

今後の学制等の在り方について
(第五次提言)

平成26年7月3日

教育再生実行会議

今後の学制等の在り方について (第五次提言)

はじめに

日本は、世界に類を見ない速さで少子・高齢化が進行し、生産年齢人口の加速度的な減少が見込まれる危機的な状況にあります。世界は、グローバル化が急速に進展し、人や物、情報等が国境を越えて行き交う目まぐるしい変化、競争の中にあります。こうした中、日本が将来にわたって成長し発展を続け、一人一人の豊かな人生を実現していくためには、個人の可能性を最大限引き出すとともに、少子化を克服し、国力の源である人材の質と量を充実・確保していく必要があります。教育再生は、一人一人をより良い人生に導く営みであり、社会の持続的な発展と経済再生を支える基盤だと言えます。

日本を支え担う人材は、戦後約70年にわたり、6－3－3－4制の学制の下で育成されてきましたが、子供や社会の状況は大きく変化しています。現在の学制の原型が導入された当時と比べて発達の早期化が見られるほか、自己肯定感の低さ、小1プロブレム、中1ギャップなどの課題が指摘されています。また、グローバル化への対応やイノベーションの創出を活性化する観点から、英語教育の抜本的充実や理数教育の強化、ICT教育の充実が求められています。さらに、産業構造の変化や技術革新が進む中、質の高い職業人の育成も求められます。

こうした課題への対応として、現在の学制の枠内で、地方公共団体や大学等における様々な工夫や取組が行われていますが、少子・高齢化やグローバル化への対応は、日本が直面する大きな課題であり、一人一人の能力の伸長と意欲ある全ての人々が社会参画できる環境の構築は、国家戦略として取り組む必要があります。今、まさに日本の存立基盤である人材の質と量を将来にわたって充実・確保していくことができるかどうかの岐路に立っており、現在の学制が、これからの日本に見合うものとなっているかを見直すときであると言えます。

教育再生実行会議では、このような観点から、義務教育及び無償教育の期間、学校段階間の連携、一貫教育や区切りの在り方、職業教育制度などの学制の在り方全般について提言するとともに、これらの改革に関連する教師の在り方や条件整備について提言します。学制の在り方は広範囲にわたる問題であることから、本提言は、直ちに検討を行い速やかに実行する施策のほか、必要な財源の確保などの環境整備を図った上で実行する施策、それらの進捗等を踏まえた上で更に検討を深める施策を含めて示すこととします。政府においては、本提言に盛り込まれた諸施策について、専門的・具体的な検討を行うとともに、国民的な議論を深めながら、丁寧かつ着実に取組を進めることを期待します。

1. 子供の発達に応じた教育の充実、様々な挑戦を可能にする制度の柔軟化など、新しい時代にふさわしい学制を構築する。

(2) 小中一貫教育を制度化するなど学校段階間の連携、一貫教育を推進する。

学校段階間の区切りは、一定の年齢層の子供を同一の方式で教育するという意味がありますが、いじめや不登校が中学校第1学年で急増するなど教育上の様々な課題との関係が指摘されています。一方、地方公共団体における小中一貫教育の取組により、学力向上や中1ギャップの緩和などの効果も報告されています。また、現在の学制の原型が導入された当時に比べ、子供の身体的成長や性的成熟が約2年早期化しているほか、小学校への英語教育の導入をはじめとして学習内容の高度化が進んでいます。こうしたことから、学校段階間の移行を円滑にするような学校間連携や一貫教育の推進が求められます。また、区切りを一律に変更することについては、これらの取組の進捗状況、その成果や課題等を踏まえた上で、更なる検討を行うことが必要と考えます。

- 学校段階間の移行を円滑にする観点から、幼稚園等と小学校、小学校と中学校などの学校間の連携が一層推進されるよう、国は、教育内容等を見直すとともに、地方公共団体及び学校は、教員交流や相互乗り入れ授業等を推進する。特に、今後、拡充が予定されている英語のほか、理科等の指導の充実のため、小学校における専科指導の推進を図る。また、コミュニティ・スクールの導入の促進により、保護者や地域住民の参画と支援の下、より効果的な学校間連携を推進する。
- 国は、小学校段階から中学校段階までの教育を一貫して行うことができる小中一貫教育学校（仮称）を制度化し、9年間の中で教育課程の区分を4-3-2や5-4のように弾力的に設定するなど柔軟かつ効果的な教育を行うことができるようにする。小中一貫教育学校（仮称）の設置を促進するため、国、地方公共団体は、教職員配置、施設整備についての条件整備や、私立学校に対する支援を行う。
- 国は、上記で述べた学校間の連携や一貫教育の成果と課題について、きめ細かく把握・検証するなど、地方公共団体や私立学校における先導的な取組の進捗を踏まえつつ、5-4-3、5-3-4、4-4-4などの新たな学校段階の区切りの在り方について、引き続き検討を行う。
- 学校が地域社会の核として存在感を発揮しつつ、教育効果を高めていく観点から、国は、学校規模の適正化に向けて指針を示すとともに、地域の実情を適切に踏まえた学校統廃合に対し、教職員配置や施設整備などの財政的な支援において十分な配慮を行う。国及び地方公共団体は、学校統廃合によって生じた財源の活用等によって教育環境の充実に努める。

2. 教員免許制度を改革するとともに、社会から尊敬され学び続ける質の高い教師を確保するため、養成や採用、研修等の在り方を見直す。

上記1で述べた改革を実現に導くには、子供一人一人の可能性を引き出し、能力を伸ばしていく教師の存在が不可欠であり、その資質・能力の向上や配置の充実を一体のものとして行わなければなりません。教師が自らの人間性や専門性を発揮して子供を教え導くことができるよう、学制改革の機会を捉え、免許、養成、採用、研修、配置、処遇などの制度全般の在り方を考える必要があります。

学制改革に伴い、学校間の連携や一貫教育を推進し、柔軟かつ効果的な教育を行う観点から、教師が学校種を越えて教科等の専門性に応じた指導ができるよう教員免許制度を改革するとともに、専科指導等のための教職員の配置や専門性を持つ人材の活用を図ることが必要です。

また、教師には、教育に対する強い情熱、豊かな人間性や社会性、実践的で確かな指導力が求められます。自ら学び続ける強い意志を備えた質の高い教師を確保するとともに、教師が社会から尊敬され、その力が十分に発揮されるよう、教師の養成や採用、研修等の在り方についても見直す必要があります。

(学制改革に応じた教師の免許、配置等の在り方)

- 国は、教師が教科等の専門性に応じ、小学校と中学校、中学校と高等学校などの複数の学校種において指導可能な教科ごとの免許状の創設や、複数学校種の免許状の取得を促進するための要件の見直しなど教員免許制度の改革を行う。地方公共団体は、複数学校種の免許状保有者の採用や、現職の教師による他校種免許状の取得の促進を図る。
- 国及び地方公共団体は、小学校と中学校の連携推進や、各学校における教科の専門性に応じた教育の充実のため、小学校における専科指導のための教職員配置を充実する。また、特別免許状制度や特別非常勤講師制度の活用や、学校支援ボランティアの推進等により、学校の教育活動において、社会経験や専門的知識・技能の豊かな社会人、外国人指導者、文化・芸術・スポーツの指導者など多様な人材の積極的な登用を図る。
- 学力の定着等に課題を抱える児童生徒や、発達障害児を含む特別支援教育を必要とする児童生徒に対して、きめ細かい指導や社会的自立に向けた支援を行うことができるよう、国及び地方公共団体は、教師の専門的指導力の向上とともに、教職員配置や専門スタッフの充実を図る。教師が特別支援教育に関する知識・技能を身に付けることができるよう、特別支援学校の教師は必須化も視野に入れ、特別支援学校免許状の取得を促進する。

(質の高い教師を確保するための養成、採用、研修等の在り方)

- 実践的な力を備えた教師を養成し採用することができるよう、国は、大学において、インターンシップやボランティア活動など学生に学校現場を経験させる取組を推進するとともに、採用前又は後に学校現場で行う実習・研修を通じて適性を厳格に評価する仕組み（教師インターン制度（仮称））の導入を検討する。こうした仕組みの導入に際しては、教育実習の内容や期間、地方公共団体や学校による採用選考の時期や期間、初任者研修の内容や研修期間中の教職員定数の在り方等も含め、総合的な検討を行う。
- 大学は、質の高い教師を養成するため、実践型のカリキュラムへの転換、組織編成の抜本的な見直し・強化など、教員養成を担う学部や教職大学院の質的充実を図る。地方公共団体と教職大学院などの大学が連携して、管理職を養成する研修も含め、教師の研修を充実し、自ら学び続ける強い意志、リーダーシップや創造性などの資質向上を図る。国は、優秀教師の処遇の改善等と併せ、こうした取組を積極的に支援する。
- 国及び地方公共団体は、課題解決・双方向型授業等にも対応した質の高い教育を実現するため、教職員配置の充実を図る。また、教師の勤務時間や授業以外の活動時間が世界的に見て格段に長いことを踏まえ、教師が子供と向き合う時間を確保し、教育活動に専念できるようにする観点から、学校経営を支える管理・事務体制の充実、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの多様な専門職の配置や活用が進むよう、制度面・財政面の整備を行う。
- 国及び地方公共団体は、教師に対する社会からの信頼感や尊敬の念が醸成され、優秀な人材を教育現場に引き付けるため、いわゆる人材確保法の初心に立ち返り教師の処遇を確保する。真に頑張っている教師に報いることができるよう、優れた教師に対する顕彰を行い、人事評価の結果を処遇等に反映するとともに、諸手当等の在り方を見直し、メリハリのある給与体系とするなどの改善を図る。