

令和4年10月13日

『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)」に対する意見

日本教育大学協会

1. はじめに

「中間まとめ」について、「第Ⅰ部 総論」で示された議論の前提となる現状認識、改革の必要性、その基盤となる理念、「第Ⅱ部 各論」で示された改革のための具体的な方針については、大学・学部・大学院における教員養成を担う日本教育大学協会としても、重大な関心をもっており、基本的な問題意識を共有している。それを踏まえた上で、以下に意見を述べる。

2. 「中間まとめ」についての意見

(1) 基底的問題としての教員需給問題と長期的なデータ収集・分析の必要性について

「中間まとめ」における『教師不足』の状況は、児童生徒等の学びに支障をきたすことになりかねない重大な問題となっている(9頁)との認識は、本協会としても共有するものである。「教師不足」にとどまらず、養成、免許、採用、研修など「中間まとめ」の対象とする多くの議論の基底にあるのが、教員需給の問題であると考えられる。「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」、「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」、「2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」、「3. 教員免許の在り方」、「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」において言及されている諸課題の背景には、教員需給問題が、基底的な課題として横たわっている。

しかし、その一方で、令和3年度になって初めて、『教師不足』に関する実態調査が実施されるなど、教師不足が深刻化している段階に至って様々な施策が具体化されている印象も見られるところである。「中間まとめ」は、「今後、18歳人口の減少に加え、教員需要の大幅な減少が予想されている(48頁)」と述べ、間もなく教員需給における量的な不足の問題は解消に向かうことを示唆している。教員需給の問題は、児童生徒の学びを支える教員政策の基本であることから、長期的に、社会全体の労働力確保や教員需給に関わるデータを収集、蓄積、分析し、それらを踏まえて、合理的な裏付けをもって、教員免許政策、教員養成政策を進めることが必要である。特に、教員需給については、政策内容の妥当性、政策展開の適時性を考えれば、EBPM (Evidence-Based Policy Making, エビデンスに基づく政策形成) を基礎とすべき領域であると考えられる。

(2) 国立の教員養成大学・学部が担う重要な役割について

「中間まとめ」は、国立の教員養成大学・学部については、教員就職率について「全体的には伸び悩んでいる傾向にある一方、正規採用に限れば増加傾向にある」（11頁）という実態分析が成された上で、教員就職率の向上については、「教員採用ニーズが高まっている中であって、近年、教員就職率が概ね6割程度で推移している一方、教職以外の職に就く者の数が増えている状況であり、組織体制の見直しを含め、早急に改善を図る必要がある」（48頁）、「入学定員の見直しや大学間の連携・統合に係る検討を進めていくことが必要である」（49頁）とされている。

国立の教員養成大学・学部は、「全国的な教育水準の維持・向上に資する教師養成をミッションとして、全国に設置されている」（48頁）ものであり、また、それぞれの大学が置かれた状況に応じて、例えば、地域における多様な免許種への対応に加え、教員養成の優れたモデルの提供、学校と地域、教育と福祉等をつなぐ人材の育成などの役割を担っており、その役割は今後さらに重要となってくる。また、現在、教職大学院がほぼ全ての都道府県に設置されており、それを主に担っているのは、国立の教員養成大学・学部である。教職大学院は、教師の資質能力の高度化、地域における教師育成の連繋の核として重要な役割を担っている。

入学定員の見直し、大学間の統合は、学部段階における教員就職だけでなく、国立の教員養成大学・学部が担うべき多様な役割との関連で検討される必要がある。

(3) 学卒院生対象の教職大学院1年制について

「第Ⅱ部 各論」 「4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」 「(2) 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化」において、「学部と教職大学院の有機的な連携・接続の強化・実質化を推進する観点から、教職大学院への進学を希望する者を対象とするコース等の設定を促進するとともに、学部学生が教職大学院の授業科目を先取り履修した場合に、当該先取り履修した単位数等を勘案して、教職大学院入学後の在学年限を短縮できるよう制度改正を検討することが必要である」（43頁）と提言されている。

このことは、端的には、学部から教職大学院に進学する学生について、学部4年＋教職大学院1年の制度化を意味し、学卒院生の1年履修の仕組みを導入することを提言しているものと考えられる。このような仕組みの導入は、教職大学院の在り方を左右する重大な改革であり、慎重な対応が求められる。

第一には、1年制の導入によっても、高度専門職業人を育成するに十分な教育の内容と質が担保される仕組みが維持されるように配慮される必要がある。第二には、国立の教員養成大学・学部においては、原則として既存の学校教育に関する修士課程は教職大学院に転換されていることから、現在の教職大学院は、教育実践研究、実装型研究の場としての機能を担っている。1年制の導入によっても、このような教職大学院の機能が維持できるように制度設計が求められる。また、現在の2年制教職大学院は、博士課程（後期）への進学を基盤として支えていることにも配慮いただきたい。第三には、教職大学院で学ぶことへの実質的なインセンティブの仕組みが必要であるということである。「学部学生が（中略）、当該先取り履修した単位数等を勘案して、教職大学院入学後の在学年限を短縮できるよう制度」（43頁）は、法学部の法科大学院進学を前提とした法

曹コース等を参考に構想されているものと考えられる。司法試験の受験資格を得られる法科大学院とは、進学へのインセンティブの質が全く異なることに留意する必要がある。在学期間の短縮という消極的なインセンティブのみでは、結果として2年制を含む教職大学院全体の院生の増加に結びつかないということも危惧される。現職教員を含めた教師の資質能力の高度化を推進するためには、継続的な学びの成果（高度化）と免許の上進制、処遇等が有機的に連動したインセンティブの設計が必要であると考えられる。

（４）私学教員を含めた教師全体の資質向上策の必要性について

「中間まとめ」は、「第Ⅱ部 各論」「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」において「教員免許更新制の発展的解消とともに、教育公務員特例法の改正により、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質能力の向上に関する指導助言等を行う仕組みが整備された」（49頁）ことを記述している。

学校教員全体の資質能力の向上のためには、私学教員を含めた国公立教員全体を対象として、教職生活の全体を通じその専門性を高める仕組みの整備が不可欠である。その一方で、初任者研修、中堅教諭等資質向上研修などの法定研修、そして、今回の研修履歴の記録とこれに基づく指導助言等の仕組みは、教育公務員特例法によってあくまで公務員である教員のみを対象とした制度である。

私立学校に在学する幼児児童生徒の割合は、高等学校で約3割、幼稚園で約8割を占めており、私立学校は我が国の学校教育において重要な役割を担っている。このことに鑑みれば、私学の任命権者にも、現職教員の資質能力向上を図る責務を課す仕組みを整備すること、または、現行の公務員法制を前提にするのであれば、私学教員を含む個人の資格である免許制度を活用した免許制度と研修制度のバランスをもって一体的に推進する仕組みが構想される必要がある。

3 新たな政策展開に向けた大学側の財源確保への配慮について

「中間まとめ」の掲げる教員政策の展開について、本協会としてもその必要性についての認識を共有している。その一方で、新たな政策展開に伴い、相当額の追加支出が伴うもの、あるいは相当額の収入の減少をもたらすものも含まれている。従来から、国においては、効果的、効率的な運営費交付金の仕組みづくりに努力いただき、政策課題に応じて個別の委託事業や時限的な事業などを企画・実施いただいているところであるが、今後、提言された政策を継続的、恒常的に展開していくことが見込まれるとすれば、そのための必要な財政措置を講じていただくようにご配慮いただきたい。

以上