成段階で求められる最小限の基準を再検討し、それに基づき学部と大学院が一体となって教員養成を行うことができるよう教育職員免許法を抜本的に改正し、各大学が創意工夫して教員養成をする必要がある。

2. 教員免許制度の改革の方向性

○「一般免許状（仮称）」、「基礎免許状（仮称）」の創設について

教員免許状を「基礎免許状（仮称）」、「一般免許状（仮称）」、「専門免許状（仮称）」に区分したことは、生涯にわたる教員の職能成長を促す方策として評価できる。しかし、「基礎免許状（仮称）」を取得して採用された者と「一般免許状（仮称）」を取得して採用された者との処遇の差や学校現場における役割の違いを明確にする必要がある。

○「専門免許状（仮称）」の創設について

「専門免許状（仮称）」の創設は、現行の専修免許状に比して各分野での専門性を明確に証明し、その専門性を社会的に担保できるものとならなければならない。そのためには、免許状取得のためのカリキュラム枠組みを提示することや、どのようなキャリアを積んだ者が取得可能なのか、等より詳細な制度設計に向けた議論が必要である。

また、専門免許状（仮称）は高度な専門性を社会的に担保していく必要があるため、学位取得とはつなげないにせよ、大学院レベルでの教育を通して取得されるべきである。

○教員免許更新制について

教員免許更新制度は、教員の学び直しの契機となるなど一定の効果はあるが、教員の継続的な学びにつなげていくために、研修制度や「専門免許状（仮称）」とリンクする必要がある。教員免許更新制の趣旨は生かし、今後新たに設けられる研修制度や「専門免許状（仮称）」に継承することで発展的に解消すべきである。

○その他

- ・幼稚園教諭については、幼保一体化に関する制度設計等の状況を踏まえるとともに、幼小連携など小学校との関連性にも留意して検討すべきであると考ええる。
- ・教員養成の修士レベル化に際しては、奨学金の拡充や創設など学生の負担を軽減する措置だけでなく、採用選考等における優遇措置を学生に与える措置を検討する必要がある。
- ・実習を充実させるべく連携協力校の質を向上していくことも必要である。

3. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

○学部における教員養成・体制について

学部段階での養成教育を抜本的に見直すことは、修士レベル化の前提として喫緊の課題である。その際に中核をなすのが「教職実践演習」であることから、まずは「教職実践演習」の成果と課題を明確にし、さらに効果的なカリキュラムを構築すべきである。その際、修士レベルへの接続を考慮し、教員としての基礎的素養の重視、教養教育の重視、教科に関する基礎的知識等の教科指導力の充実、体験活動の充実、教育実習期間の見直し等を検討する必要がある。

教員養成課程としてふさわしいかどうかを判断する課程認定に際しては、今まで以上に厳密な審査を行う必要がある。審査の結果、評価が低かったり、多くの卒業生が教員として就職していないような状況が見られる場合には、課程認定を取り消すなどの措置を講ずることも検討する必要があるだろう。また、質の高い教員養成を行うべく実務経験者を登用したり、充実した教職指導体制、教員組織、カリキュラムを有している大学に対してはインセンティブを付与し、教員養成のさらなる充実を目指すべきである。

○修士レベルの教員養成・体制について

スクールリーダーや優秀な新人教員の養成において成果を上げている教職大学院が修士レベルの教員養成の主たる担い手となるとされている。その際に教職大学院の規模が問題となってくるであろう。

また、それらを補完するために国立教員養成系修士課程および国公立大学一般修士課程の設置基準の見直しが求められるが、これらの修士課程において実践性を兼ね備えた教育を提供することができるような体制を推進するための条件整備をしていただきたい。

また、教職大学院における体制に関しては、学生が各大学の特色を活かしながら実践的指導力等を身につけることができるよう、カリキュラムの柔軟化とともに、教育委員会との連携を前提とした実務家教員の量的・質的充実にむけた設置基準の見直しをしていただきたい。

以上の観点を踏まえ、修士課程における教員養成の質の向上にむけて、修士

レベルでの教員養成カリキュラム、教員組織の在り方、実習等についての基準を早急に示すようにしていただきたい。

さらに、学部における教育との一貫性を確保するとともに教職大学院の成果を学部教育にも還元するために、教職大学院の専任教員のダブルカウントの在り方も検討すべきである。

○初任者研修の改善について

教員養成が修士レベル化となる場合、初任者研修の内容を養成カリキュラムに組み込むことで初任者研修を兼ねるなど、教育委員会と大学との連携・協働を前提にした初任者研修の在り方についてさらなる検討が必要である。ただし、ストレートマスターと現職マスターとの差異等、多様な「一般免許状（仮称）」の取得の在り方に対応すべく柔軟に検討していく必要がある。

○教員採用のあり方について

教職生活全体を通じた職能成長を図る上で、養成段階における学修状況や身につけた資質能力を採用選考時に的確に把握することは重要である。したがって、教育委員会と大学との連携・協働において、受験者の大学での学修状況を選考の評価に取り込んでいくことは必要である。また、教員養成の修士レベル化において、採用選考時の大学院修了生に対する優遇措置についても検討していく必要がある。

4. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

○現職研修等の改善について

「専門免許状（仮称）」の創設に伴い、現職研修に関しては教育委員会と大学との連携・協働がますます求められることとなる。養成される人物像や研修プログラム、研修方法について相互の関与と合意が必要であり、そのための連携システムと信頼関係の構築が求められる。先導的に連携・協働を推進している大学を参考にモデルシステムを提示する必要がある。

○管理職の資質能力の向上について

マネジメント能力に長けたトップ（管理職、教育行政職）の存在は、組織において最も重要な意味を持つ。これら教育現場におけるトップリーダーの養成に関しては、教職大学院が一定の貢献をしてきた。さらに、教育行政職養成に関する取組を始めた教職大学院もあり、これらの取組成果も参考にしつつ、国や都道府県の教育研修センター等関連諸機関と連携して育成プログラムを開発する必要があるだろう。

5. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

教員養成の修士レベル化導入以降は、修士レベル段階で長期にわたる教育実習を実施したり、大学院修了生の入職を確実なものにしていく必要があること

からこれまで以上に教育委員会と大学は連携していかなければならない。また、各研修プログラムにおいても協働が求められる。具体的には、教職大学院を中核に据えた各都道府県内の大学及び教育委員会等関連諸機関のネットワークといった連携システムの構築が急がれる。

6. 多様な人材の登用

教職に関する高度な専門性と実践的指導力を有する教員に加え、様々な社会経験、特定分野における高度な知識・技能を有する人材を教員として迎えることで、複雑かつ多様化する教育課題に対応しようとする方策、教員の年齢構成から偏りをなくすために30代、40代を積極的に中途採用する方策については評価できる。しかし、高度専門職業人としての質を担保するためには、教職に関する基礎的素養や教職専門性の習得が不可欠であろう。そのための教育プログラムの開発が急務である。

7. 特別支援教育の専門性の向上

今後は特別支援学校や特別支援学級だけでなく、通常の学級においても特別支援教育に関する一定の知識と技能が必要になると考えられる。したがって、修士レベル化に際しては「一般免許状（仮称）」の取得において特別支援教育に関する知識や技能の修得を必修とすべきである。また、基礎免許状の取得においても、特別支援教育の基礎的な内容は考慮されるべきである。

以上の意見を参考にさらなる検討をお願いするとともに、本改革案の早期実現をお願いしたい。また、教員養成の高度化にむけた改革の重点的取組課題を明示し、それに関連する先進的取組に対してはインセンティブを与えるなど、本改革案の実現に向けた支援体制を早期に構築していただきたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策
について（審議のまとめ）」に対する意見

全国私立大学教職課程研究連絡協議会

会長 小原 芳明

中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」が5月15日に公表となりました。審議開始以来のご努力に対し、深く敬意を表します。全国私立大学教職課程研究連絡協議会（加盟382大学）といたしまして、重要な論点について簡潔に意見をとりまとめましたので、今後の答申に向けた審議においてよろしくご検討願えれば幸いに存じます。

本「審議のまとめ」は諮問に対する結論に近い内容となっており、そこで「大学における養成」「開放制の原則」が「学び続ける教師像」を生み出すとする全体的な改革の理念が示されたことは当協議会としても大いに共感するところです。また今後の改革の方向性として教職大学院を中心とした修士レベルの教員養成を基本としつつ、教育委員会等との連携による養成研修の実現ということが明確であることが特徴と承知しております。しかしながら、また養成当事者として不明の点も少なくありません。当協議会は、以下について意見を申し述べます。

1. 改革の工程を2段階に区分して、「当面の改善方策」から新制度への移行（「改革の方向性」）とされたことは改革の実現のために妥当な考え方と受け止めております。「当面の改善」の時期において、何をどの程度まで改革するのか、私立大学の立場からもわかりやすい表現での答申を要望します。
2. 教職大学院が新制度の中心に位置することははっきりと記述がなされているのに対して、一般大学院については「今後検討」などの表現が多いことから、答申において一般大学院が、教職大学院とともに修士レベルの教員養成を担うことを明確に示されるよう要望します。また専門の学問分野を担う研究科においても教員養成の課程を維持改善していくことが、特に高等学校教員養成のために必要と考えます。
3. 学部における教員養成を将来とも軽視せず、正規の教育職員免許の扱いが継続されることを要望します。また、学部のみで教職課程を開設する私立大学も少なくないことから、一般免許課程を持つ近隣の国公立大学院との連携した教育を行うための環境整備等について、今後の具体化を期待

します。

4. 中等教員養成（いわゆる教職大学院の高度化）を視野に入れ、例えば「教科の科目」の位置を高めたカリキュラムの採用が可能となるような、高度化のもとでの教職大学院改革について答申に含まれることを要望します。
5. 大学が教育委員会と本格的に連携することは、今後のきわめて重要な課題と理解しています。制度としての円滑な実施のために、連携の具体的なあり方、連携の際の責任の所在等について十分な検討を加えていただきたく要望します。
6. 短期大学における幼稚園教諭の養成等、現行2種免許の扱いについて、存続を前提として明確な方向性をお示しいただきたく存じます。また、2種免許は副免として広く活用されているため、学部、大学院修士課程での免許取得の際にも、このタイプの免許の取得が可能であることは今後も継続されるよう要望します。

以 上

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について」
(審議のまとめ) についての意見

団体名 全国連合退職校長会
代表者 会長 戸張 敦雄

「審議のまとめ」の方向性は、概ね首肯できる内容である。

改革の方向性・当面の改善策について、今後、学校関係者が渋面をもって受け取るのではなく、教職に希望と意欲を持って笑顔で専念できるものであるような具体的な制度設計を構築して頂きたい。

委員の皆様のご努力に感謝申し上げたい。

以下、若干の意見を申し述べる。

1 教員免許状が真に教員を志望する者に授与されるような仕組みの構築

(1) 学部における教員養成の充実

① 教員養成カリキュラムの改善の2つの視点

一点目は、学校のニーズに応え得るカリキュラムの改善である。現場の教師の声として、学生時代、受講した大学での教科・教職講座の有用性に疑問を感じている声が多い。授業研究や実践演習などを通して学校のニーズを取り入れたカリキュラム開発を一層進めていく必要がある。また、教職課程担当教員が常に学校の実態を理解した上で、「学習科学」や「教科内容構成」等の研究・教授の一層の工夫・改善を図り、確かな実践的指導力を持つことである。

二点目は、単に授業技術、生活指導の手法に偏したカリキュラムでは不十分である。学生の専攻科目・内容について、その学問的な研究手法や学問の深め方についてのゼミ演習なり卒業論文をしっかりと課すことである。この経験が以後の学習指導の場で生かされ、資質向上に欠かせない不断の研究意欲につながり、探求的に「学び続ける教員」を育てることに通ずる。

② 教職課程の質の保障

教職課程設置認定審査の厳格化や、課程認定委員会の实地視察の工夫で更なる改善を図る。

③ いわゆる「実習公害」の是正

学校では春季や秋季に、玉石混淆の多数の教育実習生を受け入れ指導に当たっている。貴重な授業時数の中で実習生全員が授業実習を行えるように配慮している。中には、後で担当教師が再度同一の授業内容を繰り返し指導す

ることも稀ではない。校務多忙な中でも後輩の育成のため指導に努めているが、実習生の教職に対する意志と自覚の面で疑問に感じることが度々である。「審議のまとめ」で記している観点（学校ボランティアを参加要件、実習前の面接・レポート提出、医師等の共用試験など）を、是非、実現可能な制度として具体化し、実習前の学生の質保証を図る必要がある。

（２）教職大学院の充実

「現職教員学生」にとっては、これまでの実践を理論的に省察する機会が得られ有効な二年間となる。終了後は処遇面でも一定の措置を講ずる必要がある。学校現場としての課題は校内で貴重な人材を派遣した後の不安感である。適切な教員補充ができるよう教育委員会の人事上の措置が速やかに行われることが重要である。

教職大学院の「実務家教員」に人材を得ることが必要である。学校での指導経験や役職経験の有無、教育行政職としての経験等に加えて、専攻分野での専門的な研究成果や著書・論文等の実績のある者から人選する必要がある。

教職大学院が真に大学院としての評価を得ることが最も重要である。

（３）教員採用の在り方

① 養成段階でのカリキュラムの厳格化、教育実習への参加意識等により、教職への意志と自覚のある受験者と考えられるが、選考試験でもしっかりと教員としての適格性や情熱、個性等も吟味し、学歴のみに偏ることなく優秀で意欲のある人材の確保に一層の工夫が必要である。

② 筆記試験や面接による知識・能力や適性・意欲を判断することに加え、「審議のまとめ」の指摘のように、大学での学習や部活動・サークルでの活動状況、これまでの学校ボランティア経験、臨時的任用教員や非常勤講師時代の評価等、多面的な選考方法を取り入れることは有効である。

③ 採用年齢を緩和し教職以外の職にある人材の採用に当たっては、特に教職への熱意や専門性、人間性を重視する必要がある。

④ 採用後短期間で教職への無力感、不適応感等を抱いたり、不適切な行為で教職を去る新卒者の出ないよう慎重な選考方策を講ずることが肝要である。

２ 教員免許制度の現実的改革

（１）中長期的視点では修士課程レベルによる教員養成が望ましい

教員養成の高度化・専門職化は非常に重要な目標である。教員の社会的地位の向上を図り、尊敬と信頼の得られる状況の下で行われる学校教育の実現は喫緊の課題である。しかしながら現状で修士課程を義務化することには無理があると考えられる。養成課程が長くなり教員志望者数減少への懸念（免許状取得への経済的・時間的コスト増）、学生を養成する大学側の条件整備不足、自治体側の採用体制等々、課題が山積しており、短期的な実現は難しいと判

断できる。実現のためには国としての長期的戦略と相応の財政支出が必須条件となる。

修士レベル化を目指す「審議のまとめ」の方向性には賛成である。

(2) 学部卒業者には基礎免許状を授与

教科に関する専門的知識・技能、教職に対する基礎的な知識・技能を学び、教育実習や子どもに関わる実践演習等を通して教員になることへの責任感と教育的愛情を醸成する。

卒業時には必要単位を修得した者に基礎免許状を授与する。卒業後の進路は個性、希望に応じて、教員採用選考に臨む者、一般企業に進む者、さらに修士課程に進み一層のステップアップを図る者等、複数の選択肢が想定される。

(3) 教員採用後1～2年の実務と研修を経た者には一般免許状を授与

自治体は基礎免許状の所有者を受験資格として教員選考試験を行い、採用者を加配教員として各学校に配置し、1～2年間の修士レベルの学修を想定した教育活動と研修を課す。一定の給与は支給する。この間に教科・教職に関する高度な知識・技能、新たな学びを支える実践的指導力や生活指導、学級経営等を適切に行う力量を養う。研修修了者の所属校校長等による研修成果の報告に基づき、一般免許状を授与する。

この時点で、教員としての適格性に欠ける者については、他の進路を選択させる。また、個人的な事情で一般免許状の取得を望まない教員については個別に対応する。

(4) 学部へ続く修士課程修了者には一般免許状を授与

充実した教育実習期間を設け、理論と実践の往還により、児童・生徒理解力と実践的指導力を磨き、教員としての有用性を高める。学校での実習期間は無利子奨学金制度を設ける。卒業時には一般免許状を授与する。将来的には修士課程へ進む学生の割合が増加するよう、卒業後の処遇等も含めインセンティブを高める条件整備を図る。

(5) 現職研修として大学院レベルでの研修修了者には専門免許状を授与

充実した教員生活を送っている中で、10年目あたりは一つの節目と思われる。新たな教育課題に対応する意味と、学校教育のリーダーとしての教員の資質を開発するという点からも、この時期に10年経験者研修として全教員に一定時間の研修を義務付ける意義は大きい。同時に適任者には有給身分で、大学院レベルでの教育や教育委員会と大学の連携による研修等で、得意分野に関する高い専門性を磨かせる。この場合、教育委員会による後補充講師の確保も必須条件となる。修了者には専門免許状を授与し、現場復帰後は相応の処遇も行う。

経験も豊かで職務遂行能力も高い専門免許状を持つ教員が、多くなるにつれて、社会や保護者の学校教育に対する信頼感もより高まることが期待できる。

3 現職段階及び管理職段階の研修の改善方策

(1) 現職研修等の改善

① 国や任命権者が行う研修の在り方

ア 学校が抱える諸課題の解決や対応、教育実践に役立つような研修内容を工夫することが重要である。

イ 教員が安心して研修に参加できるよう人的・物的な条件整備を図ることが基本的に重要である。

ウ 教員免許更新制については、30時間の講習、受講者側の時間的制約、個人的な費用負担、座学中心の講習内容、費用対効果、講習の有用性の検証や評価等から、制度設計の廃止を含めて根本的に見直す必要がある。10年経験者研修に組み入れることも考えられる。

② 校内研修や自主研修の活性化

ア 自校の教育課程の編成に合わせ、目標や目的を教職員が共通理解し協働して教育成果を上げるために有効であり、参加者自身の研修のチャンスでもある。

イ OJTによる研修は有効であるが、児童生徒減による各学校の小規模化により、運営上の難点も少なくない。特に教科別の研修についてはOFFJTによる研修も必要で、地域の教育研究会の育成・補助等により現職研修の充実を図る必要がある。

ウ「学び続ける教員」の支援として、長期休業期間を計画的かつ有効に活用し、職務遂行に関わる自主研修の推奨が重要である。

(3) 管理職の資質能力の向上

① 管理職としての職能開発

教育委員会として、管理職・主幹教諭を対象とした計画的でプログラム化された研修を行い、職能を磨くことは学校経営上必須の条件といえる。

② 文化的組織である学校の長は単なるマネージャーではない

学校も組織体としての効率を高めるため、管理職がマネジメント力を持つことは必要である。しかし、有能なマネージャーではない。児童生徒の潜在的能力の開発の場である学校にいたずらに競争と市場的効率性を持ち込むことは馴染まない。校長はまず優秀な教育者でなくてはならない。教育の特殊性や教職員の役割や使命を十分理解し、教職員が使命感や情熱を発揮し児童生徒の指導に専念し得る学校経営に当たることである。

4 資質向上のための財政支援の必要性

OJTやOFFJTに対応するためにも、一定の余裕のある教員定数の確保が不可欠である。また、免許外担当教員の解消も重要な課題である。教員定数の改善は国の責任で財政上の措置を講ずる必要がある。先進国の中でもGDP比で教育公財政支出の割合が少ないと指摘されているが、将来に向けて現職教員の資質向上のために教育費の充実に格段の配慮を切望する。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策 について(審議のまとめ)に対する意見

全日本中学校長会役員 OB 会

審議経過報告に対する意見聴取に際して、全日本中学校長会役員 OB 会の意見として提出した内容に対して、かなり取り入れられた審議のまとめとなっていることに敬意を表したい。ただ、まとめの中の各項目について、特に気になる部分に絞って、意見を表明したい。

I. 現状と課題

2. これからの教員に求められる資質能力 に関して

- ・学校現場において、特筆して望まれる資質能力として、「多数を相手に明確に伝えることができる表現力」を挙げたい。声の大きさ以外に、対象となる集団に対して適切な表現で述べられない教員のために、校長として非常に苦勞する場合が多い。
- ・(i)の中の、教育的愛情、という表現はなかなか測定が難しい内容であり、本質的な明るさと共に子どもを愛する心、等の具体的表現が望まれる。

II. 改革の方向性

1 教員免許制度の改革の方向性 に関して

- ・仮称とは言いながら、「一般免許状」と「基礎免許状」、更に「専門免許状」の名称は、慣れない為か最後まで混乱した受け取り方であった。また、順序として「基礎免許状」「一般免許状」「専門免許状」とするべきではないか。「基礎免許状」の中の、「教科に関する専門的理解」については、幼稚園・小学校と、中学校・高等学校では、当然のことながら大きな違いがあることを認識しなくてはならない。

また「専門免許状」に関しては未だ検討が不自由分であり、具体的なビジョンが見えてこない。ただ、その中で「大学院レベルの教育や国が実施する研修…」の中での記述で「学位取得とはつなげないこととする」という趣旨は、大変重要な指摘であると思われる。

(2) 「一般免許状」と「基礎免許状」との関係、に関して

類型の(iii)が望ましいと考える。ただいずれの類型についても、具体的な方策が見えてこないため、推定するしか方法がない。特に文中にある通り、地域の実情にかなり差があることは事実である。大都市と地方都市、へき地や島嶼などによって実施できる研修の差は大きい。また学

校におけるジョブトレーニングも、教育委員会から受ける支援による差が大きいことは容易に想像される。

ただし、教員養成の基本形が修士レベルの教育であろうとすることには、多少の疑義を感じざるを得ない。教員になろうとする貴重な人材が他の職種に転向せざるを得ない状況も予測される。

基礎免許状取得者による教員採用試験が実施され、採用後に定数外として配置した後に教育活動と研修を課していく、という「審議経過報告」の際に主張した当会の意見の再考を望みたい。教職員定数の問題と教員の資質能力の向上については、不即不離の関係にある。定数外による基礎免許状所有者で、初任者だけではなく、2年程度の研修期間を終えたものに対しては一般免許状を授与するが、教員としての適格性に欠ける者は他の進路を選択させる、ということをも明記すべきである。また、研修に参加する場合に、学校から出にくいという状況をなくすために、定数外とする措置は必須要件である。

Ⅲ. 当面の改善方法策

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方法策

修士レベル化に向け、教職大学院の在り方は重要な責務を担っている。教職員大学院が発足して数年経過しているが、その内容やあり方についてのカリキュラムの改善や、継続的な学校での実習・体験活動の具体的な成果は、残念ながら不十分と言わざるを得ない。そろそろその成果と課題について、検証・評価をしなければならない時期に来ている。

特に②の組織体制 について

教職課程の担当教員について、実務経験者がその役割を担うことは必要なことである。現在はその役割を校長経験者であるOBが担っている場合が大半であるが、これでは長期的な展望ができない。教育委員会の指導主事や学校現場での主幹教員等との連携・協力が不可欠である。特に学校現場における実際の子どもの触れ合い経験がない教育学者や評論家では、その責を果たすことは難しい。

教職大学院の在り方は今回の改革の根幹をなすものであり、そのあり方が改革の成否につながるものである。法科大学院の徹を踏まぬよう、十分に慎重な検討と試行が必要である。同じ教職大学院で学ぶ者で、派遣されてきた現職教員と、直接修士課程に進学してきた学生については、同じ扱いではなく、また現職教員に過重な負担を強いるのではなく、別な扱いを考えていく必要がある。学校にとって必要な人材であっても、安心して教職大学院の研修に専念できるよう、人的な配慮が必要である。

(2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善 について

国公立・私立大学系を問わず、教職大学院の中には、未だに従来の専門大学(院)の性格が解消されないまま、特定教科や学問的分野の特性を残している場合が見られ、専門大学院と教職大学院の教員が明確に区分されず、従来の大学院の補完的な役割に止まっている場合が多い。小・中学校の教員の場合には、偏り過ぎた教科研究は教員として必要な資質能力の育成には妨げになる。最初の現状と課題の部分に述べられた、「コンソーシアム」の考え方など、具体的な事例を通じた説明を望みたい。

3. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働

大学において国立・公立・私立・短期大学等の差があるように、教育委員会においても、都道府県教育委員会と市町村教育委員会の規模や機能に大きな差が存在している。都道府県教委と僻地を含む市町村教委の実態をよく踏まえた上で、連携や協働の在り方、支援の方法、プログラムの開発等に言及すべきである。一概に教育委員会という表現は、混乱した解釈に結びつく。また、学校をこの連携・協働の中に加えて考えるべきで、教育委員会の支持や協力要請をそのまま受け入れることができる学校は多くない、と考えるべきである。

6. 特別支援教育の専門性の向上

世界的なインクルーシブ教育システム重視の傾向を、ただ受け入れようとする傾向に不安を感じている。日本的な特別支援教育制度の長所を、改めて確認して取り組みたい。特別支援教育の専門性を改めて認識して、そのために求められる人的配置について、具体的な教育条件として考えることが必要である。また通常の学校に所属する一般教員についても、障がいのある幼児・児童・生徒と触れ合う機会が増加している現状から、時々の課題に応じた研修を充実していくことが必要である。更に現在配置されているスクールカウンセラーも、特別支援教育コーディネーターとしての役割も含めて、一層の充実を図るべき時代であることを認識したい。

8. その他

管理職養成を目指した研修と専門免許状の考え方は、まだ十分に論議が進められていない。マネジメントに関する研修など、あまりにも多くの見方や考え方があり、今回の問題とは別にな問題として取り組むべきだと思われる。教員のライフステージを見通したプログラムの策定など、改めて取り組むべき大きな課題だと考えている。また、幼保一元化の問題も、施策が一定していない現状から、新しいシステムの構築を考えることが先決の課題と考える。

「審議のまとめ」に対する意見

日本教育学会

1. 「改革の方向性」について

現代社会において学校教育が担うことを求められている役割とその意義を踏まえ、「学び続ける教員」を学校と教育委員会と大学との連携・協働により支援するための改革が必要であるという基本的な考え方には賛成である。

この考え方からすると、教員が大学院で学ぶことの必要を覚えた時にはいつでもそのための機会が開かれていることが望ましく、修士レベル化という場合の学修方式はできるだけ多様であるべきである。この点は既に本学会として「審議経過報告」に対する意見のなかで明確に申し述べたところである。

「審議のまとめ」では、修士レベル化を進めるにあたり、教職大学院、修士課程（教員養成系と教員養成系以外の両方）、及びこれらの内容に類する学修プログラム（教育委員会と大学との連携・協働により運営するプログラム、教職特別課程、履修証明プログラムなど）の複数の方策を組み合わせるという方向性について、さらに、学士課程修了レベルの「基礎免許状（仮称）」と修士レベルでの学修を経て授与される「一般免許状（仮称）」との関係について、採用との関係から3つの類型を示し、「それぞれにメリット、デメリットがあり、地域の実情に応じた、様々な試行の積み重ねが必要である」（10頁）としている。

修士レベルにおける教員の多様な学びの機会を保障するという観点から、修士レベル化を複数の方策を組み合わせるという方向性は支持できる。他方、上記3類型のいずれにおいても、「一般免許状（仮称）」の取得が教員採用ないしは任用継続の資格条件とされているように見えることに対しては懸念を抱かざるを得ない。

本学会としては、資格としての「免許状（ライセンス）」と高度な専門性の「証明書（サーティフィケート）」は明確に区別すべきであり、「一般免許状（仮称）」及び「専門免許状（仮称）」は「証明書」として位置づけることが望

ましいと考える。「一般免許状（仮称）」を教員採用ないしは任用継続の資格条件とすると、取得できる免許状の種類が「基礎免許状（仮称）」に限定される大学が教員養成からの撤退を余儀なくされ、開放制原則の放棄につながるものが危惧される。特に中等教育段階において教員の量的・質的確保がなされてきたことや、多様な人材を集めることができるなどのメリットを持つ開放制原則は今後も維持されるべきである。

また、採用時に求められる免許状の種類あるいは採用後に「一般免許状（仮称）」の取得が求められる時期に地域によって違いがあれば、教員志望者の質・量的な偏りや都道府県を超えた教員の流動性に対する障壁を生むことにもなり、ひいては教育の機会均等の観点から問題となりうる。

本学会としては、「審議のまとめ」が、「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則を基本的に尊重しつつ、教員養成の高度化・実質化を進めるという立場を表明していることに留意し、教員免許制度の改革については、その立場からの慎重な審議の継続を求める。なお、教職の高度専門職化を推進するにあたっては、それに相応しい職務の在り方の実現や社会的地位（給与などの処遇面を含む）の改善が同時に行われるべきであることも強調したい。

2. 「当面の改善方策」について

(1) 大学・大学院における教員養成の改善について

「審議のまとめ」では、全学的な教員養成体制及び大学と教育委員会との連携のもと、教科に関する科目と教職に関する科目の架橋、理論と実践の往還を図り、大学における教員養成カリキュラムを改善すべきであるとしている。専門家教育カリキュラムの中核は理論と実践の統合に求められるのであり、この改善の基本的方向性は支持できるものである。

しかし、上記のとおり修士レベル化は多様なアプローチによって推進されるべきであり、国立教員養成系修士課程の教職大学院への移行などの教職大学院の拡充については慎重であるべきである。近年、教職大学院だけではなく、教

職大学院を持たない大学のなかにも、教職の専門性基準（プロフェッショナル・スタンダード）の確立と教員養成カリキュラムの改善に先導的役割を果たしているものがある。教員養成の全体的な質の向上を実現するためには、教職大学院だけでなく、教員養成系大学及び一般大学・総合大学にも、責任ある教員養成モデルの確立と実施を求めるとともに、そのために必要な支援が行われるべきである。「学部・研究科や大学を超えた、様々なレベルでの柔軟かつ多様な連携」（17 頁）も、まず個々の大学が責任を持って教職の高度専門職化とそのための教員養成教育を推進することが前提となる。

また、教職課程認定及び事後的評価による質保証の仕組みについても、専門家教育に相応しい教員養成カリキュラムを創造的に構築する大学の自主性と責任の強化に資するものとなるよう、その在り方の見直しがなされるべきである。現状では、過度に細部にわたってチェックを行う形式面での厳格化が進んでおり、各大学が教員養成に対する自主性と責任を持ちにくくさせていることは、既に「審議経過報告」に対する意見で申し述べたとおりである。

教員養成教育の担当者（ティーチャー・エデュケーター）の養成の在り方についての問題提起は重要であり、新たな学位創設の可能性も含めて、本学会としても研究を深めていきたい。

（2）現職教育の改善について

国や任命権者が行う教員研修については、学校現場の研修・研究課題とのミスマッチなど、様々な課題のあることが夙に指摘されており、大学との連携・協働を推進し、教職の高度専門職化に資するものとするため改善を図る必要がある。また、教員の現職教育としては校内研究・研修及び自主研修が特に効果的であることから、国や任命権者が行う研修も校内研究・研修とリンクさせて実施する方策を講じるとともに、校内研究・研修及び自主研修を活性化させるための条件整備（「審議のまとめ」でも述べられている「現職教員が学びやすい環境整備」（20 頁）のほか、多忙化の解消、予算措置等）が積極的に実施されなくてはならない。

「一般免許状（仮称）」「専門免許状（仮称）」を高度の専門性の「証明書（サーティフィケート）」と位置づけたうえで、国や任免権者が実施する研修をこれらの「証明書」取得のために単位化することは考えられる。

管理職の資質能力向上は、現職教員の重要な課題である。近年、教育学関連学会（日本教育経営学会）でも、学校管理職の専門職基準と教育プログラムの研究開発を進めており、その成果を踏まえて、校長会や教頭会などの職能団体、教員団体、文部科学省、教育委員会、大学、学会等の協働により、学校管理職の資質能力向上に資する現職教育を推進する必要がある。

(3) その他

「社会の中の多様なルートから教職を志すことができる」（22 頁）ことは必要だが、そのための特別免許状制度や特別非常勤講師制度の安易な利用は、教職の高度化と矛盾する。むしろ、大学院レベルの多様な教員養成の門戸を広く開放することで対応すべきである。

教員の特別支援教育に関する専門性の向上は急務である。特別支援学校教諭免許状の取得率向上とともに、すべての教員が養成教育と現職教育を通じてインクルージョン教育についての理解及び一定の知識・技能を持てるようにすべきである。

「審議のまとめ」では言及されていないが、幼稚園教諭及び保育士の専門性向上と勤務条件及び社会的地位の向上も喫緊の課題である。就学前教育・保育制度の改革と並行して取り組む必要がある。

本学会として、既に「審議経過報告」に対する意見で申し述べたとおり、教員養成カリキュラムの現行法令の規定では、たとえばジェンダー平等のような次世代を担う子ども、若者の教育において重要となる視点が弱い。早急な対応・改善を改めて求めたい。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策に
ついて（審議のまとめ）」への意見

公益財団法人私立大学通信教育協会
理事長 高橋 陽一

大学通信教育は、本協会加盟 64 大学において幼小中高・特支のほとんどの免許状を取得する機会や、免許状の上進や他校種・他教科の免許状取得、免許状更新講習などの機会を保証しています。様々な社会人や多忙な現役教員が高度な質保証システムが機能する大学通信教育で学び続けることは、日本の教員養成に大きな役割を果たしています。しかしながら、今回の「審議のまとめ」の全体の課題は大学通信教育の機能と深く関連するものでありながら、本文では言及されておらず、今回の審議の方向性が大学通信教育で学び続ける機会の制限になるかもしれないという学生・現職教員の不安を打ち消すものとはなっていません。もちろん、大学通信教育を抜きに今後の教員養成と研修は語れませんが、この「審議のまとめ」の課題とする資質能力の総合的な向上方策のためには、養成から研修までのあらゆる段階に大学通信教育の一層の活用が必要なものと考えております。実りある審議がすすみますよう念願して次の事項を意見として提示します。

1 「学び続ける教員像」のための大学通信教育

「審議のまとめ」の教員像の中心の眼目は、「学び続ける教員像」（Ⅰ. 1.）の確立となっています。教職生活全体を通じて学び続ける「教員の姿は、子どもたちの模範になる」（Ⅰ. 3.）という表現は、現場にありながら大学通信教育で学ぶ教員の姿そのものであり、大学通信教育の役割が一層積極的に求められるものと理解します。しかしながら、本文では「学び続ける教員像」のシステム保証としての大学通信教育が論述されていないことは不十分であると考えます。

2 「多様な人材の登用」のための大学通信教育

「多様な人材の登用」（Ⅲ. 5.）を教育の質保証のなかで実現するためには、多様な専門性と経験を蓄えた社会人への免許状授与のシステムが不可欠です。しかしながら、この課題について特別免許状や特別非常勤講師制度の活用を述べて、大学通信教育の機能に論述されていないことは、現実の現職社会人教員

登用と質保証の観点からも不十分であると考えます。大学通信教育での社会人の免許状取得は特別免許状などの特例よりも教員の資質能力の向上に直結するものですから、積極的に位置づける必要があります。

3 社会人・現職教員に開かれた大学通信教育

今回の「審議のまとめ」で「希望すれば誰もが教員免許状を容易に取得できるといった開放制に対する誤った認識を是認するものではない。」（Ⅱ）と厳しく述べています。このことは正論ですが、現実にもそうした誤った認識で教員養成を行っている大学の実在例が確認できないために、「国公私の設置形態を問わず、幅広い大学が参画する」という表現とは逆に、さまざまな疑心暗鬼を生じさせる危惧があります。従来から高度な教員養成を行ってきた大学通信教育が「開放性に対する誤った認識」と無縁なものであることは、学生と教職員にとっては体験的にも常識であり、努力しながら学び続ける社会人や現職教員に対して高度な質保証のなかで機会を提供する大学通信教育のあり方は「開放制」の本来のあり方として位置づけられるべきものです。全文を通じて教職大学院が47回、国立教員養成系が8回と頻出するなか、大学通信教育が一度も言及さえされていないことは、現実の教員養成の実態から乖離しておりますので、公正で慎重な審議が必要です。社会人への開放と資質能力の向上を両立させる観点から大学通信教育を積極的に位置づける必要があります。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な 向上方策について（審議のまとめ）に対する意見

団体名 日本養護教諭養成大学協議会

Ⅱ．改革の方向性

教員免許制度を、教職生活全体を通じて教員の資質能力向上を支援する制度として、研修制度と一体化して改革する方向性については賛同する。

1．教員養成の改革の方向性

教員養成を修士レベル化とし、教員を高度専門職業人として明確に位置付けることについては、審議のまとめの趣旨に賛同する。とくに学校教育の基盤である学校保健活動推進の中核的役割を担う養護教諭の資質能力の向上については、教諭と同様重要な課題であり、できるだけ同時期に修士レベル化の検討を進めていただきたい。複雑化・多様化した現代的健康課題に対応していくためには、高い専門性に基づいた実践的指導力や社会性・コミュニケーション力と共に、根拠に基づいた実践を展開するための研究能力の育成も求められる。また修士レベル化が養成期間を延長しただけに終わるのではないかとの懸念に対して、修士レベルにおける教育内容・方法の開発や現在の4年課程における教育の改善充実などの対応を図る必要がある。

2．教員免許制度の改革の方向性

基礎免許状、一般免許状、専門免許状を付与する方向性も賛同する。是非、養護教諭についても、教諭と同様に付与する制度としていただきたい。現職養護教諭がより高位な免許状が取得できるようなシステムと環境整備が重要である。

その他養護教諭の免許制度においては、保健師免許取得者が申請により養護教諭2種免許が取得可能となる特例がある。本制度は教育職員である養護教諭養成の質を担保する上で大きな問題があり、廃止を含めて見直していただきたい。

「専門免許状（仮称）」の分野については、学校経営、生徒指導、進路指導、教科指導（教科ごと）などがあげられているが、この分野に学校教育の基盤である「学校保健・学校安全」「健康教育」を加えることが必要と考える。

(1) 「一般免許状(仮称)」「基礎免許状(仮称)」の創設と「専門免許状(仮称)」の創設

① 「一般免許状(仮称)」

初任者研修について

初任者研修について検討し、初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みを構築することに、賛同する。現行の任用制度において、教育公務員特例法第23条の初任者研修の対象としては、「教諭等」と示されており「養護教諭」が明示されていない。見直しを図る際にはぜひ「教諭等」には、養護教諭を含むと明記していただきたい。

③ 「専門免許状(仮称)」

専門免許状については、学位取得とはつなげないとしているが、将来の養成教育と研究とを高めるために、学位取得を取れる道も残すべきとの意見もある。

(3) 多様な人材の登用

学校現場への多様な人材の登用のあり方について、基本的に一人職である養護教諭については、学校保健活動推進の中核的役割を担い高度な専門性が必要なことから、少なくとも養護教諭免許状を取得しているものを登用すべきであると考えます。

(4) 教員免許更新制

本協議会の加盟大学は、それぞれが教員免許更新講習に積極的に取り組んできた。この経験は、学校現場や教員の意識を理解する上で貴重なものであり、また受講者からも高い評価を得るなど一定の成果が認められている。しかし、教員免許更新制は教員免許状を失効させる機能を持つことや教員負担、10年経験者研修との関連などの課題もあることから、教員免許更新制を自発的かつ不断に専門性を高めることを支援する新たな制度として、さらに検討を行うことに賛同する。今後とも、大学と学校・教育行政が養成と採用・研修の役割を明確化しつつ連携を進め、教員の資質向上を一体化して推進する必要がある。

(5) その他

一方で養成期間延長による学生の経済的問題については、授業料減免や奨学金の活用等として言及されており、高く評価できる。さらに、採用後の待遇や現職研修との関連など、教職生活の全体を通じた総合的・一体的な検討が必要であることに留意していただきたい。

Ⅲ. 当面の改善方策～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

(1) 国公立大学の学部における教員養成の充実

①教員養成カリキュラムの改善

養護教諭養成においては、平成 20 年中央教育審議会答申「子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について」にあるように、保健管理、保健教育、健康相談活動、保健室経営、保健組織活動、学校内外のコーディネーターとしての役割を採用当初から実践できる資質能力を担保することが必要と考える。しかし、教育職員免許法施行規則「養護に関する科目」では、「学校保健」「養護概説」「健康相談活動の理論及び方法」の 3 科目に限られており、開放制のもと養護教諭の資質能力を担保するためには、教育職員免許法施行規則「養護に関する科目」の改正を行っていただきたい。

国公立の課程認定大学 109 校が加盟する日本養護教諭養成大学協議会では、日本教育大学協会全国養護部門研究委員会が開発した、養護教諭養成に必須の教育内容を精選した「養護教諭養成モデル・コア・カリキュラム」について、現職養護教諭の団体である全国養護教諭連絡協議会と協力して検証する等の活動を行ってきた。さらに、それらを踏まえて、教育職員免許法施行規則「養護に関する科目」の改定案を検討・提案してきた。開放制のもとで養護教諭養成教育の質を保証するために行なってきた自発的な大学教員の研究活動である。「養護に関する科目」の見直しを行なう際には、是非、これらの研究成果を活用していただきたい。

(2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善

修士レベル化を実現し教員の資質能力を向上させるためには、教職大学院・修士課程等における質的な教育改革と量的な充実が必要である。学校・教育委員会と密接に連携して、修士レベルの教育内容・教育方法、OJT のあり方等教育課程を見直す中から、設置基準等の制度改革を行うことが求められる。特に養護教諭においては、教員養成系、看護系、学際系など多様な修士課程で養成されていることから、修士レベル化を実質化するためには一定の設置基準を明示する必要がある。また、養護教諭の修士レベル化において、とくに教育機関の配置に地域差があることも配慮をいただきたい。その他、修士レベル化による高度専門職業人としての教員養成の意義を広く

社会に啓発・周知させることも必要と考える。

①教職大学院の拡充

教職大学院で現職養護教諭がより学びやすいシステムを構築することが必要である。

3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

(1) 現職研修等（教員免許更新制、10年経験者研修を含む）の改善

①国や任命権者が行う様々な研修の在り方

国や任命権者が行う様々な研修について、教職生活全体を通じて制度として支援していく方向性を見直しに賛同するものである。養護教諭も教諭と同様に現職教員研修の充実を図り、研修制度の見直しを行っていただきたい。とくに、養護教諭養成大学の所在地に地域差があることから、制度設計においては、適切で充実した研修がどの地方でも実現できるような配慮とともに、養護教諭独自の研修を担当する講師や指導者を育成するための研修を、国や独立行政法人教員研修センターで企画・実施を実現していただきたい。

また現行の任用制度において、教育公務員特例法第24条の10年経験者研修の対象としては「教諭等」と示されており「養護教諭」が明示されていないので、ぜひ「教諭等」には、養護教諭を含むと明記していただきたい。

②校内研修や自主研修の活性化

校内研修や自主研修を活性化することは非常に望ましい。とくに学校保健安全法第9条において、養護教諭その他の職員は相互に連携して、健康相談、健康観察、保健指導を行うこととなっており、学校保健、学校安全に関する校内研修は充実されるべきである。また基本的に一人職である養護教諭は、複数配置を推進するとともに、地区や地域レベルでの自主研修に参加する機会を保障し支援していくことが資質能力向上策として必要である。また、指導教諭については、指導教諭とともに、指導養護教諭制度を法的に位置づけていただきたい。

(2) 管理職の資質能力の向上

管理職の資質能力の向上について、マネジメント力を身につけるための管理職の育成プログラムが必要との意見には賛同する。その時期については、むしろ管理職登用前の主幹教諭も含めたミドルリーダーを育成に力点を置いていただきたい。また、その研修には、リスクマネジメントの一つとして学校保健・学校安全の研修を組み

込むことが望ましい。管理職には、マネジメント能力があるものを登用すべきであり、そのような能力が高く、学校全体を見渡せる養護教諭においては、管理職登用の道を広げていただきたい。

4. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

新たな教員養成・採用・研修の仕組みの中で、今後はそれぞれの役割を明確化しながら、大学と教育委員会・学校・地域が密接な信頼関係を築いてこそ、教員の資質向上を図ることができると思う。

その他

この度の審議のまとめにおいて、子どもたちの新たな学びを支える、学び続ける教員像の確立を図ろうとする方向性には、おおむね賛同する。しかし、子どもたちの学びの基盤である健康と安全を守り育てる養護教諭の資質向上策については、このまとめにおいてはふれられていない。養護教諭も同様である旨、明記して頂きたい。養護教諭については一人職がほとんどであり、そのために教諭に比べ研修も十分ではない実態がある。養護教諭の職の特質を踏まえた資質向上策を、可能な限り教諭と同時期に議論を進めていただきたい。

また、学校教育法附則第7条で経過措置として「当分の間養護教諭を置かないことができる」となっていること、また同法50条2項では、高等学校の養護教諭について「置くことができる」となっていることについては、現在の学校現場の実態にも沿っておらず、養護教諭は学校保健活動の中核的役割を担う存在として校長・教頭・教諭同様に「置かねばならない」との法改正を検討していただきたい。

教育課程の質の保証については、現行の大学設置審査や教職課程認定だけでは限界がある。とくに養護教諭養成においては、教育職員免許法施行規則「養護に関する科目」が読み替えによって認定されている現状があり、教育職員免許法の抜本的改革と課程認定作業の厳格化が求められる。また、養成を担う大学と採用を担う教育委員会が、その教育内容や評価基準を共有することや、各大学における教育に関する事後評価の充実も必要と考える。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議のまとめ)」に関する意見

日本教師教育学会
会長 山崎 準 二

【はじめに】

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」の貴審議会特別部会に対して、すでに日本教師教育学会は平成23年7月29日付で「同上(審議経過報告)」(平成23年1月31日付)に関する意見を提出してきた。その後、貴審議会特別部会が、論議を積み重ね、今回の「同上(審議のまとめ)」をとりまとめられたことに対して、まずは敬意を表したい。

もとより、「養成段階を含めた教職生活の全体を通じて不断に資質能力の向上や専門性の高度化が図られていくようにするため、教員免許制度と教員養成・採用・研修の各段階を通じた一体的・総合的な取組が行われるようにすること」(平成22年6月3日、文部科学大臣諮問)という趣旨に関しては、重要であるとの認識を共有するものである。

上記のように、日本教師教育学会としては、すでに貴審議会で審議し提起した個別の内容にも逐一言及しつつ包括的に意見を提出しているが、今回「同上(審議のまとめ)」(以下「審議のまとめ」と略称)が公表され、それに対する意見募集が行われたのを機に、同学会長職にある個人としても、最終答申に向けての継続審議にさらに期待する基本的視点・課題に絞って、以下、意見を申し上げておきたい。

1. 「教員養成段階」の問題について

教員に高度な専門職としての資質能力を求める課題認識に異論は無く、養成プロセスも制度・内容・方法の点でさらに質の高度化を目指す必要があると考える。しかし同時に、その質の高度化が、全てを一律に修士レベル化という養成プロセスの長期化と結びつけたり、現行の教職大学院をモデル化することと結びつけたりする方向性については、さらに慎重な審議が必要と考える。

- (1) 「開放制教員養成」原則の下、現在では、中・高校はもとより小学校教員養成も含めて、国立教員養成系大学・学部以上に、私立大学・一般学部の果たしている役割は大きくなっており、各大学が個性的で多様な養成教育の取組を行い、多くの人材を教育界に送り出している。この個性的で多様な教員養成の在り方・実態は、貴審議会もくりかえし強調してきた原則であり、かつ望ましい到達状況であるといえる。こうした現況に対して、今回の「審議のまとめ」が、特定のモデルへの収斂や少数の養成機関への集約といった画一的で限られた教員養成の仕組みづくりへと方向づける結果をもたらすことになってしまわないよう、提起された一つ一つの改革内容を十分慎重に再吟味していくことを求めたい。

特に、二種免許状にかかる教員養成を行っている短期大学は制度上明確に大学の一部であり、二種免許状の取り扱いについては教育問題としての可否の観点のみならず貴審議会が「審議のまとめ」で確認している「大学における教員養成」の原則からも十分な検討を行うことが必要である。

- (2) 「実践的指導力」の育成を強調し重要視する点については理解するが、同時に各学校現場からは、若い教師たちにおいて教科専門力（教える内容についての深い理解力や学問の探求力等）や基礎学力（文書を作成する力や幅広い教養等）が弱まっているとの声も多く聞かれるようになってきている。また、新しい学習指導要領では、児童・生徒に知識・理解の確実な習得とそれを踏まえた応用力活用力の育成が、新たな教育課題として提起されている。こうした実態と要請を受け止め、指導技術の訓練や実践活動の体験等のみが過度に強調されることによって、教職活動を遂行する上での基盤となる力の育成を阻害することにならないよう、養成教育の基本的な在り方の審議を、再度、あらためて求めたい。
- (3) 現行の教職大学院について高い評価を与えているが、少ない人員・予算や乏しい施設・設備の状況下で、負担の重い取組を強いられているのが現状である。定員充足も、教育委員会等からの派遣生に寄りかかる状態から抜け出しておらず、自発的自主的に入学する現職教員は極めてわずかの数に依然とどまっている。そのような厳しい現状認識は、貴審議会自体がこれまで教職大学院問題について機会あるごとに指摘してきたものである。こうした教職大学院の現状を精査するとともに、その改善・支援策も同時に打ち出していくことが必要であり、それによってはじめて今回の提起に説得力が生まれると考える。また、現職教員が、自らの実践上の困難に直面し、解決すべき教育課題を抱えた時に、自由に学べる場を得ることができよう、多様な学びの場を整備し、その情報を提供し、「学びたいときに学べる」体制づくりが重要であると考え
- (4) 「国公立大学の一般の修士課程」に関しては、教員養成機能の充実という観点から見た時、「カリキュラムや指導体制等大幅な改善が早急に必要」であることは、例えば専修免許状の授与に相応しい履修体制の整備・充実という課題一つをとっても理解できる。しかし、当然のことながら、教育学研究科ないしは一般研究科内教育学専攻は教員養成だけを目的としているわけではなく、教育学や心理学等の原理的基礎的研究・教育を主な役割として有している。また文学・理学等一般研究科においても各学問分野の研究・教育活動を活発に展開する中で、中・高校教員を数多く輩出するという役割を担ってきている。こうした現状を重視し、すべての教育学研究科（教育学専攻）を教員養成に特化するような方向づけや一般研究科における教員養成機能を縮小・維持困難にするような方向づけとならないように、慎重な審議をを求めるものである。

2. 「採用から初任者の段階」の問題について

教員の資質能力の向上や専門性の高度化を図るための改革論議において、採用段階と初任者段階の問題を取り上げることは重要である。「審議のまとめ」には、この認識の表明はあるが、さらに次のような諸問題についても、踏み込んだ審議と提起を求めたい。

- (1) 教員の資質能力の形成は、大学における養成教育のみならず、大学教育と大学における学生生活全体の中で行われるとともに、高等学校までの教育と生育歴に示される生活体験もあいまって行われている。しかるに教員の資質能力問題を論じる際に、養成段階のみに責任が負わされ、その問題点が指摘されがちである。また、採用者数に対して、免許取得者の数が多い点についても、「ペーパーティーチャー論」や「実習

公害論」という表現を用いて非難されがちである。しかし、現行制度は、養成段階において教職生活を遂行するために必要な学習を修め、教員としての基礎資格を得た人材を輩出し、その資格ある者の中から各地方自治体等が学力・人物をあわせて選考し、任用することによって初めて教壇に立つことができ、さらにその後不断に現職研修を積みつつ教職を遂行し資質能力の維持向上を果たしていく仕組みである。その際、任命権者は多様な資質能力を持った教員が採用されるよう配慮すべきであるが、それは学校現場に多様な資質能力を持つ教員が配置されることで多様な生徒の個性や必要に応え今日の複雑な教育問題に対応することが可能になるからである。このためには教員養成を行う大学が多様な教育理念や特質を持つことが重要である。需給関係等の諸事情によって、教職に就くことのない免許取得者が多数生まれている現状も、学校教員としてより相応しい者を選考できるためには資格ある者がすそ野広く多数存在していることが必要であり、また保護者・地域住民・社会一般の中に多くの資格取得者が存在し学校教育の理解者・支援者として存在することを意味しているのであり、さらには社会生活の中でそうした学修の成果をさまざまに生かしているともいえるのであって、それゆえ決して否定的に捉えられてはならないのである。大学にとっても、教員養成を行うことは、たんに学生募集上の利点を得るということばかりではなく、自らの学問研究や教育活動の成果を広く国民に還元し理解してもらい重要な活動の一つであるといえる。教育問題の権威ある貴審議会が、一般に流布している「ペーパーティーチャー論」や「実習公害論」という乱暴な表現を用いた批判論に対して、制度の理念と実態に即して審議し対応していくことを求めたい。

- (2) 採用問題は、かつてある県において不正の存在がマスコミ等で大きく報じられた不幸な出来事があったが、選考における公正さと透明性の確保という観点とともに、選考の方法や内容が多く資格ある者の中からより相応しい者を選考するという本来の目的に適ったものになっているかどうかという観点からも問われなければならない。貴審議会としても、各都道府県等の現状を精査し、教員の資質能力の向上という観点から、その改善の方向性も具体的に提起していくことを求めるものである。この点は、教員の資質能力問題を論じる際に、養成段階のみに責任と改善要請を押し付けがちな現状を改め、養成・採用・研修の各段階に責任を有する組織がそれぞれ自らの役割を改めて自覚した上で、相互に連携していくことを促すことになると思う。

また、近年、臨時的任用者数が増加しており、彼らは不安定な身分と研修等の無保障の下に置かれたまま、正規採用教員とほぼ同様に児童・生徒の教育に携わっていることが多い。教員定数を正規採用教員によって充足することなど、こうした現状の改善も、教員の資質能力の向上方策を審議する際に欠かすことのできない課題であると思う。

- (3) 初任者段階については、教職生活全体を通じて、最も困難を抱える時期であり、かつその後の教職生活の基盤を形成する時期でもある。現状では、初任者における離職者が増加しているが、その原因を精査し、初任者に対する日常の教職生活に即したサポート体制の構築が必要であると思う。初任者研修は、その中で若い教師たちが経験交流を図り、その後の教職生活全体にもつながっていく人的ネットワークを築いていく貴重な場・機会であるが、その一方で実践の場から離れたところで画一的な内容

による研修になりがちであるとの声も少なくない。初任者一人一人が有する日常の実践の場において、一人一人が固有に抱える困難さと課題とに対応して、彼らの成長を支え促していくようなサポートの在り方を審議し提起する必要があると考える。初任者研修のみの改革論議だけでは不十分であると考ええる。

3. 「現職段階及び管理職段階」の問題について

「審議のまとめ」で表明されている、「養成の期間よりも、その後の教職生活の方が圧倒的に長いことから、現職段階における資質能力の向上方策について、どのように制度設計していくかは極めて重要である」との認識は、共感するものである。この認識を踏まえて、現職段階（管理職段階も含む）における成長を支え促すサポート体制のあり方を検討する必要があるが、専門職としての資質能力はフォーマルな研修のみならずインフォーマルな日々の教職生活の営みの中で自己形成されていくものであるという実態を踏まえるならば、「校内研修や自主研修の活性化」に言及した点は重要であると考ええる。しかし、その活性化を推し進める環境整備についても、さらに踏み込んだ審議と提起が必要である。

(1) 「教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修によって、学び合い、高め合いながら実践力を身に付けていく」が、「近年では、…こうした機能が弱まりつつあるとの指摘もある」との表明は、重要であり、共感するものである。その原因は、表明されているような「学校の小規模化や年齢構成の変化など」ばかりではなく、教員管理の点で上記のような自発的自主的な研究会・研修会への参加が公的に認められなくなってきていることが大きいといえる。多様で創造的な教育実践を生み出していくことのできる資質能力の育成を図るためには、その自己研鑽の機会も教育行政によって公認されたものだけに限定することなく多様に認められ保障されなくてはならないと考える。特に教員を高度専門職業人として位置づけようとする貴審議会の考えは今日求められる教員のあり方として大変重要であると考えるが、そのためには資質能力の向上方策だけでなく専門職にふさわしい責任に基づく自律性が認められるべきである。この点でのさらに踏み込んだ提起が求められる。

(2) 「多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要である」との表明もまた重要である。文科省の委託調査として実施された「教員勤務実態調査（小・中・高校）」（平成18年度）によっても指摘されていることであるが、一段と多忙化する教職生活を改善し、児童・生徒と向き合う時間の確保、教材研究等の時間の確保は、資質能力の向上方策の基本であり、基盤を成すと考える。この点での、さらに踏み込んだ改善課題の提起と、それを真に実効あるものとするためにも必要な教員の適正配置等を可能とするような財政的支援についての表明もまた求められる。

4. 「教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働」の問題について

教員の資質能力の向上方策の取組を実効あるものとするために、「教育委員会、大学等の関係機関がそれぞれ責任を果たしながらその連携・協働により、教員の養成、継続的な学習に対する支援を行うことが重要である」との認識は、重要であり、共感するものである。すでに、多くの地域で、そのような「連携・協働」の取組は動き始めてきているが、その取組には相互の役割と立場に対する認識と尊重が必要であることはいままでもない。

この基本原則を前提として、今後の「連携・協働」の在り方として、次のような観点をさらに提起していくべきであると考える。

- (1) 各地域における「連携・協働」は、教育委員会と個別大学との関係や、教育委員会と教員養成系大学との関係のみにとどまっていはいけない。地域内における教員の養成・研修に関わる諸組織（例えば学校現場・教職員組合・保護者団体等）も含め、また国公立大学の枠を越えた課程認定大学すべてを含め、互いに対等・平等な関係の下での協議・連携・協働体制が構築されなければならない。（例えば、日本教育大学協会や全国私立大学教職課程研究連絡協議会などは設置者別の組織であり、国公立大学が枠を超えて協働するものは都道府県段階では限られている。）こうした体制が構築されるならば、「教職課程の質保証」に関して、各地域において自治的自律的な取組を担うことが可能となろう。「質保証」問題を、現行の課程認定委員会の組織拡大や権限強化によって対応しようとする方向ではなく（それは課程認定大学数からしても現実的には無理があろう）、そうした各地域における体制構築（その基盤形成は免許状更新講習の実施過程で生み出されてきているといえよう）を支え促すような方向での審議と提起を求めるものである。
- (2) 教員の資質能力の向上方策が論じられる際に、ともすると養成教育段階の責任、それを担う課程認定大学の責任ばかりがとりざたされ、批判や不信が込められた改革提起がされがちである。しかし今日、各課程認定大学は、教員養成の体制整備と指導構築に多大な努力をしてきており、かつ免許状更新講習の円滑な実施とその内容についての好評価に象徴されるように現職教育にも積極的に関与し役割を果たしてきている。さらに一層、組織体制やFD活動等の整備・充実を図っていくことは当然のことであるが、こうした継続的で主体的な取組をしてきている課程認定大学への信頼に依拠した審議と提起を求めるものである。

5. 「学校が魅力ある職場となるための支援」の問題について

「教員に優れた人材が得られるよう、また、一人一人の教員が教職へのモチベーションを持ち続け、能力を最大限発揮できるよう、これまで述べてきた教員の資質能力向上方策とともに、教職や学校が魅力ある職業、職場となるようにすることが重要である」との表明は、重要であり、共感するものである。この点に関して、「教員の給与等の処遇や、教職員配置、学校の施設、設備等引き続き教育条件の整備を進めること」が提起されているが、さらに次のような諸課題の審議と提起が必要であると考える。

- (1) 女性教員の比率は高まってきているが（小：61.9%、中：41.1%、高：28.6%）、資質能力の向上方策を論じる場合、多くの女性教員が抱えることになる固有の問題への配慮も欠かすことはできない。例えば、主に30歳代における出産・育児や50歳代における老親介護等の負担は女性の肩に重くのしかかりがちであり、研修参加や自己研鑽の奨励にあたって、そのような生活上の問題への特別な配慮が必要とされる。また、女性教員の比率の増加に比べて、校長等管理職指導職のうちに占める女性教員の比率が依然として低いのも現状である。教員人事における男女の差別的状況の解消という観点だけでなく、女性教員の教職生活全体における資質能力向上方策の一環であるという観点から、さらには学校における教育活動や運営をジェンダーの視点から見直すとともに、後輩女性教員に対する上記のようなきめ細やかな特別な配慮を実施し、

学校を魅力ある職場としていく観点からも、女性教員の管理職指導職等への積極的な登用促進が必要であると考えます。

- (2) 教員免許更新制については、その改廃に関するさまざまな情報が飛び交いつつも明確な見通しもないままに、かつ制度設計上の不備も残しつつ、存続されてきているという状況が続いている。その中で、資格失効の不安感、経済的・時間的な負担感を抱えたまま、多くの教員は免許状更新講習を受講している。同制度の導入にあたって確認されていた「不適格教員の排除」ではなく「教員の資質能力向上」のためのものであるという趣旨を再確認し、教員の資質能力の向上という観点から、また他の研修諸制度（とくに十年経験者研修）との整合性という観点からも、早急に改廃の明確な方針を打ち出す必要があると考えます。

今回の「審議のまとめ」は、その表題に掲げられた「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」という趣旨に照らし合わせた時、やや養成教育段階、しかも免許制度の改革に、審議と提起が偏りすぎていると思われる。また、提起されている改善課題の実施を促すための財政的措置を含む支援策についても積極的に審議し提起することがさらに必要であると思われる。

最後に、今後、貴審議会が「総合的な向上方策」を盛り込んだ最終的な答申作成に向けての審議を積み重ねていく過程において、教員の養成や研修問題に関わる研究的実践的活動を展開し蓄積してきている日本教師教育学会を含む教育関連諸学会との意見交換等の継続的实施を望むものである。

中教審「教員の資質能力向上特別部会」の審議のまとめに対する意見

日本私立小学校中学校高等学校保護者会連合会
会 長 新 延 克 己

- 1 いつの時代も、わが子によりよい教育をと望まない親はいない。私学に子どもを通わせている保護者が学校に期待しているのは、それぞれの私学の特色ある教育やきめ細かい教育、個性を伸ばす教育などであり、それらの教育方針に基づいて日常的に子どもたちを指導するのが教員であると理解している。
- 2 教員が学校で対象とするのは人間であり、成長過程の人間であればなおのこと、教員は教育分野に限らず幅広い知識を習得すべきであり、むしろ、自助努力や日頃の教育活動を通じて、それらを活用する資質能力を高めることは、当然の職業的責務である。このように、教員自身が自ら学び努力し成長する姿は、子どもたちに対しても学ぶことの意義を直接伝えることになると考える。
- 3 「審議のまとめ」の中で提案されている教職課程の修士レベル化の方向性については、果たしてそれが学校現場が抱える様々な課題解決に向けてどのような意義と効果があるのかが不明である。学歴は教員としての最低限の基礎的資格要件として機能すれば足りるのではないか。
- 4 教員の資質向上は、個々の教員が日頃の子どもたちとの、人間関係や教育指導などの実際のケーススタディを通じて、教員自身が学び考えることにより実現される部分が大いなのであり、保護者の立場では、「教員免許状」の種別は、問題ではない。むしろ、教員免許の形式的な種別化が、教員と教員間、さらに教員と児童・生徒間に無用な差別意識を持ち込まないかが懸念される。修士レベル化の是非については更なる議論が望まれる。

以 上

「審議のまとめ」に対する意見

日本学校保健学会

今回の提言に対して、本会は大旨賛同の意を表したいと思います。特に、「学び続ける教員像」の確立という方向は、日頃より学ぶ場を提供している学会として、大いに推進すべきことと考えます。

全体を通して、教員免許制度の改革や修士レベル化にむけた教職大学院等の拡充が主となっており、教員養成段階における教科指導、生徒指導、学級経営等の実践力育成が強調されていると理解しました。ただし、総合的な向上方策というのであれば、様々な現代的課題に対応した資質能力とその育成に関する解説にもっと広がりをもたせるべきではないかと思えます。

そこで、下記のような意見を述べさせていただきますので、是非とも、ご検討下さいますようお願い申し上げます。

【1】「I. 現状と課題」の前文と、「1. これからの社会と学校に期待される役割」について

P.1には、「21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や習慣の形成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動等を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある。」とありますが、言語活動や協働的な学習活動等への留意のみではなく、多様な人間関係を結ぶ力や習慣の形成等にあたっては、心身の健康をテーマとした活動も重要と考えます。一人ひとりの生命やそれぞれの生活の在り方や生き方を尊重できる子どもの育成が21世紀を生き抜く力の根底に必要と考えるからです。言語活動や協働的な学習以外に、心身の健康や人々の生活を大切に思う教育の姿にもふれていただきたいと思います。

また、前文には「一方、いじめ・不登校等の対応、特別支援教育の充実、ICTの活用など、諸課題への対応も必要となっている。」とありますが、これらに加えて、子どもの心身の健康問題への対応、自然災害・犯罪被害・交通事故などへの対応も急務です。よって、ICTの活用の後ろに、「子どもの心身の健康問題への対応・自然災害や犯罪被害などへの対応」という文言をぜひ加えていただきたいと思います。

【2】「3. 取り組むべき課題」について

P.3における、「学び続ける教員像」の確立にむけて、「優れた教員の養成、研修や確保は、大学や学校の中だけで行うのではなく、学校支援に関わる関係

者をはじめとする広く社会全体の力を結集して取り組んでいくことも必要である。」との指摘は重要です。しかしながら、「以上のことを踏まえ、教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある。」と述べられており、広く社会全体の力を結集して取り組むことが教育委員会と大学に特化しています。医師をはじめとした我が国の専門職は、学会参加などを免許や資格を維持していくための研修要件としてしています。よって、これまで、管制研修を中心に行われてきた教員研修について、機会の拡大や最新の学びを保障する場として「関係学会での研修」も位置付けてほしいと思います。特に、本会が扱う学校保健に関するテーマは、優れた教員の養成や研修としてふさわしいものであると考えます。

【3】「Ⅱ. 改革の方向性」の「1. 教員養成の改革の方向性」について

P.5には、「いじめ・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用の要請をはじめ学校現場における課題が高度化・複雑化しており、初任段階の教員がこれらの課題などに十分対応できず困難を抱えていることが指摘されている。このため、初任の段階で教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成することが求められている。」とあります。初任段階の教員が直面する困難は、養成段階での学びと深くかかわるものであり、これらの課題に対応した養成カリキュラムの検討が急務と言えます。しかしながら、職務として例示されている教科指導、生徒指導、学級経営等だけでよいのかという懸念をもちます。これらは、これまで学級担任や教科担任の職務として重視されてきました。よって、新たな課題に対応する力の育成は、これまでとはひと味違う職務の強調によって担保できるのではないかと考えます。ここでは、是非、学校経営にも通じるものとして「学校保健」の視点も重視していただきたいと思います。

【4】「2. 教員免許制度の改革の方向性」について

P.7の前文では、「専門免許状(仮称)」の創設に関して、「特定分野に関し、実践の積み重ねによる更なる探究により、高い専門性を身に付けたことを証明する「専門免許状(仮称)」を創設する(分野は、学校経営、生徒指導、進路指導、教科指導(教科ごと)、特別支援教育、外国人児童生徒教育、情報教育等)」とあります。上記【1】～【3】の指摘をふまえて、専門免許状の分野に「学校保健」や「健康教育」の例示を要望します。教員の中には養護教諭や栄養教諭が含まれます。教諭のみならず、これらの職への適用を勘案した制度設計であることを望みます。

P.8には、①「一般免許状(仮称)」のカリキュラムに関する記述の中で、『ICTの活用、特別支援教育、国際教育等新たな分野に関する知識・技能』、『児童生

徒のカウンセリング・相談技能』など近年の学校現場を取り組まぐ状況を踏まえた高度な専門性を併せて身に付ける。」とありますが、「児童生徒のカウンセリング・相談技能」の後に、「学校保健・学校安全の知識・技能」という文言をぜひ加えていただきたいと思います。

P.9には、②「基礎免許状（仮称）」のカリキュラムに関する記述の中で、『教育の基礎理論に関する理解』に加え、『生徒指導、教育相談、進路指導』、『ICTの活用、特別支援教育等の現代的教育課題に関する基礎的素養』について学ぶ。」とありますが、「ICTの活用、特別支援教育」の後に、「学校保健・学校安全」という文言を加え、「ICTの活用、特別支援教育、学校保健・学校安全等の現代的課題に関する基礎的素養」について学ぶ・・・としていただきたいと思います。

【5】「2. 教員免許制度の改革の方向性」の「(2) その他」について

P.10では、「今後、詳細な制度設計を行う際には、学校種、職種の特性に配慮することが必要である。」とあり、幼稚園教諭や中・高等学校教諭についてふれられています。とりわけ、学校保健活動において中核的な役割を果たしてきた養護教諭については、職種の特性をどうとらえるかが未来の養護教諭像を規定していくと考えます。教諭に関するプランが整った後には、養護教諭のプランの検討に入ることと思います。その際には、養護教諭の養成組織のみならず、とりわけ現職教育を支えてきた本会をはじめとした関係学会の意見を十分に反映していただきますようお願い致します。

【6】「Ⅲ. 当面の改善策」の「(1) ①教員養成カリキュラムの改善」について

P.12では、「修士レベル化の前提として、学部段階で、教職実践演習を中心に、必要な資質能力の育成を徹底することが重要である。」として、「教科に関する科目については、学校教育の教科内容を踏まえて、授業内容を構成することが重要である。」と述べられています。教育職員免許法に位置付けられている「保健」免許においても、教科に関する科目としての在り方を積極的に検討すべきと考えます。特に、学部段階では「保健」や「健康に関する指導」の力は養護教諭の資質能力として育成されるべきものと言えます。修士レベル化の推進に際しては、前提である学部段階の教育制度として整備されていない点を是正するような取り組み、例えば、**養護教諭の専門科目に「健康に関する指導」または「保健科教育法」を位置付けることなどを進めていただきたいと思います。**

以上です。何卒、よろしくお願い申し上げます。

「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な
向上方策について(審議のまとめ)(照会)」についての意見提出

一般社団法人日本保育学会
会長 秋田喜代美
副会長 小川清実
副会長 戸田雅美
学会理事一同

はじめに

今回上記の審議まとめについて本学会に意見照会を戴いたこと(過去に一度も教職員課より照会を頂戴したことはありませんでした)、前回本学会が提出した意見書をふまえ、幼稚園教諭に関して審議まとめにおいても一部記述して戴いた点は評価しております。しかしなおその上で、学校教育法に位置づく幼稚園の教諭に関する内容として記述が不十分であると判断いたします。本審議まとめに対する意見書を提出させていただきます。

I. 意見書の内容に対する意見

意見1: I 「現状と課題」高度な知識・技能に関する記述に関して

教員に高度な資質能力が求められ、学び続ける教師像を確立していく等の方向性に関しては、本まとめにおいて明示されたことは高く評価できる。これは保育においても、この方向性は一にするものと考えられる。ただし、①専門職としての高度な知識・技能として、教科教職専門、方法論的な実践的指導力、的確に実現できる力等が述べられているが、園内研修や初等段階での校内研修等でも教師には新たな知識や技能を伝達するという側面だけではなく、子どもの学習過程や発達を捉える見識が最も問われている。また子どもの心身の安定と健全な育ちを保障する養護と教育の一体的展開はどの学校種においても考えられるべきことである。これら子どもを捉える見識と技能の高度化こそが経済格差、学力格差等多様な個人差がみられる教育の場において最も重要な点である。これは保幼小連携や幼小教員の人事交流等の実施によって、小学校以上の教員が保育から最も学び小学校で生かすことができると言われている点でもある。高度な知識技能として教師側の発信的能力だけではなく、子どもへの応答的能力を入れることが、状況に即応し省察できる教師の資質能力として、学び続けるためには

不可欠な能力である。園や学校外から新たな知識を得ることのみが高度化をもたらすのではなく、目の前の子どものニーズに応じる力が省察を導き高度化をもたらす。実践を理論に基づき振り返ることは、子どもの正確な状況把握を促す。この基本点は幼稚園から高校までを通じて今後一層求められる点であるが、本報告では明確に記述されていない。初等教育の一貫としての幼児教育に関わる者の視点からこの点のさらなる記述を求めたい。

また、②総合的な人間力として、地域や社会の多様な組織等と連携・協働する力が記されているが、実際現在の多くの教員に求められているのは、家庭や保護者と連携協働する力であり、保護者に対応する力である。これは幼稚園や小学校のみならず高校までを含め、経済的に困難な子どもたちや一人親家庭への対応は大きな課題である。「家庭」の文言もいれて載きたい。

意見2：免許制度改革の方向性：幼稚園教諭に関する項目の扱いに関して

修士レベル化、基礎免許状と専門免許状の創設などの方向性は、教員の社会的地位を高めると共に、その専門性の実質の向上に寄与すると判断できる。ただし今回P10「(5)その他」において、学校種への配慮として、幼稚園教諭と中高等学校教諭の問題が学校種、職種の特性に配慮することが必要として同一項目内に扱われている。しかし、幼稚園教諭は、教員養成の専門機関で養成がなされているが、短期大学卒業の2種免許が多いという問題における高度化の問題であり、中高等学校で教員養成を主たる目的としていない学科出身者の高度化の問題とは、明らかに質の異なる問題である。この点については、その他項目の中においても幼稚園教諭と中高等学校教諭の問題は項目を分け記して載きたい。

国際的に見れば、世界各国では幼児期からの学校教育のユニバーサル化が世界各国で進められ、教員の資質向上にかかる重要施策の中に幼稚園教諭の資質向上も必ず含まれている。諸外国では短期大学から4年制大学、さらに修士レベルへと挙げる検討に取り組んでいる国もある。それは、人生早期の教育の質がその後の子ども達の学力や社会的能力を大きく規定することがエビデンスをもとに明確になってきているからである。

我が国は、小学校教諭に比べて幼稚園教諭の学歴や給与比率がOECD先進諸国において相対比率で最下位の国である。また教諭一人当たりが担当する子どもの比率は、2011年1月に刊行された Starting

StrongⅢにおいても、極めて高い国となっており、小学校の少人数学級が検討される中でも幼稚園教諭に関しては十分な措置は打たれていない現状がある。このような状況の中で、今後の教員養成のあり方を考えるならば、学校教育法の学校の最初に位置づけられる幼稚園教諭の資質向上は喫緊の課題であり、早急に適切な制度設計や資質向上策を優先的にとる必要があることを記して戴きたい。

意見3：教員免許の複数取得の例示のあり方に関して

現在、文部科学省では、教育課程の一貫性のもとで、幼小中高大の間の連携を強めている施策をうっている。P10「(5)その他」においては小中連携のことだけが述べられている。だが、複数免許状取得に関しては、幼小免許取得は初等教育においてきわめて重要である。幼小連携の重要性は平成20年1月の中教審答申においても述べられている。したがって例示するならば幼小連携も含めて記載されたい。実際に免許法認定講習や免許状更新講習においても幼稚園教諭、小学校教諭の両者に配慮した講座開設の声も強く挙がっている。

Ⅱ. 今回の審議のあり方について

前回の本学会からの意見書にも記したように、現行の審議の委員会には、学校教育全体の教員の資質向上のあり方を検討しているはずであるにもかかわらず、幼稚園教諭に関しては、担当委員が誰も入っておらず幼児教育が分かる専門委員もいない。そのために学校教育の始まりでありながら、常に忘れられ取り残されている現状にある。文部科学省内でも幼児教育のみが、教育課程や制度全般は幼児教育課、教職員免許等制度関連は教職員課と分かれており、両課の連携も必ずしも十分とは言えない。幼稚園教諭養成については、今後の保育教諭等の動向も見ながら、短期大学から4年制大学へ、さらに修士化へと向かうことが可能となるよう、さらに一層重点的な検討のためのワーキングチーム設定や委員の追加などを求めたい。そのことがあって初めて、あらゆる学校種の教員の総合的な資質向上方策のまとめが出されたということができるようではないだろうか。この点の改善を強く求めたい。

教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な 向上方策について（審議のまとめ）に対する意見

日本養護教諭教育学会

はじめに ー審議のまとめに対する本学会意見のスタンスー

- 本学会は「養護教諭」の名称を冠とした全国規模の学術団体である。学会は研究と研修を通してその成果を公表する場である。また、日々の実践を省察し、理論と実践の往還を行い、教員の資質能力の総合的な向上方策として学会が果たす役割は大変大きいと考えている。
- 審議のまとめの改革の方向性として教育委員会と大学との連携・協働し、教職生活全体を一体とした仕組みを作り学び続ける教師を確立する考え方、また、教員養成の修士レベル化、免許状の種類等々改革の方向性に賛同する
- この審議のまとめは、特に「教諭」あるいは「養護教諭」等職種の名称は使われていない。よって記述内容は教員としての養護教諭にも共通するものと捉える。しかし、教員のうちの主として「教諭」を想定して審議されたものとする。今後、教員である養護教諭等職種毎について検討され、教諭と同時期に改革されることを強く要望し以下の意見を申しあげる。

これからの教員に求められる資質能力（P2）

これからの教員に求められる資質能力として2Pに示された三点に賛同する。特にこれらは修士レベル化のための必要な資質能力とは限らず、教職全体を通じて求められる実践的指導力であり教職生活のどの段階でも不可欠な資質能力である。すなわち学部レベルで確実に身につけておくべき内容が多い。例えば、コミュニケーション力等は学部において日々の授業や学生生活で自ら主体的に学び身につくよう環境整備が必要である。とりわけ、同僚や管理職等の教職員や保護者、学校医等とのコーディネーターの役割を果たす養護教諭は従来以上にコミュニケーション力が必要である。

教員養成の改革の方向性（P4）

「教員養成を修士レベル化し教員を高度専門職業人として明確に位置づける」ことに基本的に賛同する。その際、次の点を考慮されたい。

- ①先の中央教育審議会答申で指摘されたように養護教諭は学校保健

活動推進の中核的役割や関係職員のコーディネーターの役割、さらに保健室は学校保健活動のセンター的役割を担うことから養護教諭の専門性を根底に時代にあった資質能力を担保することが不可欠であること。

- ②養護教諭の資質を担保する免許制度（教育職員免許法第5条）について以下の課題解決が不可欠であること。（同施行規則 9,10条は後に述べる）

○養護教諭二種免許を保健師免許者が申請によってのみ取得可能となっており、時代に即応した教育職としての養護教諭の資質担保がその出発点から保証されるとは言えず今回のまとめの趣旨から課題があること。

○修士レベル化を検討する際に現在の2種免許取得者の資質を担保する上での課題の検討が不可欠であること

- ③修士レベル化に伴って、その教育を担う担当者の問題が残される。とりわけ、養護教諭の場合は現行の課程認定においても専門科目の担当者に関する規定や審査基準が曖昧であるため、これらの問題を解決しないままに修士レベルの教育を保障することはできない。早急に課程認定における専門教員の規定を改正し、養護教諭の専門性を教育する上で核となる人材を配置するように明示すべきであること。

- ④「一般免許状は学部4年に加え1年から2年に程度の修士レベルの課程」教職大学院、修士課程、学修プログラム)での学修を標準とする。」について養成期間延長に関わる経済的負担はかなり大きな問題である。とりわけ私学学生の保護者負担増は深刻な課題であることに留意されたい

教員免許制度の方向性（P9）

- ①「専門免許状（仮称）学校経営、生徒指導、教科指導、特別支援教育・・・等特定分野に関し・・・高い専門性を身につけたことを証明する。」この区分に「学校保健（安全）」「健康教育」を追記して頂きたい。理由は「生きる力」の基本である心身の健康・安全分野は今後の教育に不可欠である

- ②この場合の養護教諭については、「保健室経営、保健指導、健康相談活動を含む健康相談、保健組織活動」等の分野の高度な専門性を証明することについて検討して頂きたい。

- ③「学位取得とはつなげない」とあるが現在の大学院においても高度専門職人養成の修士課程で学位取得できている現状から何らかの措

置を講じ学位取得につなぐ方策を検討して頂きたい。

学校種、職種毎の教員養成の制度設計（P10）

「・・詳細な制度設計を行う際には学校種、職種の特性に配慮することが必要である」に賛同する。特に養護教諭の免許取得は多様であり、学び続ける子ども達の健康課題や時代の要請に応える専門性を担保するための養護教諭の免許制度を抜本的に見直すことの検討をお願いしたい。

教育委員会・学校と大学の連携・協働（p11）及び初任者研修の改善（P18）

①大学や教育委員会と連携した研修の充実が謳われていることに賛同する。

しかし、養護教諭の場合教育公務員特例法では養護教諭を教員と位置付けながらも、初任者研修や10年経験者研修の対象となる「教諭等」には位置付けていないという齟齬があり、現行の研修制度において教諭と養護教諭との間に差を生じさせている。その一方で、教員免許更新制は教諭と同等に進められ、新たな改革が進む中で旧来の問題（教特法における研修の位置付け、課程認定の規定など）が今後の課題になることが予想される。よって新たな改革に踏み込む前に旧来の問題を早期に解決すべきである。

②教育委員会や大学等との連携を進めるためには、養護教諭の専門性に通じている人材を配置する必要がある。現行では、すべての教育委員会や教員研修センターに養護教諭の研修を企画できる人材が配置されているわけではない。と同時に、養護教諭免許状を取得できる大学であっても養護教諭の実践や研究を専門に行っている教員は少ない。これらは、学部教育における課程認定の基準（特に専門科目を担当する教員の規定）の問題や、教特法における現職研修の規定の問題から生じている。よって、「学び続ける教員像」の確立にむけて、教育委員会や大学に養護教諭の専門性に通じた人材を配置するような改革が必要である。

教員養成カリキュラムの改善（P12）

教職実践演習の充実や教科に関する科目と教職に関する架橋を推進することに賛同する。養護教諭の場合のカリキュラム改善についても先に述べた制度（教育職員免許法第5条）設計の改善とあわせ、時代に合った養護教諭養成カリキュラム（同施行規則9条、10条）の改善

が不可欠である。

- 養護教諭養成カリキュラムは「養護に関する科目」に養護教諭の専門性を担保する科目としては「養護概説」「健康相談活動の理論及び方法」に限られている。先の中央教育審議会答申（平成 20 年）「子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について」に以下の内容が例示されている。
- 養護教諭の職務役割として「健康診断、救急処置、疾病予防等の保健管理 保健教育、健康相談活動、保健室経営、保健組織活動」等が提言された。
- さらに養護教諭は学校保健活動推進の中核的な役割、関係職員のコーディネーターの役割、保健室は学校保健活動のセンター的役割を担う等機能的 な役割の重要性が指摘された。これらは従来にはない新たな時代に求められた職務や役割であり、すなわち「大きく変わる養護教諭」、「大きく変わる保健室」の役割と言える。
- また、学校保健安全法第 9 条には養護教諭が中心となる保健指導が法規定 された。よって、養護教諭養成カリキュラムの内容に、例えば、「保健室経営」「健康教育指導法」等時代にあった科目の検討が必要である。

教職課程の質の保証（P13）

P14 に記述された「カリキュラムの体系化、履修時期や必要科目の開設、指導力を有する実務経験者の登用等について厳格な審査を行う」に賛同する。養護教諭養成の場合、養成課程にもよるが学校における養護実習が極端に少ない例も見られ、採用されてからの実践力に大きな支障をきたしている例も見られる。

教職大学院の拡充（P14）

- P14 に次の記述がある。「今後は、これまでの教職大学院の成果を踏まえつつ、様々な学校ニーズにも対応できるよう、教職大学院の制度を発展・拡充させる。」「現在、教職大学院の設置されていない都道府県においては、大学と教育委員会との連携・協働により、教職大学院の設置を推進する」との記述がある。
- 「実務家教員については、学校現場での最新・多彩な経験を有するだけでなくこれを理論化できる基礎的な素養を有する必要専任教員数の見直しなどの検討。」
- また、「教職大学院修了者について初任者研修の一部免除、教員採用

選考における選考内容の一部免除、採用枠の新設」「教員採用試験合格者の名簿登載期間の延長等の学びやすい環境を整備」等の記述について趣旨に同感するが様々な課題がある。記述にもあるが「学びやすい環境整備」が最大の課題である。例えば次のような課題が想定されるので是非検討して頂きたい。

- ①各都道府県毎に教育委員会と連携する場合、多くの国公立の大学を視野に十分な連携が可能であるか。
- ②採用試験の一部免除等により求められる確かな教員の資質能力が担保できるか。これらの課題についても検討して頂きたい。また、養護教諭についても教職大学院で学びやすい環境の整備を是非お願いしたい。

国公立大学の一般の修士課程の見直し（P16）

「中・高等学校教員の養成については、国立教員養成系以外に国公立大学の一般の修士課程の役割が大きい。」との指摘があるが養護教諭養成における国公立大学修士課程の果たす役割も大きい。また、今後、指摘にあるように学校現場のニーズにあう養護教諭の修士課程の体制の整備が求められる

採用試験の在り方（P18）

教員の資質は養成・採用・現職研修の一連を通してその資質向上を図る観点から特に採用の在り方について P19 の記述に基本的に賛同する。しかし、必ずしも、採用時に現場において職務に支障のない最小限必要な資質を有した教員が採用試験に合格しているとは言いがたい現状が見られる。

養護教諭についても採用時に「健康診断」「救急処置」「保健室経営」「保健指導」「健康相談活動」「学校医等と連携する健康相談」等子ども達を目の前に著しく支障のない資質能力を持った人材を採用するように改善すべきである。これは養成段階でも同様である。

その他

養護教諭は昭和 16 年に教育職員としてその制度が確立してから 70 年経過した。審議のまとめにもあるように教職生活全体を通して学び続ける養護教諭として時代にあった養成制度の抜本的改善をお願いしたい。本学会は養護教諭の日々の実践を理論化して養護教諭の養成、現職研修に寄与してきた。すなわち教員の資質向上に「学会」の果たす役割についても記述して頂きたい。

中教審部会報告「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」に対する意見

兵庫県

- 1 教員の高度な専門的知識や実践的指導力を育成するため、教員養成を6年間の修士レベル化を図り、現行の大卒採用に代え、大学院卒採用とすべきであり、一般免許(修士レベル)と基礎免許(学士レベル)の併存は、行うべきではない。
- 2 学校現場における一般免許(修士レベル)と基礎免許(学士レベル)の併存は、教職員間の格差や意欲の喪失など無用の混乱を来す。一般免許への一本化時期を明示した上で、現職教員の一般免許取得を計画的に実現する具体策（実務経験年数の換算評価など）を検討すべきである。
- 3 修士レベル化には、教職大学院等での理論と実践の両面での資質能力の向上が必要である。修士レベルの教育を実施しうる大学院等を早期整備するとともに、実習機会の確保や受け入れる学校側の負担などの実習公害が生じないよう対応策を講ずるべきである。
- 4 現職教員の一般免許取得に際しては、研修派遣中の代替教員の確保や県教育委員会の行う研修への財源措置など、円滑に進めるために必要な方策が講じられるべきである。