

【緊急提言 #教員不足をなくそう】

#教員不足をなくそう緊急アクション

今、日本の学校には先生が足りていません。4月に学級担任が発表できない学校も出ていて、不安な思いをしている小学生たちがいます。専門ではない教科の先生から教わる中学生、高校生もたくさんいます。しかも、今年度から来年度にかけて、教員不足はいっそう深刻になっていく可能性が高い状況です。

私たち #教員不足をなくそう緊急アクションは、学校現場の声を「見える化」し対話の文化をつくる「School Voice Project」と、学校現場に関わってきた学校業務改善アドバイザーの妹尾昌俊、教育政策を専門とする研究者である末富芳が協力して立ち上げた、子どもたちのために教員不足を一刻も早く改善するための活動です。

教員不足をなくすためには、国・都道府県・市区町村による取り組み、そして保護者や社会の応援が必要です。プロジェクトを通じて、政治家や政府関係者、広く社会の人々に、この深刻な実態を発信・共有し、国・都道府県・市区町村での取り組みを後押ししていくことで、教員不足を一刻も早くなくすことに取り組んでいきます。

<このままではどんどん教員が足りなくなる>

昨年度文科省による調査で明らかになった教員の不足数は全国で2558人。しかし、この数字には「そんなはずない」「もっと多いはず」との現場や保護者の声が多く聞かれます。

この調査は1年間で最も教員の数が確保されている時期（5月）を基準にしており、学期後半になるほど厳しくなる実態はまだ把握されていません。また、雇用が不安定な非常勤講師を充てれば不足はゼロカウントとなる場合もありますが、正規採用教員にのしかかる負担が可視化できないなど、実態把握としては改善の余地があります。学校の現実は文科省調査が示した数値以上に厳しい状況です。

産休や病休の代わりに入る教員がないために管理職の先生が授業を持つ、といったことは珍しくなく、中にはクラス数を減らして＝1学級当たりの人数を基準よりも増やして対応している、この4月時点で担任の先生が決まっていない、というケースさえあります。

<教員必要数の増大に確保が追いついていない>

この背景には、特別支援学級数の増加、退職者の増加、講師登録名簿登載希望者数の減少、若い世代の教員が増えて産休・産休が増えていることなど複数の理由があります。教員不足を解消するために、いますぐ必要な教員必要数は増大しているのに、確保が追いついていない状況があります。小・中・高校の本務採用の教員数は都道府県・政令市の努力もありこの20年横ばいですが、特筆すべきは、その中でも講師や非正規の教員の割合が高まっていることです。定数を満たすのに必要な教員の数は正規採用で確保するのが本来の姿です。ス

ポーツチームにたとえると、本来バックアップメンバーとしてベンチに控えておいてもらうはずの選手（非正規の教員/講師登録者）を4月当初からスタメンとして試合に出してしまっているために、年度途中で故障したり事情があつて現場を離れる選手が出た時に、交代要員がいない状況なのです。

<教員不足を放置すれば、公教育の質が危うい>

今年度から小学校では35人学級がスタートし、学級数が増加しました。特別支援学級の数も増加しています。ですが、それに伴って必要な教員数を確保する対応がうまくいっていない自治体が多数あり、昨年度以上に深刻な事態が発生しています。（2023年からは定年延長が順次実施されるものの、過酷な労働環境の中で、50代半ばなどで早期退職している人も既に多数いる状況であり、定年延長によって現状が改善されるかは不透明です。）

教員不足の影響は子どもたちへと向かいます。

せっかく小学校35人学級が実現し、児童1人1台のタブレットが配備されても、学校に教員がいないのでは、質の高い教育を実現しようにもできません。

中学校や高校でも同様に、新指導要領に定める主体的で対話的で深い学びや、個別最適な学び・協働的な学びの実現に必要な、教科の専門性をそなえ、新指導要領にそった教授学習活動を実現できる教員が十分に確保される必要があります。

なにより担任の先生がいない、教科の担当の先生がいないという状況が、子どもたちを不安で悲しい思いにさせ、不利益を生じさせてしまっています。

これら問題への対応として、

- ①【教員免許の授与】と【採用のあり方】に関すること（応急処置）、
- ②【働き続けられる環境づくり】に関すること（体質改善）、
- ③【教員定数】や【国庫負担（予算）】に関すること（根本治療）の3つ観点から、以下のことを提言します。

1. 【教員免許制度】【採用のあり方】に関すること（応急処置）

現在進行形で教員が不足している実態があるため、とにもかくにも、教員として学校で働いてくれる人を速やかに増やす必要があります。以下、対象となる人々を4つに分類し、それぞれに対して、すぐにでも取り組んでほしい施策を提案します。

※多様な背景や個性を有し、これから不確実な社会を生きていく子どもたちと関わる教員の仕事は、決して簡単な仕事ではなく、高度な力量が求められる専門職である、ということが大前提です。

※この応急処置の項目に関しては、功罪があると思われるので、効果を検証しつつ、柔軟に見直しを図る必要があると考えます。

- 1-1 教員免許を保有している（取得見込みの）学生向け施策として
- ・教員採用試験の改善（大学推薦枠を拡充、試験実施時期の前倒しなど）
 - ・教員になった場合に奨学金（日本学生支援機構）が返還免除となる仕組みの復活
- 1-2 教員免許を保有している社会人向け施策として
- ・採用試験を社会人が受けるインセンティブの強化
（一部試験免除や、社会人経験や仕事上の実績に応じた加点など）
 - ・休眠免許保持者やペーパーティーチャーの発掘
 - ・中学校免許保持者の小学校現場での勤務を可能とし、促進する措置
（臨時免許状の発行もしくはそれ以上に簡易な手続きで可能とするなど。
※その際、待遇は小中どちらで働いても同等とする。）
 - ・一度離職した教員の復職の推進、安心して復職するため実習・研修プログラム等の整備
 - ・講師登録、募集、一次面接、採用前研修などを担う全国的な講師人材バンクの整備、民間サービス（就活サイトなど）の活用
- 1-3 教員免許を保有していない社会人向けの施策として
- ・社会人特別免許状を授与するにあたって子どもと関わってきた経験を重視すること
（NPO・地域教育団体などで子ども支援や学校支援を行ってきた実績。
ICT支援や地域協働のコーディネートなども含む。）
 - ・社会人特別免許状授与者へのサポートの充実
（採用の事前事後に研修や学校での実習を整備したり、他の教員の業務のサポート等サブ的なポジションで働く期間を設ける等、運用規定を作成することにより、学校教育の質の保証を図り、採用される本人も同僚も子どもも保護者も安心できる仕組みを構築すること。）
- ※これは本来すべての新採教員に対して行ってほしいサポートです。
- 1-4 現職の非正規教員向けの施策として
- ・採用試験免除や面接試験で正規教員への移行ができる仕組みづくり
（同僚や子どもたちからの声を基に校長が推薦するなど）
 - ・給与や雇用システムの面での待遇改善
（給与が一定の勤続年数で頭打ちになってしまう、数年間働く場合にも年度末に一旦雇用が切られるなどの仕組みの見直しなど）

2. 【働き続けられる環境づくり】 【働き方改革】に関すること（体質改善）

新型コロナの影響で、一部の学校行事のスリム化が進むなどの動きもありますが、感染症対策やICT関連の業務が増えるなど、多くの学校現場では、非常に忙しい日々が続いています。自治体レベルで取り組めることを着実に進め、職場レベルでの働き方改革に、教職員がやらされ感ではなく当事者意識を持って取り組めるための施策を打つべきです。本来の教師の仕事の魅力ややりがいを実感しながら働ける環境をつくる必要があります。

現在の就労状況のままでは、やる気と熱意と力のある若者等に学校現場に入ってきてもらうことは困難です。教員志望者を増やすためにも働き方改革は必須です。

2-1 教員が担う業務の見直し

- ・部活動を含むさまざまな業務の地域や外部への委託・移行
- ・教員以外の専門職・支援員の増員/常勤化
(学校事務職員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、ICT支援員など)

2-2 安心安全な労働環境づくり

- ・業務上抱えうる保護者等とのトラブルや訴訟・紛争リスクを軽減するための相談・仲裁・救済の仕組み化
- ・教職員間のハラスメント対策
- ・病休、離職の原因分析と防止策の実行
(特に、職場環境や労働条件が原因のものについて具体的な予防策を講じる)

2-3 柔軟な働き方の実現・許容

- ・時短勤務ができる環境整備（育児や介護をしながら働ける仕組みづくりなど）
- ・正規職員を続けながら、フレックス制やシフト制、週3日勤務・週4日勤務を可能とするなど
- ・サバティカル制度の導入
(一定の勤務経験がある人が職務を離れて国内外で研究できる休暇制度)
- ・希望しない人には部活動顧問を強要しないことや、有給休暇の取得促進など、ワークライフバランスの推進

2-4 職場レベルでの業務改善の支援とそれを可能とするインフラ整備

- ・労働安全衛生体制の構築・充実（持ち帰りも含めた仕事時間の正確なモニタリング、衛生委員会等による業務軽減策の検討や業務量の調整等）
- ・業務改善チームの育成（専門家を活用した研修、コンサルテーション等）
- ・使い勝手のよいICT環境の整備
- ・非効率な事務や手続きの断捨離
(教育委員会が学校現場の声を踏まえて地域全体で改善)

3. 【教員定数】や【国庫負担（予算）】に関すること（根本治療）

正規採用教員の数を増やすためには、国による予算確保が必要です。教員の人件費は現在国が1/3、都道府県が2/3を負担しています。また、日本の教員配置の数は、学級の数に基づき算出されます。

今後は、少子化で学級数が減ることが想定されるため、都道府県には「先のことを考えると、今は正規採用の数を抑えて、非正規で対応しておきたい」という事情がありますが、以下のような施策を国が実行すれば、都道府県による正規教員の雇い控えを緩和することができます。教員の必要数を正規教員で充足させることを基本とする、本来あるべき運用に戻すことで、安定した学校運営体制を構築し直す必要があります。さらには、子どもたち一人ひとりの個性や特性を大切に伸ばす、個別最適な学びと協働的な学びを一層推進するためには、現在の教員不足を解消するだけでは不十分であり、以下の通り、数年かけて教員配置をより充実させていくことを提案します。

3-1 基礎定数の改善（少人数学級化の推進により正規教員の人員を増やす）

3-2 義務教育費国庫負担額を現状の現在の1/3から1/2へ戻す

（教員の人件費は現在国が1/3、都道府県・政令市が2/3を負担していますが、都道府県・政令市の財政事情により、国が定める標準より少ない正規教員しか雇用できていない地域もあります。都道府県・政令市の財政負担を改善することで、正規教員を雇用しやすくなります。）

3-3 非正規教員の割合に上限を設定（総額裁量制の改善）

（正規教員の定数を、非正規教員にも充てられる総額裁量制という仕組みが義務教育では導入されていますが、非正規教員の割合に規制がないために、非常勤講師への依存が高まり、授業以外の負担が正規教員等に集中してしまう課題があります。）

3-4 教員一人当たりの授業の持ちコマ数に上限を設定

（義務標準法の”乗ずる数”を調整し配置人数にゆとりを持たせる）

#教員不足をなくそう 緊急アクション
呼びかけ人／呼びかけ団体
未富芳（日本大学教授）
妹尾昌俊（学校業務改善アドバイザー）
School Voice Project