

『令和の日本型学校教育』を担う教師に関する一考察

小田 義隆¹

要旨

戦後日本の教員養成は「大学における教員養成」と「教員免許状授与の開放制」の2大原則のもとで教師教育が行われていたが、2020年代に入り教員養成を巡る状況は様々な問題が噴出し変革を必要としている。ベビーブームの団塊の世代の教員が大量退職の時期と重なることにより新規教員の大量採用の状況となり、教員採用選考試験（以下、教員採用試験）の低倍率による教師の資質の低下、さらには教師不足による学校運営の困難化、など、教員養成に関する諸問題が浮上してきている。中央教育審議会は令和4（2022）年12月19日に「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修の在り方について～「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形成～」を答申した。本稿は、この答申の方向性から見える私立一般大学における教員養成の在り方を検討する。

キーワード： 令和の日本型学校教育、教師不足、多様な専門性を有する質の高い教職員集団、理数科教員養成、教員養成における逆コース

1. 問題の所在

戦後日本の教員養成は「大学における教員養成」と「教員免許状授与の開放制」の2大原則のもとで行われていたが、2020年代に入り教員の養成・採用・研修を巡る状況は様々な問題が噴出し変革を必要としている。

まず、教員の養成に関して、教員養成を主たる目的とした教員養成大学・学部で出された教員免許状のうち有効に活用された免許状の割合は、令和4（2022）年3月の卒業生の教員就職率のうち正規採用が48.9%で、半分を割り、教師不足などの状況の下で、全体的に伸び悩んでいる状況である。

次に、教員の採用に関しても、小学校新卒受験者が横ばいで、ベビーブームの団塊の世代のベテラン教員が大量退職することや、特別支援学級の急増を反映した教員採用者の増加を原因に、教員採用倍率が低下してきている。また、臨時的任用教員等を続けながら、教員採用試験にチャレンジしてきた層が、教員採用倍率の低下に伴い正規採用され既卒受験者の大幅な減少が教員採用率の低下に拍車を掛けている。令和4（2022）年度においては2.5倍まで低下している。令和4（2022）年度において中学校教諭の教員採用試験における採用倍率は全国平均で4.7倍であり、この5年間で3割低下している。高等学校教諭の教員採用試験における採用倍率は、平成30年、令和3年で若干上昇したが、全体的に下降傾向にあり令和4（2022）年度は、この20年で一番低く5.4倍であった。中学校・高等学校の免許状は、教員養成大学・学部よりも一般大学における教職課程で取得する者が多いので教員採用試験は民間企業の採用状況の影響も大きく受けると考える。

また、教員の採用に関しての令和4（2022）年度以降の大きな変化として、公立小・中学校教員の退職者数の変化が挙げられる。小・中学校教員の合計退職者数は平成30年度末をピークとして、それ以降なだらかに減少傾向にあるといえる。令和5（2023）年4月には、国家公務員法等の一部を改正する法律が施

原稿受付 2023年12月15日, 受理日 2024年2月15日.

本研究は2020-2023年度科学研究費助成金（基盤研究C）研究番号20K02551の助成を受けた。

1. 近畿大学生物理工学部 教養・基礎教育部門 〒649-6493 和歌山県紀の川市西三谷930

行され、令和4(2022)年度まで定年年齢が60歳とされていたが、令和13(2031)年度に65歳となるまで、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなった。教員を含む地方公務員の定年年齢は、国家公務員を基準としており、各地方公共団体において条例で定めるものとされている(地方公務員法第28条の6第2項)。よって教育公務員である教員に関しても定年が段階的に65歳まで引き上げられるよう、各地方公共団体が条例を改正する見通しである。この改正により、隔年で教員の退職者数が増え、採用すべき教員総数の見通しが難しく、しばらく混乱をきたすと考えられる。

しかし、教員退職者数のピークが過ぎたといえ現状では、まだ大量退職状態の域の内にあり、それを埋める新規教員の大量採用が必要な状態である。前述の教員採用試験倍率の低下と大量採用を背景に、いわゆる「教師不足」の状態が継続している。「教師不足」の状態とは、臨時的任用教員等の講師の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数(配置数)が、各都道府県・政令指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数(配当数)を満たしていない状態を意味している。平成29(2017)年に抽出調査⁽¹⁾を行った結果、年度当初において小学校で316名、中学校で254名の教師不足が確認され、その後、令和3(2021)年度に全国規模で「『教師不足』に関する実態調査」が実施された。令和4(2022)年度1月に公表された結果を見ると、令和3(2021)年度始業日の段階で2558人不足しており、学校生活が安定する5月1日の段階でも2065名の教師の不足が発生していた。

「教師不足」の発生要因としては、教師の供給面と需要面の要因⁽²⁾が存在する。供給面としては、臨時的任用教員等の講師のなり手の減少が主要な要因となっている。その背景には、人口構造の変化に伴う生産年齢人口の減少や、近年の採用倍率の低下を背景に講師の正規教員としての採用が進んでいる状況や、年度途中からの代替教員の確保については、講師名簿登録者の多くがすでに他の職に就職していることなど、講師名簿登録者数が枯渇しつつあることが指摘されている。次に、需要面の要因として、大量の若手教員の採用による産休・育休取得者の増加、特別支援学級や通級指導等の児童生徒の増加、精神疾患による病休や教員離職者数の高い水準での推移、教育委員会独自の少人数学級の実施などにより、見込み以上の必要教師数が増加したことが主要な要因として指摘されている。

これらの問題を解決するべく令和4(2022)年12月19日に、「『令和の日本型教育』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年答申」という。)(令和3(2021)年1月26日)の方向性と軌を一にした「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する高い教師集団の形成～」(以下、「令和4年答申」という。)が提出された。この答申は、2020年代の教師の養成・採用・研修⁽³⁾の方向性を示すものであり、今後の教師の養成において順次実現していくと予測される。しかし、この答申の教員養成に関する主な対象は、国公立教員養成大学・学部であり、一般大学・学部における教員養成に関しての言及は少ないといえる。本稿は、「令和4年答申」の方向性により私立一般大学・学部における教員養成の在り方および理数科教員養成の可能性を検討する。

2. 『令和の日本型学校教育』とは

2020年代を通じて実現を目指す新しい時代を見据えた学校教育を語る時「令和の日本型学校教育」抜きには語れないワードとなっている。「令和の日本型学校教育」とは何か。中央教育審議会が提唱した「令和の日本型学校教育」の概要と経緯を整理したい。

中央教育審議会は、平成31(2019)年4月、文部科学大臣から「新しい時代の初等中等教育の在り方について」を諮問されたことを受け、初等中等教育分科会に「新しい時代の初等中等教育の在り方特別部会」を設置した。この特別部会は、横断的な審議を行うため、教育課程部会、教員養成部会、新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ、さらに文部科学省に置かれた有識者会議等と連携的に審議を進

め、令和元（2019）年12月に「論点取りまとめ」を行った。そこでは2020年代を通じて実現を目指す新しい時代を見据えた学校教育の姿として、①多様な子供たちを誰一人取り残すことのない個別最適な学びの実現、②個別最適な学びを支えるための質の高い教育活動を実施可能とする環境の整備の必要性、を示し改革の方向性と、今後検討を行うべき論点を指摘した。

「論点取りまとめ」で指摘した内容の審議を進める途中で、世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起これ、オンラインで審議を進め令和2（2020）年10月には「中間まとめ」を取りまとめ令和3（2021）年1月26日に「令和3年答申」として結実した。

「令和3年答申」では、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」と名付け、子供の学び、教職員の姿、子供の学びや教職員を支える環境の視点を通して「令和の日本型学校教育」の目指すべき方向性を社会と共有すべく学校像（姿）を提示した⁴⁾。

答申は、子供の学びの姿として、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を目標とし、それを実現させる教職員の姿として、①環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている、②子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている、③子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている、という3つの姿を提示した。さらに、3つの姿を実現させる方策として、教師の資質・能力の向上、多様な人材の確保、家庭や地域社会との連携、学校における働き方改革、教職の魅力発信、教職志望者の増加の6つの方策を提案した。

子供の学びの姿、それを支える教職員の姿を実現する環境としては、新しい時代の学びを支える学校教育の環境整備を推進し、ICT環境を活用することにより指導・支援の充実、校務の効率化が図られ、人口減少地域においても魅力的な教育環境を実現することが目指された。

今後の方向性として、GIGAスクール構想により整備されるICT環境の活用と、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を両輪として進め、個別最適な学びと協働的な学びによる「令和の日本型学校教育」を実現するための、教職員の養成・採用・研修等の在り方を今後の検討課題とした⁵⁾。

文部科学大臣は、「令和の日本型学校教育」の姿を実現させるため、担い手としての教師はどうあるべきかに焦点を当て、令和3（2021）年3月12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」中央教育審議会に諮問した。諮問の検討項目は、「令和3年答申」の検討課題であり、以下の5項目であった。

- ①教師に求められる資質能力の再定義
- ②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方
- ③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し
- ④教員養成・学部、教職大学院の機能強化・高度化
- ⑤教師を支える環境整備

中央教育審議会は、「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調査審議するために「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会を設置した。まず、教師が多忙な中で、経済的・物理的な負担感が生じているとの声や、前述した教師不足に対応するため、必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような抜本的な見直しの方向について先行して結論を得るべく「教員免許更新制の抜本的見直し」について審議し、免許更新制の廃止をまとめた⁶⁾。残りの諮問事項については基本問題小委員会を設置し、令和4（2022）年10月5日に「中間まとめ」を公表し、関係団体および広く国民に意見募集を行い、さらに特別部会及び総会の審議を経て令和4（2022）年12月19日に「令和4年答申」として結実した。

3. 「令和4年答申」における「令和の日本型学校教育」の方向性

「令和4年答申」は2020年代の教師の養成・採用・研修等の在り方について、以下の3つの方向性を示している。

- 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

まず、「新たな教師の学びの姿」の実現として、「令和3年答申」で提唱した子供たちの学び（授業観・学習観）の転換を実現するために、教師自身の学び（研修観）を転換し、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、教師の学びにも求められる命題として「新たな教師の学びの姿」を目標に掲げた。また、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現を求めた。研究者教員と実務家教員の連携により、理論の実践化と実践の理論化の双方向的な教職知を創造する教師養成に方向性を定めている。

次に、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を、「令和の日本型学校教育」実現のための改革の方向性に定めた。これまで養成した教師一人ひとりの専門性の向上とともに、新たに多様な専門性・背景を有する人材を教職に取り込むことにより、教職員集団の多様性を確保し、学校組織のレジリエンス（復元力、立ち直る力）⁷⁾の向上させることを提唱している。また、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成するには、学校管理職のリーダーシップに成否が掛かっており、心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントの実現する必要があると説いている。多様な人材が教職を魅力ある仕事として再確認されるためには「学校の働き方改革」の推進が必要不可欠である。

また、深刻な「教師不足」に対処するため、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教師の育成と、安定的な確保の方向性を示した。そのためには、教員養成大学・学部における多様な教職志望者へ柔軟に対応する教職課程の変革、さらに若年層教員の産休・育休取得者の増加やベテラン教員の定年延長など教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫することが求められた。

4. 「令和4年答申」における「令和の日本型学校教育」実現の改革案

「令和4年答申」は、総論で3つの方向性を示し、諮問に対応した以下の5つの具体的改革案を提示している。

- 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の再定義
- 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
- ⑤教師を支える環境整備

「教師に求められる資質能力について」は、平成29(2017)年3月に策定された「公立小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」(以下、「指針」という。)に教職を担う素養やカリキュラムマネジメント、学級経営・運営、特別支援教育、教員の協同等を柱とした観点が示

され、「令和3年答申」においては、ファシリテーション能力やICT活用指導力が求められ、能力の再定義が必要となってきた。令和4（2022）年8月31日には、「指針」を改訂し、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の5項目に整理した。「令和の日本型学校教育」においては、社会の変化に応じて「指針」の見直し、任命権者は地域の実情において教員育成指標の見直し等に努め、それを踏まえ教職課程の在り方も不断の見直しをするよう提言している。

「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」するためには、養成・採用・研修の段階で、特定分野に「強みや専門性」を高める必要性を示している。ここで言う「強みや専門性」とは、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も含まれ現在の教職課程の枠を超えた制度設計が期待されている。柔軟な制度設計を行うために教職課程の特例的な措置として、最短2年間での二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の開設も可能とする提案を行っている。また、令和4（2022）年度から本格的導入した小学校高学年の教科担任制への対応と、小学校における深刻な「教師不足」に対応するため、小学校と中学校の免許状を有する教師の増加を促す施策の必要性が指摘されている。その他、民間企業において内々定を獲得する時期の早期化による人材獲得の奪い合い等を考慮して教員採用試験の実施時期の早期化・複線化の検討や、特別選考、特別免許状、教員資格認定試験など、多様な人材を幅広いルートから誘致する改革案を提案している。多様なルートからの多様な専門性を持つ教員集団を形成するには校長等学校管理職の資質能力の向上も不可欠であり、マネジメントやアセスメント、ファシリテーション能力が求められる。

「教員免許の在り方」に関しては、教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化が提案され、教育委員会における教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みの導入や、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みを導入することが提案されている。また、義務教育9年間を見通した教員を普及すべく、小学校教諭と中学校教諭の両方の免許状の取得の促進策を講じることが提案された。具体的な促進策としては、令和3（2021）年に制度改正した教職課程における義務教育特例の活用や、前述方向性で提案した四年制大学における小学校二種免許状が取得できる教職課程の開設、外国語、理科、算数及び体育の中学校教員養成課程を開設する学科においても小学校教員養成を行うことを可能とする措置および、教員資格認定試験における中学校教諭免許状保有者に対する一部試験の免除などが挙げられた。

「教員養成大学・学部、教職大学院の在り方」の検討に対する改革案は、多様な教職員集団の中で中核となる高度専門職業人としての教師を養成することが期待され、新たな教師の学びの姿が学校現場で実践されていくに当たり、管理職のリーダーシップの下、校内研修等の学校内での学びをリードする中核的な人材として活躍する教師の養成が強く求められる。そのためには、教師の職務環境や処遇等の改善とあわせて、教職の魅力向上が求められており、教員養成大学・学部、教職大学院においては、教育委員会と積極的に連携・協働し、養成・採用・研修等の一体的な充実に取り組み、魅力的な教職の普及が求められる。さらに、教員養成を行う一般大学・学部も含め、大学間で連携・協働し、教員養成・研修機能の高度化・強化を図っていくことの重要性が示された。

また、教員養成大学・学部は、教員養成を主たる目的として、学部4年間の体系的な教員養成カリキュラムによる教員養成を行うものであり、教師を志望する学生を受け入れ、学部教育を通じて教員免許状に必要な基礎資格及び単位の取得並びに必要な資質能力を身に付けさせた後、現場で活躍する教師として輩出することが期待されているものであり、その設置の趣旨・果たすべき役割に照らして、各大学は、教員就職率を確実かつ継続的に高めることが求められている。現状では6割の就職率で、教員就職率を高める組織改革が求められている。

「教師を支える環境整備」に関しては、「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム^⑧」の一体的構築し、教師の学びの振り返りを支援する仕組みの必要性を示した。また、これまでに失効・休眠した免許の保持者に対して再授与手続き簡素化やペーパーティーチャー等への研修などを促進し円滑な入職を支える仕組みを構築し、教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等も進め働きやすい職場環境を構築することを提案している。

5. 私立大学における理数科教員養成の可能性

「令和4年答申」は、3つの方向性と5つの改革案による2020年代の教師を巡る提言であり、学校教育の成否は教師の力に大きく依存しているので多大な影響を与えると考える。しかし、「令和4年答申」は、教員養成に焦点を当てると、教員養成大学・学部に対する提案がメインであり、教員採用者の6割以上を占める(図1)一般大学・学部出身の教師には当てはまらないものが多くを占めているという問題点がある。本節では、「令和4年答申」の提案内容が、筆者の勤務校のような生物系と理工系と医療系の学科で構成された中学校・高等学校の理科・数学および高等学校情報の教員養成を行っている教職課程へどのような影響を与えるかを検証する。

5-1 教職課程認定基準の緩和と義務教育特例の創設

まず、中学校・高等学校教員養成のみ行っていた一般大学・学部に大きな影響を与える取り組みとして「令和4年答申」に先行して実施されている教職課程認定基準の緩和^⑨が挙げられる。小学校免許状を取得できる機会の拡大を図るため、これまで課程認定制度等で規定されていた小学校教員養成の教職課程を設置する際の要件(科目開設の種類や専任教員配置数)を緩和し、小学校教員養成課程の設置を促進する取り組みである。

これまで小学校教員養成は、教職課程認定基準が厳しく、科目開設の種類として小学校の教科専門科目10教科(国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育、英語)全てを開設する必要があり、ほぼ国立教員養成大学・学部でしか養成できない要件が課されていた。この10年間で私立大学の小学校教員養成課程の設置が3割増えたとはいえ厳しい要件といえる。教職課程認定基準の緩和により、科目開設に必要な教科専門科目の見直しが行われ、10教科のうち、いずれか1教科開設すれば小学校免許状を取得できる教職課程が設置できるようになった。

また、小学校教員養成課程の専任教員配置数も大幅に緩和されることとなった。10教科のうち5つの教科専門科目の専任教員5名と教職専門科目の専任教員3名の合計8名の専任教員の配置が必要であり、生活、音楽、図画工作、家庭、体育、英語の教科教育法を教授できる専任教員の配置ができる大学は、人費的に教員養成を主たる目的とする教員養成大学・学部が主流となっていた。令和4(2022)年の緩和に伴う改正で、教科専門科目の専任教員1名と教職専門科目の専任教員3名と、教科専門科目又は教科専門科目の専任教員4名の配置で小学校教員養成課程を開設することができるようになった。教科専門科目5教科に各一名ずつ専任教員を配置する負担が大幅軽減され、小学校教員養成課程に参入する大学が増加すると予測される。筆者の所属学部でシミュレーションすると、共通教養科目群において社会・体育・英語の教科教育法が兼任できる専任教員と学科基礎科目群で、高等学校から大学までの理科・数学の基礎と教科教育法が兼任できる専任教員5名を配置できれば小学校教員養成課程に参入できることになる。教科教育法の専任教員の配置が無理であれば、教科専門科目専任教員1名と教職専門科目専任教員7名でも可能になり、これまで小学校教員養成課程へのハードルの高さは音楽・図画工作・家庭等の専任教員の学部内での位置づけに困難さに起因していたが、大幅に負担軽減したといえる。

図1 受験者数、採用者数の学歴（出身大学等）別の内訳

区分		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計		
受験者	国立教員養成大学・学部	人数	8,678 (9,426)	5,520 (5,946)	2,561 (2,880)	1,354 (1,612)	1,031 (1,068)	24 (3)	19,168 (20,935)	
		比率	21.4% (21.7%)	13.0% (13.5%)	10.7% (11.0%)	15.9% (16.6%)	11.4% (11.6%)	1.5% (0.2%)	15.2% (15.6%)	
	一般大学・学部	人数	28,649 (30,212)	32,802 (33,683)	17,676 (18,992)	6,266 (7,115)	6,136 (6,145)	1,236 (1,227)	92,765 (97,374)	
		比率	70.5% (69.5%)	77.0% (76.4%)	73.7% (72.6%)	73.5% (73.4%)	67.8% (66.5%)	77.4% (75.9%)	73.4% (72.5%)	
	短期大学等	人数	1,497 (1,882)	766 (823)	105 (94)	270 (349)	1,676 (1,821)	306 (363)	4,620 (5,332)	
		比率	3.7% (4.3%)	1.8% (1.9%)	0.4% (0.4%)	3.2% (3.6%)	18.5% (19.7%)	19.2% (22.5%)	3.7% (4.0%)	
	大学院	人数	1,812 (1,928)	3,499 (3,653)	3,649 (4,197)	639 (620)	208 (205)	31 (23)	9,838 (10,626)	
		比率	4.5% (4.4%)	8.2% (8.3%)	15.2% (16.0%)	7.5% (6.4%)	2.3% (2.2%)	1.9% (1.4%)	7.8% (7.9%)	
	計	人数	40,636 (43,448)	42,587 (44,105)	23,991 (26,163)	8,529 (9,696)	9,051 (9,239)	1,597 (1,616)	126,391 (134,267)	
	採用者	国立教員養成大学・学部	人数	4,804 (5,128)	2,150 (2,326)	693 (621)	689 (740)	247 (261)	1 (1)	8,584 (9,077)
			比率	29.7% (31.2%)	23.5% (23.1%)	15.5% (15.7%)	22.5% (23.9%)	19.6% (19.8%)	0.6% (0.5%)	25.0% (25.9%)
		一般大学・学部	人数	10,146 (10,091)	6,056 (6,639)	2,988 (2,572)	2,069 (2,073)	840 (858)	153 (162)	22,252 (22,395)
比率			62.8% (61.4%)	66.3% (66.1%)	66.7% (65.0%)	67.5% (66.8%)	66.5% (65.0%)	86.4% (80.6%)	64.9% (63.9%)	
短期大学等		人数	469 (482)	125 (153)	34 (22)	71 (82)	142 (171)	20 (35)	861 (945)	
		比率	2.9% (2.9%)	1.4% (1.5%)	0.8% (0.6%)	2.3% (2.6%)	11.2% (13.0%)	11.3% (17.4%)	2.5% (2.7%)	
大学院		人数	733 (739)	809 (931)	764 (741)	234 (207)	34 (29)	3 (3)	2,577 (2,650)	
		比率	4.5% (4.5%)	8.9% (9.3%)	17.1% (18.7%)	7.6% (6.7%)	2.7% (2.2%)	1.7% (1.5%)	7.5% (7.6%)	
計		人数	16,152 (16,440)	9,140 (10,049)	4,479 (3,956)	3,063 (3,102)	1,263 (1,319)	177 (201)	34,274 (35,067)	
採用率(%)		国立教員養成大学・学部	55.4% (54.4%)	38.9% (39.1%)	27.1% (21.6%)	50.9% (45.9%)	24.0% (24.4%)	4.2% (33.3%)	44.8% (43.4%)	
		一般大学	35.4% (33.4%)	18.5% (19.7%)	16.9% (13.5%)	33.0% (29.1%)	13.7% (14.0%)	12.4% (13.2%)	24.0% (23.0%)	
		短期大学等	31.3% (25.6%)	16.3% (18.6%)	32.4% (23.4%)	26.3% (23.5%)	8.5% (9.4%)	6.5% (9.6%)	18.6% (17.7%)	
	大学院	40.5% (38.3%)	23.1% (25.5%)	20.9% (17.7%)	36.6% (33.4%)	16.3% (14.1%)	9.7% (13.0%)	26.2% (24.9%)		
	計	39.7% (37.8%)	21.5% (22.8%)	18.7% (15.1%)	35.9% (32.0%)	14.0% (14.3%)	11.1% (12.4%)	27.1% (26.1%)		

(注) 1. () 内は前年度の数値である。

2. 採用率(%)は、採用者数÷受験者数である

3. 「国立教員養成大学・学部」とは、国立の教員養成大学・学部出身者をいう。

4. 「短期大学等」には、短期大学のほか、指定教員養成機関、高等専門学校、高等学校、専修学校等出身者等を含む。

出典：令和4年度公立学校教員採用試験の実施状況より

文部科学省が期待する効果⁽¹⁰⁾として、小学校の教科担任制の導入を見据えた、教科の専門性の高い小学校教師の養成を挙げている。現状として学校教育において理数科教員が不足しているため、事例として理数に強い小学校教師の養成が例示されている。また、小学校と中学校の両方の免許状取得に必要な総単位数を軽減する「義務教育特例」⁽¹¹⁾と併せて適用することにより、小学校免許状に特有の科目履修が軽減され、小学校と中学校の免許状の併有が期待されている。理科・数学等専科指導の優先実施教科に相当する中学校教員養成課程を開設する学科においても小学校教員養成課程を開設することを可能にするべきと提案し、特に小学校教員養成課程を有する大学が少ない都道府県等においては、地域に存在する私立大学をはじめとした中学校教員養成課程を有する大学等が連携を図り、特例措置の効果的な活用が求められるとされている。

5-2 最短2年間で二種免許状取得を念頭に置いた教職課程の開設

「令和4年答申」は、「四年制大学において、専門分野の学びを深めたり、在学中に教師を志すようになった者が卒業までの間に教員免許状を取得したりすることにも柔軟に対応できるよう、最短、2年間で免許状取得に必要な基礎資格・単位を得られる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とともに、適切な履修モデルを設定すべきである」⁽¹²⁾と提言し、「強みや専門性」を有した教師の養成を求めている。

この提言は、一般大学・学部において、専門学科を中心に学修を行い、教職課程を履修して教員免許状取得を目指した場合、これまでは一種免許状習得を中心とした教職課程が一般的であったため、習得すべき単位数が多く、他の資格の取得や、留学などを選択した場合、両立が出来ず教職課程を断念する学生も多数存在したが、それらの学生を救済する取り組みになるのではないかと考える。

筆者の勤務校においても、入学時100名いた教職課程1年生は、2年生になると80名に減り、3年生になると60名、4年生で教育実習に行く学生は最終的に50名前後に減少する。その要因は、教職課程と卒業必修科目の履修の両立が難しくなり辞退したという理由が大半を占めている。医学系の学科においては、他の資格取得のための単位も多く教職課程を履修する余裕がなく教職課程を4年間継続する学生は数名である。この提言が実現すると、卒業必修科目の履修と教職課程履修の両立が厳しくなった学生は、2年間の二種免許状取得に切り替えることが出来るよう柔軟に運用すると、教員免許取得者を増やすことが出来るのではないかと考える。全国的に慢性的な不足に陥っている理数科教員の潜在的な数を増やすことも可能となり、筆者の勤務校は注目される学部になり得ることも予測できる。

5-3 「教育実習」等の在り方の見直し

「令和の日本型学校教育」の実現に向けて、学部段階での教員養成から「理論と実践を往還させた省察力による学びを」実現することによって教職学生の「授業観・学習観」の転換を図る必要性を訴えている。現行の教職課程において教育実習等の「実践力」を身につける科目は、教科専門科目と教職専門科目の大半を履修した後の4年生の5-6月に集中しており、民間企業の採用活動の早期化や卒業研究に向けての実験の多忙化などの理由により、途中で教職履修を諦める学生も多く存在する。よって筆者の勤務校においても100名いた教職学生も、子供たちとふれあい教員としての実践力を発揮し教師としての適性を発見することなく、最後まで教員免許にこだわる学生は半分にまで減少する。全国的な一般大学・学部においての教員養成の状況を鑑み、取得を目指す免許状の学校種の違い等も考慮しつつ、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な教育実習の履修形式が認められるべきであると提言している。

具体的な履修形式の例として、通年で決まった曜日などに実施する教育実習、大学2年生に進級後早い段階から「学校体験活動」を経験し、教育実習の一部と代替する方法など、大学の創意工夫で現行制度上

可能な取り組みを柔軟に推進していくことが想定されている。

短期集中型の従来の教育実習を弾力化し、学習指導員としての学校教育活動の支援や、放課後児童クラブなどにおける放課後や休日の学校・児童生徒等支援、不登校や貧困、心理療養施設など様々な困難を抱える子供たちの支援を行う NPO や民間企業と連携した取組なども「学校体験活動」と位置づけ教育実習の一部と代替が可能なら、一般大学・学部における教育課程的にも余裕が生じ、「令和 4 年答申」が掲げる「強みや専門性」をもった教員を数多く輩出することも可能となると考える。

また、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成するため、「民間企業等の勤務経験のある教師などを取り込むことで、教職員集団の多様性を一層向上させる」ことが方策として掲げられている。多くの一般大学における教職を履修する学生は、様々な理由⁽¹³⁾で履修しており、教師になるために当該学部に入學したと言う学生は少数である。よって教育実習を行ってから教師になろうという学生や、一度民間企業等で働いてから教師になろうと考える学生も多いのが実情である。しかし、教職学生が教育実習の依頼を実習校に行った際、「教師は多忙なので教員採用試験を受験しない学生は受け入れない」と受け入れを拒否する学校現場も多く、民間企業の就職活動に専念するため教職を辞退する学生も一定数存在する。「令和 4 年答申」が広く普及することにより、教職課程を 3 年生後期で辞退する学生も減り、民間企業で培った能力を教職に還元する教師が増加し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が実現すると考える。

6. おわりに

2020 年代の教員養成の方向性を示した中央教育審議会「令和 4 年答申」の提案内容が実現すれば、全国の国公立の教員養成大学・学部および一般大学・学部が一丸となつての未曾有の「教師不足」の解消に繋がる施策となると考える。筆者の勤務校は、生物系と理工系と医療系の学科で構成された中学校・高等学校の理科・数学および高等学校情報の教員免許状が取得できる大学であり、文部科学省が指定する小学校における専科指導の優先実施教科とされた理科、算数に相当する中学校教員養成課程を開設する学部である。令和 5（2023）年度生から姫路大学との連携により小学校教諭一種免許状を、佛教大学通信教育部との連携により小学校教諭二種免許状を取得するプログラムを開設するが、小学校で働くことに興味がある学生も潜在的に多く存在する。令和 5（2023）年度で取ったアンケート結果では、教職学生の 57%が小学校教諭免許状取得プログラムに興味をもったが、他大学との連携による小学校教諭免許状取得プログラムは別途高額の費用が掛かり、始動したときどれほどの学生が別途費用をかけて受講するかは今のところ不明である。「令和 4 年答申」の提案を現実化し、小学校二種免許状の教職課程を設置したときには、本学部からも小学校教諭を輩出することが予測され、小学校の「教師不足」解消の一翼をになう事になると考える。

しかし、「令和 4 年答申」には問題点も孕んでいることを指摘しておきたい。原理的な問題として、戦後教育改革で確認され発展させてきた「免許状授与の開放制」の原則が大きく後退し、「教員養成における逆コース」の問題が浮上しているのではないかと考える。「免許状授与の開放制」の原則は、「国公立すべての大学でさまざまな学問領域に学び、教職課程の必要単位を修得したものに等しく広く免許状を授与して、教職への参入を促す」理念の下に成立している。戦前の師範教育を受けたもののみが学校現場の基幹的な教師となる閉鎖的な教員養成システムを弊害と認識し、このシステムが「師範タイプ」という固定的・画一的な型にはまった教師を生み出してきたことに対する反省から「免許状授与の開放制」の原則が成立したのである⁽¹⁴⁾。「令和 4 年答申」は、教員養成大学・学部、教職大学院の在り方として、「多様な教職員集団の中で中核となる高度専門職業人としての教師を養成すること」を期待し、「管理職のリーダーシップの下、校内研修等の学校内での学びをリードする中核的な人材として活躍する教師の養成が強く求められる」ことにより教員養成大学・学部卒業の教員が学校現場の基幹的な教師となることが期待されているように受け取れる。しかし、「免許状

授与の開放制」の原則の下で養成された全ての教師が「多様な教職員集団の中で中核となる高度専門職業人」としての資質を持つ必要があり、師範学校を前身に持つ一部の教員養成大学・学部のみで課される資質とするならば「教員養成における逆コース」として受け取られても仕方がないと考える。また、「令和4年答申」では、国立の教員養成大学・学部は教員就職率の低さを指摘され、「その設置の趣旨・果たすべき役割に照らして、各大学は、教員就職率を確実にかつ継続的に高めること」が求められているが、教員養成大学・学部は、「教員養成を主たる目的として、学部4年間の体系的な教員養成カリキュラムによる教員養成を行うものであり、教師を志望する学生を受け入れ、学部教育を通じて教員免許状に必要な基礎資格及び単位の取得並びに必要な資質能力を身に付けさせ」⁽¹⁵⁾ることが任務である。一般大学・学部における教員養成と同様に、社会に求められる教師の資質を持った教員免許状を取得した人材を社会に輩出し続けることが任務であり、教員採用試験を受験させ教諭として就職させることはその任務ではない。よって「教師不足」の問題の解決は、教員養成大学・学部の問題ではなく、社会が教員免許状を取得し民間企業に就職したものが、教師として自ら進んで再就職したくなるような快適で働きやすい職場環境を構築出来るかどうかの問題なのである。子供に勉強を教えることが好きならば、過酷なブラック職場でも我慢して勤務すべきであるという思想の職場には労働力は集まらない。まずは、教育界が一致団結して「令和4年答申」で掲げられた、「学校全体が抱える業務量を見直し、安全・安心な勤務環境を実現するのみならず、萎縮せずに意見を述べたり、前例や実績のない試みに挑戦する教師を支援できる環境を醸成したりすることで、学校内外で発生した問題を教職員が一人で抱え込むことなく、組織としてより最適な解を導き出」⁽¹⁶⁾せる環境を整え、教員養成大学・学部、一般大学・学部の教職学生に、教師が創造的で魅力ある仕事であることを示すことが強く求められる。

次に、構造的な問題として「令和4年答申」の提言には「教師の多忙化」に対する配慮がなされていない懸念がある。先述した教員採用試験を受けない学生は、その学校の卒業生であっても教育実習を受け入れない方針を掲げる学校現場の思想の根底には、「教師の多忙化」が存在している。「教師不足」で教育課程が回らない状況で、免許を持たない学生のお世話をしながら児童の教育を司ることは困難なミッションであろう。そこに「教育実習の弾力化」として通年で決まった曜日などに実施する教育実習や、教職を少し学習しただけの学生が「学校体験活動」を経験する取り組みは、知識不足で子供の理解が低い学生に対して教師に様々な配慮を強いることになり多忙化に拍車が掛かることが予測される。

さらに、「研修履歴記録システム」は、教師の「自ら足りない能力を自覚して補強するため自主的に研修する」専門職としての営みを阻害し、任命権者等が提供する学びの強制で研修履歴記録が埋まり、さらに多忙化が増大することが懸念される。まずは、「教師不足」と「教師の多忙化」を解消し、学校現場に余裕がある教員配置を行い、どのような目的で教員免許状を取得しようとする教職学生でも全て受け入れることができる余裕のある学校現場への改善が急務であろう。そうすることにより「令和3年答申」が示した教師及び教職員の姿（教師が創造的で魅力ある仕事であることが再確認され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことが出来ている）を、学校現場に訪れた多くの学生が実感し教職に参入することに繋がると考える。

【註】

- (1) 北海道、茨城県、埼玉県、千葉県、愛知県、福岡県、大分県、鹿児島県、大阪市、北九州市、福岡市において抽出調査を行った。
- (2) 中央教育審議会「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（諮問）に関する関係資料（1）令和3年3月12日。
- (3) 日本教師教育学会編『「令和の日本型」教育と教師』学文社、2023年。「令和4年答申」では、教員免許状更新制度の廃止とそれ以降の教師の研修についての方向性を示している。日本教師教育学会は「令和4年答申」は、「新たな教師の学びの姿」として、研修受講履歴の作成と活用および学校管理職の権限の強化など、教師の研修に焦点を当て、「令和4年答申」が、統制的な性質を包含するのではないかと危惧を表明している。
- (4) 中央教育審議会「「令和の日本型学校教育」の構築を 目指して（答申）」【総論解説】
https://www.mext.go.jp/content/20210329-mxt_syoto02-000012321_1.pdf [2023年12月12日最終閲覧]
- (5) 中央教育審議会答申『「令和の日本型学校教育」の構築を 目指して』（2021年1月26日）92頁。
- (6) 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『「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）」令和3年11月15日。
https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt_kyoikujinzai02-000019122_1.pdf[2023年12月12日最終閲覧]
- (7) 中央教育審議会答申『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修の在り方について』（2022年12月19日）24頁。近年では、「チームとしての学校」の理念の下、単なる現状への回帰という性質ではなく、“危機・大きな変化”の後に組織が積極的に変化することをいみする動的な概念として捉えられつつある。
- (8) 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・提供するシステムのことである。
- (9) 複数学科等間での共通開設、義務教育特例、小学校課程要件緩和に係る教職課程認定基準（教員養成部会決定）の改正等について（2022年8月4日）
- (10) 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（第2回）・初等中等教育分科会教員養成部会（第124回合同会議資料6-3）
https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/20210625-mxt_kyoikujinzai01-000016379-17.pdf[2023年12月12日最終閲覧]
- (11) 義務教育特例は、小学校と中学校の教科に関する専門的事項や、各教科の指導法等を共通で開設することを可能とした例外的制度。小学校教諭免許状と中学校教諭免許状の両方の免許状を取得することを目的とした教員養成カリキュラムを編成することも可能となった。
- (12) 前掲「『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修の在り方について」34頁。
- (13) 就職につぶしがきくから・資格を身につけておきたいから・親が取っておけると言ったから・教師になるのが高校からの夢であったから・中学校の先生に憧れて等、様々な理由で履修している。
- (14) 土屋基規編『現代教育制度論』ミネルヴァ書房、2015年、小田義隆「教職員法制の原理と展開」、157頁。
- (15) 前掲「『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修の在り方について」49頁。
- (16) 同上、25頁。

英文抄録

A Study on the Teachers Who Carry Out the Japanese-Style School Education in the Reiwa Era.Yoshitaka Oda¹

The teacher education in postwar Japan has been conducted under the two major principles of “teacher education at universities” and “open system of teacher license issuance”, but the situation surrounding teacher education has been facing various problems and needs to be reformed as we enter the 2020s. Due to the coincidence of the mass retirement of teachers from the baby boom generation and the mass hiring of new teachers, there are issues such as the decline in the quality of teachers due to the low pass rate of the teacher recruitment examination, the difficulty of school management due to the shortage of teachers, and so on. The Central Council for Education submitted a report on “The Way of Teacher Education, Recruitment, and Training for the Japanese School Education in the Reiwa Era” on December 19, 2023. This paper examines the way of teacher education at private universities from the perspective of this report.

Keywords : Japanese-style education in the Reiwa era, shortage of teachers, a high-quality teaching staff with diverse expertise, training of science and mathematics teachers, return to pre-World War II teacher training

Received 15 December 2023, Accepted 15 February 2024.

This work was supported by the Project Research of the Faculty of Biology-Oriented Science and Technology, Kindai University 19-S-2, 2019.

1. General Education Division, Kindai University, Wakayama 649-6493, Japan