

義務教育特別部会の「審議経過報告」に対する 関係団体からの意見の概要（抜粋）

（平成 17 年 8 月 24 日 義務教育特別部会（第 30 回）資料）

白枠内の団体は、今回の中間報告に対してもご意見をいただいている団体

戦略2 教師に対するゆるぎない信頼を確立する ～あるべき教師像の明示／信頼される教師の養成・確保

団体名	意見
提言・実践首長会	<p>教員養成・免許制度の改革 教育実習期間を長くし、その評価を重視したり、大学卒業後にインターンを義務付けたりするなど資質や適性を適切に判断した上で、授与する仕組みに見直すべき。教員免許状には、教員の資質や適性を保障するという性格をもたせるべきであり、そのため教員免許の更新制度を導入すべき。</p>
全国特殊学校長会	<p>多様な人材の学校教育への登用 特別支援教育を推進するためにも、盲・聾・養護学校、小・中学校等に言語聴覚士・作業療法士・理学療法士・心理療法士・医療関係者等の外部の専門家、学識経験者等を積極的に登用することは極めて重要。特に、閣議決定されている「障害者基本計画」に基づく「個別的教育支援計画」の策定、実施においては、多様な関係者の連携が必要。</p>
社団法人 日本教育会	<p>「あるべき教師像」について、教員養成を行う大学の間での共通理解を図ることが必要。 教員に「専門職」としての地位と待遇を与えるべき。 実力ある教員養成のため、例えば教員養成の期間を6年とし、4年間で教科専門的知識の習得にあて、2年間で教職専門的知識・教育技術などの実践力の習得にあてるような方法を検討してほしい。教職経験に応じて適宜研修を受けられる制度を充実すべき。 教員評価にあたり、評価基準を適正に行う施策を講じてほしい。</p>
全国連合退職校長会	<p>教員の意欲を高め、資質の向上を図る方策を検討し実施する。 (1) 学校が処理する事務・業務の見直しや国・教育委員会等が行う調査報告等の精選による、事務負担の軽減。 (2) 教員の資質向上・信頼の確立①教員免許状の授与における国家試験の導入。処遇に反映する教員免許更新制度の創設。②大学における教員養成課程の見直し、あるいは、現行の新採用教員免許状は仮免とし、初任者研修終了時点で審査すべき。③行政による研修の充実と自主的な研修の奨励をすべき。 (3) 教科調査官、指導主事の教育行政内の地位の向上、学校支援体制の強化。</p>
全国養護教諭連絡協議会	<p>採用、現職研修の改善・充実 「初任者研修等の重要性和研修内容の改善・充実を図ることが必要である。」との意見は、重要であると考える。 養護教諭については、深刻化している心身の健康問題への対応のみならず、「子どもの心のケア」などの危機管理、軽度発達障害をもつ子どもへの支援、児童虐待の早期発見等、様々な問題への対応を適切に行うためには、養護教諭の資質を高めることが急務となっている。そのためには、研修の充実が必要であり、その改善方策の一つとして教育公務員特例法で実施している初任者研修等に養護教諭を加えることを、初任者研修等の改善・充実策の一つとして提案する。</p>
全日本教職員連盟	<p>免許更新制を導入するとしても、多忙な教員が教育活動に専念できる時間がこれ以上削られることのないように、実施方法についての十分な検討が必要。 教員の資質を高めるためには、現行の初任者研修や10年次経験者研修、教員評価制度等をさらに充実させることが先決。 専門職大学院の設置の主旨は十分理解できるが、まずは、大学における教員養成のカリキュラムの見直しをすることによって、資質の向上を図ることが先決。 適正な教員評価の在り方も含めて、教職員が意欲を持って職務に専念できる新たな給与制度の策定が急務。</p>
指定都市教育委員・教育長協議会	<p>教員の大量採用時期における教職への意欲の高い学生等の確保。 小学校教諭の男女バランスの確保。 人材確保法等の趣旨を踏まえた給与制度の改善。 教員の意欲や努力を認め、教員の評価をその待遇に反映させることができるよう、地方の裁量拡大と財政措置が必要。 教員の研究・研修費、優秀な教員への顕彰制度を要望する。</p>

団体名	意見
全国都市教育長協議会	<p>あるべき教師像の明示 ①子どもへの愛情、情熱を持ち続ける人、②時代の流れに即応できる人、③保護者とも、地域の人とも積極的に関わりをもてる人④免許職としての専門性をもち続ける努力をする人の養成が必要。</p> <p>採用、現職研修の改善・充実 現職教員について、一定期間ごとに適格性や専門性の向上の確認を行うような仕組みの構築が必要。</p> <p>教員評価の改善・充実 教職員評価への取組みは必要。 単なる管理のための評価ではなく、自己改革意欲を高めるような評価制度が重要。</p>
日本教職員組合	<p>教員の養成・採用・研修・免許制度については、一体的かつ抜本的改革に向けて検討すべき。</p> <p>教員養成・免許制度の改革 教育実習充実に向けた条件整備や実施形態の充実、教職への適格性の自己評価、複数の指導者による評価と指導の実施などの改善を。免許制度更新制導入より、自主的研修や多様な研修の機会保障などの条件整備を行うべき。</p> <p>採用、現職研修の改善・充実 研修を奨励し、行政はその支援を積極的に行うべき。</p> <p>教員評価の改善・充実 現行の勤務評定制度は、管理者の恣意性が強く働きやすい仕組みとなっており、制度上不備があるので、「学校・学級目標の具現化や子どもの実態に合わせて、どのような工夫や改善・活動を行ったか」などを重視する評価システムの構築を考える必要がある。また、「苦情処理制度」「労使協議制度」を構築すべき。</p>
全国市町村教育委員会連合会	<p>教員養成・免許制度の改革 今後の教員養成免許制度について専門職大学院は必須。</p>
社団法人日本経済団体連合会	<p>教員養成・免許制度の改革 専門職大学院は現職教員のレベルアップを主な目的に。専門職大学院卒業生を一律的に優遇しないように。教員免許更新制は導入すべき、と明記。現職教員も対象とすること、評価制度を確立する方向性を示すこと。正規の免許状の授与にあたり、評価の仕組みの確立が必要。</p> <p>採用、現職研修の改善・充実 採用選考の実態を把握すること。現行の条件付任用制度が機能していない原因分析と対策立案を行う点を報告の中に示すこと。また、①教員採用にあたり、一定期間の社会経験を義務づけ、②研修について国・都道府県・市町村の役割分担の明確化、③現在の研修システムが指導力不足教員の改善に効果を発揮しているかの分析、以上の3点につき報告書に反映させること。</p> <p>全国的なOJTやOFF-JTの確立、自己研鑽に向けた自己啓発の指針の提示、人材育成の観点からローテーションの仕組みを検討することも必要。</p> <p>教員評価の改善・充実 すべての教員の評価を処遇に結びつける点を明確に。不適格教員の排除に向けた具体策を示すことが必要。 多様な人材の学校教育への登用 登用を促進するにあたり障害となっている点について分析し、登用を進めるための施策を打ち出すこと。</p>
全国国公立幼稚園長会	<p>教師が総合的な人間力を有することは極めて大切。弾力的な考え方、共感性、カウンセリングマインドをもつ必要性についても言及すべき。</p> <p>義務教育の教員と幼稚園教員との積極的な人事交流が望まれる。</p> <p>義務教育の改善には、管理職をはじめ、幼・小・中・高すべての教員のレベルアップと条件整備を図ることが肝要。</p> <p>多様な人材の学校教育への登用 幼児教育関係者も対象に。幼児教育関係者の登用は義務教育の内容の充実を図るために有効。</p>

団体名	意見
社団法人経済同友会	<p>教師としてのコンピテンシーを評価することが重要。 教師が自身の資質・能力を向上させるために継続的に学習に取り組むようなインセンティブとして、教員免許更新制の導入や教員一人一人の資質や能力を不断にチェックするための仕組みを導入すべき。 成果を処遇に連動させ、「頑張った人が報いられる」人事制度を構築するべき。</p>
日本教育大学協会	<p>地域住民が学校の運営に積極的にかかわり、学校と教師が自主的に創意工夫をこらして日常不断に教育内容を充実していくような仕組みを作り上げることが極めて重要である。本協会の会員大学・学部は、この数年、多くの大学・学部が地域の教育委員会と協力協定を結び、学校支援ボランティアを派遣したり、人事交流を進めたり、10年次経験者研修を分担したりしている。これらは、教員養成の質と教師の資質向上につながるものと言える。</p>
国立大学協会	<p>教員養成・免許制度の改革 教員養成の専門職大学院においては、単に大学院の内実を充実させるというサプライサイドの整備のみならず、デマンドサイドというべき学校現場や教育行政現場における条件整備をも併せて制度設計を行っていく必要がある。今後の教員配置や学校の将来像に関しての全体的な見通しを制度設計に際して明確に示すことが必要。この見通しの上に乗ってこそ、各大学では既存の学部・大学院とは性格の異なる専門職大学院をどのような位置づけでどの程度の規模設けるのかという具体的な計画を練ることが可能。 専門職大学院は、設置基準上、教員一人あたりの学生数が既存の大学院修士課程の4分の3と定められ、また教員のうち30%以上は実務経験を有するものでなければならないなど、既存の大学院以上に設置にあたって多額のコストを要するものである。 こうした状況にあって、各国立大学法人が教員養成の専門職大学院の設置を積極的に行おうとする計画を援助すべく、設置のための人件費・設備費等に関する財政的な保証を与えることが望ましい。また、修了者の処遇に関しても、適切な手だてを講じることが望まれる。</p>
全国公立小中学校事務職員研究会	<p>あるべき教師像の明示・養成・確保 事務職員においても、事務能力のみならず教育活動への理解や学校運営に参画する意欲の向上を図る現職研修の実施や評価の改善・充実が必要である。 多様な人材の学校教育への登用 識見や学校経営能力に優れた事務職員等の管理職への登用がさらに進むことを期待。</p>
全日本中学校長会	<p>国家・社会の形成者の育成を図るためには、人材確保法を堅持する必要がある。義務教育に関わる教職員に優秀な人材を確保することが重要。</p>
全国高等学校長協会	<p>家庭・地域・学校の連携強化の実を挙げる。人的条件の整備の拡充。行政系研修も自主研修も、「時間のゆとり」「気分のゆとり」がないと成果が得られにくい。教師個人の研修も、教師集団の力量向上も同様。優れた教師輩出には「人的ゆとり」が必須。</p>
全国公立学校教頭会	<p>教員評価の改善・充実 教員の人事評価制度については、能力・実績等に基づく教員評価を行い、一律処遇から評価に基づいた処遇・配置・研修等に生かしていける制度への移行が検討されるべき。具体的にどのような評価制度を設計するかは、国として取り組んでほしい。</p>
全国教育管理職員団体協議会	<p>教員養成・免許制度 大学における免許資格内容の改善(1年間の実習、特別支援教育実習、現場実務実習等)、仮免許制度、インターン制度の導入。 採用、現職研修の改善・充実 5、10年の免許更新制と研修制度との整合性。上進制、免許格差と処遇格差の確立。 年齢構成が二極化により、意思疎通が難しくなっているので、若い教員を適切に指導できるシステムが必要。 教員評価の改善・充実 指導力不足教員の簡便な転職勧告制度や連続3年異動時の自動免許停止制度等の改善。免許更新時特昇の導入。 多様な人材の登用 基本的には、教育管理職の民間人登用には反対である。少なくとも、教員免許保持者、現場経験ありの2条件を満たしていることが最低条件。</p>

団体名	意見
社団法人全国高等学校PTA連合会	<p>多様な人材の学校教育への登用 登下校をはじめとする安全性への協力、特別支援を必要とする子どもへのサポート、国際理解教育への支援等、学校が保護者や地域住民の活用を積極的に推し進めることができる体制を確立。</p>
日本労働組合総連合会	<p>本人の希望や適性を尊重した教員のキャリア複線化の推進。 教員の十分な研修機会の確保。 多忙感の解消と、メンタルヘルス等ケアシステムの整備。 今後の教師の大量採用にあたっての、教員免許を有する社会人の活用(民間人登用)と、新人教師の指導を含めた退職教師の活用。</p>
日本私立小学校連合会	<p>教員養成・免許制度の改革 ふれあい能力を高める課程の充実。現場を経験したベテランの教員を数多く大学の講師として採用すること。学校生活以外の実社会で様々な経験をして社会的スキルを高めること。教育実習を4週間、2回実施する。 採用、現職研修の改善・充実 適性テストの実施。節目研修の実施。 多様な人材の学校教育への登用 社会人よりの教員採用(通信教育以外)。</p>
日本私立大学団体連合会	<p>教員養成・免許制度の改革 開放制免許制度については引き続き堅持するよう強く要望する。義務教育段階の教職担当教員については義務教育現場に向いて実体験をするなどの取り組みが必要。科学技術創造立国の観点から、幅広い教養とともに理数系の専門性をもつ人材を小学校教師に採用する方策が必要。教員免許更新制については、開放制免許制度堅持の立場から適当ではないと考える。 専門職大学院について (設置の意義について) 現職教員の再教育の場が私立大学を含む既存の大学院で行われていることや増加傾向にあるという現状を踏まえるべき。実践教育を行うには現行の学部・院ではなく、専門職大学院でないと対応できないことの理由を明らかにすべき。これらに併せて新構想教員養成大学院の実績を検証・評価し、新たな教員養成系大学院との整合性について十分検討の上、その結果を公表してほしい。教職員大学院の目的・機能は現職教職員の再教育、様々な社会経験を経た者が改めて教職を目指す場合の養成機関に特化すべき。 (設置について) 設置にあたって、開放制教員養成制度の堅持を強く要望。国公立大学が平等に設置でき、かつ多様なタイプの教員養成専門職大学院が保障される制度設計でなければならない。教育課程の編成等、細部については大学の裁量に任せられるべき。</p>
日本高等学校教職員組合	<p>あるべき教師像の明示 あるべき教師像が明示されることによって、画一化した教師像に固定化されてしまう懸念がある。 教員養成・免許制度の改革 現職者に対しては、教員免許更新制度を導入すべきではなく、現行の研修制度の充実で対応すべき。 新採用後1年間の仮採用中の勤務実績で正式な免許とする。(仮免許、暫定免許制度) 正式な免許取得後、一定年数毎に官製研修、個人研修を計画的に受講することで更新とする 専門職大学院は、現職の教員を対象に、現行の教員養成課程の大学院と区別化して設置すべきである。 教員評価の改善・充実 教員評価は、単に評価するのではなく、中長期的観点から教師にやる気と自信を持たせ、教師を育てる評価であるべきである。 多様な人材の学校教育への登用 学校評議員制度・地域運営学校などの制度を活用することでその目的が得られる。 退職教員や職業人など様々な人材の協力を得る工夫は検討する必要がある。 管理職の要件緩和は慎重に行うべき。</p>
社団法人日本青年会議所	<p>学習機会と学習内容の水準を担保するには、教員免許更新制や教員採用前のインターン制度など、教員の質の水準確保のための制度の拡充が必要。</p>

団体名	意見
<p>全国都道府県教育長協議会</p>	<p>教員養成・免許制度の改革 教員免許更新制について一教員の適格性や資質能力の向上は教員免許状の更新制ではなく、既存の諸制度の活性化等で対応すべき。</p> <p>採用、現職研修の改善・充実 日常の業務の中で計画的かつ実践的な内容で実施する校内研修の方向性についても明記されたい。 初任者研修や10年経験者研修の成果について検証・評価することが必要。</p> <p>教員評価の改善・充実 教員評価を人事管理に活用することにより学校の活性化につながる。</p> <p>多様な人材の学校教育への登用 教頭への民間人登用は十分に検討すべき。 一般教員からの管理職についても、マネジメント能力等の資質向上のための管理職研修の拡充が不可欠。</p>
<p>全国公立小・中学校女性校長会</p>	<p>勤務条件格差が全国に広がると、人材が特定市部に集中し不均衡が生じることを危惧。</p> <p>採用、現職研修の改善・充実 研修の講師に専門家を招聘して、時宜にあった指導が必要。 初任者研修における、特別加配教員や新採教員の出張時の代替教員などの人事措置を全国均等をお願いしたい。 指導力不足教員の適正な指導と配置替えによる代替教員の配置が望まれる。</p>
<p>全国中小企業団体中央会</p>	<p>若者を教える教師が、実際に中小企業と出会い、ふれあい、中小企業や創業・企業に対する認識・理解を深めることが極めて重要である。このための教師に対する研修や再教育等の仕組み・制度を併せて設けるべきである。</p>