

「教員の年齢構成の不均衡と資質向上について～学校現場の視点から～」

松本 直己 *

(静岡県立浜松北高等学校校長)

1. はじめに

平成30(2018)年3月、中央教育審議会は「第3期教育振興基本計画」に関する答申を公表し、同年6月には閣議決定された。この計画は、教育基本法第17条第1項に基づいて、国会に報告される国の計画であるため、その意義と役割は大きい。計画では対象期間(2018～2022年度)の教育政策に関する5つの基本的な方針ごとに21の教育政策の目標を取りまとめ、目標進捗状況を把握するための測定指標及び参考指標、目標を実現するために必要となる施策群を整理している。

「初等中等教育段階においては、新しい時代に求められる資質・能力の育成に向けた新学習指導要領の円滑な実施や学校における働き方改革の実現を目指し、学校指導體制・指導環境の整備を図る必要がある。」

例えば上記のように一部を引用してみても、ここ数年来、教育を考える上で話題となってきたキーワードが、列挙されている。こうした動きは従前より始まっており、「第3期教育振興基本計画」では、その継続性があらためて強く示された印象である。この背景には、一連の「教育改革」が存在している。その成否の鍵を握るのは、教育の実践者である学校現場の教員であることは間違いない。

現在、学校現場では大きな変化が生じている。なかでも、切実な問題は、教員の年齢構成や経験年数のバランスが揺らぎはじめていくという事実である。具体的に言えば、ある程度の経験年数を有しミドルリーダーとなるべき中堅教員の割合が低下し、反面、経験年数の浅い若手教員の割合が高くなっていることである。

文部科学省が平成30(2018)年3月に公表した『平成28年度学校教員統計調査(確定値)』によれば、公立高等学校の教員の年齢構成においては、「50歳以上」と「30歳未満」の教員の割合は、年々上昇傾向にあり、その一方で「30歳以上～40歳未満」の教員の割合は、下降傾向にある。

中堅教員、ミドルリーダーの不足という問題は、従来から教員の育成及び資質向上の課題ととらえられ、研修体制の構築を軸に提案されてきた。こうしたアプローチは、教育に関する長期的展望から考えて極めて妥当なものである。

歪な年齢構成という問題が、実際の学校経営にどのような影響を与えているのか。現実を前にして、学校現場の教員が「教

育改革」の動向を理解し、将来に向かって的確な対応を取るためには、これからどのような資質・能力が必要とされるのであろうか。またどのような対応策が考えられているのか。

学校教育に期待される役割がますます複雑化する中で、実践的な指導力と対応力を有する教員の確保は大きな課題となっている。

本報告では現在進行中である上記の状況について、高等学校教育の現場での実践的立場に立つ者としての視点から、中央教育審議会答申等を読み取りながら、学校現場の抱える諸課題の整理とまとめ及び状況把握を試みたい。

2. 「大量退職・大量採用」の影響について

1980年代前後、いわゆる第2次ベビーブーム世代が学齢期に達し、児童生徒数の増加への対応で、主として小中学校を中心に、大量採用された教員の定年退職が進み、その後任として新規採用教員数が増加していることは、全国的な傾向として指摘があるところである。高等学校においても、年度末の人事異動の時期になると、定年退職者数の増加を実感している。

前述した『平成28年度学校教員統計調査』によれば、学校種類別の教員平均年齢は、公立小学校43.4歳(前回平成25(2013)年度調査時より0.6歳低下)、公立中学校43.9歳(同0.2歳低下)、公立高等学校46.0歳(同0.2歳上昇)となっている。公立高等学校は前回調査より上昇しているが、かつて大量採用は小中高の順に進んだため、若返り傾向に転じるのに時間差があると分析できる。

高等学校(公立、私立を含む)を対象に、もう少し詳細にみてみたい。「50歳以上」のベテラン教員が教員全体に占める割合の推移をみると、平成16(2004)年度31.4%、19(2007)年度34.5%、22(2010)年度37.0%、25(2013)年度40.1%、28(2016)年度41.6%(公立高等学校だけであれば43.9%)となっており、その割合が年々上昇しているのがわかる。一方「30歳未満」の若手教員は、平成16(2004)年度8.7%、19(2007)年度7.7%、22(2010)年度8.6%、25(2013)年度10.6%、28(2016)年度12.3%(公立学校だけであれば10.8%)となっており、こちらも上昇傾向にある。ベテランと若手の割合が上昇すれば、中堅教員の割合は当然低くなっていくことになる。分厚いベテラン層と増加していく若手層に挟まれ、人数的に少ない中堅層。さらに「50歳以上」の教員が公立高等学校で43.9%を占めるということは、今後ほぼ10年の間に、教員全体の1/

4以上が定年退職を迎え、必然的に世代交代していくことを意味している。このことが、学校経営に与える影響は極めて深刻なものである。

現在、学校現場では、まさに喫緊の課題として「若手教員の育成」と「ミドルリーダー（＝将来の管理職候補）の育成」という、2つの教員育成策を同時に展開していく必要に迫られているのである。

教員の年齢構成の不均衡問題は、学校現場を取り巻く教育環境にも大きな変化をもたらしている。例えば従前から、授業改善においても、あるいは校務分掌業務であっても、中堅教員は、若手とベテランを仲介する架け橋的存在であり、「教員としてのスキル」を教員集団の世代間で、円滑に継承するために重要役割を担っていた。中堅教員の不足は、今までの安定した学校経営を揺るがす原因となる。さらに多忙化により、教員は時間的にも精神的にも余裕を失い、自身の業務だけで手一杯の状況である。教員という職業が本来持っている「無境界性」、「複線性」、「多元性」といった特色や魅力が、逆にマイナスに作用してしまっている。特にまだ教職経験を積んでいない若手教員は、校内で十分な助言を受けられないまま孤立化し、経験の不足から、勤務時間もさらに長時間化するのではないかと危惧せざるを得ない状況である。また中堅教員の不足は、学年主任等のミドルリーダーの弱体化を招き、生徒にも影響を及ぼしかねない。ベテラン教員は定年退職後も再任用等で引き続き現場に残るケースが増えてきたことは朗報であるが、勤務条件等も当然本務教員と全く同一と言うことはあり得ないため、モチベーション等も含め今後課題を残している。

学校に期待される役割が変化する現代社会において、上記したような状況に置かれている教員に期待される資質・能力はどのようなものか。ここで少し整理をしておきたい。

3. 教員に求められる資質能力の整理

学校現場での教員の仕事は、学校経営の中で、学習指導（教育課程編成も含む）、生徒指導、生活指導、進路指導等を中心に多岐にわたっている。従ってこれらの職務を円滑に遂行するために必要とされる資質・能力も当然多様な内容となる。

中央教育審議会は、平成24(2012)年8月の『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）』の中で、今後の教員に求められる資質能力を次のようにまとめた。

- (i) 教職に対する責任感、探求力、教職生活全を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
- (ii) 専門職としての高度な知識・技能
 - ・教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的

な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探求型の学習、協働的な学びなどをデザインできる指導・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力）

- (iii) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

同『答申』では、このような資質能力を有する、新たな学びを支える教員の養成と「学び続ける教員像」の確立の必要性が提唱されている。

同『答申』に対して全日本教職員組合は同年9月に発表した「談話」の中で、「（現職研修の）中心的な場は学校であることを指摘」し、さらに「教員としての成長の柱である教員の専門職性は、日々の教育実践を蓄積し、同僚とともに日常的に、自主研修を重ねることによって維持され、向上することを特性」することを指摘している。この指摘は、学校現場の多くの教員には実感をともなうものであろう。教員の年齢構成の不均衡は、学校現場において、ベテランから若手への円滑な知識・技能の伝達を妨げかねない大きな障害となっているのである。

筆者も校長として、『答申』発表当時は、県立高校と市立高校の再編統合に向けた準備・実務の只中にあり、調整に苦慮していたが、「学び続ける教員像」の確立を、これから新設する学校の中でどのように実践していくか強い関心を持った。

これに続いて中央教育審議会は、平成26(2014)年7月、文部科学大臣より「これからの教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」の諮問を受け、平成27(2015)年12月21日に、『これからの学校教育を担う教員の資質向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～』（以下中教審第184号）、『チームとしての学校の在り方と今後の改善策について』（中教審第185号）、『新しい時代の教育や地方創世の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について』（中教審第186号）の三つの答申を行った。これらの答申によって各都道府県等は新たな施策に動き出し、教員に求められる資質・能力も具現化に向かうことになった。

ここでは本報告の目的から、三つの『答申』のうち、特に『中教審第184号』を中心に整理してみたい。

『中教審第184号』は、諮問に対する「検討の背景」として、次の5点をあげた。

- ・教員政策の重要性
- ・学校を取り巻く環境変化
- ・学び続ける教員
- ・社会に開かれた教育課程とチーム学校
- ・教育改革のチャンス

社会環境の急激な変化はもちろん、近年の大量退職・大量退職による年齢や経験年数の不均衡による弊害が露呈し、学校教育問題の多様化・複雑化に起因する学校を取り巻く環境の変化の指摘は、時宜にかなない、本報告の問題意識とも共通するものである。「検討の背景」で指摘された5点は、当然ながらすべて相互に関連しており、内容に関する議論は置くとしても、教員の資質能力の向上に向けた公的な制度等の方向性についても示唆されている。

さらに「これからの時代の教職員に求められる資質能力」として、大別して3点を指摘する。

- ・これまでの教員としての不易の資質能力は引き続き求められる。さらにこれからの教員には自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めて行く子とのできる力。情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力。
- ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善…(略)…ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めること。
- ・「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協同的に諸課題の解決に取り組む力。

「これからの時代の教職員に求められる資質能力」は教員が教職生涯にわたって向上させていくものである。『中教審第184号』では「教員は学校で育つ」ものという考えの下、教員の学びを支援するために、教員の「養成・採用・研修を通じた方策」を提言している。60ページを上回る答申の中で、学校現場に所属する筆者が、特に関心を持つのは、やはり「教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性」の件である。

「養成・採用・研修」を通じたキャリアシステムの構築のための体制整備として、教育委員会と大学等との協議・調整のための体制（「教員育成協議会」）を構築し、さらに教育委員会と大学等の協働により、各都道府県等は各地域の実情に応じて「教員育成指標」し、その指標を踏まえて体系的な「教員研修計画」を策定し実施することになる。

こうした「養成・採用・研修」を通じた不断の資質向上に関する提言等を受けて、その具体化のために『教育公務員特例法の一部改正(第22条の2～第22条の5の関係、第24条関係)』、『教育職員免許法の一部改正(第4条、別表一～別表第四関係)』、『独立行政法人教員研修センター法の一部改正(第2条、第10条関係)』が平成29(2017)年4月1日から平成31(2019)年4月1日にかけて施行される予定である。

なお「教員育成協議会」、「教員育成指標」、「教員研修計画」については、後ほど触れることとしたい。

次に各段階で指摘されている今後の課題についてまとめて

みたい。

4. 養成・採用・研修の各段階における課題の整理

『中教審第184号』では「養成、採用、研修」の各段階において、それぞれ主とする課題について次のように指摘される。

(1) 教員養成段階の課題（養成内容の改革）

- ・「教員となる際に必要な最低限必要な基礎的・基盤的な学修」を行う段階であることを認識する必要
- ・「学校現場や教職に関する実際に体験させる機会の充実」が必要
- ・「教職課程の質の保証・向上」が必要
- ・「教科・教職に関する科目の分断と細分化の改善」が必要

(2) 採用段階の課題（採用段階の改革）

- ・優秀な教員確保のための「求める教員像の明確化、選考方法の工夫」が必要
- ・「採用選考試験への支援方策」が必要
- ・採用に当たって学校内の年齢構成の不均衡の是正に配慮することが必要

(3) 教員研修に関する課題

- ・教員の学ぶ意欲は高いが「多忙で時間確保が困難」
- ・自ら「学び続けるモチベーションを維持できる環境整備」が必要
- ・「アクティブ・ラーニング型研修」への転換が必要
- ・初任者研修・十年経験者研修の「制度や運用の見直し」が必要

学校現場においては、学習指導要領の改訂等の「学校改革及びそれを担う教師の育成方法も大きく変えようとする」、「教師教育に関する大規模な改革プラン」が動き出した実感を強くするとともに、施策が具現化される過程で生ずる影響について関心が高まっている。

5. 「教員育成協議会」設置、「教員育成指標」及び「教員研修計画」の策定

前述したように『中教審第184号』において、最も注目されるのが、「教員育成協議会」の設置と「教員育成指標」策定及びそれに基づく「教員研修計画」の策定である。

「教員協議会」は、「教員の主体的な学びを支える様々な取組を進めるための基盤として、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための精度」として創設され、「教育委員会と大学その他の関係者が教員の育成ビジョンを共有するために教員育成指標を協議し共有」する。また「教員の育成の効果的な取組のため、地域の実情に応じた方策の検討」が求められている。「養成、採用、研修に関する教育委員会と大学との連携協力の在り方や養成カリキュラムと研修内

容の相互理解」をはじめ「具体的な施策についても幅広く議論する」ことが期待されている。

こうした「教員育成協議会」に期待されているのが「教員育成指標」の策定である。指標は「教員の養成・採用・研修の接続を強化し一体性を確保するためには、大学と教育委員会が目標を共有し、連携を図る」ために必要であり、「高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化」のために「教員の経験や能力、適性等を考慮しつつ、各地域の実情に応じて」策定される。

各都道府県等の教育委員会においては、この「教員育成指標」を踏まえ、体系的な教員研修計画を策定し研修を実施することになる。

教員養成は大学で、採用・研修は教育委員会という従来から半ば固定化された役割分担ではなく、各地域の関係者による調整・合意・共有を経て一体性の確保を目指していることが示された。

次に上記で示された「教員育成協議会→「教員育成指標」→「教員研修計画」の流れを、筆者の勤務する静岡県を例に、その具体化の過程を確認してみたい。

6. 静岡県における策定の過程

「中教審第 184 号」（2015 年 12 月 21 日）→「教育公務員特例法の一部改正」（2016 年 11 月 28 日）→「文部科学大臣指針（文科省告示第 55 号）」（2017 年 3 月 31 日）を経て、「静岡県教員育成審議会」が第 1 回会議を開催したのが、2017 年 6 月 1 日である。県教育委員会関係者、県内大学関係者、市町教育委員会関係者、公立学校関係者からの 13 名の委員で構成され、教員育成に関係するほぼすべての団体等が参加するシステムになっている。教育長の冒頭挨拶にあるように「立場はそれぞれ異なるが、学校現場で活躍する教員が自信と誇りを持ちつつ児童生徒の指導に当たることができるよう、教員の成長を支えていく」ための調整・合意の場として期待されていることが読み取れる。現在（2018 年 10 月）までに平成 29 年度に 3 回、平成 30 年度 1 回開催されている。各会の会議要旨は、「静岡県公式ホームページ」で閲覧可能である。

次に「静岡県教員等育成指標」（以下「指標」）について確認する。まず冒頭に「“ふじのくに”の未来を担う「有徳の人」を育むために、学び続ける教員の育成を目指す」という県としての指標の目的を掲げている。さらに「指標」は「教員育成指標」（対象は副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（非常勤講師及び臨時的任用教職員を除く）と「校長育成指標」（対象は校長）に区分されるが、ここではことわらない限りは、前者の「教員育成指標」を対象とする。

静岡県の「指標」は「教員及び校長が、キャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる資質能力を明確化

したもの（到達目標）」と定義された。「教員自身が、自己の成長を確認するための目安」、「人材育成に関わる立場（教育委員会、各学校）が教員を育成する際の目安」、「総合教育センターが研修計画を作る際の拠り所」、「教職志願者が求められている教員像を把握し、自己の学修の方向を設定する際の参考」という想定に基づいている。

「教員育成指標」は、教員のキャリアステージを①採用時（辞令交付される 4 月 1 日を想定）、②基礎・向上期（中堅教諭等資質向上研修まで）、③充実・発展期（中堅教諭等資質向上研修後 40 代半ばまで）、④深化・熟練期（40 代半ばから退職まで）の 4 つに区分する。「採用時」での資質能力は、主に大学等での教員養成段階で身に付ける。「基礎・向上期」は、採用からおおむね 10 年間。教員としての実践的指導力を磨く時期と位置付けられる。「充実・発展期」は、学校の中堅として、指導的な立場や役割を経て、リーダーとしての資質や専門性の向上を目指し教員としての幅をさらに広げることが期待される。「深化・熟練期」は、管理職の登用時期ともリンクしている。教員一人ひとりが、指導的な立場、学校運営をリードする立場として、組織的に教育活動を推進していく時期とされる。

続いて、教員に求められる 6 つの資質能力の規定である。①教育的素養、②総合的人間力は、教職として不易の資質能力との考えからか、全てのステージを通して同じ指標となっている。以下は教員としての専門性に関わる資質能力がステージごとに示されている。③授業力（授業づくりに関わる力）、④生徒指導力（児童生徒理解を深め、健やかな成長を支援する力）、⑤教育業務遂行力（授業力、生徒指導力以外の専門的な力）、⑥組織運営力（組織目標を達成するための力）とされる。

「指標」は、平成 29（2017）年 11 月 2 日付けで各学校に通知され公開された。「指標」の教員への浸透活用のための方策及び運用上の問題については、今後の課題となる。

「指標」を踏まえ策定されたのが「平成 30 年度静岡県教員研修計画」（以下、研修計画）である。「平成 29 年度第 3 回静岡県教員育成協議会」において、平成 30 年度の「研修計画」については、現行の研修体系を大きく変えることなく、「指標」に基づいてキャリアステージに応じた研修を実施すること、さらに「静岡県教職員研修指針」（以下、「研修指針」）の後継として位置づけることが提案されている。「研修指針」は平成 23（2011）年に、平成 32（2020）年度までの 10 年間を見通しつつ策定された。静岡県教育振興計画『『有徳の人』づくりアクションプラン』策定等の県の動きに対応して「頼もしい教職員」の育成を目指したものであった。「研修指針」及び「研修計画」の内容的な比較については、本報告においては割愛する。「研修計画」は、平成 30（2018）年 2 月 19 日に県教育委員会 HP にて公開された。「指標」と同様、今後さらなる検証が行われることが予想される。

2019（平成 31）年度に向けて、「指標」、「研修計画」に基づ

く高等学校の段階別研修については具体化を進めている只中だと思う。どのような形で学校現場に提示されるのか。多忙化が問題となる学校現場の負担を軽減しつつ、かつ質的に向上された研修体系の創設を期待したい。

7. おわりに ～今後の課題、学校現場の視点から～

平成 30 (2018) 年 3 月 2 日の朝の TV 番組、『NHK ニュース おはよう日本』の中の「けさのクローズアップ」のコーナーで、「教員の“仁義なき”争奪戦が起きる理由」というタイトルの特集を組んでいた。内容は、今、多くの学校では 50 代のベテラン教員が中心となっているが、彼らが大量退職する時期が迫る中、現場では『先生の争奪戦』がおきている、というものであった。具体的には、他県での経験を積んだ現職を対象に、都会で採用試験（現職教員特別選考）を行い、即戦力として積極的に採用するというある県教育委員会の例が紹介されていた。多少面白可笑しく味付けをしていたが、背景にあるのは教員年齢構成の不均衡である。他県からヘッドハンティングしないと充足できないというのはかなり深刻で、このまま『先生の争奪戦』が過熱すれば、自治体によって教育力の格差が生じてしまうおそれもある。このニュースは義務教育の現場が舞台であったが、高校教育の現場でも十分に起こり得ることだと思ふ。

このような教員の年齢構成及び経験年数の不均衡、特に中堅教員（ミドルリーダー）の層が薄いことに対する問題意識を共有しながら、『中教審第 184 号』等で示された「養成・採用・研修」の一本化を通じた教員のキャリアシステム構築のための体制づくりという方向性は、評価され、理解されることである。特に従来、「育成」は大学中心で、「採用・研修」は教育委員会を中心でという具合に役割分担されてきた教員育成過程が、キャリアステージとして連続性を持つことの意味は決して小さくないと思われる。さらに教員の研修制度の充実についても、異論は少ないと思われる。

しかし実現のためには、いくつかの大きな課題があることも事実である。今まで国や県のレベルで審議や議論されてきたことが、具体化されるにあたり、クリアすべき課題の多くは、実践を担う学校現場に関わるものである。すぐに解決にたどり着くことは到底できないが、学校現場の教員の一人ひとりが、現在学校を取巻く諸課題を認識し、教育環境の整備改善に努めることは、次代を担う教員育成を考える上で重要である。

抱えている課題は極めて大きなものである。

第一の課題としては、学校現場の「多忙化」の問題である。「学び続ける教員」のために充実した研修制度を構築しても、現場の教員にとっては、肝心の研修時間の確保が難しいという現実がある。例えば、1 人の教諭が 1 日出張研修に出ることは、授業変更や課題作成、分掌業務やクラスに関する手当て等、様々な事前準備が必要になる。また校内研修においても全教員

の時間調整は担当が苦勞するところでもある。

いつの頃から「教員の労働環境はブラック」と言われ、「残業代は 0 円」なのに、一週間あたりの総労働時間は年々増え続けている。そうした背景には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」があると指摘されてきた。「ブラック」報道は、若者の教職離れの一因にも数えられている。

先日、中央教育審議会・学校における働き方改革特別部会長の小川正人放送大学教授の講演を聴く機会があった。同部会前半の審議の主要論点は、①学校及び教員が担う業務の明確化、②学校の組織運営体制の在り方の見直し、③勤務時間の在り方に関する意識改革と制度面の検討であり、後半審議の主なテーマは①学校の組織運営体制の在り方、②学校の労働安全衛生管理の在り方、③時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方であったと伺った。いずれも学校現場にとっては正面から向き合うべき、重要な論点である。学校現場の教員数を増加することが可能であれば、多忙化も軽減されるであろうが、財政上の理由から予算措置が難しいのが現状である。学校現場は業務改善を迫られる。教員にとって負担感の重い部活動について、国が示した「部活動ガイドライン」を受けて「静岡県部活動ガイドライン」も平成 30 (2018) 年 4 月に作成された。「運動部活動の休養日の設定及び活動時間」等も盛り込まれているが、教員の部活動指導の負担軽減にどの程度効果があるかは、まだ不透明である。いずれにしても多忙化は学校現場の努力だけでは決して解消されない。今後もさらに国や県のサポートを期待したい。

第二の課題は「新学習指導要領」に向けた準備の問題がある。単純な比較であるが、「新学習指導要領の総ページ数は現行の 1.5 倍」になっており、当然その分だけ指導要領の求める理念も増えている。「社会に開かれた教育課程」、「主体的・対話的で深い学び」、「カリキュラム・マネジメント」等は教員にも浸透しつつあるが、その理解はまだ十分とはいえない状況である。新学習指導要領の掲げる理想と目の前の現実の間で、学校現場は悩みながら準備を続けている。その他にも「大学入学共通テスト」をはじめとした「高大接続改革」への対応も高校の重要な関心事である。「新学習指導要領」を円滑に実施するための現場での体制づくりが急務である。

第三の課題は「少子化」の進行が学校現場に与える影響に対する対応である。静岡県教育委員会によれば、中学校卒業生数は、近年では平成元 (1989) 年 3 月に 62,506 人でピークを迎えた後、減少傾向に転じ、平成 29 (2017) 年 3 月には 35,112 人まで減少している。さらに平成 36 (2024) 年度には 31,710 人にまで減少することが予想されるとしている。こうした急激な「少子化」の進行への対応は、今後の県立高等学校の在り方や教員数を考える上で極めて重要である。

教育環境整備のために取組むべき課題は、上記以外にも存在

すると思われる。そしてこれらの課題は、は学校現場の努力だけでは決して解消されない大きなものである。ただ次世代の教育を考える上で、今、取り組むべきことであると確信する。今後も国や県の学校現場へのサポート及び連携を期待したい。

高校教育』学事出版)

- 17 静岡県教育委員会 (2018) 『静岡県部活動ガイドライン』
- 18 静岡県教育委員会 (2018) 『ふじのくに魅力ある学校づくり推進計画 (静岡県立高等学校第三次長期計画) -平成 40 年度 (2028 年度) を見通して』

参考文献

- 1 佐藤晴雄 (2018) 『教職概論—教師を目指す人のために【第 5 次改訂版】』 (学陽書房)
- 2 教員の資質向上研究会 (2017) 『平成 28 年改正教育公務員特例法一部改正の解説』 (第一法規)
- 3 閣議決定 (2018) 『教育振興基本計画』
- 4 中央教育審議会 (2015) 『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (答申)』
- 5 中央教育審議会 (2015) 『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)』
- 6 中央教育審議会 (2006) 『今後の教員養成・免許制度の在り方について』
- 7 中央教育審議会 (2012) 『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (答申)』
- 8 全日本教職員組合教育文化局長 (2012) 「【談話】教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (答申) について」
- 9 秋田喜代美・佐藤学 (20015) 『新しい時代の教職入門【改訂版】』 (有斐閣)
- 10 牛渡淳 (2016) 『わが国における教師教育改革の動向と課題—中央教育審議会「中間まとめ」(2015. 7.)・「答申素案」(2015. 9.) を中心に—』 (仙台白百合女子大学紀要 20 巻)
- 11 静岡県教育委員会教育政策課『 (参考資料) 静岡県教員等育成指標の策定』 HP
- 12 静岡県教育委員会 (2018) 『平成 30 年度教員研修計画』
- 13 静岡県教育委員会 (2011) 『静岡県教職員研修指針』
- 14 静岡県教育委員会 (2011) 『静岡県教職員研修指針』 リーフレット
- 15 小川正人 (2018) 『学校における働き方改革の論点と課題～中教審・特別部会の審議を中心に』 (静岡県高等学校校長協会平成 30 年度周期研究大会講演資料 11 月 16 日)
- 16 宮本久也 (2018) 『高校現場はどう対応していくか』 (『月刊