

関係団体における意見書

- 1 全国連合小学校長会
- 2 全日本中学校長会
- 3 全国高等学校長協会
- 4 全国特別支援学校長会
- 5 全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会
- 6 日本私立中学高等学校連合会
- 7 日本私立短期大学協会
- 8 全国公立短期大学協会
- 9 中核市教育長会
- 10 全国都市教育長協議会
- 11 公益社団法人日本 PTA 全国協議会
- 12 一般社団法人全国高等学校 PTA 連合会

※全国都道府県教育委員会連合会、指定都市教育委員会協議会、全国町村教育長会については後日提出予定。全国市町村教育委員会連合会については現時点では提出予定なし。

令和8年10月19日

**「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速する
ための方策について(審議のまとめ)」に対する意見**

全国連合小学校長会

本会は、生成 AI 時代の到来や複雑化する学校の教育課題に対応し、「学びをデザインする高度専門職としての教師」の実現を目指す基本理念及び改革の方向性を支持する。

しかし、現在の小学校現場が直面する喫緊の課題は深刻な「教員不足」と「新規採用者・教育実習生の資質・基礎学力の低下」である。

制度改革の推進にあたっては、資質向上策と教員不足解消の一体的推進、及び高度専門職としての教師の「質の担保」が絶対条件である。全国連合小学校長会としての実情と懸念を踏まえ、以下のとおり意見を提出する。

I. 概要・位置付けに対する意見

- 生成 AI 時代に対応した「高度専門職業人」「学びをデザインする高度専門職としての教師」を目指す抜本的改革の基本理念を支持する。しかし、現在現場が直面する最大の障害は慢性的な教員不足である。どれほど先進的な研修体系や修学休業制度を拡充しても、現場の教員不足が解消されなければ、教員個人の自助努力や一部の意欲的教員に過度な負担が集中する結果となる。したがって、資質向上策の推進にあたっては、教職員定数の改善や代替教員の確実な配置による「教員不足の解消」を不可欠な前提とし、両輪として一体的に推進することを強く求める。
- 教職の魅力を高め、持続的な人材確保を図るためには、働き方改革や勤務環境改善に加え、給与改善をはじめとする処遇の抜本的向上が不可欠である。特に、「教師となった者に対する奨学金返還支援等の経済的負担軽減策」は、優秀な若手人材を教職へ引きつける実効性の高い施策であると考え。若手教員の離職も見られる中、一定期間の勤務を要件とするなどの条件整備を行い、確実に実施していくことを要望する。

II. 改革の方向性に対する意見

- 免許取得ルートの柔軟化等による免許保有者の拡大という方向性は一定程度理解するが、現場では「量の確保」が「質の低下」に直結することへの強い危惧が存在する。現況においても新規採用者や教育実習生の中で「基礎学力・一般教養の不足」「指導案が作成できない」「適切な文章表現ができない」といった課題が深刻化している。「高度専門職」と位置付ける以上、免許授与及び採用選考段階における基礎学力・教養・人間的資質の厳格な評価及び質の担保を絶対条件として維持すべきである。
- 小学校教育においては、児童理解や学級経営、一体的な人格発達の基盤となる「全科指導(ジェネラリスト)」を引き続き原則・基軸とする方針を支持する。算数・理科等の専科免許の新設や他校種免許保持者の活用にあたっては、小学校教育のジェネラリストとしての質的担保、並びに採用・配置・学級経営への影響を十分に考慮し、慎重かつ実効性のある制度設計を行う必要がある。
- 「強み専門性」は、個々の得意分野を生かし、学校組織を多様化、活性化するための改革案と捉えているが、「強み」を追求することにより、学級経営、生活指導等の教師として最低限身に付けるべき共通の基礎・基本の学びが薄れてしまうことを危惧している。
- 「強み」が配属された学校のニーズと一致しないことも想定される。「〇〇専門」と職務を限定してしまう意識が生まれ、「チーム学校」としての協調や、多角的な児童理解が難しくなるのではないかと懸念がある。

Ⅲ. 主な改革事項に対する意見

1. 教職課程の質と量の担保・向上

- 教職に関する科目においては、単なる教科指導法の習得にとどまらず、「教育及び幼児、児童又は生徒の理解」を最重視した学修構造に転換すべきである。学生や教育実習生に見られる「自分の授業スタイルへの固執」や「教え込み」から、「子どもに何を身に付けさせるか」「子どもの学びに寄り添い、支える」という指導観への転換を促すカリキュラムを確立することが求められる。あわせて、社会人としての基本的常識やマナー（約束の遵守、時と場に応じた行動等）の育成も大学教育段階で徹底する必要がある。
- 教育実習は、学生が自らの教職への適性を判断し、実際の職務を体験する極めて重要な機会である。大学側が実習の指導・管理責任を明確にし、事前事後学習を充実させるとともに、手書き書類の全国標準化・電子化や受入人数の平準化等を推進し、受入校の過度な負担を確実に軽減すべきである。また、学校現場の負担が少なく、学生が学校現場を知る期間が長くなるよう、例えば「教育実習＋学生ボランティア」のような組み合わせも効果的と考える。
- 入職後、一定の職務経験を経た教員が教職大学院等で実践と理論を往還させる学びは、専門性を飛躍的に高める上で有効なものと認識している。しかし、大学院修学休業制度等を活用して現職教員の学び直しを促進するためには、派遣期間中の勤務を代替する教員の配置が不可欠であり、条件整備なしに制度のみを拡大することは避けるべきである。
- 小学校の基礎的な免許状における全10教科の学修必修化については、全科指導を原則・基軸とする方向性を踏まえており期待している。コアカリキュラム及び CBT の導入にあたっては、初任者に求められる最低限の基礎学力を客観的に確認・担保する手段として有効活用すべきであるが、大学教育が CBT 対策に偏重することのないよう、教員養成の本来の趣旨を踏まえた運用を行う必要がある。

2. 多様な専門性や背景等を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方

- 特別免許状や多様なプログラムの活用による社会人人材の入職促進には、教員不足を補う上でも効果があるものとする。しかし、高度な専門性を有する人材ほど「自らの知識を与えるだけの一方的な講義型授業」に陥りやすく、次期学習指導要領が目指す「主体的・対話的で深い学び」や児童理解から乖離する懸念がある。入職にあたっては、「教師としての在り方」「子ども理解」「学校文化」に関する体系的研修及び職場でのフォローアップ体制の構築を行うべきである。
- 学部で教職を履修しなかった社会人が大学院の新課程で35単位程度を修めて短期間で免許を取得する仕組みが検討されているが、教科の指導法や生活指導、不登校対応などの実践力が十分に身に付くのかという懸念がある。
- 小学校における専科普通免許状の新設や、中学校免許保持者の小学校活用等については、今後拡大していく小学校教科担任制に資する面がある一方、担任不在時の対応や学級経営、学校組織の運用上の課題が生じる可能性がある。こうした課題に対応するため、中学校と同様に専科教員も担任として学級指導が行えるようにすることが必要である。配置や人事、異動における混乱を防ぎ、小学校教育の質を維持・向上させる観点から慎重な制度設計を求める。

3. 今後更に検討・議論が必要な事項

- 多様な専門性や背景をもつ教職員集団のパフォーマンスを最大化するためには、管理職の組織マネジメント力の向上とそれを支える環境が必須である。校長がリーダーシップを発揮し、心理的安全性を確保した学校経営を行うためにも、誤りを許さない風潮の見直しや業務の精選、定数改善を進め、教職員が日々の勤務の中で対話や研鑽を行える「質の高い学びの余白」を保障することを強く要望する。
- 生成 AI をはじめとするデジタル技術の活用を評価する一方で、教育の根幹は教師と児童との人間的な温かみをもった触れ合いや、個に応じた丁寧な見取り・発達支援にある。技術活用を推進しつつも、対面で学ぶことの意義や教師・学校が果たす本質的役割を見失うことなく、バランスの取れた教育環境を維持すべきである。
- 免許制度や養成カリキュラムの改革のみでは教員志望者の根本的増加は見込めない。福利厚生面での改善、給与・処遇の改善、働き方改革による超過勤務の解消、支援スタッフの増員、経済的負担軽減措置を包括的に推進し、教職が若者にとって真に魅力的で報われる職業となるよう、国として強力な施策を継続的に講じることを要請する。

中央教育審議会教員養成部会「審議のまとめ」に対する意見等

全日本中学校長会

1 意見

本審議のまとめは、教師の質と量の両立を目指した意欲的な改革であり、多様な専門性を有する人材の確保や、教師の質の向上を目指すものであり、その基本的な方向性については評価したい。

特に、社会人人材の参入促進、教職課程の見直し、教育実習の改善、高校生段階からの志望者育成などは、将来的な教員確保に資する取組として期待できる。一方で、現在の中学校において最も深刻な課題は「教員不足」であり、その背景には免許制度や養成制度だけではなく、長時間勤務、過重な業務負担、民間企業との処遇格差など、教職の魅力低下に関わる構造的な問題がある。改革を実効性あるものとするためには、「教員の質の向上」と同時に、「教員になりたい人を増やすための魅力向上策」を強力に推進する必要がある。

中学校現場としては、「入口は広く分かりやすく、入職後の育成は手厚く、処遇は専門職にふさわしく」という考え方のもと、教師が社会から尊敬され、優秀な人材が進んで志望する職業となることを強く期待する。

様々な職業がある中で、教育は「人づくり」、教職は人を作る最高の職業であること、私たちが抜けられなくなるほど夢中になった教職がいかに魅力的なのか、社会的意義、人材獲得、採用戦略を国主導で一層強力に設計・推進することは急務、大前提だと考える。

2 主な項目ごとの要望**(1) 教職課程・免許制度改革について****要望**

- 教職課程は「入口を広く、分かりやすく」することを基本とする。
- 強み専門性は必修化よりも選択制を基本とし、学生自身が関心に応じて学べる制度とする。
- 養成段階で全てを求めるのではなく、採用後の研修や実践を通じて専門性を高める仕組みを重視してほしい。

(2) 教員確保と人材不足対策について**要望**

- 教員不足対策の柱として、働き方改革だけでなく処遇改善を明確に位置付けるべきである。
- 給与、諸手当、部活動指導手当等の見直しを進めること。
- 教職調整額の改善に加え、教職の社会的地位向上に向けた国による積極的な発信を求めたい。
- 優秀な人材獲得のためには、民間企業との競争を踏まえた人材確保政策が必要である。

(3)「質」と「量」の関係について

要望

- 教員定数改善を抜本的に進めること。
- 加配教員や専任スタッフを拡充すること。
- 不登校対応、生徒指導対応、ICT 支援等について専任人材を配置すること。

(4)多様な社会人材の活用について

要望

- 社会人採用者への研修やメンター制度を充実させること。
- 受入校への人的加配措置を講じること。
- 特別免許状授与基準を明確化するとともに、全国的に運用しやすい制度とすること。

(5)教育実習・学校体験活動について

要望

- 実習生受入れに対する財政的・人的支援を充実させること。
- 学校ボランティア等の活動を採用試験等で適切に評価する仕組みを整えること。
- 大学が教育実習に対する責任をより明確に果たすこと。

(6)研修・大学院制度について

要望

- 現職教員が学びやすい休業制度や人的配置措置を整備すること。
- 上位免許取得よりも、実践的能力や学校現場での成果を評価する仕組みを重視すること。
- 現職教師の指導力、学び続ける教師、新しい学習指導要領について検討していく上で、臨時的任用教員、時間講師の指導力向上も含めて考えていく必要がある。

(7)新設される「情報・技術科」等への対応について

要望

- 情報・技術科創設に合わせた教員養成計画を明示すること。
- 現職技術科教員への研修を国と自治体が責任をもって実施すること。
- 地域格差のない人材配置方策を講じること。

以 上

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）」に対する意見

全国高等学校長協会
会長 寺島 雅夫

1 基本的な考え方

全国高等学校長協会として、中央教育審議会教員養成部会が取りまとめた「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）」が示す、教師の質の向上と量的確保を一体的に進めるとともに、教員養成・採用・研修を通じて、教師が教職生涯にわたり学び続け、資質能力を高めていくという基本的な方向性に賛同する。

学校を取り巻く環境は大きく変化しており、高等学校においても、探究的な学びの充実、ICT・生成AIの進展、生徒の多様化、大学や地域社会との連携などへの対応が一層求められている。その一方で、安定的な教員確保という課題にも対応していかなければならない。したがって、今後の教員政策においては、「教師を確保すること」と「質の高い教師を育てること」を別々の課題として捉えるのではなく、養成、採用、研修、定着、そして働き方改革までを一体的に捉えることが重要である。

また、大学における養成と、教育委員会等による採用・研修を分断することなく、大学における理論と学校現場における実践を往還させながら、教師のキャリア全体を通じて資質能力を高める仕組みを構築していくことが必要である。

2 「強み専門性」を生かした教職員集団の形成について

今回示された「強み専門性」の考え方について、特に期待している。高等学校においては、教科に関する高い専門性を基盤としながら、探究的な学び、情報・デジタル、特別支援教育、日本語指導、国際教育、キャリア教育など、学校や生徒の実態に応じた幅広い多様な専門性が求められている。

全ての教師があらゆる領域について同等の専門性を有することを求めるのではなく、教師として必要となる基礎的な資質能力を共通基盤として確保しながら、一人一人の教師がそれぞれの強みを伸ばし、それを組織として組み合わせて学校全体の教育力を高めていく方向性は、今後の学校組織の在り方に即したものであると考える。

一方、その実現に当たっては、「個人の強み」を「組織の力」へと転換する視点が極めて重要である。特定の専門性を有する教師だけに業務や責任が集中することや、専門分野以外の教育活動への関わりが弱くなることのないよう留意する必要がある。多様な専門性を有する教師が互いの強みを生かして協働できる学校組織を構築するとともに、校長等の管理職が、それぞれの専門性を適切に把握し、組織全体の教育力へと結び付けていくマネジメント力を高めることが必要である。

3 多様な人材の教職への参入と質の保障について

社会人、企業人、研究者等、多様な専門性や経験を有する人材が学校教育に参画しやすい環境を整備する方向性についても賛同する。特に高等学校では、社会や産業、学術研究等の変化を教育内容に反映させ、生徒の学びを大学や社会につなげていくことが求められていることから、学校外で培われた高度な専門性を教育活動に生かすことには大きな意義がある。

ただし、高度な専門知識や経験を有していることと、教師として生徒の成長を支えることができることは必ずしも同義ではない。教師には、教科指導に加え、生徒理解、生徒指導、学級・ホームルーム経営、特別な支援を必要とする生徒への対応、保護者との関係構築、同僚との協働、教育者としての倫理性など、学校教育固有の専門性が求められる。このため、免許取得経路の柔軟化や多様な人材の参入促進を進める際には、教師として必要となる資質能力を確実に保障するとともに、入職前後の研修や校内での伴走的な支援を充実させるなど、「多様化」と「質の保障」の両立を図ることが必要である。

4 高校生段階からの教員志望者の掘り起こしについて

教職を将来にわたり持続可能なものとするためには、免許取得者や社会人等への働きかけに加え、高校生の段階から、教職を将来の進路の一つとして考える機会を充実させることも重要であり、全国の高等学校長で構成する本協会として、この方向性を積極的に支持したい。

高等学校は、生徒が自らの将来を考え、社会との関わりの中で進路を形成していく重要な段階にある。高校生が教師という職業の社会的意義や魅力、専門性について理解し、実際の教育活動に触れる機会を設けることは、将来の教師を育てる裾野を広げることにつながる。その際、単に「教師を目指す生徒を増やす」という量的な観点だけでなく、高校生が教職のやりがいや責任、専門性について具体的に理解し、自らの適性や将来像を主体的に考えるキャリア教育の一環として位置付けることが重要である。

また、こうした取組を個々の高等学校の努力だけに委ねるのではなく、大学、教育委員会、高等学校等がそれぞれの役割を担いながら連携し、高校生が教職について継続的に学び、教師の仕事に触れることのできる仕組みを構築することを期待する。

5 生成AI時代における教師の専門性について

生成AIやデジタル技術の急速な進展を踏まえ、教師の専門性を改めて捉え直していく方向性も重要である。生成AIを単に教師の業務を代替するものとして捉えるのではなく、教師自身が専門的な判断を行うことを前提として、教育的意図の下で適切に活用する力を教員養成段階から育成していくという考え方に賛同する。生成AIの活用が広がる時代だからこそ、教師には知識を一方向に伝達することにとどまらず、生徒一人一人の学習状況を見取り、問いを生み出し、対話を促し、適切な学習環境を構成する力が一層求められる。

同時に、学校間、教師間でAI活用に関する経験や能力の差が生じることも想定されることから、養成段階のみならず、現職教員が継続して学ぶことのできる研修環境を整備するとともに、有効な実践を広く共有していく仕組みを充実させることが必要である。

6 教育実習・学校体験活動について

教育実習について、大学がその質保証に責任を持ち、学校設置者と大学が目的を共有しながら、理論と実践を結ぶ学びとして充実させていく方向性に賛同する。

一方、高等学校が教育実習生や学校体験活動を行う学生を受け入れる際には、担当教員による指導、授業観察、教材研究への助言、評価、大学との連絡調整等、様々な

対応が必要となる。教員養成の充実が、結果として学校や教師の新たな負担増につながるになれば、制度を持続可能なものとすることは困難である。このため、大学側の責任と役割を明確にするとともに、実習校の教員に過度な負担が集中することのない仕組みを構築することを求めたい。

7 学校現場への実装に当たって重視すべき事項

今回示された改革を実効性あるものとするため、全国高等学校長協会として、特に以下の点を重視したい。

第一に、教員養成・採用・研修を一つの連続した教師の成長過程として捉えることである。大学で何を学び、採用段階で何を確認し、初任期から中堅期、その後のキャリアにおいて、どのような専門性を高めていくのかを一貫して設計する必要がある。

第二に、教員確保を「採用」だけでなく「定着」まで含めて捉えることである。新たな人材を教職に迎え入れる取組と併せて、教師となった人が専門性を高めながら長く安心して働き続けることのできる環境を整えることが重要である。そのためには、働き方改革、教員定数の改善、支援スタッフの充実、若手教員への組織的な支援などを総合的に進める視点が必要である。

第三に、改革と働き方改革を一体的に進めることである。新たな研修、教育実習への対応、多様な人材への伴走支援、AI活用、専門性向上などを学校現場に求める一方、それらに取り組む時間が十分に確保されなければ、改革を学校現場に定着させることは難しい。教員が学び続けるための「時間」を確保するという観点からも、業務の精選、デジタル化、教員定数や人的支援を含めた環境整備を併せて進める必要がある。

第四に、多様化と質保証を両立することである。免許取得経路を柔軟化し、多彩な専門人材を学校に迎えることは重要であるが、教師として求められる基礎的な資質能力を確実に担保するとともに、多様な経歴や専門性を持つ教師が学校組織の中で十分に力を発揮できる環境を整える必要がある。

第五に、学校管理職への支援を充実することである。多様な専門性、職歴、働き方を持つ人材によって教職員集団が構成されるようになれば、校長等には、一人一人の強みを把握し、適切な役割を与え、協働を促し、学校全体として教育力を高める人材マネジメントがこれまで以上に求められる。そのため、管理職自身の組織マネジメントや人材育成に関する学びを充実させることが必要である。

第六に、教師の主体的な学びを支える多様な研修機会を充実することである。教育委員会、大学、教職員支援機構等による体系的な研修に加え、教科研究会や教育研究団体などの任意団体による研修も、教科の専門性の深化、授業実践の交流、最新の知見の共有などを通じて、教師の資質能力の向上に寄与している。こうした研修を相互に補完する学びの機会として捉え、任意団体の自主性を尊重しながら、教師が自らの課題や専門性に応じて参加し、成果を学校に還元できる環境を整えることが重要である。

8 国に特に求めたいこと

以上を踏まえ、今後の具体的な制度設計に当たっては、特に次の事項について配慮されるよう要望する。

(1) 養成・採用・研修の一体的な制度設計

大学、教育委員会、学校等が連携し、教師の教職生涯を通じた成長を支える仕組みを構築すること。

(2) 「多様化」と「質保証」の両立

多様な人材が教職に参入しやすい制度を整備するとともに、教師として必要な基礎的な資質能力を適切に保障し、入職後の研修や伴走支援を充実すること。

(3) 「学び続ける教師」のための時間と人的環境の確保

研修、教育実習、AI 活用等の新たな取組を学校現場に求める場合には、業務改善、教員定数、支援スタッフ等を含む環境整備を併せて進めること。

(4) 高校生段階からの持続可能な教職人材育成の仕組みの構築

高校生が教職の意義や魅力、専門性を知る機会を充実するとともに、高等学校だけに新たな負担を求めることなく、大学、教育委員会等との適切な役割分担の下で継続的に実施できる仕組みとすること。

(5) 学校現場及び管理職への十分な支援

改革によって新たな業務負担が生じることをないよう十分配慮するとともに、多様な専門性を有する教職員の力を組織全体の教育力へとつなげる管理職の人材育成・組織マネジメントへの支援を充実すること。

9 結び

我が国の学校教育を持続可能なものとし、これからの社会を生きる子供たちに質の高い学びを保障していくためには、教師の確保と質の向上を二者択一とするのではなく、その双方を同時に実現していかなければならない。教師がそれぞれの強みを発揮しながら組織として教育活動に当たり、教職生涯を通じて学び続けるという今回の改革の方向性は、今後の学校教育を支える重要な基盤になるものと考え

同時に、高等学校は教師を受け入れ、育てる場であるだけでなく、次代の教師を志す若者を育て、送り出す場である。高校生が教師という職業の意義や魅力、専門性に触れ、自らの将来の選択肢として考えることのできる環境を、大学、教育委員会等との連携の下で整えていくことは、持続可能な教職員集団を形成する上で重要である。

全国高等学校長協会としては、「審議のまとめ」が示す基本的な方向性に賛同するとともに、今後の具体的な制度設計に当たっては、「学校現場で実際に機能する制度となるか」という視点を何よりも重視していただきたい。改革によって学校や教師に新たな負担を加えるのではなく、教師が専門性を発揮し、学び続けることのできる環境を整えること、そして、そのことが最終的に子供たちのよりよい学びにつながる改革となることを期待する。

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について

全国特別支援学校長会

【総論】

本方策が、教師を「学びをデザインする高度専門職」と位置付け、教員養成・採用・研修を連続したものとして捉え直すとともに、多様な専門性を有する人材を学校教育に取り込もうとしている方向性には、基本的に賛同する。特別支援学校では、障害の重度・重複化、多様化、医療的ケアを必要とする児童生徒の増加、ICT や支援機器の活用、福祉・医療・労働等との連携など、幅広い専門性を組織的に活用することが不可欠となっており、「個人の専門性」と「教職員集団としての専門性」の双方を高める視点は極めて重要である。

一方、制度上の選択肢を増やすことが、そのまま教師の質の向上や学校の教育力の向上につながるわけではない。特に特別支援教育では、障害特性の理解、実態把握、自立活動、個別の指導計画、合理的配慮、意思決定支援等に関する基礎的・実践的な専門性が不可欠である。多様な人材の参入や免許制度の柔軟化を進める際には、必要な専門性の水準を明確にし、養成・採用・配置・研修を通じてその質を担保する仕組みが必要である。また、大学、教育委員会、学校、国の関係機関の役割分担と人的・財政的裏付けを明確にし、学校現場の負担を増やさずに実施できる制度とすることを求める。

【意見】

1 次期学習指導要領が示す新たな教育観・学習観を養成段階から学ぶこと

次期学習指導要領との連動を図り、「主体的・対話的で深い学び」や「統合的な理解」「総合的な発揮」等を教職課程に位置付ける方向性には強く賛同する。特別支援教育においては、障害のある子供が生活や社会とのつながりの中で学びを深めていくことが重要であり、その考え方を教員が正しく理解することが不可欠である。一方で、この理念が十分に理解されないまま授業改善を進めると、活動経験の積み重ねや技能習得のみを重視した形式的な実践に陥る危険性がある。この課題は現職研修だけで解決できるものではなく、教員養成段階から取り組むべき重要課題である。現在の養成課程では障害理解や指導法の学習は行われているが、新たな教育観や学習観について、特別支援教育の文脈で実践的に学ぶ機会は十分とは言えない。大学段階から授業づくりや学習評価、自立活動との関連、個別の指導計画の活用等を通して学びの深まりを具体的に理解できるカリキュラムを整備し、教育委員会や特別支援学校と連携した実践的な養成を推進する必要がある。

2 特別支援教育に関する共通基盤と障害種別の専門性の確保

特別支援学校教諭の教職課程を、共通的な内容と障害種別に応じた専門的内容に再整理する方向性は評価できる。近年は障害の重度・重複化、多様化が進み、従来の障害種別ごとの知識だけでは対応できない教育的ニーズが増加している。そのため、障害理解、自立活動、合理的配慮、個別の教育支援計画、意思決定支援などを共通基盤として学ぶことが重要である。しかし、大学や学生の自律的判断に学修内容を委ね過ぎると、大学間で専門性の水準に差が生じることが懸念される。特別支援学校では、専門性の不足が直接的に教育の質の低下につながるため、全国的に共通して身に付けるべき到達目標を明確化する必要がある。また、免許取得後も障害種別や教育課題に応じた専門性を継続的に高められるよう、オ

ンライン講習や認定講習の充実、教職大学院との連携など、養成と研修を一体化した仕組みの整備が求められる。専門性の多様化と質保証を両立させることが、今後の特別支援教育の基盤となる。

3 強み専門性と多様な人材の活用

学部段階から「強み専門性」を位置付け、多様な専門性を有する人材を教職へ迎える方向性には賛同する。特別支援学校においては、医療、福祉、心理、ICT、就労支援など多様な知見が教育活動に不可欠であり、社会人経験や高度な専門性を有する人材の参画は大きな意義を持つ。しかし、専門分野の知識や経験を有していることと、特別支援教育を実践できることは同義ではない。障害理解や教育課程、自立活動、児童生徒理解、安全管理など教員としての基礎的資質・能力を確実に身に付けることが前提となる。また、個人の専門性だけでは教育改善には結び付かず、それを学校組織全体の力として活用する仕組みが必要である。校長や管理職には、多様な専門性を持つ教職員の役割を明確にし、協働体制を構築する組織マネジメントが求められる。併せて、特別免許状による入職者への研修や支援体制、伴走する教員の配置などを充実させ、専門人材が特別支援教育の質向上に確実に寄与する制度設計を求めたい。

4 教育実習・学校体験活動の充実と質保証

教育実習や学校体験活動を充実させ、理論と実践を往還しながら学ぶ仕組みを構築する方向性には賛同する。特別支援教育では、障害のある子供一人一人の実態把握やコミュニケーション支援、自立活動、個別の指導計画に基づく授業づくりなど、実際の教育現場を通して学ぶべき内容が非常に多い。そのため、実習の充実は教員養成の質向上につながる。一方で、特別支援学校が実習生を受け入れる際には、教科等の指導のみならず、医療的ケアへの理解、安全管理、個人情報保護など多くの準備や指導が必要であり、学校現場への負担は大きい。実習や学校体験活動の拡充が学校の善意や努力だけに依存すれば、かえって教育活動に支障を来すことも考えられる。大学には事前・事後指導や実習の質保証への責任を明確に求めるとともに、国や教育委員会には受入校への人的支援や事務負担軽減策を講じていただきたい。教職の魅力を伝えつつ、持続可能な実習体制を構築することが重要である。

5 養成・採用・研修の一体化を支える人的・財政的基盤の整備

大学、教育委員会、学校が連携し、養成・採用・研修を一体的に推進する方向性には大いに期待する。教師の専門性は養成段階で完成するものではなく、採用後の実践や研究、研修を通して高め続ける必要がある。特別支援教育は、障害理解やICT活用、意思決定支援、医療・福祉との連携など継続的な学びを必要とする分野であり、生涯にわたり学び続ける教員を支える仕組みが不可欠である。しかし、現在の学校現場は多忙であり、研修機会を設けるだけでは十分な成果は期待できない。勤務時間内で研修に参加できる環境の整備や、代替教員の配置、オンライン研修環境の充実など、実際に学ぶことのできる条件整備が求められる。また、小規模校や障害種別ごとの専門性を支える学校間ネットワークや専門家による支援体制も必要である。養成・採用・研修の一体化を真に機能させるためには、制度改革だけでなく、それを支える人的・財政的基盤を国の責任において整備することが不可欠である。

中央教育審議会教員養成部会（審議のまとめ）についての意見多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）

全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会 会長 小林 繁

中央教育審議会教員養成部会「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について」（審議のまとめ）の公開にあたり、書面での意見を提出させていただく機会をいただきましたことに感謝申し上げます。

全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会（以下、全特協）は、昭和39年に全国特殊学級設置校校長研究協議会として設立されて以来、特別支援教育の充実に努めてまいりました。現在は、公立小・中・義務教育学校のうち、特別支援学級や通級指導教室を設置する学校の管理職により構成する校長会組織（会員校数：約1万8,400校）となっています。本協会は特別支援教育の更なる充実を目指し、研究協議会や調査等により各地域の実態把握や課題解決に有用な情報共有・発信を続けております。

全国的な少子化に伴い小・中学校の児童生徒数が減少傾向にある中で、特別支援学級在籍者数と通級指導教室利用者数の増加が続いています。その一方で、教員選考の応募倍率の低下等いわゆる「教員離れ」や「働き方改革」といった課題に各学校は直面しています。本部会で審議された方策により、教員の質と量が担保され、子供一人一人の主体的・対話的で深い学びを最大限に引き出す教職員集団が形成されるとともに、特別支援教育に携わる教員の質と量が充実することを願い、意見を述べさせていただきます。

◆特別支援教育に係る共通で学ぶべき内容を2単位へ拡大することについて

「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」については、「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解及び基礎的環境の整備・合理的配慮の提供」とした上で、2単位に拡大。

主な改革事項の一つに、以上の事項をお示しいただいたことについて、大いに期待しています。

通常の学級に在籍する学習面又は行動面の困難がある児童生徒の割合は、公立小・中学校では8.8%と推定されており、どの教室にも発達障害や情緒障害の児童生徒が在籍していると想定される状況にあります。

全ての学校で、多様な児童生徒を包摂した授業づくりや学級・学校経営、合理的配慮に関する保護者との合意形成を円滑に進める特別支援教育体制を整えることが求められています。全特協の会員の各校においては、障害特性に応じた対応や配慮事項、基礎的環境整備と合理的配慮の捉え方などについて理解を深める研修を工夫し、人材育成や特別支援教育体制の整備を進めているところです。

教職課程を履修する全ての学生が、特別支援教育に係る共通で学ぶべき内容として「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」に加えて、基礎的環境の整備・合理的配慮の提供について学び、特別支援教育に関する基礎的な理解が形成されていることで、学校現場での人材育成や体制整備を一層効果的に進めていけるものと期待いたします。

令 8 私中高連第 2 4 0 号
令和 8 年 1 0 月 1 9 日

文部科学省初等中等教育局
教 育 職 員 政 策 課 御中

日本私立中学高等学校連合会
会 長 吉 田 晋

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）に関する書面での意見提出について（依頼）」への回答

令和 8 年 1 0 月 2 日付けメールで依頼のあった「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）に関する書面での意見提出について（依頼）」に対して、本連合会から別添の通り回答します。

以 上

- ・全国の私立中学校・高等学校は深刻な教師不足、教師のなり手不足にある。こうした状況を抜本的に打開するためには、保護者への対応、いじめ問題、学校安全、日本版DBSへの対応など、現状の学校並びに教師が直面している負担の増大に歯止めをかけるとともに、教師の待遇改善がなされることが必要である。
- ・教師は、民間企業で言えば、企画から設計・製造・営業・販売までを一貫して担う職業であり、高度専門職業人であることから、公私問わず待遇改善がなされることが必要である。こうした待遇改善がなされないのであれば、敢えて教師を選ぼうとする優秀な人材は逡巡し、民間企業への人材流出を食い止めることは困難である。
- ・次期学習指導要領で求められる教育の質を担保するためには、それを行う教師の資質・能力の向上と優れた人材の確保が不可欠である。私立学校がこうした教育を担う教師を確保し、待遇を改善するためには、保護者負担に頼らざるを得ない状況であるが、一方では、授業料等の値上げを抑制する仕組みの構築が都道府県には求められている。私立学校の自助努力には自ずと限界があるなか、私立学校が優秀な人材の確保や、教師の待遇改善を実施し、教育の質を確保・向上するためには、私学助成の更なる拡充が必要である。
- ・より良い教育を行うためには、教師と生徒・保護者（家庭）が適切な信頼関係にあることや、教師が教育活動に取り組むための十分な時間が確保されていることが必要である。
- ・生徒（子供）の成長には、学校・教師、家庭、社会が、それぞれがそれぞれの責任と役割の下に協力し、一体となって育てていくという観点が重要である。
- ・教師が教育活動に専念するための十分な時間を確保するためには、国及び所轄庁が学校に対して、新たな制度への対応や様々な事務負担を一方的に課すのではなく、今以上に事務負担が増えない、あるいは減少させるなど、限られた人的・時間的・財政的資源を本来の教育活動に充てられるようにすることが重要である。
- ・また、こうした問題を根本的に解決するためには、初中局に留まらず、文科省施策全体について優先順位を明確にし、省内の予算配分を見直すとともに骨太の方針に反映させ、その結果を財務当局と折衝し、予算を確保することが必要である。
- ・以上を踏まえたうえで、「審議のまとめ」に掲げられた各改革を実施する際には、以下について配慮いただきたい。

Ⅲ. 主な改革事項

1. 教職課程の質と量の担保・向上

(2) 次期学習指導要領との密接な連動

- ・文科省は、教科ごとの教師不足の状況やその要因を把握すること。
- ・地域によって教師が不足している教科に偏りがあることや、そもそも志願者が少なく採用選考すらできないことなど、教師が慢性的に不足している学校現場の実態を踏まえ、その解消に向けた実効性のある制度設計を行うこと。
- ・そのうえで、こうした教師不足を抜本的に解消するための方策や、教師のなり手の掘り起こし方策などを示すこと。
- ・現行の技術・家庭科（技術分野）免許については、全国的に人材が足りていないため、大学における養成課程を増やしてすそ野を広げるだけではなく、より抜本的な改革を行うこと。

(3) 教職課程の確実な実現を担保する措置

- ・教育実習に関するガイドラインの策定に関する検討にあたっては、受け入れ先の学校の負担軽減に加え、現行の教育実習期間が、就職活動期間と重なっているため、教師を希望する学生が両立が難しいといった理由であきらめることがないよう、学生の負担軽減の観点から、教育実習の時期の分散化等を含めて議論すること。
- ・また、議論にあたっては、例えば教員を目指す学生について、授業や学校行事、部活動に関する支援や補助業務を行わせるインターンシップとして受け入れて、その期間を教育実習に代替するなど、学生が教員免許を取得しやすくなる方策を検討すること。

(4) 教師の資質能力の恒常的な向上

- ・教師の資質能力の恒常的な向上のために、公私問わず、給与水準の見直し等を含めた待遇改善を図ること。
- ・私立学校教師の資質能力の恒常的な向上のため、研修等の機会の創出・確保に加えて、研修参加等により教師が不在となる場合の対応やそのための支援の在り方などについて検討すること。
- ・私立学校の教師については、公立学校の教師と同様に公教育を担っており、同等の職務や責任を負っているにもかかわらず、適用される法制度には違いがあるため、例えば、給特法や労基法を含めて教師に適用される法制度の取り扱いを同一にすることや、裁量労働制の適用などを検討すること。
- ・私立学校は、教育の質並びに教師の資質・能力を維持・向上するため勤務条件を改善する努力をしているが、各学校の努力には限界があること

から、私立学校が勤務条件を改善するため私学助成を拡充するなど、財政的な支援を行うこと。

- ・ 教師の働き方改革により、教職の魅力向上に取り組んでいる一方で、日本版DBSや学校安全への対応など、私立学校並びに教師に対する負担は増大しているため、事務負担の軽減に向けた見直しをすること。
- ・ 高校生を対象とした大学による科目の提供については、当該大学に進学した場合だけではなく、他大学に進学した場合でも大学の単位として認定できるように大学間で単位互換が行えるようにすること。
- ・ 調整授業時数制度を積極的に活用することによって、過去の未履修問題のような事態を引き起こすことが無いよう、制度についての学校現場への周知を図ること。
- ・ 学校法人単独では組織的な研究・研修を実施することは困難な場合もあることから、私立学校の教師が研究・研修に参加できる機会の創出・確保や、そのための体制面や財政的な支援を行うこと。

(6) 児童生徒性暴力等の防止等に係る対応

- ・ 教員性暴力防止法や、こども性暴力防止法が十分に連携されておらず、私立学校では、各法律に基づく事務負担が生じていることから、こうした教育現場の事務負担の軽減を図るとともに、とりわけ、特定免許失効者等管理システムとこまもろうシステムについては、ログイン方法の統一ではなく、システム全体を統合すること。
- ・ こども性暴力防止法では、犯罪事実確認の実施や、要配慮個人情報の管理など、私立学校に大きな負担が生じるほか、学校現場の実態を十分に踏まえた制度となっていないため、教員免許授与権者が授与の時点で犯罪事実確認を行えるようにするなど、法改正が必要であること。

2. 多様な専門性や背景等を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方

- (2) 「民間の取り組みに対する一定の認証」においても、教師の資質・能力が必ず担保されるようにすること。

3. 今後更に検討・議論が必要な事項

(1) 国と地方の役割分担の在り方

- ・ 特別免許状の授与については、現状では、都道府県ごとに授与件数に大きな差があることや、教育職員検定審査会に私学関係者が含まれていないなど授与に対する体制が異なるため、都道府県ごとの運用の違いを解消し、学校が必要な教師を確保できるようにすること。
- ・ 特別免許状の授与権限については、都道府県から指定都市への拡大だけ

でなく、教育の質並びに教師の資質・能力を担保したうえで、学校設置者への権限拡大についても検討すること。

(4) 生成A I 時代の教師・学校の役割

- ・「教育が目指す姿そのものが高くなり、更には別次元のものともなりうることを前提」に「今後の方向性に係る掘り下げた検討／問い直し」にあたっては、公私問わず、学校並びに教師に対する支援を検討すること。

令和8年10月19日

中央教育審議会
初等中等教育分科会 教員養成部会 御中

日本私立短期大学協会
会長 麻 生 隆 史

**「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を
加速するための方策について」に対する意見**

教職員集団の質的向上を図る方向性そのものは重要と認識する一方で、これからの審議や方針の検討にあたっては、地域を支える人材の養成機能を維持・確保するとともに、教育課程の過密化を防ぐための配慮が不可欠であると考えます。

日本私立短期大学協会の基本的な意見につきましては、先般、ワーキンググループが取りまとめた『今後の教職課程や教員制度の在り方について』に対し、すでに別紙のとおり意見を掲出しております。

今回の部会まとめを踏まえ、今後の審議や検討の過程におきましては、各地域に根ざした養成機関である短期大学が、幼児教育や初等教育などの現場を支える多様な人材をこれまで同様に継続して輩出できるようご配慮いただくとともに、2年又は3年という限られた修業年限の中において、幼稚園教諭と保育士など資格等の併有を目指す学生の教育課程が過重で過密なものとならないように、高度化だけに寄らない実態に即した適切な環境整備へとつながるよう、お取り計らいくださいますようお願い申し上げます。

令和8年8月12日

中央教育審議会
初等中等教育分科会 教員養成部会長 殿

日本私立短期大学協会
会長 麻 生 隆 史

今後の幼稚園教諭養成課程及び教員免許制度の在り方について（要望）

少子化の進行や社会環境の変化を踏まえ、教師の質と量の確実な担保・向上を図るため、教員養成課程及び教員免許制度の見直しが検討されていることについて、その方向性に賛同するものである。特に、「学び続ける教師」の実現や「強み・専門性」を有する教員の養成を目指す方向性は、我が国の教育の質の向上を図る上で重要である。

一方で、幼稚園教諭養成においては、小学校・中学校等とは異なる制度的・実態的な特徴がある。多くの短期大学では、幼稚園教諭免許状と保育士資格の双方を取得できる教育課程を編成し、長年にわたり地域の幼児教育・保育を支える人材を養成してきた。また、現場においては、幼稚園、保育所及び認定こども園を支える教職員の多くが、短期大学等において両資格を取得した人材である。制度改正に当たっては、免許制度の高度化のみならず、地域の養成基盤の維持、人材確保及び学生の学修負担の軽減という観点を十分踏まえた制度設計が必要である。

については、下記の事項について要望する。

1 幼稚園教諭養成課程と保育士養成課程との更なる整理・統合について

幼稚園教諭養成課程と保育士養成課程には共通する教育内容が多く含まれているのにもかかわらず、両資格の取得を目指す学生の教育課程は過密な状態となっている。制度改正に当たっては、教育内容及び到達目標を精査した上で、共通する内容については更なる整理・統合を図り、教育の質を維持しながら、学生及び養成機関双方の負担軽減につながる教育課程となるよう配慮いただきたい。

また、実習についても、教育効果を損なうことなく合理化を図るとともに、実習時期や実習方法について柔軟な制度設計をお願いしたい。

2 幼稚園教諭免許制度について

仮に幼稚園教諭免許状についてA・B二段階の制度を導入する場合には、小学校・中学校とは異なる幼児教育の特性を十分考慮した制度設計をお願いしたい。

幼児教育分野では、幼稚園教諭免許状と保育士資格の双方を取得した人材が、幼稚園のみならず、保育所及び認定こども園から求められ、活躍している。学生からも両方の専門性を身に付けたいとのニーズが高く、多くの短期大学が両方の養成課程を一

体的に整備し、修了時には十分な学修を修め、幼稚園や認定こども園等に就職している。

このような実態を踏まえ、保育士資格の取得を幼児教育における「強み・専門性」として積極的に評価し、A免許状取得につながる制度として検討いただきたい。

また、その制度設計に当たっては、①幼稚園教諭B免許状及び保育士資格を取得した者にA免許状を付与する仕組み、もしくは、②幼稚園教諭B免許状及び保育士資格を取得した者について、一定期間の実務経験等を踏まえA免許状へ円滑に上進できる仕組みなど、幼児教育・保育の現場に即した双方の専門性が一体的に修得できる柔軟な制度となるよう配慮いただきたい。

3 「強み・専門性」の考え方について

幼児教育分野においては、保育士資格そのものが幼児教育における専門性を高める重要な学修成果である。幼稚園教諭養成課程において保育士資格を併せて取得している教育課程については、その教育内容及び学修成果を「強み・専門性」として適切に評価いただきたい。

また、「強み・専門性」は、大学のみならず、短期大学、認定専攻科、履修証明プログラム、通信教育等によるリカレント教育も含め、多様な学修機会を通じて身に付けられる制度としていただきたい。

4 地域の幼児教育人材養成基盤の維持について

少子化の進行に伴い、幼稚園教諭養成を行う短期大学は減少傾向にあり、地方によっては養成機関そのものの存続が危惧される状況となっている。一方、幼児教育・保育の現場では人材不足が深刻化しており、必要な人材の確保が困難な状況が既に生じている地方もある。制度改正に当たっては、免許制度の高度化のみを目的とするのではなく、地域の養成機関の持続可能性及び幼児教育人材の安定的な確保という観点についても十分配慮いただきたい。また、その際には、奨学金返還支援等の仕組みの実現に向けた検討も併せてお願いしたい。

5 その他

幼稚園教諭以外の教員養成においても、免許状制度の見直しにより学生や養成機関の負担が増加することのないよう、考慮いただきたい。例えば、栄養教諭養成など、現行より必要単位数が増加する案が示されているため、効果的な教育課程の編成や学生の履修負担の軽減に配慮した制度設計としていただきたい。

以上、本協会としては、幼児教育の質の向上と地域における幼児教育人材の安定的な確保は、両立して実現すべきものであると考えている。制度改正に当たっては、現場の実態や養成機関の役割を十分踏まえ、持続可能な幼稚園教諭養成制度となるよう強く要望する。

令和8年10月19日

中央教育審議会初等中等教育分科会

教員養成部会 部会長 秋田喜代美 様

全国公立短期大学協会 会長 村井 美代子

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について（審議のまとめ）」に対する意見

時下、ますます御清栄のこととお慶び申し上げます。

教員養成部会におかれましては、標記の方策について、これまで精力的に御審議を重ねられ様々な検討事項を整理し、ご審議を取りまとめられましたことに、深く敬意を表する次第です。

さて、短期大学は、充実した短期間の教職課程の中での学びを経て地域社会で育つ子供たちの学びを支える教員を育成してきており、地域の教育現場では高く評価されているという実績を有しています。また、地域への定着性も高く、深刻化する教員不足の解消に向けて重要な役割を担っています。

このようなことから、現在検討されている短期大学士を要件とする基礎的な免許状を従来の二種免許状と同等に扱うことへの配慮や、基礎的な免許状から標準的な免許状への上申が円滑に行えるよう短期大学の専攻科を含めた仕組みづくりをご検討いただきたいこと、幼稚園教諭養成課程と保育士養成課程の重複内容の統合と実習を含めた双方の効果的な編成、幼稚園免許状における保育士資格の適正な位置づけ、栄養士資格を基礎とする教職課程の効果的な編成などについて、別紙のとおり要望しているところです。

この「審議のまとめ」にある「高度専門職としての教師」を実現する観点を必須としつつ、現に地域の幼児教育を始めとする教育現場を支えている短期大学の教職課程を制度の中にしっかりと位置づけていただき、そこで養成された教師が採用・研修の中で育ち教育現場で活躍していくことのできる環境を整えてくださいますようお願い申し上げます。

別紙

令和8年8月18日

中央教育審議会 教員養成部会長

秋田 喜代美 様

全国公立短期大学協会

会 長 村井美代子

今後の教職課程や教員免許制度について（要望）

<以下要望事項抜粋>

第1 「強み専門性に係る内容」の履修について、短期大学の教員養成課程においても認めていただくよう、柔軟な制度を設計していただきたいこと

短期大学は、教養に裏打ちされた専門職業人を養成するために、特色ある専門科目等による教育課程を編成しています。この専門科目等の学修が「強み専門性に係る内容」として認定されるよう、柔軟な制度上の対応が望まれます。

特に、国は「子ども・子育て支援新制度」などの政策の下で、積極的に認定こども園を推進してきていますが、公立短期大学においてはこれに対応するために幼稚園教員免許状と保育士資格を併せて取得できる教育課程を整え、地域のエッセンシャルワーカーの育成を進めてきています。このような状況に鑑み、短期大学においても、保育士資格を「強み専門性に係る内容」として認めていただき、（二次まとめ）に示されている幼稚園免許状（A）を取得できる制度を検討いただくようお願い申し上げます。

なお、幼稚園教員免許状の取得について「教科・教職科目」の履修に加え、保育士資格を「強み専門性に係る内容」として位置付けた場合には、教育課程全体が過密化しますので、保育士資格取得のための学修内容（62 単位～）も含めて、修得単位数を精選していただき、効果的な学修成果が上がるような制度上のご配慮をお願い申し上げます。

第2 栄養士資格を基礎とする教員養成課程についてご配慮いただきたいこと

栄養教諭免許状については、基礎資格として栄養士免許の資格取得に必要な単位（50 単位～）を修得する必要がありますが、修正案の免許状（B）では、これに加えて教員免許状取得のための「教科・教職科目」の履修単位数が増加（10 単位）しており、これにより教育課程全体が過密化して学修成果の低下を招くことが危惧されます。そこで、学位課程における単位の修得等を考慮した効果的な教育課程の編成ができるよう、制度上のご配慮をお願い申し上げます。

第3 短期大学の「認定専攻科」(学士の学位が取得できる課程)について

1. 短期大学の「認定専攻科」は、現行制度において、小学校教員免許状(一種)及び中学校教員免許状(一種)等の単位が修得できる課程に指定されています。よって、新たな制度においても引き続き小学校及び中学校教員免許状(A)等の単位を修得できる課程としていただきたいこと。

2. 「認定専攻科」は、大学改革支援・学位授与機構において4年制大学と同等の「学位」を取得できる課程として認定されているので、高等学校教員免許状の取得のための学部相当の課程と位置付けていただくよう検討をお願い申し上げます。

地方の「認定専攻科」を有する公立短期大学には、地元の高等学校や志願者から、高等学校教員免許状の取得ができるよう求める声があります。(例: 大分県立芸術文化短期大学)

第4 新たな教員免許状(B)の採用後の扱いについて

短期大学の教職課程では、短期ながら密度の高い充実した学びを経て二種免許状を取得し教壇に立つ人材を輩出しており、教育現場では、地域社会で育つ子どもたちへの指導等を支えてまいりました。

特に地域社会においては、深刻化する教員不足の解消に向けて、短期大学の教職課程の機能・役割の維持は今後とも重要であると考えます。

こうしたことから、現在検討されている免許状(B)においても、採用後の生徒への指導等について、これまでの二種免許状と同様の取り扱いとなるよう制度上のご配慮をお願い申し上げます。

////////////////////////////////////

参考

令和8年7月17日

こども家庭庁 保育士養成課程等検討会 座長 殿

全国公立短期大学協会 会長 村井 美代子

幼稚園教諭養成課程及び保育士養成課程に係る制度上の配慮について

<以下要望事項抜粋>

1 養成課程の教育内容の整理・統合について

幼稚園教諭養成課程と保育士養成課程には共通する内容が多く含まれていますので、各科目の役割を明確化し、両課程の内容の重複の整理を進めてい

ただくとともに、重複する保育士養成課程の内容を幼稚園教諭養成課程に統合していただくことにより、効果的な教育課程の編成ができるようご配慮をお願いします。

2 実習及び実習関連業務について

実習は養成課程の中核をなすものであると認識しておりますが、幼稚園教諭免許状と保育士資格の双方を取得するためには、それぞれの実習が必要であるために、学生にとっては大きな負担になっております。

このようなことから、実習の質を確保しつつ、両実習の合理化を図るなどのご配慮をお願いします。

また、より効果的な実習指導が行えるよう、実習関係書類の標準化や電子化の推進など、実習関連業務の合理化についてもご検討をお願いします。

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の加速するための方策について（審議のまとめ）」に関する意見

中核市教育長会
会長市教育委員会

「Ⅲ 主な改革事項 （２）次期学習指導要領との密接な連動」に記載のある「情報・技術科」に関わることについて意見を述べます。

次期学習指導要領において、「情報・技術科」が創設されることは、Society5.0のいわゆるAI時代の社会を担う子供たちを育成する上で極めて重要です。小学校における総合的な探究の時間に加えられる「情報の領域」を考え合わせると、小学校3年生から中学校、高校へと一本の線で結ばれることとなります。この小学校の4年間でどのように情報活用能力を育成できるかは、将来の日本にとって大きなカギを握ることになると考えています。

この夏に公表されたOECDのPISA調査によれば、日本の子供たちはどの分野においても極めて高い成果を示しています。これは、文部科学省の施策の有効性もさることながら、全国の公立の小中学校の教師の教育にかける情熱と努力の賜物だと考えます。今後、文部科学省が未来志向の教育内容を示し、優れた学校現場が適切かつ効果的なカリキュラムマネジメントに基づき、日本の教師がこれまで通り力を発揮することができれば、10年後、大きな成果となって実を結ぶはずです。近未来社会において情報活用能力を身に付けた日本の子供たちは、AI時代をたくましく、楽しく、生き抜いていけることが期待できます。

審議のまとめに書いてあるように、「情報・技術科を全ての中学校で着実に実施できるようにするため、教師の計画的な養成・確保に資する免許制度の在り方等について検討を行い、適切に指導が行われる環境を整備することが必要」については、全くその通りであると考えております。

また、「情報・技術科のうち情報分野のみを対象とするような新たな免許制度を創設」についても賛同できます。将来の日本のAI時代の教育を考えた時、教員を養成する大学で1年でも早く実現していただきたいと考えます。難しいかもしれませんが、学習指導要領が完全実施となる令和13年には、新たな免許を取得した教員を学校現場に送り出していただきたいと考えます。

「情報・技術科」の授業時数は、現在の技術分野のおよそ2倍になるとされています。このことを踏まえると、「情報・技術科」を教える教師の数は、現在在籍する教師の約2倍の数が必要となります。移行措置の期間に加えて、令和13年度完全実施を考えた時、現場の教師が不足することは明らかです。本市では、中学校20校において、およそ27名の技術科教員が授業を担当しています。しかし、技術科免許を有する新規採用教員は、おおむね5年間に1名程度しか配置されていないのが現状であります。移行措置期間においても、全面実施後においても、教員数が不足することは確実です。

したがって、「情報・技術科」の情報分野を専門的に指導できる現役の教員を養成していく必要があると考えます。認定講習など、高校の情報科が創設された時と同様に、免許を取得できる環境を整備していただきたいと思います。認定講習については、都道府県や中核市だけでなく、市町村単位でも実施できるよう制度を改正し、現職教員がより円滑に免許を取得できる環境を整備していただきたいと思います。さらに、認定講習の修了後、臨時免許状により一定期間（例えば1年間）実際に授業を担当し、その実績をもって本免許の取得につながる仕組みを整備することで、情報・技術科担当教員の計画的な確保が可能となり、移行措置期間や全面実施後も円滑に授業を実施することができると考えます。

そのうえで、小学校・中学校へ広く募集するようにすれば、小学校の総合的な探究の時間に加えられる「情報の領域」についても専門的に指導できる教員を確保することができます。このような免許取得環境の整備と人材育成の仕組みを構築することで、「情報・技術科」の安定的な指導体制を確立するとともに、小学校から中学校、高校まで一貫して情報活用能力を育成することが可能になると考えます。

子供たちに必要な情報活用能力を育成するためには、高度な専門性を有する教員の存在が不可欠です。情報・技術科を担う教員の養成・確保に向けた制度整備について、早急に御検討いただきますようお願いいたします。

【多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について】

教員養成部会 審議のまとめに対する意見

全国都市教育長協議会

明治期・戦後に連なる第三の抜本的な改革と銘打ってまとめられた力強い内容に賛同する。

P1～P2（Ⅰ概要・位置づけ、Ⅱ改革の方向性）

・「教育の質は、教員の質（指導力）に比例する」と考え、「学びをデザインする高度専門職としての教師」を実現するために、養成・採用・研修の一体的な支援の仕組みを具体的に構築することに期待したい。

・免許制度については、「教育原理や子どもの発達に対する理解」といった専門的な知見だけでなく、「教科指導（授業）や生徒指導、学級経営等に対する確かな指導力」の育成の両面から、教育現場が求める教員像との乖離がない教員の育成に期待したい。

P3～P6（Ⅲ主な改革事項）

・幅広い強みを持つ教員の採用のためにも、多様な学部学科の学生がもつ高く専門的な知見は、教科指導においても、その魅力を子どもたちに伝える武器となりうることをふまえて、教職課程の弾力的な運用による教職希望者の増加に期待したい。逆に、教員として落としてはならない学修については必須とする制度設計に期待する。

・時代の変化に対する対応（AIの活用、社会変化に対する理解）、多様性の包摂（特別支援・外国籍児童、ギフティッド等）にかかる対応については、養成段階でその基礎を学び、現職ではさらにそれを深めていくような仕組みの構築に期待する。

・幼・小・中・高・特等の各種免許については、別物ととらえるのではなく、子どもの成長発達を踏まえた連続的な指導につながるものとして、隣接する校種の教育に対する理解を深めるデザインに期待する。とりわけ、幼稚園教諭と小学校教諭、小学校教諭と中学校教諭の免許取得については、連続した教育ととらえた設計が必要である。

小1プロブレムや中1ギャップは、このことの不理解も要因にあると考えている。

・新しく創設される情報・技術科にかかる教員の指導力の確保への強力な支援と制度設

計が必要である。とりわけ情報については、高い専門性を持つ外部人材が教壇に立って教科の指導ができるような柔軟な仕組みも必要である。

- ・教職の魅力には、教員自身が持つ強みや専門性もあると考え、オールマイティな教員の育成だけでなく、より専門的な分野に対する強みや人間性を生かして現場で活躍できる教員の育成・研修制度の創設に期待したい。

- ・大学における教員養成のカリキュラム自体が、教職の魅力を実感していけるような内容となるよう、教育実習や学校体験活動の運用に対する負担軽減や見直しに期待する。
特に、教育実習後に教職をあきらめる学生が一定数いることを踏まえた見直しは急務。

P 7～P 9（教師の資質能力の恒常的な向上）

- ・教員としての現職研修については、経験年数に関する悉皆研修や職務にかかる専門的な研修に加え、自らが実践を通して感じている教育課題に対するキャリアアップ研修等、多様なニーズに対応する制度の整備が必要。

また、教員生活10年、20年といった節目についても、自己の教員としての強みや課題を見直す機会の創出が必要。

また、多様なニーズにこたえるため、国としてもN I T S等の提供するアーカイブや資料集の整備に一層期待したい。

- ・職場における研修の充実は、一方で、そのための時間確保と人員整備との連動が必要。特定の教員の研修が、他の教員の勤務負担の増加や児童生徒の指導の希薄化につながってはならない。とりわけ教員不足の現状にあっては、新たな教職員定数の見直しを含めたきめ細かい制度設計が必要となる。

P 10（幼稚園、特別支援等）

- ・幼児教育については、大半の児童が公立小学校に入学することを踏まえ、幼稚園教諭と保育士の保育の違い、園種による保育方針の違いが、小学校教育に影響を与えることのないようにしたい。また、幼児教育が小学校への単なる準備期間とならないような抜本的な制度の見直しが求められる。

- ・特別な支援が必要な児童生徒や外国籍児童に対する指導は、すべての教員が必須で学ぶ内容として、養成・採用・研修の各段階において位置づけたい。

・教職員による児童生徒性暴力の防止を含め教職員としての高い倫理観と服務規律の徹底に関する研修は、養成・採用・研修のすべての段階で必須研修とすべきである。

P 1 1 ～ P 1 3 （多様な専門性を有する教員等）

・児童生徒の豊かな学びを保障するためには、企業や研究機関等で身に付けた多様な専門性や豊かな社会経験をもつ社会人が参入することも有効であると考えている。教員としての質の担保は必要であるが、高い専門性の魅力は計り知れない。

一層柔軟な免許取得や免許制度そのものの弾力的な運用を人事システムと連動させて設計されることに期待したい。

P 1 4 ～ P 1 6 （教職の魅力）

・教員志願者の増加を目指す最も根本的な解決方法は、児童生徒が、毎日触れ合う担任・教科担任等の人間としての魅力、教師としての指導力の高さに憧れ、「先生になりたい」と夢をもつことに他ならない。教員志願者増員の根幹は、日々の教育現場にあることを忘れてはならない。

胸を張って教壇に立ち、自らの強みを発揮して教職の魅力を子どもたちに伝えていけるような、働き甲斐のある学校づくりこそが急務である。

・質の高い教員の養成・採用・研修を実現するための、国・地方公共団体・学校の役割の分担とより柔軟かつ弾力的な制度の設計こそが、子どもたちの未来を確かに育てる教員の育成と学校づくりの基本であると考えている。

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について」に対する意見

公益社団法人日本 PTA 全国協議会は、子供一人一人の豊かな学びを支えるため、多様な専門性や経験を有する人材が教職に参入し、教師が生涯にわたり学び続けられる仕組みを整える方向性を支持します。その実現に当たっては、保護者の立場から、以下の事項を重視することを求めます。

第一に、教員養成・採用・研修の在り方を見直し、多様な専門性を持つ教職員集団をつくろうとする今回の方向性は、子供一人一人の学びを支えるうえで大切な取組だと受け止めています。教職課程で身に付けるべき力を明確にし、大学での学びと教育実習、採用後の研修をつなげていくことにも期待しています。審議のまとめでは、教職課程の質を確保し、保護者が子供を安心して任せられる力を教師が身に付けることにも触れられています。

一方で、免許制度や教職課程の見直し、多様な人材の登用等の仕組みは、保護者にとって分かりにくい面もあり、不安につながることもあります。どのような力を身に付けた人が教壇に立つのか、教育実習や採用、研修を通じてその力をどう確かめ、伸ばしていくのか、専門用語だけでなく、保護者にも分かる言葉で丁寧に伝えていただきたいと思います。制度の趣旨や学校での具体的な変化が見えることは、保護者の安心と学校への信頼・理解につながります。

その際には、ぜひ PTA も活用していただきたいと思います。全国各地の PTA では、様々な会議や研修会など、保護者と先生方が集う機会があります。本方策の理念を保護者や地域へ届ける際には、日本 PTA としても積極的に協力していきたいと考えています。

第二に、教職の魅力を高めるうえで、働き方改革や勤務環境の改善は欠かせません。ただ、勤務時間や業務の削減だけが前面に出ると、教師という仕事の魅力や本質が伝わりにくくなります。先生方が子供と向き合い、授業を考え、上司や同僚と学び合いながら、教育の仕事に夢中になって力を注げること。そのような働き方を実現することが、教職を魅力ある専門職として支え、次の世代に教師を目指してもらう基盤になると考えます。働きやすさの改善を、先生方が教育に情熱をもって取り組める環境づくりと一体で進めていた

だきたいと思います。

第三に、保護者との対話と関係構築を、教員養成及び教員研修の中に明確に位置付けていただきたいと思います。具体的には、指導や評価のねらいを保護者に分かりやすく伝えること、保護者の思いや家庭の状況、不安にも耳を傾け、相互理解を深めながら、子供の成長を共に支えていく力を育成すること等です。こうした力を、教員養成の段階から育み、採用後の研修においても継続して高めていただきたいと思います。同時に、対応が難しい課題を教師個人に背負わず、学校が組織として、また、外部専門家が支える体制を求めます。

第四に、子供の安全と尊厳を守ってください。性暴力、体罰、不適切な言動等を防ぐ実践的な研修システムの構築とともに、何かが起こった時に、子供や保護者が安心して相談でき、問題の早期把握と適切な対応につながる仕組みを求めます。

第五に、居住地域や学校規模にかかわらず、全ての子供たちが質の高い教育を受けられるようにしてください。学校や地域ごとに、子供が得られる学びや経験に大きな差が生じることがないようにしていただきたいと思います。どこに住んでいても、どのような家庭環境にあっても、すべての子供に質の高い学びが保障される。そのことを制度設計の基本に置いていただきたいと思います。

日本 PTA 全国協議会としても、保護者の声を丁寧に集約し、学校と家庭が子供の成長を共に支えられるよう、改革の趣旨の理解促進と建設的な対話に取り組んでまいります。

公益社団法人日本 PTA 全国協議会

会長 太田敬介

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について
(審議のまとめ) に対する意見

全国高等学校 PTA 連合会

- 1 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成について
多様な専門性をもつと共に、より実践的な教員としての専門知識・素養・常識のある
質の高い教職員集団を形成させることが重要
- 2 教職魅力を最大化し、世間に広めアピールすることが重要
やりがいとアピールするポイントの整理
 - ①労働環境の改善
 - ②待遇改善（賃上げ）昨今、一般企業の初任給が軒並み上がっているのに対し、教員の給料は魅力ある上昇
額とはいえていない
労働環境とともに給与等の待遇も魅力あるものにしないと、教員免許をもった有能な
人材が逃げてしまうことになる
- 3 奨学金返還支援
教師になった者の奨学金返還支援は、アピールポイントになるので早急に制度化を望
む
- 4 その他
質の高い教職員集団の形成・維持のため、転居や結婚による県をまたいだ異動で、再
度教員採用試験を受けることなく移動できるシステムを構築してほしい