

令和 4 年 10 月 13 日

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 御中

全国連合小学校長会長 大字 弘一郎

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について
～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職集団の構築～
(中間まとめ) (案) に関する意見書

1 多様な専門性を有する質の高い教師の養成について

① 高等学校段階からの養成について

中間まとめ(案)に示されているように、教師に求められる資質能力については、平成 29 年 3 月に策定された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」、令和 3 年 1 月 26 日の中央教育審議会答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～が示した教師像など、日々変化しており、時代とともに、求められる資質能力も具体化され、高度化している。

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

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

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

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

② 特別支援教育の充実に資する学校現場体験の充実及び「介護等の体験」の活用の早期実現

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

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

③ 特別免許状に関する運用の見直し

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

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

2 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方

① 「教師不足」の現状への対応

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

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

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

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

② 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

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

全連小としても、教員採用選考試験の実施時期の早期化・複線化については、かねてから要望しているところである。各自治体に要望しても、同日に実施する近隣の自治体との兼ね合いから独自の早期化が難しい、一部の自治体のみが早期化・複線化すると、結果的に他の自治体の教員採用選考試験との重複合格により、辞退者が多く発生する可能性があるといった指摘があるため、国が率先して、任命権者と協議しながら検討を進めていく必要がある。

③ 奨学金制度の在り方について

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

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

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

3 教師を支える環境整備

① 学校における働き方改革の一層の推進について

中間まとめ（案）で指摘されている通り、学校における働き方改革については、時間外勤務は一定程度改善傾向にあり、これまでの取組の成果は着実につつある。一方、依然として長時間勤務の教職員も多く、引き続き取組を加速させていく必要がある。いわゆる「ブラック職場」との言葉が世間で広がっているため、教職志望者の動向に影響を与えているとの指摘も、現実の問題として受け止めるべきである。

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

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

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

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

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

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

② 校長等の管理職の育成及び求められる資質・能力の明確化について

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

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

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

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

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

③ 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿（教員研修）について

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

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

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

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

教師自身が自己の資質向上を図るため研修を進める上で、各学校において行われる校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要であると考えられると中間まとめ（案）で示されている。現状、小学校においては、各校で自校の教育課題等から研究主題を定め、授業研究を中心にして研究に取り組んでいる。校内研修を充実させ、自校の教育課題の解決を図るとともに所属教員の授業力をはじめとして実践的指導力を高めるようにしている。

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