

今後に向けた意見・提案

2025 年 1 月 24 日

一般社団法人ライフ&ワーク代表理事 妹尾昌俊

○これまでの文部科学省をはじめ、教育委員会や教育関係者の取り組みや予算獲得に向けたご尽力等に敬意を表します。同時に、教員採用試験の低倍率化などにも現れていますが、楽観視できる状況ではなく、教員不足・欠員の問題などが一層深刻化する可能性も高いと考えます。

○「働き方改革はもうやり尽くしました」と述べる校長等も一部におられますが、学校、教育委員会、文部科学省等がそれぞれで(あるいは連携協働しつつ)取り組めることは、まだ多くあります。時間の関係もあるので、以下では3点に絞り、提案します。

①教職員にとって「学校や行政が変わった」「取り組んできてよかった」と思える、実感を伴うことに着手する。

- ・留守番電話の導入や部活動時間の短縮(例:下呂市では平日 16 時 30 分まで)などのように、教職員にとって、やってよかったと実感できるものが増えれば、ほかの見直しにも着手しようという気持ちになる。
- ・残念ながら、現状は、かなりの教職員が教育委員会や文科省に不信感を抱いているのではないだろうか。「あれをやれ、これをやればかり言う」「自分たちの窮状を分かってくれない」「どうせ声を上げてても変わらない」など。行政が率先して、教職員を大切にする施策を打つ必要がある(これは子どもたちを大切にすることにも、つながる)。

(取組例)

- ・教員に会計事務はさせない。
- ・いくら傾聴が大事だからといって、教職員や教委職員に長時間保護者対応させて、精神を病むような状態にさせてはいけない。実態として学校の先生が保護者のケアまで行っているが、教員はカウンセラーでもなければ、クレーム対応のプロでもない。
交通事故のときは、当人同士で示談交渉などはしない。警察と損保会社が入る。
- ・振替の取れない土曜授業や保護者の期待を気にして過重な準備を続けている学校行事はやめる。
入試対策、進路実現が大事だからといって、7 時間目までや補習の多い高校等のカリキュラムは軽減する。これらは、児童生徒にとっても負担となっている場合もある。
- ・プール管理や教室のワックスがけなどは外部委託する。
- ・いじめ対策についても、法律とガイドラインを含めて、再検討の余地がある。実情として、学校の管理責任外のトラブル等も教職員が対応している。子どもの命・安全はもちろん大切だし、再発防止も重要だが、重大事態への対処に、学校も教委職員も疲弊している。

②保護者に学校の実情や困り感を知ってもらう。支援うんぬんの前に、まずは理解者を増やす。

- ・そもそも、教職員の勤務時間からはみ出して、児童生徒が在校している問題。学校は、病院や保育園と異なり、シフトもない(敷けない)のに。
- ・おそらくほとんどの保護者が教職員の勤務時間も知らされていないし、意識していない。延長保育料が請求される保育園のときは時間にシビアだったのに、小学校に入ったとたん、曖昧になる。
- ・共働きが増えたいま、本来は、社会の理解、歩み寄りが必要な話ではあるが(小学生をもつ保護者は遅めの出勤でよいなど)、エッセンシャルワーカーもいるし、社会の理解ばかり待っていたのでは、すぐにはよくならない。学校としても開門時間を遅らせることなどは保護者に理解を求めつつも、文科省としても厚労省と連携しつつ、対策を考えるべきでは?自治体のなかには、朝の学童や見守り員の配置を進めているところもある。
- ・部活動についても、進路(高校入試等)にどのくらい影響するのか知ってもらうことで、過度な過熱化やクレームを軽減することができる。
- ・新1年生向けの説明会や入学式のあとのガイダンスのときに、校長は自校の勤務実態や取組を紹介しつつ、「子どもたちの命、安全を守るのはもちろんですが、教職員の命、健康を守ることも私の仕事です」と呼びかけてほしい。

③文部科学省の役割として、学習指導要領ならびに教科書の精選や、教職員の基礎定数の充実(持ち授業時間数の削減など)を推進してほしい。

- ・学習指導要領の時数について、現行よりも「増やさない」ことではなく、「減らす」ことを多くの教員は求めている(関連する調査もいくつかある)。
- ・小学校での教科担任制など加配も有難いが、加配措置では、都道府県・政令市にとって、単年度のもの、かつ教科等の縛りもあるので、中長期に安定的に正規職を増やすものにはなりにくい。基礎定数上の改善(とりわけ乗ずる数の改善)を進めてほしい。

※以上のことを含めて、関連する政策提案を「#教員不足をなくそう緊急アクション」

(末富芳・日本大学教授、NPO 法人 School Voice Project、妹尾昌俊)でまとめました。

次ページ以降に掲載しますので、ご参考になれば、幸いです。

【#教員不足をなくそう | 重点政策提言 2025】

2025年1月8日・記者会見資料
#教員不足をなくそう緊急アクション

● はじめに

日本の学校には先生が足りていません。

私たち教員不足をなくそう緊急アクションは、子どもたちのために教員不足をなくすことを目的に、2022年4月から活動を開始しました。文部科学省や主要政党、関係団体のご尽力により、学校の働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善が進んでいることに、私たちは感謝しています。

一方で、子どもたち安心して過ごし、豊かに学び、幸せな子ども時代を過ごせる学校教育の保障と、先生方の働き方改革をともに実現するためには、国だけでなく、地方自治体、保護者や地域も含め、より広くあたたかい取り組みを拡大していくことが、大切です。

先生たちが心身ともに健康な状態で、授業準備にしっかりと取り組み、ゆったりと子どもたちに接することができ、また高度専門職としての専門性をアップデートできる環境整備のためには、教職調整額か時間外勤務手当か、という論点にとどまらない包括的なアプローチが必要です。

子どもたちのために、教員不足をなくそう。

そのために、私たちは、5つの柱の重点政策を提言します。

● 5つの柱

1. 養成・採用の抜本改善
2. 離職防止・エンゲージメント向上のための
データ・声の収集と仕組みへの反映
3. 学習指導要領のあり方
(カリキュラム&ワークオーバーロードの問題)
4. 教員業務の抜本的な仕分け・削減
5. 教職員定数改善など基盤となる環境整備

● 各論

1. 養成・採用の抜本改善
 - 大学等での単位取得の軽減

- i. 教育課程の精選（教科指導への偏りを見直すとともに、学級経営等、採用後重要性の高い講座を充実。）
 - ii. 教育実習の期間・方法の見直し（新採1年目を、副担任から始めるなどして、実習の延長のような位置づけとし、学生時の教育実習は短縮。また、配属校によって対応に相当の差があることから、複数校を経験できる方法も検討。）
 - iii. 小学校や特別支援教育の三種免許状もしくは特別支援教育専門免許の創設¹
 - iv. スクールソーシャルワーカー等の専門養成課程の拡充と地域的偏在の解消
- 教員採用試験の全国共同実施²
 - i. 一次試験は教職教養や専門教養について安易なカットはせず、全国共通化する（作問、採点を共同実施）。二次試験（面接、模擬授業等）は志望先の自治体主体で行うが、受験者の利便性等に配慮し、オンラインの活用や複数の主要都市での実施なども進める。
 - ii. 各自治体の採用予定者数を満たすまで、二次試験は複数自治体受験可能とする（志望順に受験し、複数自治体合格は無いようにする）。
- 教員免許を保有している（取得見込みの）学生向け施策として
 - i. 教員採用試験の改善（学部3年生から受けられる等）
 - ii. 教員になった場合に学士保有者に対し奨学金（日本学生支援機構）が返還・免除となる仕組みの復活
 - iii. 初任者をいきなり学級担任からではなく、非常勤や副担任などスモールステップを踏んで勤務し始められる仕組みづくり
- 教員免許を保有している社会人向け施策として
 - i. 採用試験を社会人が受けるインセンティブの強化（一部試験免除や、社会人経験や仕事上の実績に応じた加点、処遇への反映など）
 - ii. 休眠免許保持者やペーパーティーチャーの発掘
 - iii. 中学校免許保持者の小学校現場での勤務を可能とし、促進する措置（臨時免許状の発行もしくはそれ以上に簡易な手続きで可能とするなど ※その際、待遇は小中どちらで働いても同等とする

¹ 現状の一種免許状よりも取得要件・単位数を軽減した上で、たとえば、小学校教諭が特別支援学校の三種免許状を取得したり、中学校教諭が小学校三種免許状を取得したりすることによって、教職を志望する学生の免許取得をしやすくし、入職前後のオンライン等も活用した認定講習、研修等実績による免許状のアップグレードを可能にする、また教員の校種間異動をより行いやすくする。

あるいは現在、小中高等学校の一種・二種免許を前提として、追加の単位取得・実習により免許取得する特別支援教育について「教科に関する科目」20単位を免除する、特別支援教育専門免許状の創設を行う。

² 現行は各自治体それぞれで実施しているため、自治体にとっては、選考の手間・労力が大きいし、内定辞退者が読みづらいなどの問題がある一方、受験者にとっては、近隣など同一試験日の場合は併願できない。なお、今回の提案は、国主導ではなく、自治体間連携による共同実施であるため、地方自治の理念に反するものとは言えない。

- iv. 一度離職した教員の復職の推進、復職のための学校での実習・研修等の整備
 - v. 講師登録、募集、一次面接、採用前研修などを担う全国的な講師人材バンクの整備、民間サービス（就活サイトなど）の活用
 - vi. 初任者をいきなり学級担任からではなく、非常勤や副担任などスモールステップを踏んで勤務し始められる仕組みづくり
- 教員免許を保有していない社会人向けの施策として
 - i. 社会人特別免許状の積極的活用
※その際、教育NPO・地域教育団体などで子どもと関わってきた経験や、学校支援を行ってきた実績などをより重視すること（ICT支援や地域協働のコーディネートなども含む）。また、採用前からの研修の充実等により、新規採用者の質を保証すること。
 - 現職の非正規教員向けの施策として
 - i. 採用試験免除で正規教員への移行ができる仕組みづくり（勤務実績、同僚や子どもたちからの声を基に校長が推薦するなど）
 - ii. 講師、定年後再任用の教員の給与や雇用システムの面での待遇改善（給与が一定の年齢で頭打ちになる、数年間働く場合にも年度末に一旦雇用が切られる仕組み、給与手当が低く定年後も働き続ける意欲を低下させる教員再任用システムの見直しなど）

2. 離職防止・エンゲイジメント向上のためのデータ・声の収集と仕組みへの反映

- 服務監督権者において、教職員のウェルビーイングや働き方改革の進ちよく度合いをモニタリング・評価する仕組みの構築。
 - i. 在校等時間は健康管理のために重要であるものの、これまでは、在校等時間の目標値を達成することや時短ばかりが過度に強調される傾向があった。在校等時間に加えて、たとえば、以下の指標を設定し、自治体・学校が管理したり、国としての自治体の取り組み状況の公表等にも取り組む³。
 - ・教職員のやりがいや生き活き度（ワーク・エンゲイジメント）
 - ・教職員の主観的幸福感
 - ・教職員の抑うつ傾向・メンタルヘルス（ストレスチェック結果等）

³ 早くから教職員のウェルビーイングに着目した取組を行ってきた愛媛県では、働き方改革の進ちよくとして、時間外勤務時間に加えて、教師自身の学びの実践、やりがい（ワーク・エンゲイジメント）、抑うつ傾向、主観的幸福感を指標としている。

- ・教職員の学びの状況（研修参加や自己研鑽の状況等）⁴
 - ・学校組織風土の健全性（心理的安全性など）⁵
 - ii. 服務監督権者はセキュアな環境でテレワークできる仕組みを構築（そのテレワーク時間を在校等時間に含める）
 - iii. 校長への人事評価に際しては、在校等時間だけでなく、上記の指標も参考にする。また、働き方改革の取組内容も参照する（結果だけでなく、プロセスを評価）。
- 任命権者ならびに服務監督権者において、教職員のウェルビーイングや勤続（離職）意向などを定期的に把握する仕組みを構築
 - i. モニタリング指標については上記と同じ。
 - ii. 各学校での衛生委員会に加えて、各服務監督権者において拡大衛生委員会のような場を設け、現職教職員も参画しつつ、専門家（メンタルヘルス、働き方改革等の有識者、産業医等）から助言を受けて、自治体の施策や環境整備を検討⁶。
 - 働き方改革や学校改善について、教職員の意見やアイデアが服務監督権者等に届き、反映されやすい仕組みを構築⁷

3. 学習指導要領に関連する負担軽減 （カリキュラム&ワークオーバーロード問題）

全国の学校は、学習指導要領とそれに基づいて作られる検定教科書等を根拠として、指導計画を作成しています。全国の隅々まで、教育の質保証をするため、優れた仕組みである一方、そこに提示される標準時数や学習指導要領解説の内容が、教職員や子どもたちにとって大きな負担を生み出している側面もあります。

教職員が授業準備や子どもたちと向き合うための時間を確保することや、子どもたちに心身のゆとりをもった学校生活を保障するためにも、以下の取組みが求められます。

- 標準授業時数の大胆な運用改善
 - i. 標準時数（最低時数）の運用を大胆に改善し、目安の時数と上限時数を定めること。
 - ii. 教員定数と持ちコマ数をもとに、在校等時間を縮減できる時数となるよう設定すること。

⁴ 研修履歴や人事評価面談を活用して把握する。

⁵ 長野県や名古屋市等で実施している「活き活き×やりがい職場調査」では、ワーク・エンゲイジメントに加えて、組織風土についても把握している（信州大学荒井英治郎准教授による企画・実施）。

⁶ たとえば四日市市では、総括安全衛生委員会という市教委主催の会議において、教育長、校長、教員、産業医等が協議している。

⁷ 学校評価（自己評価）を活用したり、学校運営協議会における教育委員会等への意見具申に反映したりするなど、既存制度を活用することでも推進可能。ただし、現行では、自己評価の職員アンケート等で提案を書いても、校長等の対応次第では、何も検討すらされないという事例もある。

- 必修となる学習内容の精選
 - i. 精選する学習内容については、子どもの声はもちろんのこと、学校現場の教員の声も聞いて議論に反映させること。
 - ii. 学習指導要領の内容を一部現場裁量による”選択制”にすること。
（「選択してもよい」ではなく「選択すること」とする）
 - iii. 子ども・保護者の選択や⁸、地域協働・外部委託によって実施することが望ましい学習内容を提示すること。 ex, そろばん・毛筆・ミシン etc
- 学校現場に裁量があるものや、特例制度の利用で変えることのできるものについて明確かつ強力に発信
 - i. 学習指導要領解説や教科書の内容全てを必ずしも網羅的に取り扱う必要はないこと。 ex, 通知だけでなく解説や教科書自体に印をつける等分かりやすくする工夫を最大限行う
 - ii. 1単位時間の設定や教育課程特例校制度、授業時数特例制度等。
- 観点別評価 及び 指導要録の簡素化
 - i. 3観点全てを数値化することを求めず、評価は「知識・技能」のみとするなどの方法を検討する。
 - ii. 「主体的に取り組む態度」については観点別評価を行わないことを検討する。
 - iii. 「行動の記録」の指導要録への記載を行わないことを検討する。

4. 教員業務の抜本的な仕分け・削減

教員不足の解消のためには、教員志願者不足や教員の離職休職の要因ともなっている長時間労働（時間外在校等時間）の抜本的な改善が不可欠であり、そのためには教員業務の抜本的な仕分け・削減が必要となります。

2024年12月24日付の財務大臣・文部科学大臣「教師を取り巻く環境整備に関する合意」では、「学校における働き方改革を強力に進めるため」、「学校・教員の業務見直しの厳格化」「首長部局や地域への移行」など具体的な提案が示されています。

自治体・学校も含め、教員業務の抜本的な削減への取り組みのために、以下の事項を提言します。

- 教員の業務の明確化と抜本的な縮減
 - i. 学校教師が担う三分類をさらにアップデートし、「教員が担うべきではない業務」を明確化する。たとえば、理不尽な保護者クレーム対応、集金業務、部活動（指導や大会等の運営）、GIGA端末の修理・点検、早朝など勤務時間外の見守り、高校入試の出願とりまとめ（オン

⁸ そろばん、毛筆、ミシン等については、全児童に義務付けるのではなく、小学校での総合的な学びの時間や必修クラブ活動のなか、長期休業中などで、選択的に学べるようにする。また、これらは現在も地域協働で(ゲストティーチャーを呼ぶなどして)推進されている地域は少なくない。

ライン出願による廃止)、奨学金事務等は「教員が担うべきではない業務」として、全国の共通基準とし、自治体・学校現場での周知徹底をはかる、などの方策も重要。

- ii. 学校・自治体が「教員が担うべきではない業務」に教員を従事させている場合の都道府県・政令市等への相談窓口の整備と改善指導体制の整備。部活動顧問の強要なども相談できる体制とすることで、設置者自治体・学校の取り組みを促進する体制を強化。
設置者自治体・学校への改善指導の際には、教員籍の指導主事だけではなく、働き方改革を専門とするコンサルタントのチーム型派遣と伴走型支援など実効性の高い方策を講じる。
 - iii. コンパクトで効果的な研修体制の実現、とくに研究指定校制度等による公開研究会や校内研究会の大幅な簡略化、紀要・報告書の簡略化、オンライン化やビデオ分析等によるスリム化等により、研修そのもののへの集中度を高めつつ、研修に要する教員の運営負担を軽減することも重要。
 - iv. 社会からの要請として学校での実施が要望されるが、学習指導要領に位置づけのない金融教育等の、いわゆる「〇〇教育」については、無秩序な運用が学校現場の負担となることから、国が精査をし、原則としてオンラインでのコンテンツ提供とし、簡便なオンライン受講証明の仕組みやプラットフォーム整備をすることが必要。
学校が必要に応じて長期休業中等に児童生徒が取り組むべき課題として提示し、学校側がオンラインで児童生徒の受講証明を確認するなど、学校・教員の負担を減らす効率的な運用とすべき。
また講師派遣についても設置者自治体で一元化してとりまとめ、各学校側が調整の負担を負うことのない工夫も必須。
 - v. 教員の業務効率化のために教員1人1台端末の未整備自治体をゼロにする、特別支援学級・夜間中学校・学級、日本語指導教室・学びの多様な学校等などにおける教員1人1台端末未整備の取りこぼしもゼロにする。
- 首長部局・常勤専門職・支援員配置も学校を支える「チーム学校2.0」
 - i. 教員が本来の業務に専念し、時間外等在校時間を削減するための、保護者対応・いじめ・問題行動対応等の首長部局等による支援体制の整備（例：生駒市・寝屋川市の首長部局の取り組み、熊本市のこどもの権利サポートセンター等）⁹
 - ii. 学校への教員以外の専門職の常勤化・支援員の増員及び常勤化、将来的な義務標準法への定数化及び国庫負担化（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学校事務職員、養護教諭、特別支援教

⁹ たとえば、現行では家庭管理下でのいじめやトラブル（オンラインゲーム上でのトラブル等）も、教員が仲裁・支援する場合がある。家庭同士での話し合い等では解決が難しいケースについては、学校・教員が主に対応するのではなく、首長部局等に設置された子ども・家庭支援機関が行う（当然、学校との連絡・連携は行う）。

育支援員、ICT支援員など)¹⁰

- 管理職選考・校長評価の改善
 - i. 校長への登用に際して、部下評価（教職員による校長への評価）を参考にする。
とくに、子どもと教職員のウェルビーイングの重視や、働き方改革の基盤となる同僚性の実現への手腕、教職員ワークライフバランスの実現の重視の観点を重視するなどの観点が重要
 - ii. 校長評価においても、教職員のワークライフバランスへの取り組みや、教職員からのハラスメントの相談などを評価することが必要。たとえば、働き方改革については教職員の評価が校長評価に反映される仕組みの導入なども検討し導入していく必要がある。
- 安全安心な労働環境づくり
 - i. 教職員間のハラスメント相談体制整備
 - ii. 病休、離職の原因分析と防止策の実行（特に、職場環境や労働条件が原因のものについて具体的な予防策を講じる）
- 柔軟な働き方の実現・推進
 - i. 教員が希望する時に時短勤務ができる環境整備（育児や介護をしながら働ける仕組みづくりなど）
 - ii. 正規職員を続けながら、フレックス制やシフト制、週3日勤務・週4日勤務を可能とするなど
 - iii. サバティカル制度の導入（一定の勤務経験がある人が職務を離れて国内外で研究できる休暇制度）

5. 教職員定数改善など基盤となる環境整備

- 基礎定数の改善（少人数学級化の推進により正規教員の人員を増やす、特別支援学級最大8も見直す）
- 義務教育費国庫負担額を現状の現在の1/3から1/2へ戻す
- 非正規教員の割合に上限を設定（総額裁量制の改善）
- 教員一人当たりの授業の持ちコマ数に上限を設定（乗ずる数を調整し法制上の定数配置人数で所定勤務時間内に教員がその職務を遂行できる学校運営体制の整備）

¹⁰ 教員勤務実態調査によると、小中学校においては、給食指導、清掃指導、休み時間等の見守りに1時間近く要している。また、これらの業務もあるため、ほとんどの教員は日中に休憩をとれておらず、労働基準法上も問題である。これらの業務は、教員免許を要するものではなく、生徒指導・生活指導の専門職が配置されるようになれば（あるいは清掃は外部委託も検討）、相当な負担軽減が進む。