

第1回「かごしまの先生」魅力発信検討委員会における主な意見について

【日 時】 令和6年9月3日（火）午後1時30分～午後3時

【場 所】 県庁16階 16-A-1 会議室

【参加者】 委員7人 事務局10人

- 1 事務局説明（教員の確保に向けた取組について）に関する質疑応答（○委員 ●事務局）
 - 教員不足と教員採用試験の倍率の低下はセットで語られがちだが、倍率が低下したからといって教員の質が低下するものではないということについて共通理解をして臨みたい。
 - 倍率の低下が教員の質の低下だとは捉えていない。教員免許取得に向け、大学・短大で十二分な学びをし、意欲を持った方が教員を志望し受験をしている。また、教員は学び続けることを求められる職業だとも捉えている。

 - 教員養成系の大学の定員が減っているのは、どのような背景があるのか。
 - 少子化の傾向もあり、志願倍率が下がってくると、定員を減らしていくことになる。

 - 臨時的任用教員の定義は。働く方の意識をどのように捉えているか。給与等の待遇は。
 - 臨時的任用教員は年度当初の児童生徒数の変動による学級数の変動に対応するためや産育休等による代替教員が必要となることなどから、有期の常勤職員として雇用するものである。正規教員と併せて、法律に基づき定数管理がなされている。
主に、教員免許を有し、教員採用試験の受験を希望している方や過去に教員経験のある方などが応募している。正規教員の場合、広域異動が求められることから、生活圏内での勤務を望んで応募される方も一定数いる。
待遇については、職歴等によるが正規教員との給与・手当面での差は比較的小さい。

 - 学校の働き方改革の課題等にはどのようなものがあるのか。
 - 時間外在校等時間が規則に定める上限の月45時間を超えない方が全体の7～8割程度となり以前に比べて改善傾向にある。学校・教員が担う業務の適正化（業務3分類）を進める上で、支援スタッフの拡充、保護者や地域の理解の促進、柔軟な発想からの業務見直し、DXの推進、教職員自身の意識改革などが課題となっている。

 - 他県と比較して転勤、通勤距離、離島への赴任等はどういう状況なのか。
 - 本県は南北600km、中山間地域もあり、全ての地域の子どもの学びを保障する観点から、校種によって違いはあるが、人事異動の標準を定め、離島も含め複数の地域を必ず経験する広域異動を行っている。全国的には、異動はあっても転居はないなど異動範囲を限定している都道府県も多いと聞いている。
- 2 各委員からの意見（「かごしまの先生」の魅力ややりがい、期待すること等）
 - 教員のやりがいは子どもの成長を身近で実感できることと聞く。そういった子どものためという自己犠牲的な視点だけでなく、教員自身が成長し、自己実現できる面を強調した方がよい。

他県の教員募集等では、どんな研修を受講でき、どのようにスキルアップが図れるのかを強調している。業務改善・給与待遇面よりも、教員の達成感、充実感、資質向上を強調した方がよい。

- 教員が魅力ある仕事であるのは、みんな知っている。仕事が過酷で、どんな校長・教頭・主任等の下で働くのかで環境が大きく異なると聞く。管理職のマネジメント力による部分が大きいので研修が重要だと考える。

長期的な対策として、学校の文化や風土、組織に手を付ける必要があり、そのためには、企業や地域との交流など学校外からの刺激が必要。例えば、地域の企業が子どもたちの探究活動を支援する活動である「かご探」では、企業が費用も負担して、子どもたちの学習活動をサポートしており、子どもたちだけでなく先生方にも刺激となっていると考える。

また、他県の中小企業家同友会では、高校1年生のインターンシップなど学校と企業が関わる取組も行っている。民間は学校以上に人手不足、鹿児島県はリターン意欲度29位と聞く。鹿児島が好きになる人が増えるよう、地域のことを情報発信する必要がある。

短期的には先生たちの仕事の仕方として、個に依存しない態勢が必要。例えば、民間ではクレーム対応は基本チームで対応する。情報の流れを変えて一人で抱え込まない体制が必要。

- 学校の教員は、まず子どもが身近に接し憧れる職業である。教育実習というインターンシップ期間もあり、耐性も身につく。その上で、個性もそれぞれの先生によって違うので、配属されてからのカウンセリング等のサポートが重要だと考える。

- 今は子どもの価値観も大きく変わっているので、先生もアップデートが必要。

業務改善では、業務を減らすことを目標にすることが大事。減らしたことによって問題が生じて評価を下げないとか、地域や保護者に教育委員会から丁寧に説明するとか、トップから「安心して変えてくれ」というメッセージを発することで失敗を恐れずに取り組めるようになる。

P T Aの見直し論もある。もっと効率的に実施できそうだが、前例を変えるのも難しい。学校の働き方改革と合わせてP T A活動についても議論されることが望ましい。

- 本市は生徒指導とICTの専門監を配置している。生徒指導では年間380回程度、ICTでは年間400回を超える学校からの要請がある。専任で当たっていて、様々なトラブルにすぐ対応できるようにしている。この方々の活躍もあり、新規採用4年目までの教員が100人程いるが、みんな元気にやっている。このように、学校に配置される教員の生かし方として、管理職経験者が役職定年を迎えた者の専門性を生かす考え方もある。

広域異動も考え方次第で、離島に5年間暮らす経験はなかなかできない。また地域の文化や自然を満喫でき、地域との密接な関わりもできるという鹿児島県の教員の魅力として発信することも重要。

教員は、子どもの成長を身近で見られる仕事であり、同時に自分自身も成長できる仕事である。また、最近教員になった人たちは、イメージがよくない中でも教員になってくれた方々であり、躓いたときのフォローアップを大事にしたい。そのことが教職によりやりがいを感じられるようになることにもつながる。

- 意見交換を聞いて、これまで教員・学校の魅力を十分に発信できていたかと反省する。学校の働き方改革については、校内で完結する業務や行事については改善しやすいが、外部の方とのやりとりを伴うものについては課題がある。例えば、PTA の校外補導など、必ずしも教員が担う業務ではなく、難しいところである。

福利厚生面が手厚いことを教員自身がよく知らない。大学院修学のための休業や配偶者同行休業などの制度はアピールできる内容。

また、教員の供給をどうするかはこれまでも話題になっているが、需要増についても学級編制等に何かしら工夫ができないだろうか。

- 教育実習を経験した学生から、教員は授業中とても生き生きしていて魅力ある仕事だと感じるが、授業以外で疲れているように見えるという感想を聞く。教員は学び続ける存在であってほしい。小規模校でなかなか研修に出づらい話も聞く。例えば、離島でこそ遠隔教育等を発達させれば、研修にも出やすくなる。そのような環境を作ってほしい。