

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて 審議のまとめ（案）に関する意見書

1 教員免許更新制の発展的解消について

「教員免許更新制」の目的は、「その時々求められる教員としての必要な資質能力を保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指すもの」と位置付けられている。（文部科学省 HP より）

全国連合小学校長会（以下、「全連小」という）は、この目的について理解をしてきたが、10年に一度、30時間という限られた枠の中で研修を受講することで教師の資質向上にどのような成果が期待できるのか、さらに、現職の教師が研修の未修了により免許が失効し突然失職することがあることや、受講に際して教師の経済的・物理的な負担感があること、また「更新制」が、臨時的任用教員等の人材の確保に影響を与えることなど多数の課題があることから、抜本的な見直しを求めてきた。

審議のまとめ（案）にあるように、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現することは、これからの教師の研修体系の在り方を示すことにつながると考える。

しかしながら、審議のまとめ（案）の中で発展的解消の具体的な方向性等が今後の議論に委ねられている点がある。今後、新たな研修体系を構築する際に、これまでの「更新制」と同様に、研修受講の時間数や内容を決め、その研修については悉皆で受講させるような制度設計にするのであれば、教師にとって「やらされている感」があり、自己の能力を高めるための意欲的な研修にならないと考える。このような研修体系にならないような制度設計を考えていただきたい。

また、「教員免許更新制」は、来年度関係する法令等の改正が行われ、令和5年度には発展的に解消するとの報道がある。しかし、令和4年度は現行のままであって、今後発展的に解消することが決まっている更新制の研修を受講することは、該当する教師にとって負担感や不公平感が増すことが予想される。特に、来年度65歳に達する退職教師は、免許更新講習を受講しなければ免許が未更新の状態となる。そのため、免許更新講習を受けてまで臨時的任用教員等として継続的に働きたいとは思わない者が現れることが想定される。来年度については、経過措置期間として、受講の免除や研修内容の選択制の導入等の措置を講じて、次の研修体系につながるよう考えていただきたい。

2 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿について

全連小では、教育公務員特例法に示されている「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」を教職に就く者として重要な事項ととらえている。校長は、所属教職員に対して、自らの能力を向上させる研修の大切さを常に伝え、研修の受講を勧めてきた。審議のまとめ（案）に示されている、「学び続ける教師」「教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢」「個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び」「適切な目標設定・現状把握、積極的な対話」などは、教師の資質向上に向けた研修の姿勢として重要であり、現在でも校長として所属職員に働きかけると

ともに、教師自身もこれからの時代の変化が激しい中、最も求められることでもあると認識している
ととらえている。

とりわけこれからの時代、「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学びの姿」を実現するため
には、「更新制」のような研修と職能を関連付けたり、悉皆で受講時間数や内容が決められたりする研
修では、自己の能力を高める研修にはつながらないと考える。

今後、「新たな教師の学びの姿」を実現し、教師自身が資質能力を高める研修を意欲的に行うため
には、自らが学ぶテーマや課題を設定し、自分で選択して研修計画を立て、自ら研修に取り組むことが
重要であると考え。しかし、教師自身が決めることにより、偏った研修の受講や自己の能力や課題
にそった研修を受講しないことも考えられる。そのため、研修をより充実させるためには、人事評価
制度に関わる面談の場を活用し、校長、副校長・教頭と所属職員が「対話」によって教師自身の研修
計画を立てていくことが大切になると考える。

また、研修に対して前向きにとらえられない教師の存在も考えられる。このような教師に対して審
議まとめ（案）では研修履歴に基づいて任命権者の立場から指導を行うことも有り得ると述べられて
いるが、研修の状況等によって懲戒処分等の要件とすることは慎重に考えなくてはならないことであり、
教師の意欲的な研修への取組を阻害することも考えられる。

教師の研修には、大きく分けて三つの研修がある。一つは、教師自身が自己の資質向上を図るため
に取り組む自己研修、二つ目は勤務校で行う校内研修、三つ目は、県教委等が行う集合研修である。教
師自身が自己の資質向上を図るため研修を進める上で、質の高い有意義な学習コンテンツは必要不可
欠なものと考え。質の高い学習コンテンツを審議のまとめ（案）に示されている「3つの仕組み」
を一体的に構築することについて具体的にその内容等について構想していただきたい。

また、小学校においては、各学校で自校の教育課題等から研究主題を定め、授業研究を中心にして
研究に取り組んでいる。校内研修を充実させ、自校の教育課題の解決を図るとともに所属教員の授業
力をはじめとして能力を高めるようにしている。また、教育委員会がその活動を承認している地区ご
との教育研究会がある。その地区の教員が自己の関心のある教科等の研究部会に所属し教科研究に取
り組むものであり、その研究成果はその地域の教員の資質向上に大きな働きをしている。このような
研修の取組についても、学習コンテンツや講座と同等に研修履歴に反映させる制度設計にしてもらい
たい。このような取組を有効に活用すれば、教師の研修受講の幅が広がり、具体的な実践力として能
力を高めていけることにつながるものと考え。併せて、学習コンテンツは、そのほとんどが専門性
を高めるものであるが、「教師」としての人格を高めるには、視野を広げる機会も重要である。企業等
の協力を得て、教師が学校以外でも学べる機会を審議のまとめ（案）で触れていただきたい。

一方、「新たな教師の学び」を実現するには、学習コンテンツの充実や研修の機会の新たな構築
といった環境を整えるだけでなく、「学びを行う時間の確保」も重要である。小学校においては、
授業と会議等で、研修を行う時間をなかなか確保できないのが現状である。このため、審議のまと
め（案）の中に「学びの時間の確保」についても言及していただきたい。自治体や学校だけに任せ
るのには限界があるため、授業時数の抜本的な見直しや会議の精選等を国や文部科学省が主導して
行うような提言をしていただきたい。

3 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて講ずべき当面の方策について

「自己選択性の研修」を実現するには、研修受講履歴の記録管理や履歴を活用した受講の奨励を
働きかけ、教師に継続的な学びの契機と機会を確実に提供し、一人ひとりの教師が「客観的に現在

の姿」を自覚することで、自己の能力や経験に応じた学びを的確に行うことができるようにすることが重要と考える。前にも述べたが、当該教師が一人で自身の研修計画等を決めることなく、校長、副校長・教頭との「対話」によって教師自身の「将来の姿を見据えて」の研修計画等を適切に設定していくことができるようにすることも重要である。

都道府県教育委員会によっては、こうした研修受講履歴をすでに記録・管理している自治体もあり、定着し、効果的に機能しているところも少なくない。そのような状況の中で、教職員支援機構等一元管理する新たなシステムの構築は、現場を混乱させる恐れもある。また、一元集中管理することで、情報の自治体や学校への提供が遅れたり、煩雑になったりすることがないようにシステムを構築していただきたい。

一方で、「研修受講管理システム」が導入されていない都道府県教育委員会が 23.5%あることから、「自治体間格差」が生じていることに課題意識をもっている。これまで各都道府県教育委員会で導入されているシステムについては尊重していただくとともに、導入されていない地区への支援をしていただくことを期待している。