

令和 4 年 1 0 月 1 3 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中間まとめ
に係る意見

全国特別支援学校長会

特別支援学校は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的障害、病弱・身体虚弱のいわゆる 5 障害等がある児童生徒を対象とする学校で、各学校の児童生徒数や教職員数、状況など極めて幅のひろい学校である。このことを踏まえて、特別支援学校に共通する課題等について意見を述べる。

【教師不足について】

特別支援学校における教師不足は、深刻な課題となっている。新学期 4 月当初から定数の教員が配置されない学校もある。また、年度途中の産休・育休や病気休暇等の後補充の臨時的任用教員の配置が困難な場合も非常に多い。こうした教師不足の解決は急務である。

第 I 部 総論

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

【特別支援学校教諭免許状コアカリキュラムの策定】

特別支援学校教諭免許状の修得に当たって必要となる内容が、特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム整理され、各教員養成大学で実施されることは、特別支援学校の教員の専門性の向上や、全国の各特別支援学校の指導内容や水準を等しく向上させるため、極めて重要であると考え。今後は、各教員養成大学における確実な実施を目指していただきたい。

4. 今後の改革の方向性

養成段階の「理論と実践の往還」は、特別支援学校においては、特段重要であると考え。例えば、理論においては、障害特性等に関する理解や障害のある児童生徒の心と体の成長に関する理解等は、特別支援学校では、不可欠な観点となる。実践においては、特別支援学校の教育課程は、準ずる教育課程、知的障害の教育課程、自立活動を主とする教育課程と幅があるうえ、合わせた指導など、特別支援学校独自の指導もあるため、具体的な学校の教育課程や指導内容やその在り方の理解が必要である。

このため、研究者教員と実務家教員などが連携して、学校の実情を踏まえた教員養成を進めていただきたい。

第Ⅱ部 各論

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師に求められる資質能力

(3) 理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

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

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とし「介護等の体験」は、大切な取り組みであるが、特別支援学校が受け入れる学生の人数は、200名を超える学校もある。小中学校における特別支援学級等も選択できることで、学生の体験場所の分散にもつながると言えるが、やはり、特別支援学校の担う部分は多いと考える。こうした多くの学生を受け入れる特別支援学校にとって、充実した「介護等の体験」の実施のためには、大学における事前指導・事後指導が極めて重要である。学生の体験中のマナー等の指導も含めて、大学等でしっかりと指導をしていただきたい。

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

(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. 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

教員不足の解消のため、また、優れた人材の確保のため、教員採用選考試験の早期化等は、極めて有効であると考えられる。特別支援学校の教員を目指していた学生においても、教員採用選考試験の前に、民間企業への内々定等決まり、教員使用選考を受験しない学生が多くなっているとも聞く。教育採用選考支援の早期化等は、速やかに検討をすすめていただきたい。

(3) 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

高度理系人材や英語のネイティブ教員、ICTのスペシャリスト、スポーツで優秀な活動実績を有する者等を対象とした採用選考試験の実施が事例として明記されている。特別支援学校では、看護師、理学療法士、作業療法士、心理士など、多様な学校内外の専門家と連携した指導が重要な取り組みとされている。また、特別な教育課程における自立活動は、こうした専門領域と密接に関係する指導領域であるため、例えば、こうした資格を有しているものの積極的な採用も検討してほしい。

3. 教員免許の在り方

(1) 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築として、学校管理職等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師の資質向上のための環境づくりが示されているが、特別支援学校の場合は、教職員数200名前後の学校が複数ある。複数の教頭・副校長を含めて4名の管理職が配置されている学校もあるが、管理職一人が、教師の職務に関する人事考課に関する面談等、異動に関する面談等をするにも多くの時間を要している。その面談等に加えて研修等に関する対話の実施は、過剰な管理職の負担になり、対話の趣旨である丁寧な教師の育成にならないことも

危惧される。研修における対話は、管理職に限定せず、例えば主幹教諭、主任教諭などの活用も含む、多層的な対話の在り方の構築が必要である。

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

(3) 教育委員会と大学との連携強化の促進

「教師不足」の解消に向け、教職の魅力向上は重要であると考え。特段、障害のある幼児児童生徒に携わる教師を志す学生を増やすことが必要である。そのためには、特別支援教育の魅力について、教員養成大学等で、しっかりと取り組んでいただきたいともに、教育委員会の特別支援教育に携わる教師の積極的な採用の方策の構築が必要である。

5. 教師を支える環境整備

○「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）等の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の在り方等を検討する必要がある。」と明記されたこと極めて重要であると評価している。「教師不足」の解消のためには、教職の魅力向上に加え、教師の待遇の改善は不可欠であると考え。是非とも速やかな検討を進めていただきたい。

○特別支援学校に限らず、現在の学校は教師のメンタルヘルスケアが、重要な課題になっている。教師の超過勤務の課題だけでなく、児童生徒の指導や保護者対応などにおいて、悩み等を抱える教師が多い。時には、病気休暇等を取得せざるを得ない場合もあり、どこの学校でも、こうした対応に課題を持っていると考える。

学校だけでなく、教育委員会や他の組織を活用した十分は教師のメンタルヘルスケアの体制構築が必要ではないかと考える。