

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

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の養成・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）

に対する見解

令和 4 年 10 月 3 日

全日本教職員連盟

## I はじめに

令和 3 年 3 月 12 日、萩生田光一文部科学大臣（当時）が、「『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」と題する諮問を行った。本中間まとめは、同年 11 月、先に出された「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（以下「審議まとめ」）の内容も含めて取りまとめられたものである。また、本中間まとめには、令和 3 年 1 月 26 日の「『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～」（以下、「令和 3 年度答申」）と「軌を一にする」とも示されているように、まさに「令和の日本型学校教育」の構築のための「教師の在り方」の全体像を示したものである。特別部会並びに基本問題小委員会の有識者及び、文部科学省の皆様には、本当に数多くの審議を重ね、本中間まとめを取りまとめられたことに対し、先ず以て厚く御礼申し上げる。

今、学校現場はコロナ禍の中での感染症対策と学びの両立や、いわゆる「教師不足」等、多くの問題を抱えたまま、一人一人が全力を尽くして教育活動を行っている現状である。そのような状況も踏まえ、本中間まとめには、中長期的な視野から見た方策のみならず、短期的な視点からも学校現場を支える方策について盛り込まれた点、また既に学校現場で実施されている取組や、他の会議体等からの提言・要請も踏まえ、幅広い視点から学校教育を捉え直した上で、教師及び教職員集団の姿を示し、教師の養成・採用・研修等の方向性を示した点について、早急な教育環境改善のための中教審としての強い思いを含んだメッセージであると捉え、評価する。

## II 【第 I 部 総論】の受け止めと見解

全 49 ページに亘る本中間まとめは、第 I 部の総論において、「令和 3 年度答申」や、子供たちの多様化と社会の変化等を踏まえ、改めて「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿が示されている。その上で、今後の改革について、3つの方向性をまとめている。

- (1) 「新たな教師の学びの姿」の実現
- (2) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成
- (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

(1)では、「新たな教師の学びの姿」の実現のため、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）の転換が掲げられている。さらにそのためには、「理論と実践の往還」の手法を取り入れる必要性を指摘している。(2)では、教職員の多様化を進め組織のレジリエンスを高めることの重要性が指摘されている。そしてそのためには、教師の専門性を高めるとともに、外部人材を積極的に取り込むこと、また管理職のマネジメントの重要性について言及し、そのためのアセスメント能力やファシリテーション能力が管理職の資質能力として必要であると強調されている。(3)では、多様な教職志望者への対応として、教職課程の柔軟化及び現在学校現場でも非常に問題となっている「教師不足」の一因ともいえる産休・育休取得者の増加、また定年延長等、ライフサイクルの変化を踏まえた採用・配置等の工夫の必要性が掲げられている。

(1)で指摘されている研修観の転換及び「理論と実践の往還」については、教師としての資質能力が時代の進展に応じて変化する中で、教師が常に最新の知識・技能を研修により習得し実践すること、そして管理職による評価等を参考に改善し、新たな研修を行うというサイクルを続けていくことは、主体的に学び続ける教師の姿を児童生徒にロールモデルとして示すことにつながる。全日教連は「審議まとめ」が出される以前より、活動の中心に教育専門職として教職員の資質能力向上を掲げているとともに、そのための独自研修を積極的に企画・運営してきている。また、令和2年10月22日の「新しい時代の初等中等教育の在り方特別部会ヒアリング」において教師の研修履歴管理により教員免許更新制を実質化する必要性について言及した。このことから、この考え方は全日教連の考えが反映されたものとする。

また(2)の「教職員集団の多様性」についても、「チーム学校」を支える支援人材の配置拡充を全日教連として求めてきた経緯がある。さらに、(3)のライフサイクルの変化を踏まえた採用・配置等の工夫の必要性についても、各都道府県の単位団体を通じて要望を行ってきた。しかしながら、人材の確保や予算等において、それぞれの実情に大きな差があることや、教員定数の壁等により改善が進まなかった現状がある。その結果としていびつな年齢構成となっている。このことが、新規教員採用人数の大幅な増減、職務負担の偏りが起因となる精神疾患罹患等による休職者増、産休・育休の大幅な増加、長期化等が起こり、いわゆる「教師不足」を招いている。この課題の解消にもつながる本項目についても、臨時的任用を含む教員の採用や研修等の在り方について改善する必要性を示した点を含め、全日教連の求める改善点と同じ方向性であると考えている。本中間まとめに則った施策が推進されれば「教師不足」の改善につながることを期待できるからである。加えて(2)で言及されている「学校における働き方改革の推進」については、勤務時間の縮減が図られたことをはじめとして、多くの学校現場で取組が進んだものの、依然として教師が担うべき以外の業務も、結果として学校に他の担い手がいないため、教師が続けざるを得ない現状が見られる。これらの業務の担い手を位置付ける必要性はあるものの、あらためて教師本来の仕事を精査・確定し、業務の精選を行う必要があることに触れた点について評価する。

以上が、本中間まとめについて支持する理由である。

他方で(2)の「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」のための「民間企業等の勤務経験のある教師等を取り込むこと」や(3)の「多様な教職志望者へ対応するため、教職課程の柔軟性を高め

ること」については、その方向性については支持するものの、具体的方策については、教師の職務の特殊性（「学習指導」だけではなく「生徒指導」「進路指導」等、多岐に亘ること等）についての理解や、教職課程の柔軟性が採用の柔軟性に必ずしもリンクしない可能性等、十分に検討して実施する必要があると考えている。詳細については、第Ⅱ部の「各論」の項目に沿って述べる。なお、既に「審議まとめ」で示された「新たな教師の学びの姿」を実現するための「研修」については、各論への詳細は割愛する。

### Ⅲ 【第Ⅱ部 各論】の受け止めと必要と考える施策等

#### 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育課程への転換

###### ①「教育実習」等の在り方の見直し

- ・教育実習の履修時期を見直し、柔軟な履修形式を認める
- ・通年の教育実習や、学校体験活動を経験し、教育実習の一部と代替する方法等の想定 等

#### 【全日教連見解】

現場の教師は、教育の未来を担う教職を目指す学生を支援することについては意欲的である。しかしながら、現在の学校に時間的余裕がない状況のため、教育実習において、結果として、一部でその指導や評価が学校現場の負担増になってしまっている現状がある。また、それは「教職実践演習」や教職大学院実習等でも同様である。まずは大学、教育委員会が連携し、実習生の指導に責任をもって指導を行うなかで、現場の教師と連携して指導する体制を整える施策を進めることにより、教育実習等の現場負担軽減を達成することが必要である。

また教師を希望する学生の育成や確保のためには、学校現場を早い段階から知っておくことが重要であるとの考えは理解するが、ただ学校での実習や学校体験活動を行うことでは資質能力の向上にはつながらない。大学での教職に関する基礎的・基本的知識・技能の習得等の「理論」と実習等の「実践」を「往還」させるためのプログラム作成が重要であり、その際には協力する学校現場の意見も取り入れる必要があると考える。

#### 2 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

##### (1) 教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

###### ①特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用・研修

- ・大学生のうちに「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」等の「強みや専門性」を身に付けるため、4年制大学においても、最短2年間で二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の開設を特例的に認める 等

#### 【全日教連見解】

教育学部以外で教員免許を取得する、または教育学部においても専攻課程以外の校種の免許を取得することはハードルが高い現状がある。教員免許取得者の絶対数を増やすためには、1つの手段になり得ると考える。しかし、教員免許を取得するということは、学校現場で教授できる資格を認めることであり、その意味及び位置付けは重いものである。このことを踏まえ、現在の学校現場

に必要な基礎的知識・技能を踏まえた内容にすることが必要である。その結果、免許取得単位が減となることであればよい。しかし、学校現場の現状を考慮すると養成課程で取得単位減となるような状況にないことを指摘したい。これは本項目を含む全ての「養成」段階において当てはまることだが、免許取得のハードルを下げることは、教師の質の低下を招く可能性がある。教師の専門性とは、個別の学問分野における専門性だけではない。1の「教師に求められる資質能力の再整理の中にある「教職を担うに当たり必要となる素養（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力）」がまさにこれに当てはまる。このように、いかに教師に相応しい資質・能力をもった人材を養成できるかということについても一考をお願いしたい。

#### ※本項目と同様の見解が当てはまる項目

- 2 (1) 教職課程における強みや専門性を持った教師の養成
  - ②専科指導優先実施教科に対応した小学校教員養成の促進
- (2) 優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方
  - ②多面的な採用選考
- (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
  - ①特別免許状に関する運用の見直し
  - ②教員資格認定試験の対象拡大
- 4 (5) 教員就職率の向上
- 5 (2) 多様な働き方等を支える環境整備
  - ①教員免許更新制の発展的解消を契機とした、失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進

#### (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 教員採用試験の実施スケジュールの在り方

- ・ 学生の就職活動早期化への対応として、教員採用試験の実施時期の早期化・伏線化を検討
- ・ 重複合格による辞退者の増加を防ぐため、国と任命権者が協議しながら検討

#### 【全日教連見解】

現状では、一般企業の就職活動の早期化は著しいため、教員採用選考試験の早期化・伏線化について支持する。また、早期化により、学生にとっては就職活動の不安なく4年次の授業や教育実習等に意欲的に打ち込めるようになる。また現状では多くの都道府県が学科試験免除等の優遇措置を設定して他自治体の現職教師の採用試験を実施しており、教師獲得競争となっている。その状況も含め、国が任命権者と協議して実施時期や方法について検討すべきであるという方向性についても支持する。

#### (4) 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

- ・ 従前より求められている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

- ・校長等の学校管理職研修の際には、受講者の360度評価や自校の教職員アンケート等を研修の前後に実施し、マネジメント面での成果確認を行うことも有益である 等

### 【全日教連見解】

教員免許更新制に代わる新たな研修制度においては、校長らが教師の研修履歴を活用しながら指導助言することが必要となり、その際の面談等において、本中間まとめで示されたファシリテーション能力等、校長等の管理職の資質能力の向上は欠かせない。全日教連としては、主催する教育研究全国大会において、学校マネジメント部会を設置し、管理職の資質能力の向上を図ってきており、今年度の大会では、ファシリテーションを生かした学校経営についての発表がなされたところである。また、ファシリテーションについての研修会も各单位団体で開催し、多くの会員が参加する等、非常に関心が高く、管理職自身もその必要性を感じている内容となっている。そのためにも新任校長研修等の実施についても非常に有効であると考えている。

一方で、校長等の管理職については、学校内のマネジメントのみならず保護者やPTA、地域対応等も多く、多忙を極めている現状が報告されている。校長等の管理職の研修についても、都道府県、指定都市教育委員会と連携し、教職員支援機構による「教職員の学び応援ページ」のより一層の充実を図り、効率的で実践的な研修受講ができるようになることを期待する。

## 3 教員免許の在り方

### (2) 義務教育9年間を見通した教員免許の在り方

- ・小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進 等

### 【全日教連見解】

小学校と中学校教諭の両免併有を促すことは、小学校における教科担任制の導入や、各教科における専門性の確保等のためには必要な施策であると考えている。

一方で、両免併有に最も実践的で効率的である国公立大学の教育学部系統の学生数の削減を行い、現在の教師不足の一員となった点についての改善を図る必要がある。また、義務教育は小、中学校の9年間であるが、子供の発達段階を考慮した小学校の初等教育6年間と中学・高校の中等教育6年間となっており、大学の教員育成についても初等教育と中等教育で別に行われている。一単位時間や児童生徒の心身の発達状況等についても初等段階と中等段階では大きく異なっている。そのため、学生段階における教員育成については、簡素化するのではなく小学校・中学校の免許取得に必要な単位取得とすることを期待する。一方、現職教員については、義務教育諸学校採用になっている自治体も多い。そのため自治体の判断で、教師のライフステージを考慮し、個別の能力、適性を判断し、公費により免許取得を実施し、義務教育どちらも対応できる教師の育成、専門性の育成を行うなどの方法で両免併有の促進を図ることが必要であると考えている。

ただし、両免併有により、これまでは小学校と中学校で別の採用枠であったものが同じ採用枠になることによる採用控えや、小学校教員採用時の特定教科免許のみの採用、本人が望まない校種への異

動が行われる等の懸念がある。両免併有を促進していく際には、同時に採用段階において、任命権者に対し、望まない学校種で勤務することを条件に採用したり、両免保有しているために異動等で不利益を被ったりすることがないように指導をすることを強く望む。

## 5 教師を支える環境整備

### (1) 学びの振り返りを支援する仕組みの構築

・教職員支援機構、教育委員会、大学、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するプラットフォームを構築する必要がある。その際、研修履歴システムと連携させ、研修コンテンツの共有や受講完了と同時に履歴として記録される仕組みを搭載することで教師や教育委員会の負担軽減を図ることも必要である 等

### 【全日教連見解】

本項目には「学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿」を実現するために、この仕組みがあると示されている。これはまさに全日教連が、これまでの教員免許更新制度下における研修においても、自らを高めるという責任と意思をもって研修に取り組んできた姿と重なる。新制度において、この言葉通りの「学びに専念する時間を確保」することができるよう、学校における働き方改革のより一層の推進や教職員の増員とともに、本項目にあるようなプラットフォーム及び研修履歴システム構築のための予算獲得を強く求めていく。

## IV おわりに

本中間まとめの副題には～「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～とある。この多様な専門性については各論への見解でも述べたが、教師にとって必要なものは学問的な専門性だけではなく、大切なことは、教育的愛情を前提として、子供たちの成長に関わる誇りと責任をもって、そのために「自分を成長させ続けていくことができるか」という、教師にとって総合的な資質能力としての専門性である。そのためにも全日教連としては、これまで「美しい日本人の心を育てる」を理念として、国民の負託に応えることができる教育専門職としての自覚をもって日々の職務に取り組んできた。本中間まとめによって示された方策が実行され、教師を目指す若者や異業種からの参入等、多様な経歴を持つ教師が増加することに期待するが、一方で、新規入職者について、いかに研修により資質能力を高めていくことができるかが今後、鍵となると考える。

そのためにも、教員免許更新制の発展的解消により始まる新たな研修制度についての仕組み構築が非常に重要になってくる。養成段階ももちろんだが、本中間まとめで示された「理論と実践の往還」が新研修制度の中でOJTとして機能していくよう、今後の制度設計と予算獲得を強く要望する。

また、学校規模が小規模化してきているため、各校における常勤教員数も減り、現在の教員定数では、OJTが機能するために必要な時間も教員も足りないのが実情である。何か突発的な事案が発生した際、それに対応できる教師が配置されている学校は存在しない。このような問題の改善には、正規教

員の定数増が不可欠である。各都道府県が正規採用について、ライフサイクル等も鑑み、見直しをもって計画・採用することができるよう、予算的な下支えが必要であると考えている。

次に、総論及び最終ページには「学校における働き方改革の一層の推進」が示されている。これについても、学校現場においては「子供のためにはもう削ることができる業務はない」といった声も聞かれるところである。しかしながら、例えば平成31年中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の中で、「学校以外で担うべき業務」と分類された「登下校に関する対応」については、令和4年度全日教連調査によると、約40%が今も教職員が行っている現状がある。これについては、コミュニティスクールの制度を活用することにより、地域に担ってもらふこと等、まだまだ改善は可能である。これら、学校現場での更なる業務改善と意識改革についても呼びかけを続けていくが、更なる具体的な方策を推進してほしい。さらには「必ずしも教師が担う必要のない業務」と分類されている「部活動」については地域移行に向けた取組が来年度より開始される。これらについても、国や文部科学省のより一層の後押しが欠かせない。

そして最後は、何よりも教師を魅力ある仕事にするために、根本的な処遇改善が必要であると考えている。本中間まとめで示された「養成・採用・研修」に至る以前に、その前段階で、教師と身近に接している小・中・高校生から教師になりたいと目指す子供たちを増加させなければ、各施策も根本的な解決策にはなり得ない。

そのためにも前述した学校における働き方改革のより一層の推進に加え、給与・諸手当を含めた処遇改善が欠かせない。永岡桂子文部科学大臣も9月9日の会見において「本年度実施の勤務実態調査において、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況をきめ細かく把握する予定である。その結果等を踏まえて、給特法の法制的な枠組を含めた処遇の在り方を検討する」と述べている。

全日教連としては、教師の職務態様の特殊性を踏まえ、引き続き給特法の枠組は維持したままで、教職調整額の支給割合の引上げを求める立場であるが、いずれにしても処遇改善について、議論の俎上に挙げていただくことが最も重要であると考えている。

このような様々な施策を通じて、子供たちも教職員も生き生きと学び成長していくことができる場所、まさにwell-beingを実現した学校を構築しなければならない。全日教連としても、給与法制局を中心として引き続き現場の声を集め、本中間まとめを基にした施策が、未来を担う子供たちのために、国民の負託に応える令和の日本型学校教育を推進することに資する持続可能なものとなるように、関係省庁に引き続き提言していく。