

令和 4 年 (2022) 10 月 5 日

日本私立小学校連合会

会長 重永睦夫

## 意見書

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う

教師の在り方特別部会 中間まとめ (案) 概要について

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

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

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

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

## 第 I 部 総論

## 1. 令和 3 年答申で示された、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿について

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

② 文中、変化の著しい時代のなかで教職生涯を通じて学び続けるとか、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たすとか、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている教師が望ましいことが述べられています。私ども小学校教育に携わるもの、とりわけ創立者と建学の精神を有する私立小学校の教職員が、深く心に刻んできた

ことであり、心から共鳴します。

「多様な人材の教育界内外からの確保や、教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団を実現する」とあり、「多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとして力を発揮する」ともあります。私どもが常に心掛けていることですが、問題は外部招聘は時として有償となります。この面における費用支援が大切です。

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

## 2. 子供たちの多様化と社会の変化

① 「新学習指導要領」の実施をはじめ、「小学校35人学級」「高学年教科担任制」「GIGAスクール」「学校の働き方改革」等について取り組んでこられたことに感謝いたします。

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

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

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

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

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

### 3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

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

## ① 養成

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

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

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

## ② 免許

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

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

## ③ 採用

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

中間まとめ(案)では、その原因について「大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増」および「既卒受験者層の減少」と分析されていますが、やっぱり根本的原因是、中間まとめ(案)ご自身が語っておられるところの「教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる」(前述、総論

の1の③)のように、若者の目に映っていないということに尽きます。

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

#### ④ 研修

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

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

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

### 4, 今後の改革の方向性

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

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

#### ① 「新たな教師の学びの姿」の実現

● 子供たちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」(個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」)を実現

● 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現(理論知(学問知)と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない)

#### ② 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

● 教師一人一人の専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の

取り込みにより、教職員集団の多様性を確保し、学校組織のレジリエンス（復元力、立ち直る力）の向上

- 学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントの実現

- 「学校の働き方改革」の推進

③ 教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの 変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- 多様な教職志望者へ対応するため教職課程の柔軟性の向上

- 産休・育休取得者の増加、定年延長など教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫

## 第Ⅱ部 各論

### 総論に示す3つの方向性

#### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

##### 教師に求められる資質能力の再整理

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

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、①教職に必要な素養 ②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 ⑤ICT や情報・教育データの利活用の5項目に再整理

- 任命権者において、指針を参酌しながら、教員育成指標の変更など必要な見直しを実施

- 教職課程では、既に④に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から 必須単位化)。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

##### 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

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

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

- 「教育実習」等の在り方の見直し（履修形式の柔軟化等）
- 「学校体験活動」の積極的な活用（学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む）
- 「教員養成フラッグシップ大学」における先導的・革新的な教職科目の研究・開発等
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等（特別支援学校・学級、通級指導など）

## 2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

本章が提言している問題意識には共鳴します。

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

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

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

### 教職課程において多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性（データ活用、STEAM教育、障害者発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など）を身に付ける活動との両立のため、四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定
  - 小学校の専科指導優先実施教科（外国語、理科、算数、体育）に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等において、小学校教員養成課程の設置を可能とする
  - 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し
- 多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策**

- ・ 特別免許状に関する運用の見直し（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- ・ 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進（特別免許状等を活用した入職支援）
- ・ 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援
- ・ 教員資格認定試験の拡大等（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

#### 優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- ・ 教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職スケジュールに関し国・任命権者の連携により検討（7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的）
- ・ 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施

#### 校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

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

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

- ・ 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力（マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション）を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、**校長に関する独自の育成指標を策定**することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

### 3. 教員免許の在り方

すでに申し述べてきたところ重複しますので割愛します。

#### 教員免許更新制の発展的解消・教員研修の高度化

- ・ 審議まとめ（令和3年11月）において、**教員免許更新制の発展的解消**を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- ・ **研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組み**により、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現。



- ・ 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

#### 義務教育 9 年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- ・ 小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進
- ・ 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
- ・ 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等（再掲）
- ・ 教職資格認定試験における中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除等（再掲）
- ・ 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

#### 4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

特に異存ありません。今まで述べてきたことと重複しますので、割愛します。

##### 教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- ・ 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化（教職大学院進学希望者対象コースの 設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等）
- ・ 教育委員会と大学の連携強化（教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人 事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等）
- ・ 教師養成に係る人材育成の好循環の実現（教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FD の充実等）
- ・ 教員就職率の向上、組織体制の見直し（養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連 携・統合に係る検討等）

#### 5. 教師を支える環境整備

特に異存ありません。「失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修)」が述べられていますが、とても重要なことであるとともに、人材バンクとして実際に活用される制度を作り上げることが大切だと思います。

##### 学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- ・ 「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム(教委・大学・民間等が提供する研修コンテ ントを一元的に収集・整理・提供するシステム)」の一体的構築
- ・ 教育委員会・学校管理職は、研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識

が必要

• 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実  
**多様な働き方等教師を支える環境整備**

• 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修)

• 働き方改革の一層の推進(教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校 DX の推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等)、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討