

# 教育長室だより

第 40 号

2023.8.14

今年もまた猛暑と熱中症のニュースがやかましく、台風も以前と違って、典型的なコースではなく異常な動きをすることが多くなっています。気候変動は、いよいよ地球の変節を表しているかのようです。地球が悲鳴を上げているとき、わたしたち人間は何をすれば良いのでしょうか。そんなことを一番に学校教育で教えることができれば良いのですが。

今回は、全国的な問題となっている教員不足について考えます。

○

教員不足はだいぶ以前からその傾向が大きくなってきているように思いますが、ここにきて全国的な社会問題となっています。

ベテラン教員（ベビーブームの年代の子どもに対応するために大量採用された年代）の退職があり、教員の若返りが進みました。その結果、産育休の補充がたくさん必要になってきましたが、採用試験の倍率の低下で、講師に採用する人材リスト（採用されなかった教員が登録しているリスト）が減少し、補充ができにくい状況があります。

教員採用審査の競争率が過去最低を更新している（令和2年度は小学校で2.7倍）ことや、国立の教員養成大学・学部の教員就職状況が6割台であること、また他方で民間企業勤務経験者の新規教員採用者に占める割合は4%程度であり、特別免許状の授与件数も年間200件程度に止まり、“社会人等の多様な人材確保”も進んでいないことなど、厳しい事態が続いています。

新学期から担任教員がいない、産育休や介護休などの補充教員（講師）が見つからない、教頭が担任や補充の授業を行うなどのニュースが多くの自治体で聞かれます。

○

各都道府県も、教員の確保にあの手この手と策を打ち出しています。いくつか思い当たる例を挙げます。

○ 教員採用時期の前倒し

これは、企業による人材の早期採用傾向に対抗して、人材が企業に流れた後での採用とならないようとの対抗策だろうと思います。

教員採用試験の在り方を見直す方法です。

○ ペーパーティーチャーの発掘

教員免許を持っているが教員として働いていない人材を採用しようという方法で、いくつもの都道府県で実施されています。

○ 臨時免許状の交付や特別採用枠の新設

教員免許のないもののうち一定の条件を満たせば臨時免許状を交付する制度やUターン等、ふるさとへ帰還する教員の別採用枠設定など

○ 労働環境の改善

新規採用教員の給与アップなど

○

上記の方策に加えて、いわゆる“教員の働き方改革”も労働環境改善策のひとつとして教員志望増加を意図して進められています。

“教員の働き方改革”は部活の地域移行や時短勤務制度、男性の育児休業取得の推奨、時短勤務や変形労働制の推進など様々な施策が講じられています。しかし、それにもかかわらず教員不足が深刻化の一途をたどるのはどうしてなのか。

○

教員の仕事が、いわゆる“ブラック”であるということがよく言われるようになってきました。長時間の勤務に加え多様化する子どもたちへの対応やクレーム対応を含む保護者対応、そして指導内容や方法の変容（個の学習支援の強調やデジタルツールの使用等々）など、求められる指導の複雑化や困難性…。様々なメディアも教員の苦悩を報道しています。

○

これら報道が、教員という仕事の“しんどさ”をコンセンサスとして世間に広げたことは大きな影響であったと考えられます。

一方で、教員という仕事は“しんどい”だけの仕事だろうかとも思うのです。

○

かつて教師にあこがれ教員の道を目指した数多の若者が抱いた教育の理想やロマンは、すべてご破算になってしまったのでしょうか。

決してそうではないと思うのです。かつてのように、教師がほとんど無条件で尊重される時代でなくなっていることは間違いありません。でも、日々子どもと関わり、子どもの素朴さや純粋さに触れられることには変わりはありません。時代とともに子どもは変容したという言い方もできますが、他方で子どもの本質は変わらないとも言えます。これこそが教育の不易です。

○

そういう教師生活のポジティブな面は、今の時代にも間違いなくあります。教員の苦しみの面だけでなく、そういうポジティブな側面ももっと伝わって良いのではないのでしょうか。

よく言われるように、教員の使命感に頼るだけではいけません。教員が教員の喜びを味わうことのできる環境が子どもたちの幸福にもつながります。