

2022 年 10 月 6 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 基本問題小委員会 御中

日本教職員組合
中央執行委員長 瀧本 司

『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員集団の構築～
(中間まとめ)(案)に係る意見書

9月9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・基本問題小委員会 合同会議において、「『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員集団の構築～(中間まとめ)(案)」(以下、「中間まとめ(案)」)が報告されました。

私たちはこれまで、教職員の専門性の向上については、養成・採用・研修を一体のものと捉え、学校現場の実態をふまえるとともに、現場での学びを重視してとりくんできました。また、子どもたちのゆたかな学びを保障するため、自主的・主体的な研修を行い、教職員の協力・協働のもと、子どもの実態に即した教育研究や実践をすすめています。

教職員が学校現場で安心して働き続けるには、働き方改革をすすめ、職場環境を整備することが喫緊の課題であり、そのことが教職をめざす者を増やすことにつながると考えます。「中間まとめ(案)」では、「教師不足」の現状にふれられているものの、採用試験の倍率低下や若者の教職離れの解消にむけ、着実な業務削減・定数改善だけでなく、教職員の処遇改善は急務です。

つきましては、「中間まとめ(案)」に関して、以下のとおり意見を述べます。

<総論について>

○Society5.0 時代に、「GIGA スクール構想に基づく、一人一台端末等の ICT 環境の整備がすすめられた」とされていますが、現場からは「ICT 環境は整備されたが、端末を利用することが目的になっている」「何のためにどう使うのかが明確になっていない」等の課題が報告されています。また、ICT という学びのツールを使い、「個別最適な学び」が「個別のニーズ」に重点を置きすぎると、子どもどうしの学びあいや、子どもと教職員のかかわりなど、人と人のかかわり合いの中での学びが希薄となることが危惧されます。ICT 支援員等の配置拡充や研修の充実とともに、子どもの健康被害、協同的な学びの担保について言及するべきです。

「時間外勤務は平成 30 年度以降、一定程度改善状況にあり、学校における働き方改革の成果が着実にしつつある」としてはいますが、連合総研は、「持ち帰り仕事を含む教員の 1 ヶ月の時間外在校等時間の平均は 123 時間 16 分で過労死ライン(1 ヶ月 80 時間)を大きく超えている(連合総研「教職員の働き方と労働時間に関する調査」2022 年)」と調査結果を報

告しました。教職員の勤務実態をふまえ、「令和の日本型学校教育」の構築には、教職員の長時間労働是正が最優先されなければならないことに言及するべきです。

- 「教師不足」については、深刻な状況であり、学校現場からは、授業への影響のほか、業務量の増加、休暇取得への影響があることから、改善を求める多くの声が寄せられています。「教師不足」を「産休・育休取得者数や特別支援学級数の見込み以上の増加、採用者の増加により、講師登録名簿者数が減少している」と教育委員会アンケートを引用していますが、「講師登録名簿者数が減少している」原因は多岐にわたっていることから、詳しく分析し、早急に具体的施策を実行するべきです。
- 「教師の養成・採用・研修等のあり方」の見直しが、学校の働き方改革の推進につながるものでなければならないと考えます。採用試験の倍率低下や若者の教職離れの解消にむけ、文科省、教育委員会等が業務削減、業務移行を具体的に示すとともに、定数改善等による必要な人員の配置が早急にすすめられることに言及するべきです。

<各論について>

「2. 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

- 教科担任制については、子どもたちのゆたかな学びにつながるよう、優先実施教科に限らず、学校単位での柔軟な対応を可能とするべきです。また、人的配置を伴わず、制度のみが先行すると業務が増えることが懸念されます。働き方改革の観点から、教員の配置拡充のもと、教科担任制を活用して教員の持ち時間の削減を行うことに言及するべきです。教員採用試験については、その実施時期について早期化・複線化の検討が記載されていますが、採用試験の実施時期を早めることにより、教育実習の実施時期に課題が生じます。複線化は、全国的に「教師不足」が生じている中で、根本的解決にはなりません。また、多面的な採用選考において、「正規採用ではなく任期付き職員として数年間の採用に限り」に関しては、全体の教職員数が横ばいの状態で臨時採用の教職員が増え続けている現状から、これ以上、不安定な職の採用を増やすべきではありません。この間、特別免許状の活用促進として、授与対象教科や授与要件の拡大等が行われてきました。教職課程を経ずに特別免許状の授与が拡大されることには懸念される課題もあり、特に小学校における授与の拡大については、慎重に論議されるべきです。

「3. 教員免許の在り方」について

- この間、「義務教育9年間を見通した教員免許の在り方」については、小中学校教諭免許の取得促進等の措置が行われてきました。小中学校教諭両免取得に関しては、あくまでも本人の希望が前提であることや、教員の負担過重とならないことに言及するべきです。

「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」について

数値等による詳しい実態分析を示さないと、教員養成課程をもつ大学が混乱することを危惧します。これまでも基準が厳しくなり教員養成から撤退する大学がありました。今回の改正でそのような大学がますます増えることが懸念されます。

○現職の教師に対する学びの提供については、教育公務員特例法 22 条 3 項では「教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。」と規定され、逐条解説にも「『現職のままで』受けうるのであるから、研修期間中、給与の全額の支給を受けることもできる。」(『改正教育公務員特例法逐条解説』120 頁 教育法令研究会 編著)と記載されています。有給の長期研修が受けられる制度も検討していくべきです。

「5. 教師を支える環境整備」について

○「研修履歴の記録及び教師と校長等による対話と奨励」については、研修の強制につながるものとするべきです。また、履歴の記録や報告については、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律案に対する衆参両議院附帯決議 四(以下「附帯決議」)をふまえ簡素化することに言及するべきです。

「教師を支える環境整備」として、教員免許更新制が「発展的解消」されたことにより、教員の負担は軽減され、働き方改革への一助となると考えます。しかし、今回の研修制度がその代替のように研修の強化・強制につながる制度にならないようにするべきです。

「附帯決議」にある、「本法の施行によって、教員の多忙化をもたらすことがないように十分留意すること」や「教員が研修に参加しやすくなるよう時間の確保のため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講じること」をふまえ、人的配置等の環境整備と教職員の処遇改善を行うことは急務です。

<その他>

学校の働き方改革を喫緊の最重要課題とした上で、「教師不足」の根本的な原因について早急に詳しく分析し、対処する必要があります。とりわけ、若年層の入職推進のために教職員の処遇改善は欠かすことが出来ません。また、「採用倍率の低下」にもふれられていますが、これらの問題の背景にある「教職の魅力の低下」という現状を克服するための具体的な改善方策に言及されていません。この間、「教師不足」解消のために様々な施策が行われてきましたが、抜本的解決には至っていません。

小学校の学級編制基準が 35 人に引き下げられ、教科担任制の予算がつかいましたが、加配による付け替えではなく、抜本的な定数改善が求められます。学校教育法施行規則が改正(21 年 8 月 23 日)され、様々な職種が学校現場に位置付けられましたが会計年度任用職員であり、これらの職の安定的な雇用と処遇改善は必須です。

23 年 4 月 1 日から施行される研修制度についても、現場からは「研修の重要性も分かる。自分で学びたい研修もある。しかし、その研修を受ける時間がない」という切実な声があります。「自主的・主体的に学ぶ」ためには、今の管理的なシステムではなく、教職員の裁量権も拡大されるべきです。これまで以上に、学校には、子どもの声に十分寄り添える時間や人の確保が重要と考えます。教員にとって、子どもへの学びの保障とともに、寄り添える時間こそが本来業務であり、このことが保障されることで、「教職の魅力」につながると考えます。

教職員が学校現場で安心して働き続けるためには、働き方改革をすすめ、着実な業務削減、学

習指導要領の見直しと授業時数の削減等がセットで行われることが急務です。SDGs のめざす「すべての子どもが学ぶ」とは、誰も排除しない学級や学校であり、これからの「教師の養成・採用・研修の在り方」も、その観点が重要であると考えます。