

## 令和5年度 愛知県教員の資質向上に関する協議会 概要

### 1 日時

令和6年1月31日（水）午前10時～午前12時

### 2 場所

本庁舎6階 正庁

### 3 委員等の出欠席（敬称略）

#### 【出席】

杉浦慶一郎、高橋範行、松田秀子、久野弘幸、荒川志津代、安藤直哉、高橋 篤、上田富喜子、江寄浩央、鶴田昭博、伊藤 徹、田中広樹、石井利和、伊藤尚巳、栗木晴久、山脇正成

#### 【代理出席】

中谷素之（高井次郎代理）

#### 【欠席】

村 良弘、坂川 智

#### 【事務局】

総務課、教職員課、福利課、高等学校教育課、義務教育課、特別支援教育課、保健体育課、ICT教育推進課、尾張教育事務所、西三河教育事務所、総合教育センター

### 4 傍聴人等

2名

### 5 挨拶

愛知県教育委員会 伊藤尚巳 次長兼管理部長が挨拶を行った。

### 6 議事概要

#### （1）報告事項

①教員採用選考試験について

②協議会におけるこれまでの要望等への対応について

事務局から資料1～2による説明後、意見交換を行った。

#### 《意見等》

#### 【A 委員】

春と秋に2種類教育実習があるが、教員採用試験の早期化で、春の教育実習も早期化する必要がある。中学校や高等学校だと、定期考査の時期にせざるをえない。

3年生が採用試験を受験できることについて、国の認可を受けないことにはカリキュラムの変更ができず、現行のカリキュラムで受験する学生が受けるという対応を考えている。3年生で1次試験に合格した子、合格しなかった子、受けなかった子など、様々な学生が混ざった状態で教育実習をすることで、現場の先生に、やる気のない子が混ざっていると思われたいように考慮したい。

#### 【B 委員】

採用試験の3年時からの受験について、カリキュラムの変更は考えておらず、教員採

用試験対策を前倒す形で対応を検討している。

教育実習は、もう少し慎重であってほしかったというのが正直なところ。本学では全部の課程で実習時期を早めることが難しい面があり、学内で差が出てきてしまうことが懸念としてある。3年で実習を終えている学生と、4年前期で実習をして採用試験を受ける学生とでは、実習の振り返りを通して、自分の見立てや教育観をしっかりと確立できている場合とできていない場合として、採用試験でハンデができることが懸念。

#### 【C 委員】

資料2で、来年度の教員採用予定の数について、定年退職者が出ない令和6年度については300人程度が正規職員の継続が見込まれるという報告があったが、小中学校それぞれ正規で続けない方は何人いるのか。

#### 【事務局】

意思確認をしたところ、定年引上げに応じる方が300名程度。小学校で140名ほどが退職する。そのうち短時間、非常勤が40名ほど、それ以外が100名ほどと聞いている。中学校は、50名ほどが退職する。そのうち短時間、非常勤が10名程度。それ以外が40名程度という数字が報告されている。

#### 【D 委員】

以前も採用試験を1年前倒しにできないかという話をし、それがかなって大変良いと思っているが、6月にやるというのは大学も厳しいし、教育実習の面を考えるとなかなか厳しい。大学3年生の夏を中心に試験を行った方が、大学生にとっては教育実習後にプラスのイメージをもって試験を受けられ、一番落ち着いた時期かと思う。学校現場からすると、6月に前倒しになると、運動会やいろいろな大会の時期であるため難しいのではないか。3年生の夏にすることで、教育委員会としても対象が変わるだけでスムーズなのではないか。

もう1点、毎年欠員がいる状態で新年度が始まっている。教員不足が、教員採用試験の受験生減少に焦点化されているが、産育休の期間が3年になったことも一つの原因ではないか。昔は1人産育休があれば育休補充は1人で良かったが、3年になったということは3倍になる。欠員補充の人数は増えているが、それでも講師が枯渇しているのが現状で、この辺をどうするかという対策が必要。欠員がなくなるまでは、採用数を多めにするということを継続していく必要がある。

#### 【事務局】

今年度から隔年で定年退職者が出ない年が出てくるが、新規採用が取れないというわけではなく、定員に対する欠員をなくすような形で積極的に採用人数は確保していきたいと考えている。

#### 【E 委員】

欠員はやはり深刻な問題で、今後も何とか欠員を出さないような状況を作りたい。

また、現場で途中からリタイアしてしまう方は、真面目で責任感が強いいため、そういう方が減ってしまうことはとても痛手である。そういう方々を守るシステムも考えていかなければいけない。

## 【F 委員】

病気で途中から休職に入る者もあり、現場はひっ迫して、人が欲しいということが全て。一人一人の授業時間数が少なくなるだけで空き時間が増え、人をまわすことができないため、育休明けの人を助けるためにも人を増やしていただきたい。

③令和6年度教員研修計画（案）について

④障害のある教員等の雇用状況について

事務局から資料3～4による説明後、意見交換を行った。

《意見等》

## 【G 委員】

先生が子どもたちにとって魅力ある人だと、将来ああいう大人や先生になりたいなと思える。令和6年度愛知県教員研修計画1ページの「はじめに」5行目で、「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」を養うと記載されているが、最後の「学びに向かう力、人間性等」が一番大事になってくると思う。その基礎ができた上で知識や技術を身につけていくことになるため、順番を考慮されると良い。

また、たくさんの研修内容が計画されており、先生が自主的に研修に取り組むスタイルだと思うが、現場でたくさんの研修を受けなければならない状況に追い込まれていたとしたら、研修に人がとられて人員も不足するという事態もあるのではないかと。規則的には自主的になっていても、実際の運用で強制的になっていないか、配慮が必要だと感じた。

## (2)協議事項

①働き方改革と教員の資質向上について

事務局から資料5～8による説明後、意見交換を行った。

《意見等》

## 【C 委員】

働き方改革についてのデータの中で、中学校における月80時間超え及び45時間超えの割合が一番多いということで、現場での取り組みの成果や今後の課題等を伺いたい。

## 【H 委員】

中学校では、今部活の地域移行を進めている最中で、恐らく部活動が地域移行することで、かなりの在校等時間の削減が見込まれるのではないかと。

在校等時間の調査が、小中学校は毎年11月調査になっていて、県立学校は4月調査になっている。小中学校を11月調査にしている根拠があるのかどうか伺いたい。

## 【事務局】

4月当初は業務が様々あり、7月などは部活動等いろいろあるところで、学校の負担も考え11月に設定している。また、国の勤務実態調査が11月に行われている。最初に多忙化解消プランを策定したときも、国の調査に合わせた11月調査ということで始め

たため、経年変化を見るために同じ11月にやっている状況である。

#### 【H委員】

部活動をしている時は、部活動を終えてから自分の業務をすることになる。そのことを考えると、11月は部活動の時間も減っており、下校時刻も4時半頃で、早めに業務にとりかかることができ、実際の教員の在校等時間の正確な疲れ具合などが見えにくい月ではないか。実際に4～6月は100時間越えの教員もいることも踏まえ、何月が適切かを検討してほしい。本校では、スクール・サポート・スタッフを導入し、助けられている部分が多い。人がたくさんいることで、かなり業務が振り分けられて在校時間が減っていくところが見られる。非常勤も配置していただけており、教科指導や校務分掌の役割分担などは細分化されているため、成果は出ている。

#### 【I委員】

先日、日本の人口の推計が発表され、2100年に日本の人口は半減するという結果であった。今働いている世代は、自分のやりたいことを実現したい方が増えているように感じる。会社員も教員も同じ感覚でパパ育休も取得し、子どもに愛情を真摯に向けられることは必要だと思う。子どもたちが大きくなったとき、人材が不足することが考えられる。先生になりたい子どもの絶対数は、人口の減少とともに減っていく。その中で、どうやって魅力を創造していくのか、働きやすい職場を提供することができるのかにかかってくる。先生は書類を作成したり子どもたちと話をしたり、様々な働きをしているが、いわゆるデジタル化がもう少し進んでも良いのではないかと思う。一方で、人間として子どもと携わることが必要な部分は必ずあるため、そういうところに力を向け、デジタル化によって働きやすい職場になり、子どもたちが先生になりたいと思えるような魅力が今後5～10年で進まない、募集をしても人が集まらないことになる。

地域にはいろいろな人材がいて、様々な活用ができる。例えばコミュニティスクールと学校で、子どもたちのためにというところを大きな視点で捉えて協力を得ていくことを考える必要がある。

#### 【J委員】

働き方改革の指標は時間数なのか。教員の主観的な働きやすさやワークライフバランスに関する評価はされていないのか。そこが一番のゴールになるのではないかと思う。先生自身が働きやすくなっているかどうかの方が大事。

#### 【事務局】

御指摘いただいたことが核の部分で、現場の全ての教員にヒアリングができるわけではないが、学校の中だけの時間外在校等時間に焦点が置かれると、結局は持ち帰って仕事をするという声もある。客観的な数値目標が、月45時間、年360時間ということは揺らがないが、学校にいる時間がクリアしていればよしという考えはもっていない。核の部分は、業務を精選するなどしてまずは質を追いかけて、結果、月45時間、年360時間をクリアしていくという数字として認識している。

#### 【J委員】

先生自身がどうであるか、学校単位で言えば管理職がどう認識しているかが大事だと思うため、そのあたりを簡潔なサンプリングでも良いので、評価する形で質的な部分も

見るのが良いように思う。

#### 【K 委員】

真面目に取り組む学生が多く、現場に行くことになるが、課題は教員を続けてほしいということ。楽しく元気に教員を続けられる学生を育てることを目標にしている。3年から5年目の子が教員を続けられるようなシステムを強化していかなければいけないということで、教志会を作り色々と協力を願っているところである。いろいろなサポートは県もしているが、起きてから心のサポートではなく、起きないようにしたい。そのために、心を豊かにすることを大学でも企画できると良いと考えている。他が見えないのではなく、例えば企業の何かを見たら変わるかもしれないし、仕事は教員でも違うところに身を置いてみるなど、心が豊かになることをするべきだ。教員研修が歌舞伎やミュージカルでも良い。少し違うところでストレス発散し、教員の心が豊かでないと、子どもたちと接することができないと思う。そういう取り組みを大学組織の中で数年かけてしており、来年こそは中期計画の中で実現したい。今学生が主体となった取り組みも始めているため、現場の力添えをもう少しいただけると有り難い。

また、全国的に見ても、来年度の採用試験を少し早める自治体はあまりないと思う。関東などはそのままでということも考えると、採用試験を3年生で受験することは良いが、大学の現場で、受かった子、受かっていない子をどう一律に教育していくのかが悩みの種である。

もう1つ、特別支援の免許を取りたい学生が増えている。ただ、小学校の免許がないと特別支援の免許は取れないことや、人的配置やカリキュラムによって制度を変えなければならないことなどから、なかなか厳しい状況である。特別支援の教員を増やすカリキュラム作成を頑張っているが、実情、学生のニーズ、大学がやろうとしていること、文科省とのほざ間で、希望する学生をなかなか送り出せないことが苦しい。学生たちのために何ができるかなということでも真摯に向き合っているため、現場の声を聞きたい。

#### 【D 委員】

少し未来が心配になるような感じであったが、実はそうではなく、教員の組織構成でいけば、37～38歳あたりがとても多い市がある。現場からは、こういう先生は一生懸命頑張っているという声がある。ストレスチェックもしており、教員は、他の業種に比べると、はるかに自分の職に対するやりがいを感じている。普通は50%ぐらいだが、8割を超える人がやりがいを感じているという結果もある。管理職も教員のため面倒見がよく、先輩・管理職・同僚からの支援もある。業務が少し多いという現状なので、若い先生たちは頑張っていることを伝えたい。大学生が、就学時、健康診断を手伝う体験学習をしてとても喜んでいたという話も聞いた。教員養成や資質育成で担当にお願いしているのは、座学をやめようということ。常に4人から6人のグループに委ね、主体的で対話的で深い学びを教員に降ろさなければいけない。研修自体は基本的に4人から6人のグループでやるように伝えている。希望ももてるのではないかなということをお伝えする。

#### 【B 委員】

学校経営という意味では、例えば事務職員もいて学校が成り立っている。事務職員に

も専門性があり、スキルアップがあることを考えると、教員に比べて教員以外の職員の研修が貧弱なのではないかという声もある。研究会とかはあるようだが、教員と職員の教職共同ということも言われていることを考えると、職員の研修も今後充実させていくことは必要。

#### 【H 委員】

二、三年目研修を10年ほど地区独自でやっているが、県で少経験者研修というものが立ち上がったと思う。地区でやっているものと重なるような研修を精選できないのか。研修に対しては、計画書や報告書が求められるため、各地区の実態を鑑みながら新たに立ち上げたり精選したりされれば、現場としては働き方改革につながっていく。質向上のため、研修というのは当然やっていくべきことで、教員の自主的な研修を深めるためには時間的なゆとりがないと、本当に自分が受けた研修に臨むことができない。時間的なゆとりをある程度作るためには、今ある全体的な研修の精選を検討していただきたい。

アンケート調査等の見直しという説明もあったが、県で新規事業が立ち上がると、必ず計画書、報告書、その事業の成果と課題が求められる。書類的なものは、今まであった事業がたたまれて新たな事業が立ち上がるのであれば、プラスマイナスゼロ、若しくは1つ立ち上がって2つ減らすのであれば、マイナス1というように業務が減るが、ビルドアンドビルドという印象のため、今後精選していく必要がある。

#### 【L 委員】

本学は、卒業単位で自動的に免許を取得できる学生がおらず、全ての学年が学部の授業プラス教職の免許を取るということで非常に過重な単位、免許の課程になっている。必然的に単位取得と採用試験の勉強に追われ、教職の楽しみや潤いのないものになりがちなため、「教職フェスタ」という学生主体のイベントを今年度立ち上げた。

教育実習と教員採用試験をひもづけしない点について、歓迎したい。2年の終了時に4年で行う教育実習の申込みがあり、これとセットで採用試験の受験義務が課されると、将来の方向性が無条件で決められてしまうところに圧迫感を感じる学生もいる。今回、教職志望を落ち着いて考えられるようになり、学生にとって有り難い方向性が示されたととらえている。教員のやりがいと厳しさとともに、学生指導とのバランスをとりながら教員の魅力を伝えたいと思っている。

教職を取る学生の中には、意外と不登校経験者が多いと感じている。彼らは不登校の経験を、今の学校改革とか授業に反映させたいと思っている。社会の変化で、教職志望者のイメージが変わってきており、強くて頑張る教員志望者だけでなく、繊細だけれど教育に対する熱意を持っている学生も一定数いる。大学でサポートされてきた学生が現場で教員の荒波に入ると、ギャップの中で苦しみ、それが3年以内の離職につながるのではないかと。支えられる側から支える側への移行も必要で、3年から5年以内の若手教員をどう支え、支える側に立てるようにできるのか考えている。教員の個別最適性みたいなところもあるのだろうと思う。現場で授業観を変えていくところが必要だと思うが、ある意味昭和の教育観が根強く残っていることで打ちひしがれる者もいる。教員が育っていく3年ぐらいの間、どこかで背中を支えてあげる時期もいると思う。当然ベテ

ランの先生に負担がかかるが、それをカバーするために、大学と協同したり、コミュニティスクールの在り方を考えたりするのも有益だろう。例えば保護者にボランティアをしていただければ、子どもが学校を離れてもボランティアとして来ていただける仕組みができ、学校の協同性が高まったり、別の発想が生まれたりする。受け入れる体制を整え、登録や連絡、調整などはICTを利用して進めていくと良いのではないか。裾野の部分少し広げると、学校を支援しようと思う人は多いと思う。そういうところを活用し、地域の人の協力を得ることも大事ではないか。

#### 【M 委員】

採用試験が早まれば実習時期も検討しなければならず、それに伴いカリキュラムも検討しなければいけない。学年を移動することは比較的できるが、内容の改変となると、最初から審査を受けなければならず、内容、担当教員の資格審査とかが始まる。そういうことを経ないと教育課程は変更できないため、非常に難しいと感じている。採用試験の前倒しは、試験対策として、正課以外の部分を前倒していくという形で対応するしか方法がないのかなと思う。教育課程そのものを見直すという課題は残っている状況。

もう1つ、教員の本質的な仕事は見えにくく計量化しにくいいため、評価しにくいものだと感じた。授業のフィードバックを丁寧に返せばとても時間がかかり、結果を踏まえて次の授業を改善することも時間がかかる。しかし、手を抜こうと思えば抜けるのはその部分。学校にいる時間、子どもとどれだけ話をするかも時間との戦いという部分もある。しかし、その焦りを子どもに見せては会話が成立しないため、どう関わっていくかという課題がある。そこを丁寧にやればやるほど他の仕事は進まず、そこは評価されにくく見えにくいように思う。教育は一番根っこのところが見えにくくて非常に難しさを感じた。

#### ②教員志願者減少への対策、教職の魅力発信について

事務局から資料9による説明後、意見交換を行った。

《意見等》

#### 【A 委員】

専門学科の先生と話をすると、専門学科でもやはり欠員等が出ているそう。大学の専門学科教員を養成する課程では、一部を除いて高校生が志願をあまりしてくれないコースがある。教員になった理由が、ロールモデルとなるような人が身近にいたからというもの6割を超えているというアンケートの調査結果もある。そういうロールモデルが近くにないとなりにくい。専門学科の教員を目の前にあまり見ていなければ、例えば農業とか工業の教員を目指そうということにはなかなかならない。高校生向けに、様々な教科、それぞれの指導があり専門の先生が働いていることや、他の専門学科等での授業や学校の様子などが分かる、啓発の機会がもう少し増えると、そういう方面を志願してくれる学生が増えるのではないか。中学、高校、大学の中でいろいろな専門学科の学びについても知るような機会を設けていただくと有り難い。

#### 【L 委員】

教員採用数の確保のところ、隔年で退職者の定年延長がなされるが、今年度につい

ては採用数の大幅な変更変動はしないけれど、2年後以降、どのような形になるかの見通しか何かあればお聞きしたい。

**【事務局】**

採用人数は毎年度査定があるため、今の段階で確実なことは言えないが、令和6年度採用については、令和5年度末の定年退職者が出ない中でも今年度採用の人数から大幅に減少させない人数を確保することができた。定年が出る年と出ない年とを平準化するという方法を取り、これが前例になるかと思うため、今後の定年退職者が出ない年についても、翌年と平準化するという作業はできるのではないかと考えており、極端に減ることのないよう努力したい。