

質の高い教師の確保特別部会(第10回)2024年3月13日

## 教師の処遇改善に関する意見・提案

一般社団法人ライフ&ワーク代表理事 妹尾昌俊

### あらためて、なぜ処遇改善が必要なのか

さまざまな背景、理由が考えられるが、大きなところとして3つに整理する。

■【理由1】教員のなり手不足だから。あるいは、優秀な人材に(今後も)教員になってほしいし、辞めなくてほしいから。

#### (1-1) 講師不足との関連

- ・全国的に教員不足は深刻。専門外の教科を教えざるを得なかったり、支援学級等できろころ担任が替わったりするケースもあり、子どもたちの学びの質保障に直結する大問題。また、欠員となると、他の教職員でカバーすることになるので、学校は一層多忙になる。そんな現場では、病休や離職者が増えたり、教育実習等で体験した学生が志望度合いを低下させたりするので、さらに人手不足となる。
- ・ただし、教員不足、教師不足の多くは、常勤講師(臨時的任用教員)のなり手がいないこと。
- ・次のような求人広告があったら、あなたなら応募しようと思うだろうか?
  - 期間限定の雇用。通常は今年度末まで。ただし産育休代替の場合、年度途中で契約終了。
  - 契約更新(新年度以降などの雇用)はお約束できない(現時点では不明)。
  - 仕事内容は正規とほぼ同じ。ただし、給与は正規より低くなる。
  - 残業あり。ただし残業代は支給しない。
  - 研修期間なし。即戦力となる人材を期待。
- ・正規職の処遇改善の議論とともに、非正規職の処遇改善も重視する必要がある。常勤講師については、給与水準の向上、教員採用試験での講師経験の反映(一次試験免除等)、年度当初から配置しやすくすることなどが重要な検討課題。
- ・非常勤講師については、授業時間でしか処遇されないことが多く、授業準備や生徒指導などは勘案されていないことをどうするか。
- ・もっとも、非正規教員等の処遇改善の必要性は、正規教員の処遇改善や働き方改革の必要性を否定するものではない。正規教員の給与や勤務状況が魅力的であれば、非正規を経ても、正規の教員をめざそうという人は増える可能性がある。

- ・直近では、事態は悪化しているのではない  
か。中途半端な採用試験の前倒しの動きの  
中で、4~6 月は学校が最も多忙なので、非  
正規の教員にとって採用試験対策は一層し  
づらくなっている。これは講師となるインセン  
ティブとしてはマイナスであり、教員不足を  
一層悪化させかねない。

### (1-2) 大学生等にとっての意味

- ・教員になりたいと思う学生、教員採用試験ま  
で進む学生を増やすためにはどうするか。受  
験者数が増えればよい、とは限らないが(質  
を伴う必要がある)、昨今の講師バンクの枯  
渇の状況を考えると、受験者が増えること  
のメリットは大きい。

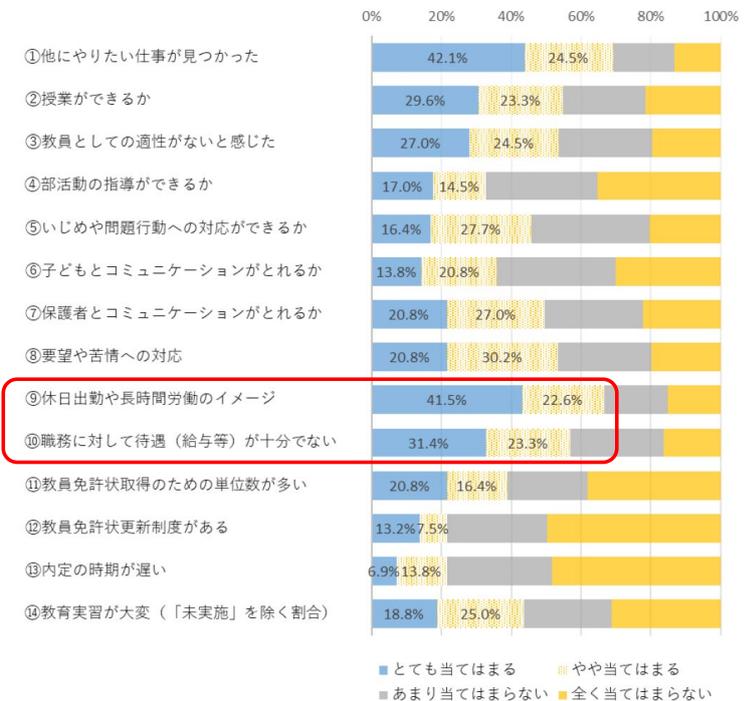
- ・愛知県総合教育センターが愛知県内 6 つの  
大学の学生向けに実施したアンケート調査  
(R3年 4 月、5 月実施)によると、教職を希望  
していたが、取りやめた理由として、「休日出勤  
や長時間労働のイメージ」と「職務に対して待  
遇(給与等)が十分でない」が特に多い。

- ・浜銀総研が大学 4 年生向けに実施したアンケ  
ート調査(R4年 2 月、3 月実施)によると、「教  
員免許取得のために1科目以上の単位を取  
得したが、免許取得には至らない」と回答した  
者の理由として、教職以外の志望度合いが高  
まったことや履修の負担(単位取得が困難  
等)に加えて、「職場環境や勤務実態に不安を  
持ったから」が多い。

- ・同じ浜銀調査によると、「中学校の先生の仕事  
はどんな仕事だと思いますか」について、「とて  
も当てはまる」「まあ当てはまる」の割合は、  
「世の中のためになる仕事」「子供のためにな  
る仕事」では多いが、「給料が高い仕事」では  
約3割にとどまる。

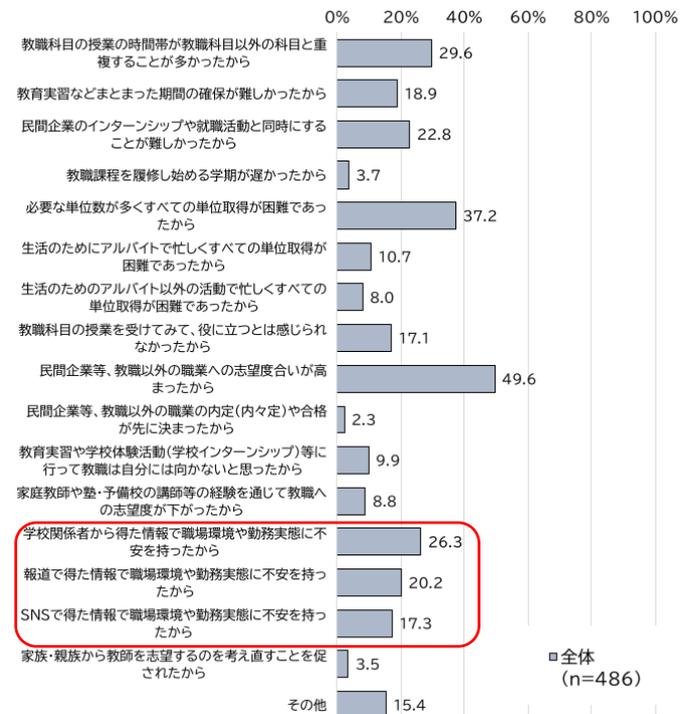
なお、「人気がある仕事」とも約 75%の大学生は感じていない。

10 あなたが希望を取りやめた理由について、次のことはどの程度当てはまると  
思いますか。(4 の選択肢のみ)



出所) 愛知県総合教育センター調査

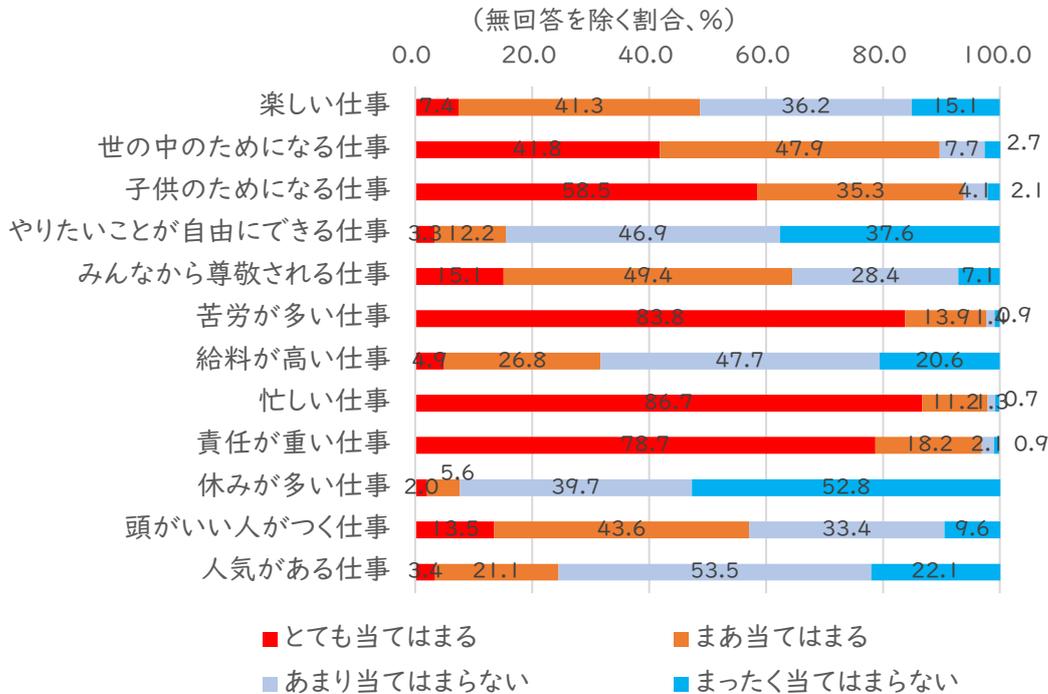
教職課程を履修したが、免許取得には至らない理由(複数回答)



出所) 浜銀総研調査

- ・これらの調査結果はどう解釈できるだろうか。詳細は学生によっても異なるだろう。初任給を気にしている学生もいれば、残業代が出ないことを問題視している学生もいる。また、仕事量の多さや大変さに対して給与水準や休日が十分ではない、と感じる人も多いのではないか。

### 「中学校の先生」の仕事はどんな仕事だと思いますか



出所) 浜銀総研調査をもとに作成

- ・社会人向けの関連調査はあまりないので推測を含むが<sup>ii)</sup>、大学生向け調査で示唆されたポイントと似た部分が障壁となっている可能性がある。社会人経験(教職経験以外も含め)を入職後の処遇にもっと反映させていく必要もあるのではないか。
- ・公立学校教員採用試験での受験者数に占める女性の割合は、令和 4(2022)年度は小学校で 51.7%、中学校で 38.3%、高校で 30.0%。小学校の倍率が最も高かった平成 12(2000)年度は 66.5%、中学校で 59.2%、高校で 44.5%であった(文科省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」)。
- ・従来は、教職は、女性にとって民間企業と比べて相対的に魅力の高い職業だったのではないかと指摘もある(北條 2023)。総合職・一般職といった区別はなく、男女賃金格差も生じにくく、育児休業等も充実していたため。だが、企業での男女の賃金格差等が縮小するなか、また学校の多忙が加速するなかで、女性にとって教職の魅力が低くなった可能性がある。

- ・以上を踏まえると、教員志望の学生や社会人を増やす観点から、処遇改善の重要性は一定程度認められる。また、処遇改善が進めば、政府ならびに日本社会として、教員を大事にしているというメッセージになる（逆に、現状維持や中途半端な取組だとマイナスになる可能性もある）。
- ・ただし、教職の魅力向上だけでなく、学生ら（とりわけ女性）の不安の解消、低減も重要なのではないか。学生向け調査で示唆されるように、「私はやっていけるだろうか?」「こんなハードな毎日が続けられるだろうか?」という不安や困難が教員志望に影響している。たとえば、教職員定数が大幅に増強されれば、初任から担任というケースは減るし、教員の業務負担も軽減されるし（夜や休日に残業ということも減るし）、有休もとりにやすくなる。
- ・また、メディア等では公立学校教員には残業代が付かないといった一部分が強調されがちで（給特法の問題を軽視してよいわけではないが）、大学生や社会人に、処遇の全体像や将来イメージ（賃金カーブなど）が十分に理解されていないのではないかと。おそらくこれまでは、各教育委員会が魅力発信と言いつき、教員のやりがいや福利厚生、その土地のよさをPRすることが多かったかもしれないが、処遇についてもっと情報共有が必要だと思う。

#### ■【理由2】高度専門職として処遇するため。

- ・前回の会議で藤原委員等がご指摘のように、高度専門職として教職を考える必要がある。高度専門職とは、①専門性が保証される仕組みがあり、②その専門性が個人のためではなく、社会、公共のために使われることが約束され、③その見返りに自律性と社会的評価・報酬が付与されていることが要素となる。ただし、医師や弁護士などの他の専門職と比べて、教員が①～③の要素をどれほど充足しているかについては議論がある。
- ・もっとも、どの程度の処遇であれば、高度専門職としてふさわしいかについては、簡単に決まるものではないように思う。「高度プロフェSSIONAL制度」の適用は年収1,075万円以上だが。
- ・もっとも、公立学校教員について、国立学校準拠制が廃止された影響（平成 16 年～）や行財政改革の影響（行革推進法は平成 18 年）もあって、人確法の影響もほとんどなくなっている昨今の情勢では、高度専門職への処遇としては不十分である、と考えられるのではないかと。

#### ■【理由3】仕事の責任や役割の重みと処遇が合っていないから。

- ・似た内容の仕事をしているのに、正規職と常勤講師とで格差がある（前述）。
- ・学年主任や生徒指導主任、特別支援コーディネーターらのミドルリーダー層の役割の大きさに比べて、処遇が十分ではない可能性が高い。
- ・「チーム学校」や「社会に開かれた教育課程」が進めば進むほど、さまざまな人材や資源をマネジメントする校長、副校長、教頭、場合によっては学校事務職員等の仕事は増え、役割も大きくなる。こうした職の処遇改善の必要性も高いのではないかと。

(引用・参考文献)

- ・愛知県総合教育センター「教職の魅力向上への課題に関する調査研究」、愛知県総合教育センター研究紀要第111集(令和3年度)
- ・浜銀総合研究所「教職の魅力向上に関する取組の推進(教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査)成果報告書」(令和4年3月)
- ・北條雅一(2023)『少人数学級の経済学:エビデンスに基づく教育政策へのビジョン』慶應義塾大学出版会
- ・山崎洋介、杉浦孝雄、原北祥悟、教育科学研究会編著(2023)『教員不足クライシス:非正規教員のリアルからせまる教育の危機』旬報社
- ・大野裕己・露口健司(2022)『日本の教職論』放送大学教育振興会

---

<sup>i</sup> 講師の勤務先の校長等の評価を採用試験に反映させることには、公平性の観点からの問題、ならびに校長等の評価の妥当性の問題などに留意する必要がある。しかし、教育公務員特例法上は試験による採用ではなく「選考」によるものとされていること(第11条)、現行でも大学推薦枠などで採用上有利になるケースもあることなども考える必要があると思う。

<sup>ii</sup> 東洋経済新報社では、教員免許を持ちながら企業などで働く400人にアンケート調査を実施している。「機会があれば、教員として働いてみたいか」の質問には「はい」が42.4%、「いいえ」が57.6%。教員として働きたくない理由を聞くと、いちばん多い回答が「学校で働くのは過酷なイメージだから」というもの(49.8%)。「給料が見合わないから」も22.8%である。東洋経済オンライン「『教員として働きたくない』が約6割、ペーパーティーチャーの実態と本音」(2022年9月13日)を参照。