

支 部 長 各 位

岩手県教職員組合
中央執行委員長 金田一 文紀
教文部長 八重樫 千晶

**『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（案）」に関する
パブリックコメントへの取り組みについて**

連日のとりくみに敬意を表します。

10月1日、文科省は『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（案）」を公表し、パブリックコメントを開始しました。

10月1日発行の「岩教新聞」P4に掲載したパブリックコメントの取り組みになります。教員免許更新制については、研修の時期と内容の重複による教員の時間的・経済的負担、人員確保の妨げになっていること、定年退職後の教員免許更新などの課題等があります。また、研修についても、働き方改革の観点から研修の精選や自主的な研修の機会の保障を求めることが必要です。

つきましては、「審議まとめ（案）」に対して、下記の要領で、現場実態をふまえた意見の提出に取り組むようお願いします。

記

1. とりくみ単位 各単組本部・支部
※可能な限り分会・組合員からの意見送付を行うこと。
2. とりくみ方法
 - (1) 提出手段 郵送・FAX・電子メール
 - (2) 提出期限 2021年10月30日 必着
 - (3) 提出先
住所：〒100-8959 東京都千代田区霞ヶ関3-2-2
文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員免許企画室 宛
FAX番号：03-6734-3742
電子メールアドレス：koushin@mext.go.jp
※判別のため、件名は【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審議まとめの案への意見】として下さい。また、コンピューターウイルス対策のため、添付ファイルは開くことができません。必ずメール本文に意見を記入下さい。）
 - (4) 意見提出様式
 - ・件名：『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会審議まとめ（案）への意見
 - ・名前
 - ・性別、年齢
 - ・職業
 - ・住所
 - ・電話番号
 - ・意見

★複数の論点について意見を寄せる場合には、論点ごとに1枚1意見、1メール1意見とすること。

★添付ファイルではなく、必ずメール本文に意見を記入すること。

※メール・FAXでパブリックコメントを行う場合は、単組・支部書記局または個人のパソコン・FAXを使用すること。（学校からは行わないこと）

3. 意見の提出にあたって

意見の提出にあたっては、下記【日教組のスタンス】をふまえ、**意見の具体例**を参考に、教育現場の実情を加えながら、意見を述べること。

【日教組のスタンス】

- 教員免許更新制については、法改正にむけ中教審等への意見反映、文科省協議、国会対策にとりくむ。
- 研修については、法定研修やその他の研修の整理・統合、自主的な研修機会の保障・充実を一体的にすすめるよう求め、多様な研修を通じて専門性の向上をはかる。

意見の具体例

II. 教員免許更新制の概要

1. 教員免許更新制の目的(p. 3)

○教育職員免許法にもとづく10年に一度の免許状更新講習ではなく、勤務校における研修や自主的な研修などの積み重ねが、「教師として必要な資質能力」を保持してきた。よって、条件整備を確実に実施し、自主的な研修の機会の保障と充実がさらに必要である。

III. 教員免許更新制導入後の社会的変化

2. 教師の研修環境の変化

(オンラインによる受講環境の充実) (p. 10)

- オンラインによる研修、特にオンデマンド型の講座の受講について、配信に時間的制約がないなど、教員の勤務時間外に行われることが懸念される。「学校における働き方改革」の観点からも、勤務時間外の研修となることのないよう、諸条件の整備を明記する必要がある。

IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び (p. 11)

- 「教師に学びの資源(時間・意欲等)の確保を推進する」ためには、「学校における働き方改革」をすすめ、勤務時間内に授業計画や教材研究の時間を確保することが前提であり、そのための教育条件整備を明記するべきである。

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿

(学び続ける教師) (p. 11)

- まずは教員が学び続けることができる環境整備が必要である。勤務時間内に教員が自ら主体的に学ぶことができるよう、教員の持ち時間数の上限を定める必要がある。多忙を極め、疲れ果てた教員の姿は子どもたちにとって良きロールモデルとはならない。

(個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び) (p. 13)

- 校内研修のみならず、日々の授業、教材研究やケース会議、分掌業務などあらゆる校務が「現場の経験」となる。管理職によるリーダーシップだけではなく、教員相互の学び合いや自発的な研修が重要である。

適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」 (p. 14)

- 「具体的な目標」を設定することによって「教師の学び」は成果主義に陥るのではない。「高度な専門職」にふさわしい「研究と修養」は、目標達成のために行われるものではない。「体系的・計画的」に行うためには、「学校における働き方改革」をすすめ、教職員定数改善をはじめとする教育条件整備をすすめる必要がある。
- 「任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な『対話』」については、職務命令ではなく、教員評価制度と連動しない、教員育成指標にもとづく研修の相談と位置づける必要がある。

質保証の仕組みが適切に機能していること (p. 15)

- 「学習コンテンツの質が保証されているか一人一人の教師が判断することは容易でなく」とあるが、「高度な専門職」である教員は、自らの主体的な判断で行うことができる。また、「質保証」は利用者自らが行き、「質が劣る」コンテンツは自然淘汰されるのは必定である。自ら情報収集をして選択することは、教員にとって必要なことである。

各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供する… (p. 16)

- 「質保証」された学習コンテンツをワンストップ化することによって、「教師の学び」が画一化することが懸念される。また、学習コンテンツの利用による受動的な研修が推奨され、教員自身が主体的な学びの機会を失うことを懸念する。

(学びの成果の可視化と組織的共有) (p. 16)

- 「学びの成果の可視化」によって、「教師の学び」が目標管理され、深い学びのない短期間で可視化できる授業テクニックの向上などの研修に終始することを懸念する。可視化できない研修の成果が、教員の「資質向上」に資することもある。
- 全国的に「教師の学び」を「証明する仕組み」は、そもそも証明できるのか疑義があるし、「教師の学びの質」を形骸化するものとなる。「高度な専門職」である教員に対する全国的な「質保証」の仕組みは必要ない。

2. 「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

i) 公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供（研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ）

(仕組みの概要) (p. 18)

- 任命権者・サービス監督権者による法定研修などの受講履歴の記録・管理については、必要最小限にとどめるべきである。在籍者数が多い学校では、学校管理職等が教員一人ひとりの研修受講履歴をすべて把握することは困難である。また、全国的な管理システムを構築して一元管理すること、法制的な観点からの検討などについては、その必要性を見いだせない。教員の主体的な研修機会を奪いかねず、強制的な研修の実施につながることを懸念する。

・教師が研修に参加しやすくなるような環境整備について (p. 20)

- 教育公務員特例法 22 条、2 項及び 3 項の内容の遵守を明記すべきである。
- 長期研修休暇の保障（すべての教職員に一定の勤務年数〈当面 10 年〉後に、半年～1 年程度の有給による長期有給研修休暇を保障する）等を制度として明記すべきである。
- 予算が少なく、外部講師(NPO 等)を呼ぶ研修が充分でない学校現場の実態があることから、校内研修等を充実するための財政措置を明記すべきである。

(必ずしも主体性を有しない教師に対する対応について) (p. 20～21)

- 研修の受講は、あくまで自主的・主体的に行われるべきもので、職務命令に基づき研修を受講させたり、研修の受講の可否が任命権者による人事上又は指導上の措置を講ずることや、懲戒処分の対象とすること等は研修の本来の主旨から外れる。
- 「必ずしも主体性を有しない教師に対する対応」については、定義が曖昧であり、それを前提とした議論は反対である。また、文部科学省が教員研修の一元管理につながるガイドライン等を作成することは不適切である。

iii) 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の資質能力の確保に資する学習コンテンツの開発 (p. 22)

- 臨時的任用教員等の研修機会は確保されるべきであり、任命権者や学校管理職等に適切な対応を求める必要がある。文部科学省が学習コンテンツを開発し、全国一律に活用を促すことや、受講を臨時的任用教員等の採用要件とすることを任命権者に求めることは適切ではない。

iv) 現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正について (p. 23)

- 「臨時的任用教員などについても、いわゆる正規の教員に準ずる形で、研修の充実に努める」については、臨時的任用教員について加筆されたことは評価をする。一方、非常勤講師等の研修を受ける機会の確保等について明記すべきである。
- 業務量削減の観点から臨時的任用教員を数年経験した場合は初任者研修免除等を明記すべきである。

3. さらに検討を深めるべき事項と具体的方向性

i) 「新たな教師の学びの姿」の高度化を支える仕組みの構築

(研修履歴を管理する仕組みの高度化) (p. 25)

- 任命権者・服務監督権者による法定研修などの受講履歴の記録・管理については、学校管理職等が教員一人ひとりの研修受講履歴をすべて把握することや、全国的な管理システムを構築して一元管理すること、法制的な観点からの検討などについては、その必要性を見いだせない。入力すること自体が教員の負担増につながることを懸念する。

(新しい姿の高度化を支える3つの仕組み) (p. 25~26)

- 「③学びの成果の可視化」によって、「教師の学び」が目標管理され、深い学びのない短期間で可視化できる授業テクニックの向上などの研修に終始するのではないかと懸念する。可視化できない研修の成果が、教員の「資質向上」に資することもある。
- 全国的に「教師の学び」を「証明する仕組み」は、「教師の学びの質」を形骸化するものとなる。「高度な専門職」である教員に対する全国的な「質保証」の仕組みではなく、さまざまな研修機会を教員に保障する必要がある。(p. 26)

ii) 教職員支援機構の果たすべき役割 (p. 29)

- 教職員支援機構が唯一の研修機関であるかのような記述になっている。一機関に全国の学習コンテンツを集約し、その機関が「質保証」した学習コンテンツを、全国で活用することで「教師の学び」が画一化されることが懸念される。また、学習コンテンツの利用による受動的な研修が推奨され、教員自身が主体的な学びの機会を失うことを懸念する。

V. 「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制 (p. 31)

- 「任命権者に対する研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ」は、教員自らの主体的な資質向上のための研修が制約されることにつながる。さらに、任命権者による一方的な受講の強制とならないことが重要である。任命権者による研修受講履歴の記録管理は必要最小限にとどめ、文部科学省は任命権者に義務づける必要はない。
- 「新たな教師の学びの姿」は、教員免許更新制を代替する方策を検討するのではなく、「高度な専門職」である教員の研修はどうあるべきかという視点から検討する必要がある。

(教員免許更新制の発展的解消について) (p. 33)

- 「既に授与された教員免許状の有効期間の在り方等」については、すべての普通免許状を期限の付さない免許とすることを明記する必要がある。
- すみやかに教員免許更新制を廃止し、「新たな教師の学びの姿」は、教員免許更新制を代替する方策を検討するのではなく、「高度な専門職」である教員の研修はどうあるべきかという視点から検討する必要がある。
- 2022年受講対象者に対する何らかの弾力的運用措置を明記するべきである。

VI. おわりに (P. 36)

- 「学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が」については、学びに専念する時間の確保は教師一人一人だけに求めるものではなく、業務量の削減等を文部科学省・各教委・管理職のマネジメントも含めてすすめるべきである。