

# 教員採用の変遷と持続可能な教員確保の方策に関する一考察

～秋田県教員採用の現状分析から～

和田 渉\*・鎌田 信\*\*

## A Study on the Transition of Teacher Recruitment and Sustainable Measures for Securing Teachers

— From the Current Analysis of Teacher Recruitment in Akita Prefecture —

WADA, Wataru\* ; KAMADA, Shin\*\*

### Abstract

Considering the history and current situation of the recruitment of teachers in Akita Prefecture, we will analyze the various factors that are causing the teacher shortage. As well as consider the efforts of the educational administration to secure a stable number of teachers.

For educators, it is important to have a good work-life balance. To make this a reality, it is necessary for Japan and its prefectural governments to work together to create an environment in which teachers can work comfortably. Moreover, in order to secure a sustainable teaching staff, it is necessary to collaborate with universities to train students to acquire teaching practice starting from the high school stage.

The teaching profession is an attractive job that nurtures the leaders who will create our future tomorrow. For the sake of that future, it is important to communicate the appeal of the teaching profession.

**Key Words:** teacher shortage, a stable number of teachers, a good work-life balance, an attractive job, create our future

### 1 はじめに

ここ数年、教員採用試験の倍率低下、臨時講師等が確保できず学校に配置する教師の数に欠員が生じる、いわゆる「教師不足」、さらには「定額働かせ放題」や「ブラック職場」と表現される教師の過重労働の実態が連日メディアに取り上げられ、今や社会問題化している。

教師を取り巻く労働環境を早急に整備することは必須であるが、教師の魅力までもが否定されるようなことはあってはならない。「子どものため」を合言葉にして教師の使命感を持ち出して教師の魅力を論じることが情緒的であると指摘されるが、将来 AI（人工知能）技術が発展してもなくなる重要な仕事であると言われている。

筆者は、秋田県教育庁において人事管理に携わってきたことから、秋田県の教員採用の変遷と現況を示しながら、「教師不足」が生じている様々な要因を分析し、「働き方改革の推進」による教員の安定的確保のための教育行政の取組を考察する。併せて教師を取り巻く環境づくりと教師の魅力の発信が持続可能な教員確保へつながることを述べる。

### 2 「教師不足」の意味

「教師不足」の要因は様々で、しかも複雑に絡み合っている。そのため「教師不足」の印象や受け止め方が異なることから、改めて「教師不足」の意味を整理する。

#### (1) 欠員が生じている状態

文部科学省が2021（令和3）年度に実施した『『教師不足』に関する実態調査』において、「教師不足」を次のように定義している。「臨時的任用教員等の講師が確保できず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・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）を満たしておらず欠員が生じている状態を指す。」

2023（令和5）年6月20日付け文部科学省通知『『教師不足』への対応等について（アンケート結果の共有と留意点）』では、教師不足の状況に関して令和3年度に文部科学省が実施した調査結果によると、令和3年5月1日時点で小・中学校、高校、特別支援学校合わせて2,065人（始業時点では2,558人）と教師不足の実態を明らかにした上で、2023（令和5）年度においても依然として厳しい状況であると報告している。

\* 秋田県教育庁

\*\* 秋田大学大学院教育学研究科

文部科学省は、各教育委員会が認識している「教師不足」の発生要因を次のように分析している。

①見込み数以上の必要教師数の増加

- 産休・育休取得者数、特別支援学級数の増加、病休者数の増加により必要となる臨時的任用教員が見込みより増加した。

②臨時的任用教員のなり手不足

- 講師名簿登録者数の減少が最も多く、またもともと臨時的任用教員として勤務していた者の正規採用が進んだこと、臨時的任用教員のなり手がすでに他の学校や民間企業等に就職済であることによる、講師名簿登録者の減少が顕著。
- 講師名簿登録者や退職教員が教員免許状を更新しておらず失効した。もしくは更新手続きの負担により更新がなされていないことにより採用ができなかったり本人が辞退するケースがあった。

※2022（令和4）年7月1日から教員免許更新制は発展的に解消された。

なお、秋田県においては、欠員を生じさせている「教師不足」の主因は、大量退職による大量採用による構造的な問題であり、これが教員採用試験の受験倍率低下を招いている大きな要因の一つと捉えている。加えて大量採用によって講師登録者数が減り、欠員講師や産休・育休・病気休職、年度途中辞職者等の代替講師の確保が困難となっており、補充ができない状況にある。

## （2）教員採用試験の受験倍率低下

全国的に教員採用試験の倍率が年々低下している。この状況から、教師という職業に魅力がないからではないかと教師を志す人が減り、やがては教師が不足してしまうことが推測されるという意味で、「教師不足」と表現されることがある。報道等では「採用試験の倍率が3倍を切ると教育の質が落ちる」との指摘もあり、教育水準の低下が危惧されている。

秋田県の状況は、図1で示すとおり小学校教員の倍率は2018（平成30）年度から3倍を下回っている。また、図2で示すとおり中学校教員の倍率は、2023（令和4）年度に3倍を下回った。このような状況の中、秋田県はベテラン層から指導技術を継承するために教育専門監や研究主任等と若手教員のティーム・ティーチングを行ったり、初任者研修では初期層教員も一緒に研修が継続できるようメンター方式を実施したりするなど研修体制を整備してきた。また、各種研修会やOJTにより若手教員を育成して、教育の質を低下させないよう取り組んできた。表1の秋田県の小学校第6学年の全国学力・学習

状況調査結果（国語・算数）が示すとおり、学力の維持・向上に努めているところである。

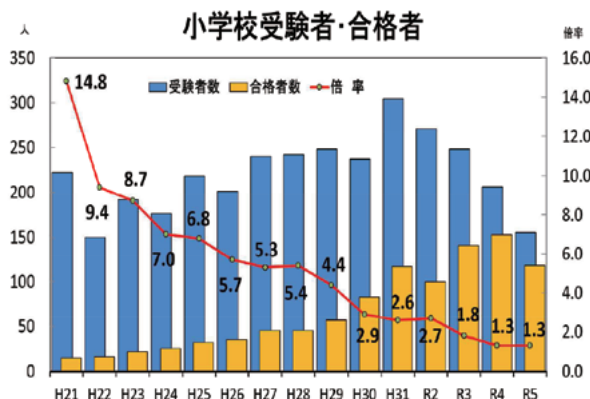


図1 秋田県教員採用試験の受験者数・合格者数・倍率（小学校）（秋田県教育庁義務教育課調べから作成）

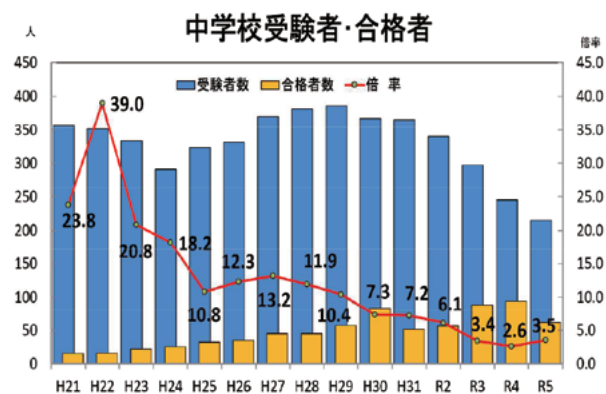


図2 秋田県教員採用試験の受験者数・合格者数・倍率（中学校）（秋田県教育庁義務教育課調べから作成）

表1 秋田県小学校採用試験倍率と全国学力・学習状況調査結果（小学校第6学年国語・算数）の比較

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
採用倍率	2.9	2.6	2.7	1.8	1.3	1.3
国語全国比	+6	+6	+10	+6	+5	+5
算数全国比	+3	+5	+3	+2	+3	+2

※ H30の全国比は、A知識（右側）B活用（左側）を示す

## （3）労働環境・条件

教育現場における欠員や教師の長時間労働や休日勤務を生じさせている実態から、ワーク・ライフ・バランスを重視するようになった若い世代で教師を志す人材がいなくなることを懸念して「教師不足」と表現されることがある。

教師のやりがいを増すためには、労働環境や条件という面からも、給与、地位や昇進、休暇や労働時間の長さ、上司からの評価などの待遇を改善していくことが求められている。

加えて、臨時的任用教員の処遇改善も重要である。臨

時的任用は児童生徒数の減少傾向に不確定要素があった場合の採用である。短期、中・長期的な教職員定数（採用）計画が確実に実行されるためには臨時的任用教員は欠くことができない。臨時的任用教員の待遇が改善されてきてはいるものの、正規教員と比較すると依然厳しい勤務条件にある。さらに処遇改善を図り臨時的任用教員の存在価値を高めることが急務である。

### 3 秋田県における教員採用の変遷

これまで秋田県の教員採用試験は、社会の変化とともに学校教育をめぐる課題が大きく変化しつつある中、今後の学校教育を担うにふさわしい人材を確保できるよう選考方法に改善を加えてきた。小・中学校教員の採用を中心にその変遷を辿る。

#### (1) 1966(昭和41)年度から1988(昭和63)年度まで

秋田県の教員採用試験は、秋田、東京、仙台を会場に1966(昭和41)年度から始まった。1983(昭和56)年度から試験日が東北6県で統一された。1985(昭和58)年度から教員の年齢構成が高年齢化しているため、受験者の年齢を制限し、退職手当年金等の支給や他県からの現職教員の受入などを考慮し、40歳未満とした。1987(昭和60年度)から「受験案内」に教科ごとの採用人数を明記するようになった。

#### (2) 1989(平成元)年度から2004(平成16)年度まで

1998(平成10)年度から小学校の一次試験の面接に民間面接官を導入した。また、二次試験の面接から模擬授業を実施し、実践的指導力を評価するようになった。

1999(平成11)年度から中学校の面接に民間面接官を拡充し、二次試験では簡単な英会話面接を実施して英語で表現する基礎的能力や英語で積極的にコミュニケーションを図ろうとしている態度を評価するようになった。

2003(平成15)年度から英検準1級以上、TOEIC(860～)、TOEFL(580～)の有資格者に英会話試験免除、二次試験では英検2級以上の者に日常英会話面接を免除、二次試験の適性検査を2種類実施した。

2004(平成16)年度からは、民間面接官に替わり、現場の校長を面接官に導入した。早期退職者制度の新設により募集数よりも採用数が増えた。

#### (3) 2005(平成17)年度から2018(平成30)年度まで

2005(平成17)年度から、従来の一般教養と教職教養を「総合教養」に一本化し、内容を教職教養と時事問題で構成した。小学校の筆答試験の出題範囲から音楽、図工、家庭、体育を除き、二次試験で図工、家庭、パソコンの実技を課した。音楽と体育の実技は従来どおり一

次試験で実施することとした。

2006(平成18)年度から、二次試験の模擬授業を事前提出の学習指導案に基づくものとし、数名のグループを組織し、授業を相互に見せ合う形とした。さらに、お互いの授業に関するグループ討議を行わせた。

2008(平成20)年度では、教員の年齢構成アンバランスを解消するため、全校種で受験年齢を39歳までから35歳までに引き下げて実施した。加えて、教員免許状の所有を前提としない社会人特別選考を実施した。翌年度、小学校の受験年齢を32歳に引き下げた。

2011(平成23)年度では、全校種で受験年齢制限を35歳までとした。また、優れた人材を確保するとともに、人事交流を行うことにより、教員の資質の向上を図ることを目的として、東京都教育委員会との協調特別選考を実施した。

2012(平成24)年度では、小学校、中学校及び高等学校の3校種すべての教諭普通免許状を有し、小学校、中学校、高等学校での勤務及び異動のある「3校種教諭」を一般選考の志願種別に加え、初めて選考を実施した。また、試験内容を小学校の二次試験で課していた実技のうち、図工、家庭、パソコンの実技を行わず、理科実験器具操作の実技のみとした。

2013(平成25)年度では、全校種で受験年齢制限を39歳までとした。

2015(平成27)年度では、全校種で受験年齢制限を45歳までとした。3校種募集を中止、小学校の東京都との協調特別選考を廃止した。他県教諭等優遇制度、講師経験者優遇制度、大学院1年在学者への特別措置を導入した。

2018(平成30)年度から、教職大学院特別選考、大学院修士課程進学予定者への特別措置を導入した。

#### (4) 2019(令和元)年度から2023(令和5)年度まで

2019(令和元)年度から、受験資格年齢を49歳以下までとした。他県教諭等優遇の内容について、一次試験を面接のみとした。また、小学校において、大学推薦特別選考を実施した。小学校の試験内容について二次試験の理科実技を廃止した。

2020(令和2)年度から、受験資格年齢を59歳以下までとした。

2021(令和3)年度から、小学校の体育実技における水泳を休止したほか、全校種の適性検査を廃止した。また、講師等経験者への優遇措置として新たに講師優遇(直近5年間で36月以上の経験者は総合教養を免除)を設けた。さらに、司書教諭資格の取得・取得見込みの受験者に対して加点優遇措置を設けた。本年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、中学校の



音楽、美術、体育の実技、英会話を二次試験に移行したほか、一次試験で予定していた実技（小学校の音楽、体育、中学校の理科）を休止した。他県教諭等優遇については、一次試験を取り止め、二次試験のみの実施とし、集団面接でのグループ協議を原則中止とした。さらに、二次試験の論文と日常英会話の実施を見送った。

2022（令和4）年度では、小学校・中学校・高等学校で特別支援学校教諭普通免許状の取得・取得見込みの受験者に対して、加点優遇措置を設けた。前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から同様の試験内容としたが、論文試験は会場の確保などの感染予防対策を徹底したうえで再開した。

2023（令和5）では、他県教諭等優遇に加え、過去に公立学校で継続して3年以上の教諭経験を有した者を対象とした教職経験者優遇を実施した。また、大学推薦特別選考の大学枠を拡充した。さらに、加点による優遇措置の対象を拡充し、小・中学校司書教諭資格取得者にも加点することにした。

2024（令和6）年度では、中学校教諭を第1希望とする者で、小学校教諭等を第2希望として併願する者を対象とし、小学校教諭等の採用者として選考することとした。また、加点による優遇措置の対象を拡充し、社会教育主事資格取得者にも加点することにした。

### （5）あきた教育新時代創成プログラム

2004（平成16）年12月に「あきた教育新時代創成プログラム」（以下、「創プロ」という。）において採用計画の指針が示された。その内容は、「全教職員に占める20歳代の割合が7.5%と低いことから、若い有能な人材を採用し、学校の活性化に資するため、2010（平成22）年度教諭等採用候補者選考試験（平成21年に実施する選考試験）までに、受験年齢制限をこれまでの39歳から30歳に段階的に引き下げていく」であった。

「創プロ」の実施によって、若い教員を採用することはできたが、採用者数が少ないこともあり、結果として教員の平均年齢は想定より下がることはなかった。そこで、受験年齢制限引下げに併せて、2005（平成17）年度から2008（平成20）年度、2012（平成22）年度及び2013（平成23）年度に年齢層の高い教員を対象に早期退職優遇制度を実施し、若年採用者の確保枠を拡げる対応をした。

「創プロ」策定時には首都圏での大量採用による影響を予想できなかったため、本県での受験年齢引き下げとほぼ同じ時期に、首都圏における団塊世代の退職とそれに伴う大量採用が始まり、受験者の大幅な減少が見られた。そのため秋田県で活躍していた多くの優秀な講師の流出も顕著となった。

### （6）受験年齢制限引下げの理由

首都圏の大量採用により、秋田県内大学の教師志願者や県内の講師の流出が始まり、加えて秋田県の大規模退職を控え受験者の確保が緊急の課題となった。そこで、受験者の確保策として受験年齢の引き下げを実施することにした。図3で示すとおり2016（平成28）年度末からは大量退職の深刻化が予想されていた。

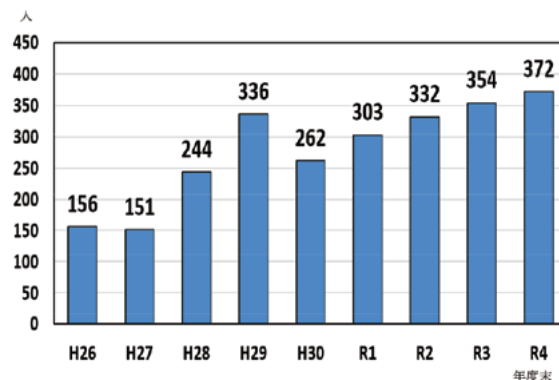


図3 秋田県公立小・中学校の校長・教頭・教諭の退職者数の推移(秋田県教育庁義務教育課2023年度資料)

#### ①受験年齢引き上げ（39歳）の理由

「創プロ」の推進期間（2005～2010）が終了したことから、喫緊の課題である受験者確保へと方針転換し、2013（平成25）年度採用試験に受験年齢制限を39歳とした。

#### ②受験年齢引き上げ（45歳）の理由

2013（平成25）年度及び2014（平成26）年度は受験年齢制限を39歳としていたが、志願者数の減少と受験倍率低下に歯止めをかけるため、2015（平成27）年度採用試験は45歳とした。正規教員の半数以上を40歳代後半以上が占めている年齢バランスを是正し、門戸を拡げて優秀な人材を確保するとともに、若手だけでなく講師経験の長い、40歳代前半の人材も確保することがねらいであった。2016（平成28）年度から2018（平成30）年度も受験年齢制限を45歳とした。

#### ③受験年齢引き上げ（49歳）の理由

2018（平成30）年度採用試験における志願者数が想定したように伸びなかった。一方で、小・中学校の採用予定数を増やさなければならず、そのために更なる志願者を確保する必要が生じた。2019（平成31）年度採用試験では4歳引き上げることとした。

#### ④受験年齢引き上げ（59歳）の理由

年齢に関わらず、意欲ある優秀な人材を確保するため、また年齢制限撤廃が全国的な流れとなっていることもあり、いずれ撤廃するのであれば志願者確保のため少しでも早く行うべきと2020（令和2）年度採用試験から実施した。

### (7) 秋田県の校長・教員の年齢構成の変化

2010（平成22）年度までに年齢構成の平準化をねらって「創プロ」を実施してきた。その後、1970年代の第2次ベビーブームに対応するための1980年代に増やした教員の大量退職が本格化する2016（平成28）年度前に首都圏の教員の大量退職による影響を受けて秋田県の教員の県外流出が起こり、採用数拡大が急速に迫ってきた。

このような状況の中、2011（平成23）年度から2014（平成26）年度まで前述したように東京都との協調特別選考を実施した。秋田県教育委員会が東京都教育委員会と協定を締結し、採用した教員について東京都で一定期間（5年程度）教員として勤務した後、一定の条件の下に秋田県に戻るという人事交流である。秋田県教育委員会が実施する第一次選考試験を東京都教育委員会で行う選考である。大量採用が必要な東京都と5年後に大量採用が始まる秋田県の双方が人事管理の課題の解決を図り、教員の質の向上に資する目的で行ったものである。

図4は、2009（平成21）年度と2023（令和5）年度の秋田県公立小・中学校の校長・副校長・教頭・教諭の年齢構成を示し、表2は年齢割合を示している。2009年度と2023年度を比較すると、年齢構成の平準化をねらった「創プロ」の実施によって、極端に少なかった2009年度における20歳代が2023年度には30歳代の教員としてある程度確保されており一定の成果はあったと捉えられる。他方、首都圏への流出等により40歳代の教員が減少してしまったことは否めない。そのため、受験年齢の引き上げや採用試験における優遇措置や特別選考を実施することによって、当時流出した他県で勤務している教諭を引き戻して中堅層教員を確保してきた。

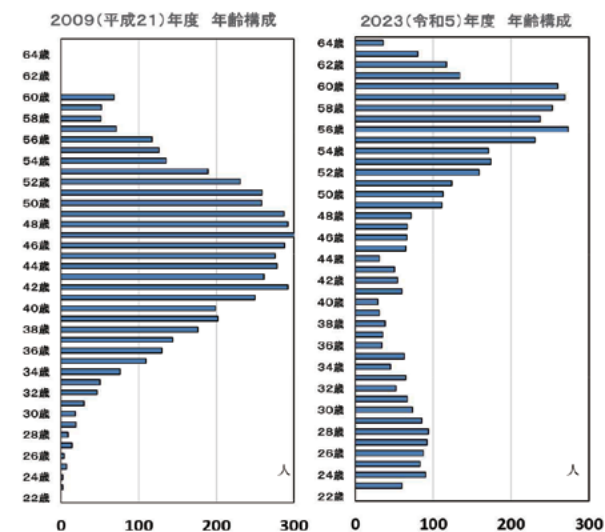


図4 秋田県公立小・中学校の校長・副校長・教頭・教諭の年齢構成（2009年度・2023年度）  
（秋田県教育庁義務教育課 2023年度調査から作成）

表2 秋田県公立小・中学校の校長・副校長・教頭・教諭の年齢層の割合（2009年度・2023年度）

	20代	30代	40代	50代	60代
H21 (2009)	1.1%	18.0%	51.3%	28.4%	1.2%
R5 (2023)	13.6%	11.6%	14.0%	46.3%	14.5%

### 4 秋田県における「教師不足」の状況と対応

かつては、教員採用試験に合格できなかった者は県内にとどまり、臨時講師として学校現場に勤務することが多かったが、近年の大量採用に伴い新規学卒者の多くが正規採用される一方で、合格できなかった者は県外や他職に流れる傾向が強くなっている。そのため、図5の秋田県の講師登録者数の推移で示したとおり、新規の講師登録者が減少し、地区によってはほとんどいない状況にある。また、講師として勤務している者も大量採用に伴い正規採用される者が多くなり講師登録者数の減少に拍車をかけている。さらに、大量採用により正規教職員に若年層が徐々に増え、それに伴い産休・育休取得者が増えるとともに、病気休暇や病気休職の取得者はほぼ横ばいであることから、年度途中の補充は非常に困難となっている。

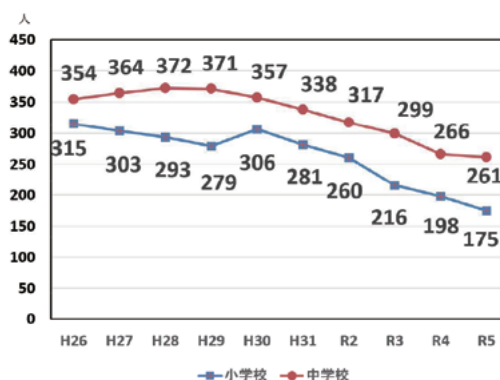


図5 秋田県の講師登録者数（小学校・中学校）  
（秋田県教育庁義務教育課 2023年度調査から作成）

2018（平成30）年4月1日、秋田県で初めて教員の未配置が生じた。県北地区に13人が未配置となり、3月になっても1人配置できずにいた。その間、学校は教務主任が学級担任となったり、行事などの準備は教職員が全員で残業したりするなどかなりの業務過多があった。また、中央地区も県南地区も地区内に配置する講師がぎりぎりであったため、県北地区へ配置する講師がいなかった。このような事態に陥ったのは、図3で示すとおり、2017（平成29）年度末の飛び抜けた大量の退職があったからである。原因は、定年退職者に加えて2016（平成28）・2017（平成29）年度に募集した早期退職者再雇用制度による退職者数が想定を超えてしまい、採用者数と配置可能な講師登録者数を上回ったため

である。

その後、未配置を生じさせないため、採用数を増やすとともに、できるだけ多くの講師を配置させるため、講師の居住地と勤務場所とのマッチングを優先させて教諭の人事異動により調整を図った。さらに、研修派遣や出向者を縮減し、人事交流は双方向か受入研修に限ることにした。また、再任用を促したり退職者の掘り起こしをしたりして穴埋めをしてきた。新年度当初の未配置を回避してきたその結果が表3である。2023（令和5）年の小学校1人の未配置は年度末に児童が1名転入し1学級増となり急な配置ができなかったためである。綱渡りの配置は現在も続いており、年度途中の補充は困難となっている。他県の状況はどうだろうか。2022（令和4）年の東北各県の状況を示したものが表4である。

表3 秋田県教員の欠員 (4月1日現在) 表4 東北各県教員の欠員 (2022年5月1日現在)

	小学校	中学校		小学校	中学校
2018	13	0	青森	14	12
2019	0	0	岩手	30	16
2020	0	0	山形	7	3
2021	0	0	秋田	0	0
2022	0	0	宮城	14	12
2023	1	0	福島	91.5	38

(表3：秋田県教育庁義務教育課調査から作成)

(表4：「河北新報」調べ。欠員の定義は各県による)

現在は、これまでの取組に加えて、年度当初の未配置を生じさせないために、新たな講師の掘り起こしとして、教員免許休眠状態のいわゆる「ペーパーティーチャー」を対象とした採用説明会の開催と研修の実施、オンラインによる学生への採用説明会、「わか杉学びネット」等による教師の魅力発信を行っている。また、教員を退職した方々に対して希望に添った勤務条件を提示して臨時の採用を促すようにしている。

## 5 秋田県の教員採用試験の早期化への対応

文部科学省は、令和5年5月31日付で「公立学校教員採用試験の早期化・複線化実施等について方向性の提示」による教員採用試験の実施を教育委員会に要請した。令和6年度実施から6月16日を一つの目安(標準日)としてできるだけ前倒しを検討するよう積極的な検討を促すものである。

早期化と複線化は志願者増が期待できる一方、文部科学省が課題に係る方策も示しているものの、県教委レベルにおける主な課題は以下に示すとおり、乗り越える壁は極めて高い。

- ・一次試験を6月に実施することに伴い、教育庁内の年間業務計画を再編成するためには調整と時間を要する。他の業務への影響が心配される。
- ・講師登録者が受験の準備のため4月1日付採用を避けることが懸念される。教師不足に拍車。
- ・教育現場での年間行事にも影響を与える可能性がある。(例：6月中旬に総合体育大会地区大会)
- ・早期に実施している先行県において辞退者が生じており、早期化が本当に有効なのか検証が必要。

秋田県教育委員会は、令和7年度(令和6年度実施)教員採用試験第一次選考試験を「令和6年7月13・14日」に実施することを発表した。令和5年度実施は、7月22・23日に実施したので1週間の前倒しとなる。

文部科学省は、令和6年度の試験実施日を6月16日に合わせる場合、文部科学省の教員資格認定試験(小学校)の問題を参考提供して利用を可能することを表明しており、教育委員会にとっては問題作成に係る負担を一部軽減することができるという点においては高く評価できる。それゆえ、早期化と複線化については、今後も文科省の動向と他県の状況を注視しながら検討したい。

## 6 積算が困難な教職員定数・採用数の決定

採用数を算出する上で教職員定数をいかに緻密に積算するかが重要である。中・長期的な採用数の推定を考慮しながら次年度の採用数を決定するが、変動要因が多く、その調整は難しい。

基礎定数については、児童生徒数の自然減、社会減に加えて学校統廃合による学級数を推測して定数を導く。増加傾向にある特別支援学級や通級指導教室が今後どうなるのかがなかなか見えない。また、文部科学省が表明している中学校での35人学級が現時点で明確になっていないのが中長期的な教職員定数計画を立てにくくしている。また、加配定数も必ずしも申請数とはならないことと、教育政策目的や教育課題に応じて内容や配分が変わるため見通しをもつことが難しい。

さらに採用数を導く上で予想が困難なのは、定年退職者数、定年前退職者数、定年前再任用短時間勤務者数、暫定再任用者数、暫定再任用短時間勤務者数、早期退職者数(年度途中含む)である。現行の再任用者数の実績をもとに推定するしかないのが現状である。したがって、中・長期の採用計画を立てることは、あまりにも変動要因が多く、単年度の実績をもとに中・長期の採用数を推測して算出しなければならない。特に2023(令和5)年度から2031(令和13)年度にかけて地方公務員の定年が段階的に65歳まで引き上げられ、今後の採用数を平



準化することが求められていることも加わり極めて難しい作業となっている。また、定数外定数の産休・育休の代替者や病休・介休等の代替者数の推計も困難を極める。

これまで臨時講師の多くが正規採用されたため教師不足が生じてしまったが、教職員定数の将来見通しがもてない中では、過員とならないよう今後も調整機能の役割も果たす臨時講師を一定数、確保しておく必要がある。

## 7 持続可能な教員確保のための方策

これまで述べてきた状況を解決するためにはどのような方策が考えられるのだろうか。教育行政の立場から文部科学省の取組に期待したいことと、秋田県教育委員会が取り組むべきことをそれぞれ述べる。

### (1) 文部科学省の取組に期待したいこと

文部科学省は、2023（令和5）年9月8日付けで「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等についての通知を発出した。

取組の具体策は大きく次の3点である。

- ①学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進
- ②学校における働き方改革の実効性の向上
- ③持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

働き方改革の取組に消極的な学校は徹底が必要であるが、これらの内容は、大部分が現在進行形の取組であり、各学校・各教育委員会が取り組んでいる具体策を整理・検証する上で有益である一方、教員の心理的な負担軽減の具体策の提示には及んでいない。その意味では徹底化を指示した、まさに「緊急的」である。この通知の重要なメッセージは、「広く社会全体で認識を共有すること」と「できることを直ちに、一緒に」であり、いかに社会全体に理解を浸透させるか、今後、その方略を周知していくことが重要となる。

#### 【取組の具体策】

- 1 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進
  - (1)「学校・教師が担う業務に係る3分類」を徹底するための取組
  - (2)各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し
  - (3)ICTの活用による校務効率化の推進
- 2 学校における働き方改革の実効性の向上等
  - (1)地域、保護者、首長部局等との連携協働
  - (2)健康及び福祉の確保の徹底
  - (3)学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

### 3 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

- (1)教職員定数の改善
- (2)支援スタッフの配置充実
- (3)処遇改善
- (4)教師のなり手の確保

文部科学省の本通知の内容が内科的な治療（学校・教育委員会の取組）であるとすれば、2023（令和5）年5月16日付けの令和の教育人材確保に関する特命委員会（自由民主党政務調査会）による「令和の教育人材確保実現プラン（提言）」では、外科的な治療（政策）が打ち出されている。

教育現場は、保護者からの要望と相談、特別な支援を要する児童生徒や困難を抱える児童生徒へ対応をはじめ、個別最適な学びや多様性の包摂、自浄作用が困難な児童生徒間のトラブルの解決、多忙による教職員間のコミュニケーションの不足が起因する職場環境の悪化などの課題を抱えている。これらの直接的解決は校長をはじめ教員の不断の研修によるところが大きい。加えて、経験不足からくる指導技術に悩んだり、ICTの導入により円滑な授業展開に悩む教員も数少なからず存在する。また、各学校で働き方改革が進むにつれ、管理職が定時又は早く退勤するよう促され、子どもたちのための教材研究や教育相談等を中断しなくてはならず、管理職との間に軋轢が生じ、結果として教員のストレスとなっていると聞いている。勤務時間の遵守と教師の意欲や使命感が両立できず、結局持ち帰りの仕事となっているのが現状である。

「令和の教育人材確保実現プラン（提言）」では、次のような記述がある。

- ・教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境を整備するため（中略）学校以外が担うべき業務や必ずしも教師が担う必要がない業務について、その担い手を確保しつつ、教師以外に積極的に移行していく必要がある。例えば、保護者からの過剰な苦情や不当な要求等への対応については、行政が対応を受ける仕組みを検討すべきである。
- ・様々な力量の教師が自らの専門性と裁量性を発揮して業務にあたる中で、教育の成果は必ずしも勤務時間の長さに基づくものではないため、外形的な時間外勤務の状況のみならず、真に頑張っている教師が報われる仕組みとする必要がある。
- ・教師不足の解消が喫緊の課題となる中、現在、社会が学校や教師に求める役割も増加しており、また、複雑化・多様化する教育課題への対応等の必

要性を踏まえれば、(中略)教職調整額を少なくとも10%以上に増額する必要がある。

- ・改革により、小学校高学年の学級担任の持ちコマ数が5コマ程度減少するとともに、中学校35人学級などきめ細かい指導と教師が教師でなければできない仕事に全力投球できる環境が実現する。
- ・小中学校等の要請に応じて、教育上特別の支援を必要とする子供の教育について助言・援助を行う特別支援学校のセンター的機能を強化するための教員配置の充実も必要である。

学校や教育委員会の多くは働き方改革を推し進め、自助努力をしているが、限界がある。それは言うまでもなく制度設計まで踏み込むことができないからである。この点、本プランは政策提言であり、教師の心理的負担を具体的な政策によって解決する方向性が示されていることに目を引く。

これらの提言は、政策によって教師が教師でなければならないことに集中させようとしており、実現が強く望まれる。また、提言には、優れた人材が教職に就くよう学生の教職への魅力を高める視点から、教師として一定期間以上勤務した場合に、奨学金の返還を免除・軽減する仕組みの構築にも言及しており、教師不足解消へつながることが期待される。

「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」(いわゆる給特法)については、文部科学省が「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」を設置して給特法に関して議論しており、課題を見極めた上で給与面についても改善が図られることを期待したい。

中・長期的な教職員定数については、地方自治体が計画的に採用しやすいように、国として5年間から10年間程度の教職員定数の見通しを教職員定数改善計画を示すようにしたい。近い将来、少子化により教職員定数が減ることが必至であることに加え、定年延長の影響もあることから過員が生じる可能性が高い。その解決のためには、少人数学級を更に推進して基礎定数を1学級当たりの児童生徒数を30人程度にするとともに、自然減によって少人数となってしまっている地方自治体には必要な加配定数を充実させるなど義務標準法改正を伴う教職員定数を増加させる政策を打ち出すことが求められる。国の定数計画が示されると、各自治体は将来の過員に対応した採用計画が可能となり、安定した教員を確保できる。

## (2) 県教育委員会による教員の働き方改革の取組

教職員の働き方改革の目的は、児童生徒と接する時間を十分に確保し、教師自身も授業改善の時間が保障され、

児童生徒に対して充実した教育活動を持続的に行うことができるよう環境整備をすることと捉えている。

2021(令和3)年2月に秋田県教育委員会が定めた「2021教職員が実感できる多忙化防止計画」に基づき、2022(令和4)年度の結果(令和4年4月から令和5年3月までの実績)を発表した。

本計画では、全校種において共通の目標を設定している。その目標は次のとおりである。

### 【全校種共通目標】

全教職員の時間外在校等時間を月45時間以内、1年間で360時間以内とする。

目標に対して、2022(令和4)年度の月当たりの時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合は、表5にあるように2021(令和3)年度と比較して、小学校においては0.3ポイントの増加に留まり、中学校においては1.3ポイントの減少となっている。

表5 秋田県の令和4年度の目標達成率

月当たりの時間外在校等時間が45時間以内の教職員			
	令和4年度	令和3年度	比較
小学校	75.5	75.2	+0.3
中学校	47.8	49.1	-1.3
年間時間外在校等時間が360時間以内の教職員			
小学校	43.8	45.4	-1.6
中学校	23.4	21.8	+1.6

(秋田県教育庁総務課調査から作成)

また、青森県では、「青森県教育改革有識者会議」での検討資料として、学校現場における具体的な課題など教員に対して「教員としての本来の仕事が阻害していることや無駄な作業」について調査して回答を得ている。図8が2023(令和5)年9月25日に公表した結果である。



図6 「青森県教育改革有識者会議『教員・保護者向けアンケート結果』より



教員が書き込んだ自由回答を人工知能(AI)を使ったテキストマイニングで分析してキーワードで見える化している。教員の勤務実態を把握する上で極めて貴重なデータである。秋田県もほぼ同様の傾向であると捉えている。

2022(令和4)年度の勤務実態から秋田県教育委員会は次のように分析し、今後の展開を示している。

- ・令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、各種行事や校外活動が中止、縮小された一方、感染防止に向けた換気・消毒の徹底や、衛生管理等のコロナ対応業務が増加したことから、教職員の縮減にはつながらなかったが、コロナ禍で縮減できた業務について、5類移行後においても、効率化に役立てる必要がある。
- ・中学校の多忙化の主要な原因となっている部活動指導については、令和3・4年度に2市1町において休日の部活動の段階的な地域移行に関する実践研究を行い、地域移行後の運営体制・メリットの把握や、教職員の時間的・心理的負担の軽減等の成果が得られた一方、運営団体や地域における指導者等の人材・活動経費の確保等の課題も見つかっている。今後も部活動指導に関する時間的・心理的負担の一層の軽減を図るための取組を推進していく必要がある。
- ・校務事務について、統合型校務支援システムが令和5年度から県立学校において本格稼働している。市町村立学校においても、システムの共同調達・共同利用を予定しており、教務や保健、学籍等の業務効率化により、子どもたちと向き合う時間の確保につながるものと見込んでいる。
- ・外部人材については、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等専門性を有する人材や学校サポーターを有効活用し、今後も指導体制の充実のととも、教職員の業務負担軽減につなげていく必要がある。
- ・県教育委員会としては、国の動向を見据えつつ、引き続き、学校や市町村教育委員会等と連携し、多忙化防止に向けた様々な取組を進めることにより、教職員が児童生徒と向き合う時間を確保し、心身ともに健康でやりがいをもって働くことができる環境づくりに取り組んでいく。

### (3) 教員のワーク・ライフ・バランス推進に係る県教育委員会の取組

教員がいきいきと働くためには、仕事上の責任を果たす一方で、育児・介護の時間や家庭、地域、自己啓発等

にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようにしないといけない。

県教育委員会の積極的な取組として、次の点を挙げる。

- ・出産休暇、育児休業、出産・子育てを支援する制度や様々な休暇の取得例を周知する。
- ・各種給付制度、福利厚生などについて情報を提供する。
- ・各種制度等の周知や男性の育児休業の取得促進を校長会議等で呼びかけるよう指導する。
- ・育児短時間勤務や育児休業等を取得する職員がいる場合は代替教職員の配置に努めるとともに、事前に職務分担の振り分けや見直しを行うなど、教職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりに努める。
- ・時差出勤制度において選択できる勤務開始時間の範囲を拡大するほか、テレワークを採り入れるなど教職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図る。
- ・休暇使用計画表に基づく年次休暇の計画取得や、夏季休暇等との連続的取得を奨励する。
- ・ノー残業デーには管理職が自ら率先して教職員に声掛けをして、定時に退校する意識の醸成を図る。

例えば、男性教員による育児休業取得者は極めて低い現状にある。解決のためには県教育委員会が代替教員を保障することと、現場の管理職のリーダーシップのみならず、制度を利用する教職員に対する校内職員の温かな理解と利用をためらっている対象職員に対して促してあげるような職場の雰囲気づくりである。

### (4) 労働安全衛生体制と県教育委員会の責務

学校における安全衛生活動と教員のメンタルヘルス対策は、教員一人一人の教育活動の質の向上に直結する。労働者としての教員が生き生きと働ける職場づくりのために「ポジティブ・メンタルヘルス」を重視していきたい。県教育委員会とともに市町村教育委員会も学校の労働安全衛生管理体制を整備し、教員の安全と健康を守ることが責務であるという認識を強めたい。

企業などに義務付けている「心の健康づくり計画」を学校単位でも策定することが望まれる。また、衛生委員会が形だけになっていないか、確実に機能しているのかなどをチェックする必要がある。そのためにも管理職の役割として人事評価項目に入れたり、安全衛生担当者の育成をしたりするなど体制を整えたい。教員にとって安心して働ける職場を保障することが教員のなり手を確保していく方策の一つとなる。

### (5) 教員養成段階における県教育委員会の役割

将来の教員確保のためには、養成段階からの取組が重要である。秋田県では、「秋田県教職キャリア指標～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～」を定

めている。指標の最も基礎となっているのは、高等学校段階からの教員養成の取組である。それに続き県内各大学と県教育委員会と連携した教員養成の取組がある。図7は、それらの具体的な内容である。

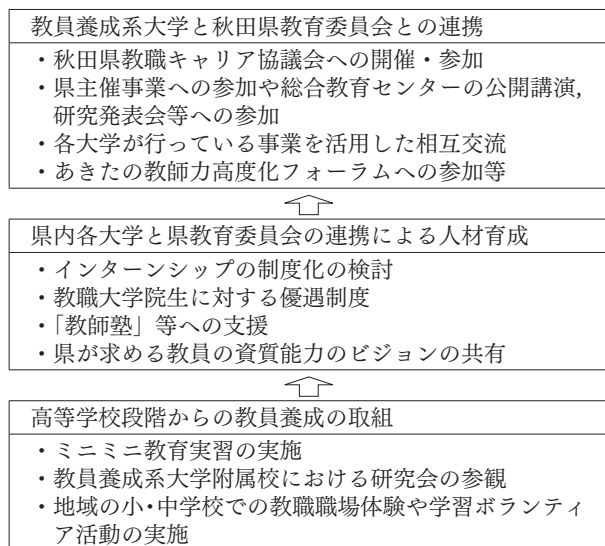


図7 秋田県の若年層の教員養成の取組  
 (「秋田県教職キャリア指標」から筆者が抜粋)

持続可能な教員確保のためには、若年層からの教員の育成が極めて重要であり、そのためには県教育委員会が中心となり、高等学校と大学との連携した教員採用へ向けた一体化した養成・採用の体制づくりが求められている。その体制づくりはできつつあるが、更に充実させなければならない。

秋田大学では、教職を目指す高校生のための事業として、教職に関する高大連携授業の受講と、小・中学校での3日間の教職体験を行う「教師ミニミニ体験」事業を行っている。この事業は、まさに学校・市町村教育委員会・県教育委員会・大学が連携しないと実施できない事業である。今後、一歩進めて高等学校普通科に教員基礎コース等を設置することも検討したい。また、中学生に対しても、職場体験学習などで自校を離れて近隣の小学校等で実習することも考えられる。

大事なことは、たとえ将来、受験倍率が高くなったとしても教職に就きたいという強い希望を持ち続けられる人材を育成することである。

## 8 教師の魅力の発信

大切なことは、教師一人一人が教職の仕事にどれだけの幸せを感じられているかである。仕事における自分の成長が子どもたちの成長につながり、それが社会全体の成長につながっていると考えられれば、自分の貢献が実感できる。結果として社会にいる自分の存在価値を感じ

ることができ、それが働くことの意味につながる。

教師は、育てる喜び、一人の人間が未来に向かってすくすくと伸びる、そうした姿に限りない喜びを感じるものである。子どもたちの成長と活躍は、まさに出藍の誉れであり、教師冥利に尽きる。その尊い教師という仕事の魅力を積極的に発信することが持続可能な教員確保にもつながるといえる。

表6は、20歳から69歳までの教員(小学校・中学校・高等学校・特別支援学校)2,000名を対象に実施した「教員の意識に関する調査2023」(2023年7月12日ジブラルタ生命調べ)の集計結果である。子どもの頃に就きたかった職業の第1位が「教員」となっている。また、なりたかった理由の第1位から第7位までの結果が表7である。表8は、教師のやりがいを感じることを示した第1位から第10位までの結果である。

教師の労働環境は「ブラック」という言説が広まり、教職を目指そうとする者が減ってきたようにメディア等で取り上げられているが、採用後、教職を早期に離職せず、児童生徒の卒業を見届けるまで働き続けると教職の真の価値を感得できると多くの教師が語っている。

表6 子どもの頃に就きたかった職業

	2023年度調査：全体 [n=2000]	%
1位	教員	39.3
2位	プロスポーツ選手	13.1
3位	公務員(教員・警察官・消防官・自衛官除く)	12.7
4位	保育士・幼稚園教諭	11.2
5位	医師	8.6

表7 教員になりたかった理由

1位	教えることが好きだから	40.1
2位	子どもが好きだから	36.9
3位	尊敬する教員・憧れる教員に出会ったから	30.0
4位	収入が安定しているから	30.0
5位	学校生活の楽しさが忘れられないから	12.7
6位	福利厚生が充実しているから	11.5
7位	クラブ・部活の指導をしたいから	11.4

表8 教員としてやりがいを感じる時

1位	児童・生徒の成長が感じられたとき	69.0
2位	児童・生徒の笑顔を見たとき	55.6
3位	児童・生徒と感動を分かち合えたとき	49.9
4位	保護者からお礼・感謝されたとき	39.3
5位	クラスが一つにまとまったとき	39.0
6位	自分の仕事が評価されたとき	35.6
7位	児童・生徒が卒業後に会いに来たとき	28.7
8位	児童・生徒が卒業後に活躍したとき	23.5
9位	同僚と協力して仕事をしているとき	23.1
10位	自分の成長を実感したとき	23.0

表6・7・8 「教員の意識に関する調査2023」  
 (ジブラルタ生命調べから筆者作成)

本調査の結果では、教師という仕事にやりがいを感じており、生まれ変わったら就きたい職業として「教員」が2年連続1位となっている。このような教師という職業に対するポジティブな情報を数多く発信したい。できることなら、同様の調査を文部科学省が悉皆で実施することを検討したらどうだろうか。教職の本質を全国の教師がどのように捉えているのかを知ることは興味深く、教師の魅力発信につながることを期待したい。

## 9 秋田県の教師に対する県民意識

秋田県の教育は、県民にどのように受け止められているのか、2023（令和5）年度の県民意識調査結果がある。本調査は、観光振興や農林水産など6分野29項目を対象とし、「十分」「おおむね十分」「普通」「やや不十分」「不十分」の5段階評価で十分を5点、不十分を1点として項目ごとに平均値を算出したものである。表10は、県の重点施策に対する県民の満足度の高い項目である。

上位に教育に関する項目が並び、分野別では最も高かった。最も低い項目は満足度が1.74で「県内の賃金水準が向上している」であった。

保護者からの不満・苦情・クレームに悩む教師がクローズアップされ、教師を志す者が教職から遠のいている印象が与えられている。教師一人に抱え込まさず組織で対応して解決へ向かうことが基本である。求められていることは、保護者の主訴を謙虚に聴く姿勢、隠れている保護者の本音を想像する姿勢や態度、そして他者との連携のあり方を探る方策により粘り強く解決へ向けた組織の対応である。

学校や教師は、子どもたちや保護者のもとより、広く社会から尊敬・信頼されることが不可欠であり、社会全体に教師に対する信頼感と尊敬の念が醸成される環境を培うことが教育行政の責務である。こうした点で、秋田県は県民から一定の評価を受けており、教育現場での教員一人一人の活躍と相俟って好環境が整っている。秋田県教育委員会は、30年ほど前から「ふるさと教育」を

表9 秋田県の重点政策に対する県民の満足度（上位）

順位	満足度	項目
1位	3.22	食品産業が発展し、日本酒や発酵食品など、秋田の食品が盛んに流通している
2位	2.99	学校教育を通じて、ふるさとを愛し社会で活躍しようとする心が育まれている。
2位	2.99	学校教育を通じて、ICTを効果的に活用しながら、自ら考え、判断し、表現する力が育まれている。
2位	2.99	学校教育を通じて、他人への思いやりなどの豊かな心や健やかな体が育まれている。

〔令和5年度県民意識調査報告書〕令和5年8月秋田県から抜粋して筆者作成

推進しており、学校・家庭・地域が一体となって取り組んでいる。また、秋田県の小・中学校・義務教育学校におけるコミュニティ・スクールの導入率は、令和4年度で72.0%となっており、東北地方で最も高い。これは、学校と地域社会が協働して教育にあたる環境がつけられている証左でもある。

## 10 秋田県の学校組織文化

表11は、『「地域とともにある学校」の推進に向けた教育行政の在り方に関する調査研究の報告書（2015年3月国立教育政策研究所）から「学校の組織文化」に関する調査結果からの抜粋である。秋田県は、使命責任共有、公開省察規範、同僚性の因子が有意に高い。加えて秋田県の教員は授業研究への意識が高いという結果も出ている。教師としての一丁目一番地である授業に教職員集団が使命感をもって取り組み、意欲的に全力投球ができる環境にあるといえる。同僚性が高いことは、校長・副校長・教頭のリーダーシップのもとで、教師相互が支え合い、高め合っていく協働的な関係が築かれているということである。教員として採用された後も温かい雰囲気職場で切磋琢磨できる成長が保障されている。

表11 学校の組織文化

	使命責任共有	公開省察規範	同僚性	裁量性	多様性	慣習性
北海道	3.2227	2.6175	3.1972	3.2260	1.9807	2.6095
秋田県	<u>3.4891</u>	<u>2.8471</u>	<u>3.3761</u>	3.1946	1.8895	2.5681
長野県	3.2183	2.4375	3.2473	3.2505	1.9340	2.6524
神奈川県	3.2477	2.7132	3.2422	3.1733	2.0154	<u>2.8772</u>
福井県	<u>3.3710</u>	2.5647	3.3045	3.1612	1.8810	2.6487
大阪府	3.0815	2.4878	3.2037	3.0905	2.0571	2.7783

「地域とともにある学校」の推進に向けた教育行政の在り方に関する調査研究の報告書から筆者が抜粋（2015年3月 国立教育政策研究所）

## 11 おわりに

現在抱えている課題の「教師不足」は、今後の定年延長により解消に向かうと思われる一方、近い将来直面する教員の過員の対策を考えておかなければならない。

現況において早急にすべき対策は、役職定年者を含む定年退職者をいかに教育現場で教職に従事させるかである。そのためには短時間勤務に対応した複数担任制を採用入れたり、フルタイムの初任者指導教員をハーフタイムの2名にしたりなど業務の負担軽減を取り入れた多様な働き方の仕組みを構築することである。そして、これまでの臨時講師の採用とともに教職員定数の調整弁として役職定年者を含む定年退職者や自己都合退職者の再雇用に一層力を入れたい。

建設業界では、3K（「きつい」「汚い」「危険」）から新3K（「給与」「休暇」「希望」）を掲げ、建設業を目指す人



を増やそうとしている。「希望」の解釈は、やりがいを持って楽しく働けることだという。教育界も同様に、持続可能な教員確保のためにはワーク・ライフ・バランスを実現していくことが重要である。そのためには国と県が教育行政の責務として教師の働きやすい環境整備に取り組んでいくことが必要である。また、将来へ向けて安定した教員確保の必須条件は、大学と高等学校との接続による高等学校段階での教育実習等の取組など養成から採用までを担う教育機関の連携である。加えて社会全体から教師が尊敬され、校内の温かい組織文化が相俟って醸成されると居心地のよい環境での仕事が保障される。

教師になりたいという気持ちは、尊敬する教師との出会いに始まり、教育実習での子どもたちの出会いから自分が進むべき道は教師しかないと心に決める。教師となつてからは、研修意欲の高い教職員集団の中において心理的安定性が保障された職場において子どもたちの日々の成長や子どもたちとの感動を共有しながら教師自身が成長していく。そして、その姿を見る子どもたちは自分が教師になりたいと思う。この循環が持続可能な教員の確保の源泉といえる。

教師の魅力は、子どもたちの活躍や成長に喜びを感じた者にしか心から理解できないのかもしれない。だからこそ、教師になってほしいという願いから教師の魅力を発信し続けている。秋田県教育委員会が開設している「わか杉学びネット」にある「『サキホコレ！秋田で』伝えたい！秋田の教師の魅力」を御覧いただきたい。今後も教育行政の取組として「働きやすさ」(働き方改革)と「働きがい」(教師の魅力)の両輪を走らせ、多くの教師が教職を選択したことの喜びを実感できるようにしたい。

#### 【引用参考文献等一覧】

- ・文部科学省 (2021): 「教師不足」に関する実態調査
- ・文部科学省 (2023): 「教師不足」への対応について (アンケート結果の共有と留意点) (通知)
- ・秋田県教育委員会 (2004): あきた教育新時代創成プログラム
- ・河北新報 (2022): 「東北の公立小中高で教員の不足深刻」(記事)
- ・文部科学省 (2023): 公立学校教員採用試験の早期化・複線化実施等について方向性の提示 (通知)
- ・文部科学省 (2023): 教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策 (提言) (通知)
- ・自由民主党政務調査会 (2023): 令和の教育人材確保実現プラン (提言)
- ・秋田県教育委員会 (2023): 「2021 教職員が実感できる多忙化防止計画」検証結果 (令和4年度)
- ・青森県教育改革有識者会議 (2023): MAP 教育活動を阻害していることや無駄な作業 [https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kikaku/kikaku/files/map\\_t1\\_page-0001.jpg](https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kikaku/kikaku/files/map_t1_page-0001.jpg)
- ・秋田県教育委員会 (2023): 秋田県教職キャリア指標～秋田の未来と教育を支える人材の育成を目指して～
- ・ジブラルタ生命保険株式会社 (2023): 教員の意識に関する意識調査 2023
- ・国立教育政策研究所 (2015): 「地域とともにある学校」の推進に向けた教育行政の在り方に関する調査研究の報告書
- ・佐藤明彦 (2022): 『非正規教員の研究「使い捨てられる教師たち」の知られざる実態』, 時事通信出版局
- ・東京学芸大学先端教育人材育成推進機構ブックレット① (2023): 『教員需給を考える—「教師不足」「ブラック言説」「教師の魅力」—』, 学文社