

『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（見解）

『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）（以下「まとめ案」）は、教員免許更新制を「廃止」ではなく「新たな教員の学びの姿」（以下「新たな学び」）として「発展的に解消」するとしています。教員免許更新制は、教員や管理職の負担が大きい割には目的に適った学びが保障されていないこと、免許失効や「教員未配置・未補充」の要因となっていることなど、多くの問題点が指摘されており、制度の解消は大いに歓迎されるものです。しかし、それに代わる「新たな学び」には、教員の研修の本来のあり方から見て看過できない重大な問題があります。

第1に、教員の研修の捉え方に問題があります。教育基本法第9条は「学校の教員は…絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」、教育公務員特例法（以下教特法）第21条1項は「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」と定めています。地方公務員法の特例法としての教特法第21条1項で定める教員の研修は、「職責を遂行するため」の「研究と修養」であり、他律的な「勤務能率の発揮及び増進のため」（地方公務員法第39条）の「研修」ではなく、自律的な研修であり権利です。「絶えず研究と修養に努めなければならない」とは、教師に向けられた目標の責務を宣したものであり、任命権者等による研修の義務を定めたものではありません。教員は、「その職責の遂行に」不可欠な教育研究と人間的修養を十分実現するために、自主的に研修の機会を求める権利があることを定めたものです。このことは、教特法第22条1項で「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない」、2項で「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」と、研修の主体が教員にあるという側面から研修保障の具体的な手続きを規定していることから明らかです。

「まとめ案」も「高度な専門職である教師にふさわしい主体的な姿勢の尊重」「変化を前向きに受け止め、探求心を持ちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢」に言及しています。しかし、「新たな学び」が指示する研修とは、国によって「時代の変化に応じて教師が身に付けるべき資質・能力の視点について明確に規定」されたもとでの任命権者等からの「適切な研修の奨励」、「学習コンテンツ」の提供であり、教員は研修を与えられるだけの客体に墮してしまうおそれがあります。研修の主体は教員にあるという本来のあり方に立ち返ることが必要です。そのためにも教員の自己研修がどれだけ奨励、保障されてきたのかについて検証されるべきです。

第2に、研修の目的が問題です。グローバル化、情報化、Society5.0時代など「社会的変化の速度向上と非連続化」を受けた「令和の日本型教育」を担う教師として必要な「資質・能力」を身に付けさせることだけが研修の目的であってはなりません。「職責を遂行するため」の教員の「研究と修養」は、みずからその職責を自覚し、みずから努力し、教育を受ける権利を実現するために、十分な教育研究と人間的修養を行っていくことにあります。なによりも個々の教員、また教員集団がそれぞれの学校や地域、子どもたちの状況を踏まえ、それぞれの子どもの成長と発達に資する研修はどうあるべきかを考えていくことこそ「職責を遂行するため」に不可欠であり、教員の「職務」と言うべきです。「まとめ（案）」にはこうした子どもの成長・発達によりそった視点が見えません。

第3に、研修実施の方策に問題があります。「まとめ案」は「新たな学びの姿」として、「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」「質の高い有意義な学習コンテンツ」「学びの成果の可視化と組織的共有」「デジタル技術の活用」を挙げています。これらを否定するものではありません。しかし、「新たな学び」実現のための方策として「まとめ案」は、任命権者等に「受講履歴の記録管理」と「管理職との対話」による「適切な研修の奨励」を義務づけ、「期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合」は「職務命令に基づき研修を受講させる」、職務命令に従わない場合は「懲戒処分の要件」にあ

たと述べています。さらに、「研修受講履歴管理システム」の導入と3つの仕組み（①学習コンテンツの質保証、②研修情報を集約、整理・提供するプラットフォームづくり、③学びの成果を可視化するための証明の仕組み）を構築し、その構築・運用は「全国的な研修・支援のハブ機能を有する教職員支援機構」が都道府県教育委員会等と共同して行い、これにより個々の教師への適切な学習コンテンツが可能になるとし、個々の教師に「システムを利用するためのIDを付与することが必要」と提言しています。

これらの方策は、教特法が定めた教員の研修の趣旨に反するものです。教特法第21条2項は、第1項の趣旨を生かすために、「教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない」と教員の研修についての条件整備義務を定めています。任命権者・管理職等が研修を命じ、内容を決めたりすることは本来予定されていません。任命権者が多様な研修を用意し、教員の研修への権利に応えることは奨励されるべきですが、教育行政が計画、実施する研修は、どのような研修を行うのかについて教員の主体的選択権を脅かしてはならず、教員の研修の機会を独占し、支配するようなものであってはなりません。また、教育行政が行う研修は、その性格・内容において補助的・副次的なものに留まり、実施方法においても、職務命令による参加の強制はあってはならないことです。

膨大な個人情報が一元的に集約されることの危険性、受講履歴等のデータを人事管理、採用や任用等へ活用することの危惧などを含め、「まとめ案」の方策が教員の管理・統制強化になることは明らかです。

第4に、教員の多忙化、負担増を招いた教員免許更新制が、免許失効の脅しで強制された研修であったが故に本来の目的を果たせなかったのと同様、「新たな学び」のもとでの研修が職務命令をちらつかせた強制、義務であれば、教員の多忙化、負担が増すのは必至です。教員の研修を義務と解すれば、教特法第21条1項の「絶えず研究と修養に努めなければならない」の「絶えず」は、教育行政によって「絶えず」管理、監督された研修義務を教員に課すことを意味することになります。多忙化の要因になっている現行の法定研修・行政研修に加え、これまで以上の多忙化、負担増が懸念され、「働き方改革」にも逆行します。

「職責を遂行するため」の本来的な研修を教員に保障するために、「学びに専念する時間の確保」が不可欠です。なぜなら「教育の仕事は専門職とみなされるべきである。この職業は厳しい、継続的な研究を経て獲得され、維持される専門的知識および特別な技術を教員に要求する公共的業務の一種である。」（教員の地位勧告第6条）からです。

要するに、『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿」とは、「新たな学び」を担う教師として必要な「資質・能力」を身につけさせるための研修を、「教職員支援機構」が中心となって構築し、都道府県教育委員会に、個々の教師の受講履歴のデータ管理と「管理職との対話を通じて」個々の教員が受講すべき「適切な研修の奨励」を義務づけるという提言です。国が定めた研修を、職務命令や人事上の措置をちらつかせてまで強制するものです。「新たな学び」とは本来の教員の研修のあり方を逸脱して、教員としてのあり方を管理統制する「教育改革」、即ち「改正」教特法の具体化、「国定教員づくり」に他なりません。

求められているのは、子どもたちの成長と発達に資する教員の研修の本来的なあり方、教員の仕事の魅力を取り戻し、教員が教員として、子どもたちが子どもたちとして学び成長できるような条件整備、教職員増による多忙化・超過勤務解消、少人数学級の実現です。「新たな学び」は見直されるべきです。

最後に、「まとめ案」は、教員免許更新制「解消」の時期を「新たな学び」を実現するための「当面の方策の実施と同時」とし、2023年度を想定しています。しかし、教員免許更新制を「阻害要因」と判断したのなら、教員免許更新制は今年度末で即刻凍結すべきです。免許更新の負担に加え、「解消」とされると分かりながら受講する徒労感はそれだけで大きな負担となります。当面の継続により新たな失職者を出してはなりません。また、「教員未配置・未補充」を解決するためにも、これまで免許更新制度によって不利益を受けた教員や教職に就いていない免許保有者（休眠・失効状態含む）への免許状回復に向けた早期の措置を検討されるよう強く求めます。

以上