

子どもたちの豊かな学びと健やかな成長を実現するために、 教師がやりがいを持って働くことができる環境の整備について (中間まとめ)

令和6年10月31日
教職の魅力化作戦会議

【提言（中間まとめ）】

子どもたちの豊かな学びと健やかな成長を実現するためには、教師がやりがいをもって授業をはじめとする教育活動に打ち込める環境を整備することが不可欠である。このことが、教職の魅力化につながり、さらには、持続可能な学校教育の実現にもつながっていく。そのために、長崎県教育委員会、市町教育委員会、学校、家庭、地域等は、それぞれの主体が、その権限と責任に基づき、早急かつ主体的に以下の各項目に取り組まれるよう提言します。

1. 教師の働き方改革の趣旨、教職のやりがいや魅力を社会に発信すること
2. 業務削減や効率化等による教師の負担軽減及び持続可能な人材の確保を図ること
3. 学校・家庭・地域・企業等が、主体的につながりをもって子どもの教育に関わる取組を推進し、学校・教師の役割の再構築を図ること

(はじめに)

(人口減少社会)

- 長崎県の総人口は、ピーク時から約3割減少し、子ども(15歳未満)の人口は、1955年から約8割減少し、2050年頃には、87万人に減少する見込みである。
- 人口減少に伴い学校や地域のコミュニティは縮小し、人の関わりから生まれる個人の成長の機会が失われていくことが危惧されている。

(社会の多様化と子どもたちが抱える困難の多様化・複雑化)

- 社会の多様化が進み、経済的な豊かさのみならず、精神的な豊かさや健康まで含めて、幸福や生きがいを捉えるウェルビーイングの考え方が重視されるようになってきている。
- いじめや不登校、貧困の問題など、子どもたちが抱える困難は、多様化・複雑化している。また、特別支援学校だけでなく、小・中学校、高等学校等において、発達障害を含めた特別支援教育の対象となる子どもたちは増加し、多様な子どもの一人一人の教育的ニーズに応じた適切な指導や支援が求められている。
- また、探究学習、主権者教育・消費者教育・金融教育などを通して、新たな資質・能力の育成が求められている。

(教員のなり手不足)

- 生産年齢人口の減少で労働力が不足する中、教員の長時間労働等の問題が大きく注目され、大量退職に伴う採用者数の増加の時期と重なり、急激な教員採用選考試験の倍率低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる「教員不足」が憂慮すべき状況になっている。
- いわゆる過労死ラインと言われている「超過勤務が月80時間を超える教職員の割合」は、閉庁日や定時退校日の設定、部活動ガイドラインに沿った部活動の実施などの取組により改善が図られてきているが、「超過勤務が月45時間を超える教職員の割合」は一定割合（R5：小・中学校16.1%、県立学校16.0%）で存在する。

(提言の趣旨・提言)

- 子どもたちの学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子どもたちへの質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題と言われており、これは本県においても同様である。
- 社会が大きく変化していく中、子どもたちが身に付けるべき資質・能力も変化をしていき、学校や教育の内容についても変化が必要となっている。そのためには、教員もそれに対応した授業のスキルを磨いていかなければならないが、新しい学びへの対応のみならず、部活動の指導や学校外での問題行動の解決、休日の地域行事への参加など学校への期待が積み重なっていき、教員の長時間勤務等が問題となっている。その結果教員のなり手が不足するなど、学校がよりよい教育環境を維持していくことが難しい状況になってきている。
- 本県の子どもたちも教師に質の高い授業の提供を求めており、教師も授業をはじめとする教育活動に専念したいとの希望を持っている。働き方を見直して長時間労働を是正し、教師が働きがいの意欲を持って、能力を最大現発揮できる勤務環境を整備することが、子どもたちへのよりよい教育を行うために必要不可欠である。
- また、学校が、働きがいを持って働く職場となることで、教師が生き生きと働く姿は、教師を目指す多くの学生等をひきつけ、質の高い教師を安定的に確保していくことにつながると言える。
- このように、教師を取り巻く環境の改善は、国を挙げての問題と言えるが、特に本県においては、他県よりも採用試験の倍率の低下が著しい状況であり、将来の労働人口減少を考えると、一刻の猶予も許されない状況である。
- これまで行政や学校をはじめとする教育関係者が、様々な手立てを講じているところではあるが、このことについては、教育関係者だけでなく、家庭や地域をはじめ、企業や各種行政機関など社会をあげて、理解と協力を得ながら進めていかなければならない社会的問題である。
- 行政や教育関係者をはじめ、県民一人一人が責任と役割を自覚し、家庭、地域等を

含めあらゆる主体が連携を図りながら、その責任を果たしていくよう努めていかなければならない。

- これらの背景を踏まえ、従来の慣習や固定観念にとらわれることなく、できることは直ちに行うという考え方のもと、以下の項目について、早急かつ主体的に取り組まれるよう提言する。

1 教師の働き方改革の趣旨、教職のやりがいや魅力を社会に発信すること

- 教師の働き方改革を進め、長時間勤務の是正を図ることは、教師の心身の健康の保持のみならず、公私の充実による教師のウェルビーイングを確保することにつながり、最終的には子どもたちへ持続可能でよりよい教育を提供していくためであることを、まず、保護者や地域の方々をはじめ、県民の方々に理解していただく必要がある。
- 学校が、働き方改革を進めるうえで一番気になるのは保護者や地域の声である。学校単位での周知も必要ではあるが、県や市町教育委員会が報道等の力を借りながら、先頭に立って教師の働き方を見直し、環境を整備していくことの必要性について、効果的に届く広報を行っていくことが必要である。
- また、長時間勤務等によりブラックなイメージが定着し、なり手不足が問題となっている状況を改善し、教師をはじめスタッフを安定的に確保していくために、特に若い人へ向けて教職のやりがいや魅力についても、これまで以上に発信をしていく必要がある。
- さらに、教職は子どもたちへの教育を通して個人の明日と未来の社会づくりに貢献する重要な職業であると誇りが持てるよう、また、勤務環境が改善されていることが実感できるよう、働き方の見直しに向けた歩みをより一層進めていくということを、現職の教師や将来教師を目指す者へ発信していく必要がある。

【取組例】

- ・ TV、新聞、広報誌等、各種媒体による教員の働き方改革の趣旨や教職の魅力を発信
- ・ 働き方改革の趣旨等の広報資料を作成し、その資料に基づき県下一斉に、PTA 総会において説明
- ・ SNS の活用による大学生など将来教員となる若い世代をターゲットとした魅力発信
- ・ SNS (YouTube 等) の活用による県外の教員志望者をターゲットとした情報発信
- ・ 現職の教師やこれから教師を目指す者への安心と希望につながる働き方改革の取組や進捗状況についての情報発信

2 業務削減や効率化等による教師の負担軽減及び持続可能な人材の確保を図ること

- 教師の長時間勤務を解消していくためには、まずは業務量を削減することが必要である。たとえ昔から担ってきた業務であっても、まずは、教育委員会や学校などの教育関係者が、学校や教職員はこうあるべきという概念を自らが打ち破り、前例や

慣習にとらわれることなく、働き方を変えていかなければならない。

- 文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」として、「基本的には学校以外が担う業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」を参考に、行政や学校管理職のリーダーシップのもと、解決に向けた作業スケジュールを立て、強い決意を持ってチーム学校で取り組む必要がある。
- 県や市町教育委員会は、教師のなり手確保や支援スタッフの配置の充実などそれぞれの主体が、連携を取りながら責任を持って取り組んでいく必要がある。

【取組例】

- ・負担が高いとされる調査・統計については、管轄する県や市町教育委員会が調査量を把握し、調査自体の見直しや調査対象の削減・精選
- ・時間外の留守番電話対応や学校以外の機関での対応などにより、勤務時間外の対応を減らす取組の推進
- ・標準授業時数を上回る授業時数の見直し、行事の精選・重点化及び規模の縮小
- ・学校徴収業務の見直し（給食費の公会計化、教材費・修学旅行費の業者徴収、口座引き落とし 等）
- ・自動採点システムの導入や出欠対応システムの導入など ICT 活用による DX 化の推進
- ・小学校教科担任制の推進、中学校生徒指導担当教師の配置充実等、国の動きに対して、適切に対応できる人員の確保ができる取組の推進（小中高インターンシップの強化、大学と連携した教師志望者の確保等）
- ・支援スタッフの配置拡充（学校スタッフマッチングシステムの活用 等）
- ・休暇が取りやすい職場環境、教員が自らの意欲を持って取り組める研修制度の見直しのさらなる推進
- ・事務の共同実施などによる事務業務の効率化など、チーム学校として業務を分担する取組の推進

3 学校・家庭・地域・企業等が、主体的につながりをもって子どもの教育に関わる取組を推進し、学校・教師の役割の再構築を図ること

- 子どもたちへの教育は、保護者や地域の方々とそれぞれの役割を尊重したうえで、信頼に基づいた対等な関係を構築し、次世代を担う子どもたちを共に育むという共通の目標のもと互いがつながり合いながら（連携・協働して）取組を進める必要がある。
- 特に文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」のうち、「学校以外が行うべき業務」などについては、家庭や地域の理解を得ながら、それぞれの責任のもと進めて行く必要がある。
- 企業や地域が持つ人材や知見を教育に活かしていくことは、教員の負担軽減だけでなく、子どもたちへ質の高い授業の提供及び教職員の資質の向上にもつながっていく

という視点で進めて行くことが重要である。

- また、家庭や地域等の方々が、学校を地域の学びの拠点として、子どもと共に学び合うという意識で参画するといった視点も持続可能な取組としていくために必要である。
- なお、様々な取組を行うには予算が必要となってくる。ふるさと納税やクラウドファンディングの活用など、民間の知見を活かした資金の獲得にも努めることが重要である。

【取組例】

- ・学校スタッフマッチングシステムを有効活用したスクール・サポート・スタッフ、生徒指導の補助を行う業務支援員、部活動指導業務を行う部活動指導員など関係支援スタッフの配置拡充
- ・元気に働きたい高齢者など、地域の人材を積極的に活用した取組の推進（登下校見守り活動、行事ボランティアなど）
- ・地域の方が学校経営に参画するコミュニティ・スクールを活用するなどして、保護者や地域住民等の理解と協力を得ながら、学校と地域の役割にもとづく負担の分担にかかる取組の推進
- ・企業や大学職員による専門的な授業の提供など、企業や大学の専門的な知見を活かした質の高い授業の実現
- ・民間の専門性を発揮した学校徴収金の公会計化など、業務の適正化

（あとかき）

子どもたちは、未来の長崎県を支える存在であり、私たちの宝です。

近年の急激な社会の変化に伴い、家庭や地域の在り方が変化し、子どもたちへの教育について、学校や教師への期待が高まり、学校での業務が積みあがる結果となっています。

これまで、「子どもたちのため」にと、教師が使命感から社会の要請に献身的に応え、その状況を乗り越えてきていましたが、長時間労働の問題が表面化し、なり手が不足するなど、教師を取り巻く環境は危機的な状況となってきました。

今後、激動の時代を生き抜く力を、子どもたちに身に付けさせるため、教師がウェルビーイングを確保しながら、人間性や創造性を高め、子供たちへよりよい教育を行うことができる環境を整備していくことが大切です。

そのためには、国・県・市町の教育行政関係者は、処遇の改善や、定数など人員の配置に係る制度改善、広域的な広報など、働き方改革や人員の確保に必要な施策と予算の確保など役割と責任を果たされることを期待します。

また、学校関係者は、後輩たちにとって魅力的な職場であり続けられるよう、管理職のリーダーシップのもと、チーム学校として、これまでの固定概念に縛られることな

く、働き方の不断の見直しをされていくことを期待します。

最後に、これらの取組には、家庭や地域をはじめとする県民の方々の理解が必要不可欠となってきます。

このことを学校だけの問題と思わず、社会全体の問題としてとらえ、学校、家庭、地域社会がそれぞれの本来の責任を果たしつつ、互いが尊敬と感謝の気持ちをもって、子どもたちの教育に一丸となって取り組まれていくことを期待します。