

教員不足を解決するには

K.Y. <国③ゼミ>

1. はじめに

2558—これが何の数字かお分かりだろうか？

これは日本で不足している学校教員の人数である。

「教育」は勤労や納税など国家において重要な役割を果たす国民の形成を担う重要項目である。それにもかかわらず、現在の日本では、その重要項目の担い手である「教員」の数が不足している。

本研究では、この問題の原因やその背景、そしてその解決策について、多角的に考察していく。

2. 教員不足に至った諸要因

先述したように、文部科学省(2022)によると、日本全国の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の合計において「予定されている教員数」と「実際に配置された教員数」の差は2558人である。この「教員不足」について、私は教員の「労働時間」と「ブラックなイメージ」に主に関連しているのではないだろうかと思いを立てた。以下ではその仮説についてインタビュー調査等を行い検証していく。

<労働時間>

表1 教員へのインタビューの結果 (筆者作成)

担当学校	小学校	中学校	中学校	中学校
年齢	40代	30代	30代	20代
担当教科	社会	社会	国語	理科
労働時間 (時間/日)	11.5~12.5	12~13	12~13	13.5
残業時間 (時間/日)	3.5~4.5	2.5	2.5	3.5

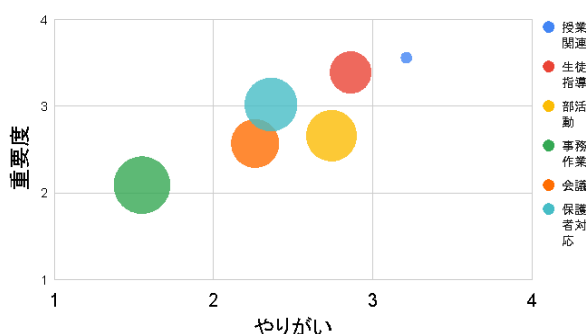


図1 教員の主な仕事内容への評価(筆者作成)

日本の中学校教員の労働時間の内訳は、世界と比べると、事務作業や部活動の時間が長く、教育での最重要項目の「授業」の準備にあてる時間が短い。(文部科

学省2018) 実際にある中学校の教員、元教員計4名に伺ったところ、表1のような結果になった。日本の労働者の一日の平均労働時間は7時間46分(厚生労働省2021)であることを踏まえると、日本の小中学校の教員は労働時間が長いことが分かる。加えて、図1(令和4年度教員勤務実態調査)によると、事務作業、部活動、地域対応は比較的負担が大きく、重要度も低いとみなされていることが分かる。

<ブラックなイメージ>

教職の「ブラックなイメージ」が高まった契機として、前述した教員の長時間労働などがSNSやニュースで取り上げられる事が増えたことが挙げられる。加えて、特定の仕事内容の残業でのみ、残業代が支払われることを定めた給特法や、俗にいう「モンスターペアレント」と呼ばれるような保護者の対応など、その原因は多岐に渡っている。

<教員不足>

現場の教員が足りていないだけではなく、実は教員の志望者数も減っている。全国の小中学校の教員採用試験の倍率は平成12年の13.3倍を最高値として、平成12年から減少していて、平成3年、令和4年の3.7倍が最低値になっている。加えて、競争率が低い県では、1.4倍を記録(文部科学省2022)していて、『毎日新聞』(2019)は「組織で人材の質を維持するのに必要とされる倍率は3倍とされ、『危険水域』を割った」と報じた。

<考察>

これらの仮説より、「教員不足」は様々な項目と関係しあい、悪循環になっている。(図2) 教員が不足すると現場の教員の負担が大きくなり、労働時間が増加する。それにより、テレビやSNSで教員の長時間労働問題が取り上げられるようになり、ブラックのイメージが広がって教員を志望する人が減り、教員が不足する。

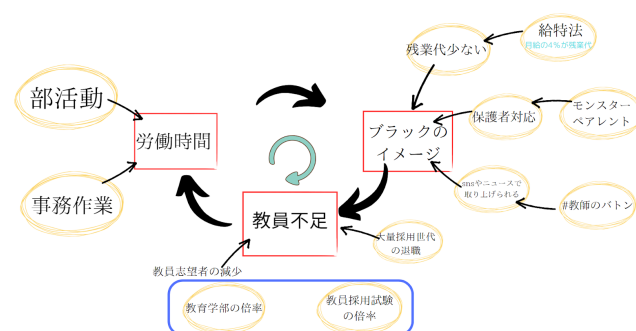


図2 教員不足に至る諸要因のループ図 (筆者作成)

3. 教員不足解消のための手立て

このような状況を踏まえて、教員不足を解消するには世間で散々言われている事ではあるが第一に教員の働き方改革が必要だと考える。

具体的には、部活動と事務作業の負担を軽減、削減することである。事例としては、一部地域で段階的に行われている、地域運動部活動推進事業(表2)と「教員業務支援員」の設置である。

表2 地域運動部活動推進事業

自治体	特筆事項
新潟県	市町村で活用可能な「地域スポーツクラブ活動制度設計の手引き」や指導者研修のコンテンツを作成し、県内の市町村の地域移行をサポート
富山県	部活動における「応援企業登録制度」を設立し、指導者や財源などを確保

(文部科学省, 2023)

地域運動部活動推進事業とは、休日の中学生の部活動を地域のスポーツクラブや教育委員会が中心となて行う事業である。教員の労働時間の大きな負担の一つである休日の部活動の時間を大きく削減できるため、とても有効な政策だと考察できる。しかし、ケガが発生した際の補償や責任の対処をどうするかという課題もあると考える。

また、「教員業務支援員」という、教員が授業で使用するプリントの作製やテストの丸付けなどの事務作業を担う役職の配置も進められている。これにより、教員の事務作業の手間が減り、教員が授業準備やその他の業務により注力できるようになるため、公教育の質の向上や、教員の労働時間の減少にもつながると考察できる。現在、政府は教員業務支援員増員にあてる予算を2024年度から2023年度の倍以上に引き上げる方針を立てているため、(共同通信, 2023)今後の展開に期待できる。

ここまで、国内における教員不足の対策について概論してきたが、教員不足は決して日本だけの問題ではなく、ほかの多くの先進国や地域で起きている問題でもある。スタンフォード教育大学院の研究 (2019)によると、それらの国、地域における教員不足に向けての対策の共通点は、以下の6点である

- 1.学校への公平な資金提供
- 2.大卒者が就く他の職業の水準以上の報酬
- 3.新任教員がほとんど費用をかけずに利用できる質の高い準備研修
- 4.学歴だけでなく、教職へのコミットメントと気質を備えた候補者の注意深い採用
- 5.研修済みのメンターによる新任教員へのサポート
- 6.専門的な学習と協力のための継続的な時間確保と支援

これらをふまえて、

- ・部活動の地域移行
- ・教員業務支援員の積極的な雇用
- ・教員の報酬を上げる

ことが教員不足解決のカギになると考えられる。また「10年の社会人経験がある者に、学校に転職した際の役職に年功を反映させる」ことや「副業としての教員雇用の推進」など、教員へ転職しやすい環境作りを進めることも有効な対応策ではないだろうか。

4. まとめ

本研究では、以下の2点について解明した。第1に、教員不足を引き起こしている要因について、第2に、教員不足を解消するための対応策についてである。前者については、「教員不足」は教員の「労働時間」と「ブラックなイメージ」に主に関連し、また、それら各要因は複雑に関係しあい、悪循環に陥っているということを明らかにした(図3)。後者については、教員不足解決のためには教員の働き方改革が必要不可欠であり、部活動の外部委託や教員業務支援員、他職種からの転職支援などを例として、教員の部活動と事務作業の負担を減らし、各国の対策や成功例を参考にしていくことが重要であると考えられた。

5. 今後の課題

今回の研究結果から、今後は自分で解決策や政策を考案し、それを実行するためにはどうすればいいかを探索していきたい。

謝辞

今回の探Q活動をするにあたって、筑波大学唐木教授をはじめ、吉田先生、園部耀子先生、草間先生、また、アンケートに答えてくださった先生方、そしてTAの出口樹先生に深く感謝申し上げます。

参考文献

[1]教師不足に関する実態調査教師不足に関する 実態調査 (mext.go.jp) 2/18閲覧

[2]令和4年度公立学校教員採用選考試験の実施状況 (第1～11表) (mext.go.jp)2/18閲覧

[3]公立小学教員の採用2.8倍で過去最低「危険水域」割る | 毎日新聞 (mainichi.jp)2/18閲覧

[4]教員業務支援員を倍増へ、文科省 2万8千人、働き方改革を推進(共同通信)2/18閲覧

[5]スタンフォード教育大学院 Breaking the cycle of teacher shortages: What kind of policies can make a difference? (researchgate.net)2/18閲覧

[6]我が国の教員の現状と課題 ―TALIS2018結果より― (mext.go.jp)2/18閲覧

[7]令和3年就労条件総合調査の概況gaikyou.pdf (mhlw.go.jp)2/18閲覧