

## 令和5年度第1回北海道総合教育会議 議事録

### 1 日時

令和5年10月26日(木) 午前10時30分開会

### 2 場所

札幌グランドホテル 東館3階 玉葉

### 3 構成員の出欠状況

#### (1) 出席

鈴木知事、倉本教育長、渡辺委員、川端委員、大鐘委員、清水委員

#### (2) 欠席

青山委員

### 4 会議に出席した有識者

東北大学大学院教育学研究科教授 青木 栄一 氏 (オンライン出席)

### 5 議題

教員の確保

### 6 議事

別紙のとおり

#### ○事務局(成田総務部教育・法人局長)

それでは、ただいまから、令和5年度第1回北海道総合教育会議を開催いたします。本日、青山委員におかれましては、都合によりまして欠席となっております。

開会に当たりまして、知事からご挨拶を申し上げます。

#### ○鈴木知事

皆様おはようございます。北海道知事の鈴木でございます。総合教育会議の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

教育委員の皆様、そして、本日オンラインでご講演をいただきます東北大学大学院教育学研究科の青木教授におかれましては、大変お忙しい中、皆様ご出席をいただきました。本当に感謝申し上げます。

また、教育委員会の皆様におかれましては、本道教育の充実・発展のために、日頃から多大なるご尽力をいただいておりますことに深く敬意を表します。

本日の重点的に講ずべき施策として、テーマでありますけれども、「教員の確保」ということとさせていただきます。

教員は、将来を担う子どもたちの生き方に大きな影響を与えます。その成長を直接感じる事ができる大変重要な職業であるわけでありますが、全国的に教員数の不足が指摘されています。北海道におきましても、受検者数がこの10年で3割減少するなど、減少傾向がございます。

人口減少・少子高齢化が進行する中、北海道が持続的に発展をしていく、そのためには、本道の未来を切り拓く人材の育成が大変重要であります。学校教育の中核を担う教員の不足に対して、大きな危機感を持って対応していく必要がございます。

こうした中、本日は、道教委の取組について報告をいただきます他、中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会の委員をお務めになられておられます青木教授からご講演をいただき、教員の勤務環境の整備のあり方などについて、活発な意見交換ができればと考えております。

教育委員の皆様、そして青木教授におかれましては、本道教育の充実に向けて一層のお力添えをお願い申し上げます。簡単ではございますが、開催に当たってのご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしく願い申し上げます。

#### ○事務局(成田総務部教育・法人局長)

ありがとうございました。それでは、ここからの進行につきましては、総合教育会議の運営要綱に基づきまして、議長でございます知事をお願いいたします。

## ○鈴木知事

はい。それでは本日の議長を務めさせていただきます。

まずは議事に先立ちまして、「令和4年度第2回総合教育会議を踏まえた対応状況」といたしまして、いじめ防止対策の徹底についての報告があります。倉本教育長からよろしく願います。

## ○倉本教育長

はい。昨年度、第2回総合教育会議で、いじめの防止と対応について協議をいただきました。その後の取組状況についてご報告をいたします。

始めに、道と道教委、市町村教育委員会、学校による一層連携した対応の徹底、そして、迅速かつ組織的な対応による事案の長期化、深刻化の防止の徹底を図ることを目指しまして、北海道いじめ防止基本方針を本年3月に改定いたしました。

改定のポイントとしましては、下段にございますが、望ましい人間関係を構築する取組の充実、あるいは、いじめ見逃しゼロの徹底、法律や心理の専門家と連携した学校への支援などを中心に改定をいたしております。改定いたしました、この基本方針を踏まえまして、学校と教育委員会が、重点的・継続的に取り組むための今年度から令和9年度までの新たな行動計画として、北海道いじめの防止等に向けた取組プランを本年4月に改定いたしました。

このいじめ防止取組プランの内容についてですが、プラン1では、児童生徒の人権意識を高める取組、プラン2では、いじめをしない態度や能力を身に付ける取組、プラン3では、被害児童生徒の安全確保を優先し、迅速に対処する取組、プラン4では、保護者などと連携をし、いじめ解消に向けた組織的な取組、プラン5では、学校間・教職員間、関係機関の連携強化に努め、必要な体制を整備する取組、これらについて、具体的な取組と目標指標を設定しており、本年4月から取組を始めております。

道立学校での再発防止策についてですが、道教委では本年8月、道立学校におけるいじめ重大事態の調査結果を公表し、9月には北海道いじめ問題審議会調査部会が取りまとめました調査報告書での再発防止に関する提言を踏まえまして、再発防止策を策定いたしました。

再発防止策は、いじめ問題への対応、いじめ重大事態発生時の対応、再発防止策の検証の3つの観点から具体策を整理し、現在、道立学校への実地調査やヒアリングなどを通じて、取組の徹底と必要な改善を決めていくところであります。今後、北海道いじめ問題審議会が取組状況等を検証いただきまして、公表することとしております。

最後に、高校生カフェミーティングについてです。道教委では今年度、新たな取組として、高校生からいじめ問題の対応について直接意見を聴き、今後の子ども政策へ反映させることを目的として、11月10日、高校生カフェミーティングをオンラインで開催いたします。開催に当たりましては、道の関係部局と連携をして準備を進めており、公立高校と私立高校の生徒に参加を呼びかけています。

報告は以上でございますが、道教委では本道のすべての子どもたちが、安心して学校で学

び、健やかに成長することができるよう、今後も道の関係部局と一層連携をし、いじめ防止の取組を進めてまいります。以上です。

#### ○鈴木知事

ご報告ありがとうございました。道といたしましても、総合教育会議における議論を踏まえて改定されました北海道いじめ防止基本方針等に基づき、引き続き、道教委と連携をして、いじめ問題に対応してまいります。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。始めに、倉本教育長の方から「教員の確保に向けた道教委の取組」について報告の方をお願いいたします。

#### ○倉本教育長

では、私からタイトルにありますけれども、「『教師』という仕事が選ばれる魅力ある職業として輝いていくために」と題しておりますけれども、教員の確保に向けた道教委の取組について説明をさせていただきます。内容は、本道の教員不足の現状、教員確保に向けた3つの課題、課題解決に向けた道教委の取組の3点です。

教員不足の現状につきまして、まず、スライド2でございますけれども、全国における教員採用選考検査の状況についてです。グレーの棒グラフ、これが受検者数を示していますけれども、平成25年度をピークとしまして、減少基調が続いている一方で、青色の棒グラフ、これが採用者数になりますけれども、平成12年度以降、増加をしております、折れ線グラフで示しております採用倍率は、平成12年度の13.3倍をピークに、令和4年度は3.7倍まで低下しています。

次に、スライド3でございますけれども、本道の現状についてです。本道では、全国の状況と少し異なっております、青色の採用者、一部突出して多い年がありますけれども、基本的には大幅な増減がない状況であります。一方で、グレーの受検者ですけれども、これは一貫して減少を続けておまして、折れ線グラフで示している採用倍率は、平成17年度の11.9倍をピークに、直近では、2.8倍までに減少、低下をしております。

また、こうした受検者の減少を背景としまして、グラフの右上のところに内訳が書いてございますけれども、これは平成28年度以降の毎年度の学校がスタートした4月の時点での欠員でございます、大変残念ながらスタート時点でもこれだけの欠員が生じて、令和2年度以降は、年々増加している状況であります。

スライド4でございますけれども、このグラフは、本道における受検者の既卒者、新規学卒者別の推移を示したものです。特に、この上の水色のところ、こちらが既卒者の部分なのですが、この減少幅が大きくなってございますけれども、右上に既卒者の内訳を少し出しております。平成16年と直近の令和5年で示しておりますが、ここに記載しておりますけれども、既卒者の大半は期限付と書いてございますけれども、採用されたとしても実際の教員数の増加には繋がらない期限付教諭をしながら正規を目指す層であります。

一方、問題は、例えば、公務員ですとか、民間だとか、その他、そちらが教員免許を持っている

けれども、道内では現在、教職に就いていない層、こうしたところからも受験者が減少しておりまして、このことが新規の学卒者の推移と併せて、欠員を生じる背景になっていると考えられております。

こうした受検者減少の要因とも言われておりますのが、教員の働く環境です。スライド5でございますけれども、こちらのグラフは、教員の1日当たりの勤務時間を表すグラフですが、働き方改革に取り組む前の平成28年度と比較しますと、小・中学校、高等学校で改善が見られるものの、全ての学校種で1日の勤務時間は、所定内労働時間である7時間45分を大きく上回っている状況でございます。

スライド6でございますけれども、こちらはそうした中で、教員がどのような業務に忙しさを感じているのかについて聴き取り調査をしたところであります。この中で、数字が太字になっておりますけれども、例えば、調査などへの回答の事務処理ですとか、保護者対応といったところが高くなっている一方で、青枠で囲んでおります、例えば、授業ですとか、教材研究、こういった児童・生徒の学びに直接関わる業務に関しては、比較的低い割合となっております、こうした業務では、やっても負担感を感じることは少ないということが窺える状況です。

次にスライド7でございますけれども、こちらは教員養成大学である北海道教育大学の学生の方々へのアンケートです。教職に対して、堅苦しいですとか、残業、あるいは、教職は大変だといったイメージを持つ声が多かった一方で、学校の働き改革も進んでいることも広く知ってもらふ必要があるといった意見もありました。教職のマイナスイメージを払拭していくことも大変重要と考えています。

スライド8ですが、これまで暗い状況ばかりをお話してまいりましたけれども、少し明るい材料もあります。こちらは、民間企業が小学校6年生に毎年行っているアンケート調査ですが、教員は男女総合でスポーツ選手に次いで2番目に就きたい職業となっております。男子でも8番目、女子では2番目になっています。教員が子どもたちにとって決して人気のない職業ではないわけでありまして、依然として、多くの子どもたちが身近な働く大人である先生の仕事へ憧れ、自分もそうなりたいという思いを持っています。そうした子たちの思いを中学、高校、大学と成長していく中でもしっかり育てて、将来の教壇へと導いていくことが大切だと感じています。

スライド9ですが、こうした状況を踏まえて、教員確保に向けて何をなすべきかということですが、まずは、より多くの若い方々に教員を目指してもらうこと、そして、そうした方々に北海道で教職を選んでもらうこと、そしてさらには、そうした方々が働きやすく、やりがいを感じる環境を整えることが必要だと思っております。こうした身近な教員がやりがいを感じて仕事をしている姿は、子どもたちに教員になってみたいという思いを高めることにも繋がると考えています。

スライド10ですが、そうした課題への対応についてですが、まず1つ目のより多くの若い方々に教員を目指してもらうための教職の魅力啓発についてです。道教委では、高校生や大学生を対象に、早期から教員や子どもたちとの交流を通して、教職のやりがいや学校現場の実践に直接ふれることができるような取組を進めています。その例を数点ご紹介いたします。

スライド11は、高校生を対象にした学習会型の教員養成セミナーです。このセミナーでは、

高校生が教職という進路選択に関心を持つことができるよう、オンラインで現職の教員や大学生との座談会、あるいは、生徒による模擬指導の体験活動などを行っています。下段にありますが、昨年度約1,100名の高校生に参加をいただくなど好評でした。今年度からは、対象を札幌市立高校や道内私立高校までに拡充して実施する予定です。

スライド12になります。こちらも同じく高校生対象ですが、こちらは実習型の取組でありまして、小学校、中学校のインターンシップを実施しております。このインターンシップでは、高校生が子どもの成長に関わる楽しさを実感できるよう、通っている高校の近隣の小・中学校を訪問し、子どもたちとの交流や先生方の仕事を手伝う活動などを行っています。昨年度は652名の参加をいただきました。この事業も今年度から参加対象に道内の私立の生徒を加えて実施をしています。

スライド13になります。さらに、高校生対象の取組としては、昨年度から「みらいの教員育成プログラム」を実施しています。この取組では、高校生段階から教員の仕事を理解し、教員になるための素養を高めるとともに意欲の高揚を図るため、北海道教育大学と連携をいたしまして、大学教員を講師とした講義や小・中学校での学校実習、これを卒業の単位ともなる学校設定科目として行っております。今年度は、道央・道北・道東圏合計で103名の生徒が実習をしています。

スライド14になりますが、こちらは大学生対象の取組です。「草の根教育実習」を実施しております。この「草の根教育実習」では、大学生が特色ある教育活動を行う道内の小規模校で1週間程度の現場体験を行うもので、子どもたちとのふれあいを中心に先生方と対話をしたり、地域行事に参加したりする活動も積極的に取り入れて、北海道の教職の魅力を実感していただいております。令和2年度から実施しておりまして、年々参加者が増え、昨年度は154名となりました。

スライド15の説明をします。これらの取組については、全ての取組において、年々、参加者が増加しております。また、各取組の参加者アンケートにおいて、満足度が90%以上といった成果も出ておりまして、今後も実施規模を拡充してまいります。下段の方にございますけれども、この後の意見交換では、教職の魅力をより多くの若者に伝え、教職の魅力を実感しながら教員を志す若い方々を増やすために、どのような取組が求められるか、皆様の忌憚のないご意見をお聞かせ願いたいと思います。

次にスライド16ですが、教員を目指す方々に北海道での教職を選んでもらうことについてです。本道では、教員のなり手を幅広く確保するため、道外会場の設置や特別選考検査の拡充、潜在教員の発掘などの取組を進めてきておりまして、今年度は新たな取組になりますけれども、大学3年生も対象とした特別選考を予定しております。

スライド17、これは参考でございますけれども、他県での取組の事例です。例えば、現在、教員免許を持っていない社会人の方々を含めた社会人経験者を幅広く教員として活用する取組、あるいは大学との連携による特別選考、そして、民間人材の活用などの取組も行っております。スライド18になりますが、本道では、これまでの取組によりまして、道外からの受検者が増

加した一方、その多くが他県を併願することもありまして、こうした道外検査対象の登録者の半数以上が、採用を辞退する状況ともなっております。また、既卒者を中心として受検者が大きく減少する中、期限付教諭を続けながら、教員を目指すといった従来型の教員志願者頼りの教員確保には限界があると考えています。

この後の意見交換では、他都府県における取組なども参考に、これまでとは異なる新たな教員のなり手確保のためにはどのような取組が考えられるか、皆様のご意見をいただければと思っております。

最後に、働きやすく、やりがいを感じる環境を整えることについてです。スライド19になります。道教委では、北海道アクション・プランに基づきまして、働き方改革を推進しており、こうした取組により、新たな学びへの対応など、教員が自らの学びを深めるための時間や子どもたちと向き合う時間を確保していくことが、子どもたちの豊かな学びに繋がり、ひいては、それが、これから教員を目指す方々にとって、魅力ある職場づくりになるものと考えております。

スライド20になりますが、今年、国が示した骨太方針や中央教育審議会の緊急提言では、働き方改革の更なる加速や社会全体が一丸となって学校を支えていくことが求められておりまして、具体的な取組として、地域、保護者、首長部局との連携協働やスクール・サポート・スタッフなどの支援スタッフの配置充実などが示されております。

スライド21になりますが、各学校において、働き方改革の取組が浸透しつつあるとは思っておりますが、依然として、長時間勤務の教員が多く、また、業務の役割分担や業務の見直し、簡素化などの取組もまだ十分とは言えない状況となっており、一層、学校や教員を支える取組の推進が必要です。

この後の意見交換では、教員が教員でなければできない業務に専念し、自らの学びを実現できるよう、地域や企業との連携、経営スタッフなどの地域人材の活用をどのように進めるか、ご意見をお聞かせいただければと思っております。

説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

#### ○鈴木知事

ありがとうございました。

教員の確保に向けた道教委の取組などについてご報告をいただきました。

それでは、次に、本日、オンラインでご出席をいただいております、東北大学大学院教育学研究科教授であります、青木先生からご講演をいただきます。

ご講演に先立ちまして、青木先生の略歴をご紹介します。

#### ○事務局(成田総務部教育・法人局長)

事務局の方からご紹介をさせていただきます。

青木先生におかれましては、千葉県のご出身で、東京大学大学院教育学研究科総合教育科学専攻博士課程を修了された後、平成15年から国立教育政策研究所教育政策・評価研

究部の研究員として勤務をされ、平成22年からは、東北大学大学院教育学研究科の准教授として、また、令和3年からは、教授として、ご専門である教育行政学の分野などでご活躍をされておられます。

加えまして、現在は、国の中央教育審議会の特別部会の臨時委員として、本年8月に文部科学大臣に提出をされました「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策」の提言の取りまとめにご尽力をされ、質の高い教員の確保に向けた働き方改革や処遇改善のあり方などの議論に携わっておられます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

#### ○鈴木知事

ありがとうございます。

それでは、青木先生、ご講演のほどよろしくお願い申し上げます。

#### ○青木教授

はじめまして、東北大学の青木と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

鈴木知事、それから、倉本教育長をはじめとしまして、北海道総合教育会議の構成員の皆様におかれましては、本日、このような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。本来でしたら、北海道は今、素晴らしい秋だと思いますけれども、それを楽しめる機会だったはずですが、スケジュールの関係でオンラインとさせていただきます。リアル北海道を楽しむ機会はぜひ、次の楽しみにとっておきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、今画面共有をしておりますスライド、おそらく、お手元にもプリントアウトされたものがあるかと思いますが、それに沿いまして、30分でお話を進めていきたいと思っております。

タイトルにありますように、教師不足というのが昨今日本の政策課題となり、国だけではなく、それぞれの地方で議論が展開していて、すでに対策も進められているところではありますが、今回、私は、教師不足という現象を基本的な考え方である需要の増加と、それから供給面での減少というようなシンプルな考え方に基づいてお話をしていきたいと思っております。

2枚目のスライドですけれども、今申し上げたように、教師不足という現象は、需要が供給を上回っている、逆に言うと、供給が需要に追いつかない現象だと理解することができるわけですが、そのようなシンプルな考え方に立って、最近の報道や色々な言説を拝見しますと、やや感情的な議論もそこには含まれているように思われます。そういったものをエピソードトークと私は今回、名前を付けていますが、そういったものが氾濫し、いわば、業界が恐慌状態に陥っている部分もなきにしもあらずというふう考えています。

例えば、ある報道を見ますと、高齢者、70代の非常勤講師を公立の学校で雇用したと、休憩しなければ1日仕事ができないというようなエピソードが紹介されて、そんなに人手不足は大変なのかというような、やや扇情的な報道等も見受けられます。これは、考えてみれば高齢者にとっては、失礼な話とも言えるわけですので、少し落ち着いて議論した方がいいのだとい



うふうに思います。また、よくある言説ですけれども、採用試験倍率が3倍を切ってしまったということですが、3倍を切ると何が具体的に問題なのかということは実は、あまりエビデンスが揃っていない。3倍を切った場合の教員の質というものが、いわゆる現場感覚と肌感覚で落ちたというようなことを言われていますが、私自身、改めて論文を探したのですけれども、この3倍言説については、確たるエビデンスを示した研究に関する情報を得るには至っておりません。

それから、漠然とした教師不足というのはよく議論されているところですが、校種や教科や世代などに分けをして議論した方がいいのではないかなと思います。例えば、アメリカでは、数学や科学教師不足というのは、長年の課題ですけれども、これは明らかに、数学や科学を教えられるスキルや知識、技能を持っている人材というのは、他業種へ流出するということがわかっていまして、だからこそ、個別具体的に、数学や科学教師をどう雇用するのか、ジョブマーケットにどう魅力をアピールするのか、というような議論や研究が深められているということになります。

このように、やはり、教師不足ということを議論する際には、何らかの範囲で定義された需要と供給との関係で、議論をする必要があるということになります。そういうふうな議論をセットした場合には、新卒採用だけの問題ではないと直ちに思い至ることになります。また、併せて、中途退職も議論に含めなければいけない。つまり、新卒採用だけの問題ではないということは、供給面で多様な側面があるということを認識することに繋がりますし、中途退職も議論に含めるということは、中途退職した瞬間に需要が増えるわけですので、色々な面で需要が増える側面、局面というのは、実はあるのだということを改めて認識する必要があるということです。

さらに、最近増えていると言われています産休・育休も、代替需要というものも含めて、いよいよ議論をしなければいけないことになります。そうしますと、今、少し前振りのような形で申し上げたところに、さらに付言していきたいと思いますが、需給構造というのを改めて考えますと、いくつか分けする必要があるかなと考えております。まず、強調しなければいけないのが、新卒採用ニアリーイコール(≒)新規採用という時代はもう終わっているのだということです。これまでは、明らかに閉じた、閉鎖的なジョブマーケットが教師の需要と供給には成立していて、その維持に特化して、ある意味、制度化も極まっているということになろうかと思えます。地元教員養成系大学との相互依存関係というのが制度化していますので、かつてであれば、都道府県が独自に教員養成所のようなものを作って、自ら教員免許を持つ人材を育成していったという時代が過去にはあったわけですが、今、そういう政策手段はとれないと思います。つまり、教員養成系大学という存在が、社会にセットされていますので、そこを通じてでしか基本的には今、教師のジョブマーケットへ人材を送り出すことはできないという、そういう時代になっているわけです。

こういう制度化されたジョブマーケットの発想のもとでは、中途離職や休職というのは想定外になっています。22歳で新卒採用して、60歳で定年退職するまで、フルタイムで必死に頑

張る、そういう人材像というのが、逆に言うと、それしかないモデルだったわけです。考えてみれば、そういった時代においては、定年退職と新規採用が若干、タイムラグを持ちながらも、いわば、同時進行する、今から見れば幸福な時代がしばらく続いていたというふうに言えると思います。これは逆に言うと、辞めた人の分を補填すればいいと、補填する人材はほぼ自動的に供給されるということですので、あまり戦略を考えないでいいという時代だったと、そういう意味で幸福な時代と、私は、ややシニカルかもしれませんが、今回名付けております。

考えて見れば、北海道の公立学校の教員のジョブマーケット、現員で言えば、34,000人いるそうですので、それだけの人材を抱えている職場、業界としては、やはり、戦略というものをお持ちになると思いますけれども、よりそういう戦略面での議論というのが必要になってくるのかなと思います。つまり、新卒採用＝新規採用だというような1つの固定化したモデルではない人材の供給の面の議論、それから、需要の面の議論を進めていく必要があるかなと思います。これは、別に北海道に向けて申し上げているわけではなくて、各都道府県でそういうような閉鎖的なジョブマーケットがこれまであったという意味で申し上げます。

高倍率「神話」と名付けていますが、これを私なりに、どうして「3倍」論というのが教育業界で流布しているのだろうか、そして、かなりの説得力を持って言われてきたのだろうかということを考えてみると、そもそものエビデンスが見当たらないのですが、おそらく、私の推測ですが、教採浪人を生み出せる倍率が3倍なのです。つまり、教員採用試験を受けて、残念ながら正規採用に至らなかった人が、だけど教員免許を持っていて、安価な雇用の調整弁として、産休・育休代替として、北海道なら北海道の採用リストの順番待ちをしてくれる人というのが、そこそこの人数を確保できるという状態は、倍率3倍によってもたらされてきたのかなと思います。そうすると、事実上の無給で、手当とかなしで、ジョブマーケットでずっと待っている人が、無給の予備役といわば言えるような存在の人たちが、かつてはいたわけです。3倍以上の倍率によって支えられてきたわけですが、それが払底しちゃった、いなくなっちゃったということだと思います。これはなぜかということ、正規採用に吸収されているということです。そもそも、予備役に置いておける人がいないぐらい採用数が増えているということで、かつて、教採浪人に依存していた産休・育休代替、雇用の調整弁の部分がかなり薄くなっているのではないかなと思います。

こういう現状認識のもとに、少し具体的なお話を徐々にしていきたいと思いますが、まず、教師不足の国レベルの議論というのを考える際に注目すべき調査は、文部科学省によって初めて行われた令和4年1月に行われた実態調査でございます。全てをご紹介する時間的な余裕はありませんので、掻い摘まんでご紹介したいと思います。教師の確保の状況に関するアンケート部分を見ますと、よくあてはまる、どちらかと言えばあてはまるというのが、青と赤ですけれども、トップ3は産休・育休取得者数が見込みより増加、特別支援学級数が見込みより増加、病休者数が見込みより増加ということで、こういうような要因が、需要面にかなり影響を与えているということです。フルタイムで働いてもらわなければならない人材がより必要になっているということですね。そして、産休・育休代替については、法律でも整備されていま

すので、代替教員が必要となるわけですが、その部分の手当てになる人材が、先ほどの繰り返しですが、3倍以上の倍率によって支え切れなくなっているということで、直ちに教師不足が発生しているということになるかと思えます。

今回の文部科学省調査をよくよく見ますと、文部科学省の調査という経緯を踏みますと、まず、産休・育休で本来は人が足りないのに、埋まっていない状態というのを考慮した数字が出ています。従来の文部科学省の教職員配置の調査では、その部分は加味されていないのです。産休・育休代替の人数で埋まらないという現象はカウントしないことになっていますので、今回は、それを初めてカウントしたという意味で非常に注目される数字です。

もう一つ、都道府県の独自基準を考慮しているということで、昨今は、全ての都道府県で少人数学級を国の標準に上乘せして実現しているわけですので、これは、いわば教員の需要が増えている政策であります。この都道府県独自に増えている需要分を加味した教師不足の現象の数字が出ていているということです。逆に言うと、国の標準でカウントすると、教師不足というのはなかなか見えてこないということになります。上乘せした都道府県の基準から見ると、色々な議論の結果、都道府県でこの人数は必要なのだという人数から見て今何人欠けているのかということがわかる数字ということになります。

細かくは、小さい注でお示ししていますので、必要があればご覧いただければと思います。下から2つ目の黒ポチだけご説明いたします。例えば、自治体基準で、110人が配置されていなければいけないという想定があったとして、その中で育休が10人いて、残念ながら育休代替を雇用できている人が0人だったという場合には、100/110の91%の充足だという数字になります。これも実務の皆様からすれば、当然のことではありますが、こういう数字が文部科学省の調査によって、初めて出てきたという点は、私は強調しておきたいなと思います。北海道の現状をこの文部科学省調査から照らし合わせて見てみますと、1つの学校で複数の教師が不足している状況が文科省の数字からは窺えます。つまり、北海道では、教師不足は全国的に観察されるわけですが、1つの学校で、1人分ではなくて、2人分の枠が埋まっていないということが、どうやらありそうだという数字がわかっていますので、こういうのは、個別にどの学校がどうかというのを把握して、せめて複数の不足ではなくて、1人の不足で留めるようにした方がいいのではないかなと思います。

また、標準法上は、ほぼ全国平均が配置されていますので、政策で何らかの重大な瑕疵があるというわけではないということも、この時点で数字からわかると思います。ここから、おそらく学校から見た教師の不足感というのは、やはり、政策面、行政面から見た不足感とやや違うのかなというふうに思ひまして、少し変えているところです。まず、やはり、標準法上は、充足している産休・育休者は配置されているのだけれども、カウントする、しないという問題がありますので、行政としては標準法上の人配置しているけれども、そのうちの何人かは産休・育休で来ていない、そして、それが埋まっていないという状況ですので、周りでみんな支え合って、欠けた部分を埋めている状態だと思います。これは、かなり不足感がある状況だと思います。北海道の学校にとっては、上乘せされた基準がベースとなっているわけですので、学校

ではそれを下回るということは逆にありえないわけです。ですから、この部分の不足感というのを考慮して考えていかなければいけないことになります。

また、私は文部科学省の人たちと意見交換をしていますけれども、文部科学省や教育委員会本庁も、やはり、標準法上の人が配置されているからそれでよし、という議論では済まされないということが認識されています。さらに、こういう教師不足の調査というのを踏まえて、打ち手を考えているという状況であるということはお伝えしておきたいと思います。

いずれにしても、現場に不足感というものがあるとするならば、どこかで目詰まりが起きているわけですので、ケーススタディなどを重ねながら議論をしていく必要があろうかと思えます。

ここから先、もう少し細かい議論になっていきますが、まず、需要増の面です。どうして需要増という現象が最近観察されているのかということですが、先ほどの文科省調査のトップ3の要因なども踏まえると、やはり、政策的な調整が困難な要因が多いので、なかなか打ち手が考えにくいということであろうかなと思います。定年退職増がこれまで想定されていて、対応しているわけですので、この場合についてはある意味、心配は必要ないかなと思います。もちろん、公務員の定年延長というのを考慮しなければいけないわけですが、それよりも中途退職増というのが、やはり重要になってくるかなと思います。これは、政策的な対応が可能です。中途退職を減らせばその分の需要は増えませんので、この需要増要因の中途退職という問題に一刻も早く取り組む必要があると思います。産休・育休増というのは、若手教員が今増えている局面ですし、日本の社会全体が、共働きが増えている時代です。政府の調査によれば、全世帯の3分の2が共働きと言われているので、それを考慮して産休・育休増に対応していかなければいけないということです。

また、特別支援学級につきましても、政策的な対応は不可能ではありません。最近、やはり特別支援学級についても、少しナイーブな議論が増えているかなと思っていて、どんどん特別な教育ニーズを持っている児童・生徒が増えている大変な時代だというような議論もありますが、逆に言うと、社会の中での教育ニーズですので、ある意味、集団的な教育の場に若干、フィットしないお子さんは、どうして今の教育の仕組みの中で増えているとされているのかという教育論の議論も必要かなと思います。そんなに締め付けなければ、そういったお子さんが困り感を持つことはありませんので、仮に、学校という場所が、息苦しい学校になっているとするならば、まず、そういった学校の姿というものを改めていく必要もあろうかと思えます。もちろん、そうではない教育ニーズがあることも理解しております。

また、特別支援学級でどんどん先生が、そちらの方に人がとられているということなのであれば、普通学級と合併して、2人の先生で特別支援学級数名と普通学級の35名の子どもを見れば負担の均衡化もできるのではないかなと。例えば、そういう細かい話ですとか、色々やり方もあろうかと思えます。また、独自の少人数学級編制は、もはや後戻りは困難ですので、研究が必要だと思いますけれども、いくら何でも先生がいませんので独自の少人数学級は一旦やめます、というようなことはなかなか難しい議論になろうかなと思います。

アメリカの議論を見ますと、児童・生徒が移民等によって、増えているという、人口増という要因もありますが、これは今、日本ではほぼ無関係だと思われま

す。それから、供給減のお話は、こちらの方がやや多いですけれども、10枚目のスライドになります。まず、新卒者の減ということが大きな問題になっています。これは、先ほど、鈴木知事の冒頭のご挨拶にもありましたように、新卒者というものに中核的な役割を期待してきたジョブマーケットですので、この減については、本当に議論しなければいけないところだと思います。

まず、教師の過酷な労働環境というのが、やや過剰に、私自身、研究している人間からしても、流布されているということがあります。SNS 等での言説も含めてですけれども、これは、一刻も早く対応しなければいけないと思います。教師という職業へのいわば、ネガティブキャンペーンを身内からも仕掛けられているというような状況もありますので、やはり、これは教師の魅力発信というのは、徹底的にやらなければいけないことだと思います。

また、他の業種への流出というのも真剣に考えなければいけない現象でありまして、明らかに供給減に繋がっています。新卒の時点で、他の職を選ぶ教員養成系大学、教職課程の卒業生、そういう人がいる以上は、まず、他の業種に取られないようにしなければいけないということです。せっかく教員養成した、社会的にコストをかけたにもかかわらず、国立であれば、国費を投入したにもかかわらず、逃げられてしまうというのは、由々しき事態でありまして、通常、医師の養成であれば、大問題になるレベルの問題なわけですが、にもかかわらず、教師不足の議論になると、途端に、国費を投入したのに逃げられてしまったという議論があまり出てこないというのが逆に不思議なくらいです。本当は議論しなければいけないところ

です。例えば、アメリカの教師不足の議論を見ますと、教職課程の入学者自体がすでに、かなり定員割れを起こしているということで、供給不足は入学者が減っている時点で明らかになっているわけです。これに対して、日本では、幸いなことに教員養成系大学の入学者が例えば、半分しか埋まらないというような状況にはありませんので、せっかく入学してくれた人に免許を取ってもらって、さらに教師を目指してもらうということを一刻も早くやるべきですし、北海道では今やってらっしゃるということは認識しました。例えば、教職の魅力啓発という事業について、倉本教育長からご披露ありましたけれども、まさに、非常に重要なところでして、教職志望の維持高揚をいかに図っていくのかということが、非常に重要なものになっています。

次の黒ポチに関わる場所ですが、例えば、教育実習はかなり不備な面があるのではないかなと私、最近感じております。エビデンスがなくて申し訳ないです。リクルートの機会としては、いかにも不適切なことがよく報道されます。ハラスメントというもってのほかな状況も報道されているわけです。夜中まで翌日の授業案を作らされたとか、昭和の働き方を強制されたみたいなことがよくあるわけですが、一般的な企業のリクルートの場面を見ると、そのようなことを過剰に伝えてしまうリクルートの場というのは、普通はありえないわけ

でして、むしろ、魅力を伝える場として、リクルートの場として、教育実習を位置付けるのが必要ではないかなと私は思います。

私のゼミ生のある論文、引用文献でお示ししていますが、結構、教職課程に入学する時点

では、素朴な教職志望というのが、教師を目指す理由として挙げられるそうです。つまり、特に小学校の時代の恩師の先生が素晴らしかったから、私もあの先生みたいになりたいという、いわば、プロとして働いていく構えがない状態で、教員養成系大学の1年生になっていく、そこから4年間で、素朴な教職志望からプロとして働く構え、つまり、ある程度の辛さというのがあるんですね。保護者対応もしなければいけない、長時間労働というのもある、というような、もちろん、解決しなければいけない問題ではありますが、いわばリアリティーショックを4年間で受けすぎてしまって、挫けてしまうということになっていくと思います。教職課程の問題というのは、北海道の教育委員会としての政策上、どういうアプローチがありうるかという問題ではありますが、現象としては、目詰まりというか、プロセスの中で問題があるのではないかなと思っています。

また、北海道から見ると、他の県でもそうですが、政令市所在都道府県問題というのがあります、政令市への人材の流出というものは目を背けてはいけない課題です。私の方からも今回の機会をいただいて、改めて新聞報道等を見ましたが、やはり、教師不足に対する対応で目立っているところ、あるいは働き方改革で目立っているところというのは、政令市が多いです。検索のヒット数が多いということです。こういった給与負担とサービス監督をセットで持っている政令市は動きが取りやすいという面もあるかと思いますが、ここをどうしていくかという問題はあるかなと思います。

供給減の2つ目ですが、離職・休職者増というのがありまして、多忙による心身不調が、最近教員でもかなり目立ってくるようになっていきます。上昇傾向であります。先生はクラスを持っているので、今学期が終わるまではというような形で、あるいは、今年度が終わるまではという形で、必死に頑張ってしまうので、休んでいないけれども、本当は具合が悪いという状況もあるかと思いますが、やはり、こういった問題に切り込む必要があります。それ以外にも、家庭生活を築けないといったようなところで、離職・休職者が増えているということです。

最後の黒ポチですが、中高の教員の女性比率は、世界的に見ると日本は低いので、やはり、世帯におけるメインの働き手とされる男性教員にワークライフバランス全体の中で、非常に負荷がかかっているように思われます。

また、供給減の3つ目ですけれども、中途採用が増えないということが非常に問題になってきていますので、あとのディスカッションにも関わるとは思います。潜在教員を発掘する必要がありますし、また、北海道では、最近、特別免許状などは発給数が増えている数字がありますので、こちらも、正規の教員免許を持っている人以外にも、門戸を開くという政策は、どんどんやっていったいいのではないかなと思いました。

残された時間で政策提言のパートに入ります。

まずは、供給増を図るということで、教職課程の在学者からの脱落をなんとかしてでも減らさなければいけないということです。例えば、ポジティブな面で収入面、公務員として安定している、共働きで教師をやっている、これは、かなりの収入面の魅力になりますし、夏休みが取りやすくなっています。働き方改革の進行によって、かなり、取りやすくなっていますので、こうい

ころでアピールする必要があると思います。今、申し上げた働き方改革、全都道府県を見ましても、まだ、やや動きが遅い都道府県が多いので、今、ここで北海道が働き方改革に切り込めば、かなり先行者利益が見込めます。全国から、もしかしたら教員志望の人を集めるチャンスがあるのではないかなと思います。

その他、繰り返しになる部分は飛ばしまして、例えば、これはアイデアですけれども、有償の即応予備役。即応予備自衛官という制度がありますので、会社に普段勤めているけれども、何か災害などがあったときには、災害支援に従事するというような制度があるわけですが、会社にある意味、手数料みたいなものを支払って、普段企業にいる人材を抱えているという仕組みです。もしかしたら教員も、会社にいる人材の中で、教員になりたい人もいるかもしれませんが、例えば、2年でいいから派遣してほしいというときに、会社にも一定の手数料を払うみたいな、お金で解決できる面がもしかしたらあるのではないかなと考えております。

また、これは、かなりハードルが高いのですが、北海道って非常に魅力ある土地柄で、外国人で日本語が十分しゃべれる人に対しても、門戸を開くことができるかもしれないという意味です。それから、需要増の抑制ということで、離職予備群などは徹底的にケアして減らしていくというところですね。せっかく、採用された人ですから、こういう人をケアするというのが大事だと思います。

14枚目につきましては、繰り返しの部分がありますので、最後の黒ポチだけ申し上げたいと思います。北海道という広大な土地を持っている道においても、道が主導して統合型の校務運営システムにするだけでも、かなり働き方改革が進むということが他の県の実証実験でわかっていますので、検討されていないようでしたら、ご検討いただければと思います。

私からは以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

#### ○鈴木知事

青木先生、ご講演ありがとうございました。

様々な政策提言、また、課題分析、様々な示唆がございました。この後の意見交換に当たっても、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、早速ではありますけれども、意見交換に入らせていただければと思います。

意見交換に当たって、資料4ということで、皆様の机上に論点2点、教員のなり手の確保、勤務環境の整備ということで、論点の方を設定させていただいています。

また、青木先生のご講演で様々なご示唆がございました。先生に対するご質問などにつきましても、ご発言をいただければと思います。

発言の順番につきましては、渡辺委員、大鐘委員、清水委員、川端委員の順でご発言をいただければというふうに思います。

それでは、まず初めに、渡辺委員からご発言をお願いいたします。

#### ○渡辺委員

教育委員の渡辺と申します。本日は貴重なご講演ありがとうございました。

青木先生のご講演に先立ちまして、教育委員会から現状の取組の解説がございました。

先生のご講演におかれましては、問題点の整理と分析に基づく大変鋭いご指摘をいただいたと承知しております。ご講演いただき本当にありがとうございました。

需給についてのお話、政策に対するたくさんの示唆があると思いました。

ご講演を伺いまして、私の所見を申し上げさせていただきます。教育現場、つまり、学校というのは分野外に携わる者にとっての一般的なイメージと随分違ったものになっているということを感じました。すなわち、一般的なイメージ、個人的なものかもしれないですが、学校というのは校長先生がいて、教頭先生がいて、担任の先生がいて、保健の先生がいて、用務員さんがいて、給食の方がいて、一般的にはそのくらいのイメージかなと思うのです。それで校舎があってですね。それに対して、現実には、様々な分野の専門職が関わっていると思いました。

ご講演において、あるいは、教育委員会の解説の中でも、教育現場の先生が負担に思う業務というのがリストアップされているのですが、児童に関わること以外という分野が、負担が多いと感じている傾向があることがわかりました。学校で行う仕事というのは、児童・生徒に直接関わる教育そのもの以外にもたくさんの分野にまたがることと存じます。

例をあげますと、スクールカウンセラーのようなメンタルヘルスの専門職や最近では、スクールロイヤー、すなわち、法律の専門職のご対応が効果を上げていて聞いております。このように、すでに学校が児童・生徒を中心としたたくさんの分野の専門分野の乗り入れる場になっていると私は思うのです。これまでは、専門職が関わるべき分野を教員の方々が無理をして学校のためにやってこられたということも言えるのではないかと思います。

このところ、部活動の外部移行の話も進んでおりますけれども、これもまた、同様の考え方で説明できるように思います。ICT というのもオートメーションの専門と捉えて、また同じような考え方で説明できるのではないかと考えております。

私が個人的にお話を伺ったある引退された先生、教育に対して大変ポジティブな方で、夜でも日曜でも全然苦にならなかったとおっしゃる先生がいらっしゃるのですけれども、その先生にして、個人的な意見ということで、前置きされた上ですけれども、若い先生方が建設的な提言とはまた別のクレーム対応をしているのは望ましくないと、助けてあげなければということをおっしゃっておられました。

ご講演を伺って、私の認識といたしましては、学校の先生がただ忙しいというだけではなくて、学校はすでに多岐にわたる分野の専門職が必要で、その施策が遅れていることを私たちが、つまり、私自身も本業が教育以外の分野で働く者なのですけれども、私たち教育外の者が、父兄が、理解する必要があると思いました。

ちょっと話が飛ぶんですけども、先生のご講演の中で供給減に関するところがたくさんございましたけれども、私が一番大切なところとしては、供給減の2項目に、多忙による心身不調であるとか、家庭生活の問題であるとか、産休・育休の増ということで、こういったこと、この問題で離職・休職者が増えるということがおそらく一番大切なところと思います。



この辺というのは結構、緊急的なところがあるので、どうしても人数の調整というよりは、業務の当て方の調整というのが難しい問題を抱えているのではないかと思ひ、それはおそらく、教職だけではなく、学校だけではなく、他の業種でも似たような問題を抱えていると思ひますので、社会行動というものに起因するのではないかなということも感じました。

学校では、こういうときにセーフティネット的なサポートスタッフ役の先生方の集団も必要になるのではないかと、ちょっと今思いつきなんですけど考えたところであります。

施策の1つとして、先生のご講演中で、潜在教員の掘り起こしについてのご指摘がありました。意欲があっても家庭などの事情を抱えて、学校への復帰が困難な方もいらっしゃると思ひます。学校での潜在教員の方の働き方、あるいは、教育への関わり方、どう働くか、実際に進んでいる事例やご提案などがありましたら教えていただきたいと存じます。

以上です。ご講演ありがとうございました。

#### ○鈴木知事

渡辺委員、ありがとうございました。

青木先生に、今、潜在教員のところでお話がありました。

先生、コメントありましたらお願い申し上げます。

#### ○青木教授

はい。どうもありがとうございました。

渡辺委員のご見解については、私もすべて賛同いたします。

その上でのお尋ねですけれども、まず、私の大学が所在している宮城県でも先日、テレビ報道がありまして、まさに、ライセンスは持っているけれども今は教員ではない潜在教員に向けて県教委が説明会をしていて、50代半ばで先生になりたいという方にアピールをしているというようなことが報道されておりました。一番大事なことは、潜在教員で教員を離職したことのある方はやはり、離職要因が何らかあって、未だそれは解決されていない可能性もありますので、まずは、フルタイムでお願いするというよりは、パートタイムでお願いする余地があるかどうかというのを検討する必要があるかと思ひます。そうしますと、これまでフルタイムでずっと働いている人を相手にしていた校長先生、教頭先生のマネジメントスキルというのが必ずしも、パートタイムを上手く組み合わせて、人をはめていくということに不慣れかもしれませんので、そのマネジメント層への介入的な支援というものも必要になってくるかなと思ひます。以上でございます。

#### ○鈴木知事

先生、ありがとうございました。

それでは次に、大鐘委員の方からよろしくお願ひ申し上げます。

#### ○大鐘委員

教育委員の大鐘でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

先生のご講演ですけれども、現状の認識のあり方、それに基づいた対策について、いくつかの視点と、それから大きな枠組みを与えていただいたように思いました。どうもありがとうございました。

示された論点1、2に基づいて、私の意見を申し上げたいと思います。

まず、教員不足についての点ですけれども、青木先生がご指摘されたように、教師不足の言説、いくつかある現状の中で、その本質について、需要と供給のあり方を探りながら、並行して新規採用者の確保と求職者等への実質的な対応が求められるかなというふうに考えております。

例えば、実践例としましては、道教委で行われています「草の根教育実習」や高校での「小・中学校インターンシップ」、「みらいの教員育成プログラム」などが、養成段階を広げて早期化して、教職への憧れを継続させる仕組みで、非常に効果的だというふうには考えております。

さらに、そういった道教委の取組を大学の教職課程と連動させるための大学との連携も教職希望を持続化させる方策だと考えています。

一方で、採用段階におきまして、資料の中で、道外受検会場の設置により受検者が増えているのは成果として評価できる反面、辞退者の多さが目立っておりまして、それを抑制する手立てが求められるのかなと、例えば、採用前研修を早期化するとか、内容をさらに充実させるということが検討課題になるのではないかなというふうに思います。

それから、論点1の最後になりますけれども、北海道での教員希望者を確保するには、教育行政だけではなくて、自治体の協力も不可欠ではないかと考えます。各地域では、現在、学校を核とした地域づくりを進める中、その一環として、教員を核とするための教育施策を支える自治体の支援を求めたいところです。その点では、地域住民の教育への意識を高めていくことも土壌づくりとして必要なことだと考えます。

例えば、人材育成という観点から、未来の教員を育成する早期の取組を考えるとともに、学校の魅力だけではなく、地域の魅力を自治体が積極的に発信していくことも北海道での教員を目指す動機を確かなものにするに繋がるのではないかと思います。

続きまして、論点2について、勤務環境の整備ということでございますが、現在教員が従事している業務で、分類がグレーな部分については、まだまだ抜本的な再配分に至っていない現状であるように思います。業務の配分という観点からだけではなくて、機能という観点から、学校に必要な機能を改めて整理するという視点も必要になってきているのではないかと考えています。その点では、地域住民や家庭の理解が不可欠になると思います。

現在、学校では、児童・生徒への個別対応が一層進むとともに、教員の新たな学びとして、ICT教育、探求的な学び、地学協働など、新たな業務が確実に増えていると思いますので、そのための働き方の整備は急務であると考えます。

それから、最後に青木先生がおっしゃられた統合型校務運営システムについて、私もその可能性を考えていくべきだと考えています。先生方の多忙感の上位に成績処理や事務処理がお

かれています。生徒に関わる教務上の処理・事務については、学校という枠組みの中で考えると、教員だけではなく、事務職員でも可能な場合があるように思います。そうしたことから、校務分掌、組織の全体的な見直しが求められると思いますが、学校の組織体制を改めて見直し、新たな組織改革のための研究も必要だと考えています。

それから、その他になりますけれど、年度途中の休職等の代替補充について、郡部の確保が大変難しいというのが現状だと思います。当該学校の規模や希望により、遠隔授業により、せめて、授業継続が可能となるような遠隔授業の配信体制、あるいは受信体制を整備していくことも1つの方向になるのではないかなと思います。

最後に1つ、先生にご質問なのですが、スライド11でジェンダー構造ということに言及されています。中高教員の女性比率が相対的に低いということです。別な視点から、この学校を地域という視点で拡大して考えたときに、地域の人口減少の対策として、Uターン人口をどういうふうに引き出すかという議論があって、その中で、ジェンダーギャップがあると中々Uターンしづらいということが言われていて、兵庫県豊岡市の事例なのですが、そこで、豊岡市の方では、人口減少対策の中に、ジェンダーギャップを解消するという政策を挙げているのですが、先生がおっしゃる学校でのジェンダー構造について、もう少し説明していただければありがたいです。どうぞよろしく願いいたします。

#### ○鈴木知事

大鐘委員ありがとうございました。

それでは、今、ご質問ございましたけれども、先生、よろしくお願い申し上げます。

#### ○青木教授

はい。ご質問ありがとうございます。

ここで申し上げたかったのが、一般的に世界各国を見ると、初等段階だけではなく、中等教育段階でも女性教員の比率が高いというのが一般的な傾向ですけれども、日本では、中等教育になると、男性教員の比率が高くなるので、そのデータを紹介して私が申し上げたかったのは、そういう職場では、いわゆる昭和のマッコマンの働き方が未だに続きやすいということでありまして、これをなんとしてでも変えないといけない。

ただ、女性教員比率を上げなければいけないというところまで話が及ばなくても、今いる男性教員の比率でも、そういう問題があると、つまり、そこでマネジメントしている校長先生、教頭先生こそがマッコマンな働き方の体現者であったりするわけですので、そういうところで、管理職研修なども色々なやり方があるのではないかと考えております。以上です。

#### ○大鐘委員

ありがとうございました。

## ○鈴木知事

先生、ありがとうございました。

それでは、次に、清水委員よろしく願いいたします。

## ○清水委員

清水でございます。

青木先生、今日はどうもありがとうございました。

私からは、意見交換の論点に則して、感想も含めて、若干お話しさせていただきます。まず、教員のなり手の確保ですけれども、道教委の取組としましては、高校生を対象とした「教員養成セミナー」、「小・中学校インターンシップ」ですとか、「みらいの教員育成プログラム」、また、大学生を対象としました「草の根教育実習」など、積極的な取組がなされています。

各セミナー間は、ある程度の連続性を持っているのではないかと考えられて、こういった連続性を持った継続的な取組がなされるということは、将来に向けて、いい効果なのではないかと思っております。参加者、参加校は年々増えておりました、アンケート結果でも非常に満足しているということですから、こういった取組、地道ではありますけど、教員の魅力をアピールするということで、比較的上手くいっているのではないかというふうに思いました。

他方で、若い人ではなくて、社会人、教員の免許を持っていたり、持っていなかったり、教員にはなっていない方に対する取組は、若手に対するものに比べると若干弱いのかなと思いました。特に、今日、先生の講演を聞いて痛感したのが、そういう社会人に対する働きかけで重要なのは、まず、中途退職の理由、これをきっちりと分析するというのが一つ、それから、中途採用が増えない理由はなぜなのか、というこの分析が非常に重要なのではないかというふうに思いました。

最近、民間企業の方とお話していますと、ずっと定年まで働くという方は少なく、一生のうち一度は、大きな転職をすると、しかも、民間から公務員への転職をするという方も北海道では決して珍しくない、公務員に転職するという方も多いのだというお話はよく聞きます。そうなると、自分の人生を考えたときに、教員になるというのも一つの選択肢になってくる、そういう必要があるのではないかというふうに思います。そういった意味で、中途退職の理由の分析ですとか、中途採用を増やす方法としましては、先生が先ほどおっしゃられましたように、必ずしもフルタイムである必要はなくて、パートタイムですとか、色々な働き方のオプションを提示することによって、免許を持っている方がもう一度やってみようと思ったり、また、免許を持っていない人に対して、参入規制の問題があると思いますので、その辺、今、色々な制度があると思いますので、そういった制度を柔軟に運用することによって、社会人に対する働きかけを強めるというのも重要なのではないかと思いました。

それと、今日の先生のお話で、非常に私が勉強になったのは、現在、先生の人数が確保されている、それに加えて、教育制度というのを運用していくためには、一定規模の予備役といえますか、代替要員というのを確保しておかなければいけない。今まではそれが、教採浪人だった

り、そういった調整弁が機能していた。それが上手くいかなかったときにどうやって代替要員を確保するのか、というお話がありましたけど、ここは非常に重要なことだと思います。

私は教職ではないのですが、産休・育休をフルに取るようになって人手不足になってしまった、又は、病気等で職場に出てこれない、これが人手不足で、従業員の確保が大変だという企業の話はよく聞きます。非常に構造は似ていると思うのですが、一定数、中途退職も出ますし、教員の年齢等を考えれば、やはり、代替要員というのをどこかで確保しておく必要がある。予算の問題がありますので、潤沢な予算があれば、色々な政策が打てるのですが、今ある制度を柔軟に運用しながら、一定数を確保するという事は非常に重要なことだと思います。

非常に感想めいたことなのですが、先生方の職場が非常にブラックだというお話がいつ頃から出てきたのだろうか、私が子どもの頃は、学校の先生と言えば、楽といったら語弊がありますが、働きやすい環境だというようなお話が非常に多かったような気がします。

私は弁護士として、経済的に苦境に陥った方の色々な再生というのをやりますけれども、確かに、先生のおっしゃるとおり、夫婦で学校の先生をしておられますと、かなり経済的に裕福といえますか、収入面ですとか、退職金、福利厚生とかを含めて、経済的に厳しい地域では、学校の先生というのは、かなり収入的にいい職場ではないかと思えます。

また、休みの取り方等によっては、趣味を楽しんだり、北海道は広大ですから、色々なスポーツであったり、地元の歴史であったり、色々なことがあると思うのです。ご自分の人生を楽しむ上での時間というのも工夫によっては確保できるのではないかと。それを考えますと、これだけ経済的にも厳しいという状況にあって、学校の先生は結構いい仕事ですよ、というアピールというのがしやすいのかなと思います。

しかも、今、学校の先生の働き方改革は、非常に強く報道等されておまして、働き方改革は必要だと、その部分ではほぼ異論がないと思います。しかも、私、教育委員になりまして、校長先生のお話等を伺っておりますと、働き方改革、色々な制度上の問題はあるかもしれませんが、ちょっとした工夫、あと、校長先生の強いリーダーシップによって、新たな制度を導入しなくても、少しの工夫でかなり変わるところもあると思います。これだけ後押しがある状況ですので、働き方改革というのは、現場の創意工夫というもので相当変わるのではないかと思えます。

ただ、先生のお話を伺っていて思ったのが、1つの学校で2人の先生が不足するとか、教員不足という問題が先生方の仕事の上で、しわ寄せがきているのだとすると、これは、個々の学校ですと、先生の個別の努力で如何ともし難い構造的な問題になってきます。

働き方改革についても、色々な工夫によって、今までと違った新しい取組にチャレンジすることによって、やり方を変えることによって、相当変わってくるのではないかとこのように思いました。

ただ、いずれにせよ、どのような政策をとろうと、一定の代替要員を何らかの形で確保する。そして、それは必ずしもフルタイムでなくてもいいし、パートタイムでもいいし、一定期間という短期的なものでも、やっぱり、そういったオプションを多く提示するというのが非常に重要なのかなというふうに思いました。

今日はどうもありがとうございました。

○鈴木知事

清水委員、ありがとうございました。

先生からコメントございましたら、よろしくお願ひ申し上げます。

○青木教授

はい、ありがとうございます。

私、冒頭のご挨拶でも、北海道に行きたかったなと申し上げたように、魅力、磁力というのでしょうか、行けるものなら行きたいという、これは全国の色々な若者を含めて思っていることだと思いますので、やはり、人材を求めの一環としては、その魅力という磁力のようなものをフル活用できるのではないかなと思います。

例えば、地域枠というのは、宮城県の教員の配置でもありまして、採用のときにもありまして、被災地のことが想定された制度であります。北海道の中でも、この町にずっと暮らして、先生をやりながら自分の人生を充実させたいというニーズが仮にあるとすれば、その町との協力関係の中で、地域枠で、そこでずっと先生として頑張ってください、なんていうようなことを道教委として打ち出せる余地はあるのではないかなと思っております。

最後、委員がおっしゃった代替要員、代替の人材というのは非常に大事なことで、やっぱり、34,000人いるわけですので、何らかの形で、その年働けない状態になるという方は出てくると思います。一定の率で。そういった率の算出とともに、何人くらい予備役的な人が必要なのだという具体的な議論に進み、さらに、それは、これまでは、教採浪人だったけれども、そうではなくて、例えば、公務内兼業という議論が今、総務省等でも進んでいますので、公務員で別の兼業をすると。中々公務員も忙しいので、実現可能性はわかりませんが、例えば、ある町で先生が足りないときに、その役場の職員が先生をする。あとは、道教委の覚悟だと思います。この人だったら特別免許を出せるというような人がいるとすれば、道教委の専門的な判断のもとに、免許を出しておいて、何かあったらお願いしますよという人を1人でも2人でも確保しておくというようなことは十分議論の余地はあるかなと思います。以上でございます。

○鈴木知事

ありがとうございました。

それでは、最後に川端委員、よろしくお願ひいたします。

○川端委員

川端です。青木先生、ありがとうございました。

スライドでも的確に考えていかなければいけない議論の内容をご指摘いただきまして、道教委としては、やはり、高校生に魅力を発信したりという努力はしているところなのですが、今日、ご講演いただいた、具体的な校種とか教科とか世代などでしっかり議論していくと。

色々な細かい議論をしていくことで、今やっている政策をより一層よくできるのかなというお話をいただけて大変嬉しく思います。

私個人としては、子どもたちが先生に憧れて、教員になりたいというところは未だに思っている子たちが多い中で、先生もおっしゃっていたように、素朴に先生になりたいという子が4年間の中で、リアリティーショックという言葉をお使いになられたのですが、勉強していくうちに、あれっ、と思ってきて、やっぱり教員採用を辞めてしまうという生徒をどうしていくかというところを非常に私も感じています。

私自身はスポーツをしていますので、子どもたちを指導するという世界にすることが多いのですが、やはり、そこで、どんどん中に入っていきたいのだけれども、入っていくことの怖さというか、保護者との対話だとか、周りの人との対話というところで、子どもに接することへの恐怖を感じてしまったりとか、というところが非常にあって、教員の先生方も、そういうところで迷われることが多いのかなというふうには思っています。もちろん、親の方とすると、自分が巣立った環境の学校の先生だったり、そういうものしか比べようがないのではないかなというのは個人的に感じているので、転職したことがある方ですと、色々な地域の学校とか、そういうものを感じられるので、色々判断ができるのかなというところを感じながら、先生方の対応の難しさという人間力の部分をどういうふうに魅力あるものにできるか、というところを非常に感じて、お話を聞かせていただきました。

あとは、興味を大変引いたのは、パートタイムでもいいのではないかというお話だったんですけども、今、専科の先生が非常に多くなっていますよね。体育専科だとか、家庭科専科とか。そういう部分ですと、教員免許の採用試験のハードルを下げるということではなくて、そこに支援に入っていくような地域の方々の活用をすることで、特に小学校は、1人の教員が全部の教科を教えていますので、そういうところのちょっとしたアイデアも出たりとか、という手助けができるというところでは、私たちもパートタイム、特に女性の方で教員免許を持っているけど、教職に就かずに結婚されている方が非常に多くて、実は、私のお母さん友達の中でも持っていて、普段、子どもに接している姿とかを見ると、大変温かい感じて接している方がいらっしゃいますので、そういう方にパートタイムで、どうしても先生になるとフルタイムというイメージが強すぎて入っていけない方ももしかしたらいらっしゃるのではないかということも感じましたので、今日のお話からそういうことを私たちもいろいろと検討していけたらいいなというふうに個人的には感じています。

私から1つ、先生にご質問をさせていただいていいでしょうか。13ページのところで、外国人の教員というふうにおっしゃっていて、日本語ができる方というのは、お話をされたのですが、具体的に、最近、北海道に移住されてきている方も多くて、私は逆に、世界を生で知っている方々に子どもたちがふれあうことは非常にいいことかなと思っているので、もし、先生の中で具体として、こういう方をこういうふうにしていったらいいというものがあれば、教えていただけますでしょうか。

○鈴木知事

川端委員、ありがとうございました。  
それでは、先生、よろしく願いいたします。

○青木教授

はい。ありがとうございました。まず、お尋ねにお答えします。

私の発想の元は、アメリカにおける外国からの移民教員のケースを知ったことです。アメリカの場合には、例えば、具体的な国名でいいますと、フィリピンで生まれ育った方は英語ができますので、学校の先生不足に対応するために、アメリカで働き口が提供されるという、そういう例がありました。英語という言語のバリアがあまりないケースですので、やりやすいのかなと思います。

他方で、日本の場合には、日本語のバリアがありますので、日本語がある程度運用できるという条件付きならば、具体的には、英語科教員はかなり有望ではないかなと思います。

この点については、川端委員と私は完全に一致しているところだと思います。

他の教科でも、いろいろなやりようがあると思いますが、特別免許状の発給状況などを見ましても、やはり英語での発給例というのが多いので、まず、そこを突破口にするということもよろしいのではないかなと思います。以上です。

○川端委員

ありがとうございます。

○鈴木知事

ありがとうございます。各委員の皆様から様々なご意見、そして、疑問がある点などについてもお話をいただき、また、青木先生からそれぞれに対して丁寧にお答えもいただきました。

ご講演並びに様々なご質問にも丁寧にご回答いただき、本当に先生、ありがとうございます。

それでは、倉本教育長の方から総括的な発言の方をお願いいたします。

○倉本教育長

本日は青木先生、大変貴重なお話ありがとうございました。

また、各教育委員の皆様にも熱心にご意見をいただきました。

いただいたご意見は、本当にどれも一つ一つ検討していきたいと思っております。

限られた時間なので、すべてこの場でお話しすることはできませんけれども、やはり、先生の方からも需要面、供給面、2つの切り口でお話をいただきました。我々も色々な取組をしているのですが、1つの整理の仕方として、両面から見て、もう一度取組を点検することは、改めて大事だなというふうに感じています。



特に、需要面のところで私どもも、教員の休職者が非常に多い状況ですので、休職者は途中で発生するということがありますし、もちろん、本人自身も休職せざるを得なくなる大変残念な状況ですし、周りの現場でも大変早急に発生した中でどうカバーするのか。それから、当然のことながら、担当していた児童・生徒にとっては、急に先生がいなくなる。非常に悪いことばかりなわけでありまして、教員確保という面も当然でありますけれども、何としても減らしていかなければいけないと思っております。

そのためには、やはり、負担の軽減ということも大事ですし、様々にサポートし合う仕組みが大事なかなというふうに改めて感じております。この点については、しっかりと強化していかなければならないと考えています。

それから、供給面ということであれば、委員の方々からも様々なご指摘がありました。やはり、潜在教員の発掘、我々もまだまだ足りないというふうにも実感をしています。1つは、教員免許を持って、他の仕事をされている方も実は相当いらっしゃいます。それから、逆に教員免許を持っていないけれども、学校の中で、専門分野を教えていただくことが大変ありがたいというケースも多々あります。

いずれにしても、その場合、学校としてもマネジメントのところは、先生のご指摘にもありましたが、大変重要だと思っております。部分的に色々な時間講師なども活用しておりますけれども、その際、日本型学校教育は、良い面もあれば悪い面もあるのかもしれませんが、色々なことを学校がやることになっています。特に教員がやることとして、生徒指導もありますし、部活もありますし、保護者の方、あるいは地域の方の対応、様々あります。部分的な形で入れてフルタイムの方が全ての業務を行うと、これはまた本末転倒になりますので、学校としてのマネジメント意識を如何に高めていくのか。管理職の能力アップもそうですけれども、仕事の仕方、あるいは仕事を支える仕組みとしても評価しなければいけない、というふうに改めて感じたところです。

それから、最後に、何と言っても教職の魅力をしっかりと発信して、先ほど私の方からも紹介させていただきましたが、小学生では、教員が本当に変わらぬ憧れの職業だということでもありますけれども、それがリアリティーショックのないように、中学校、高校、そして、大学で、それから、学校現場に入る前に我々教育委員会も教員の先生方とより一層、協力をしながら、自信を持って、安心して、北海道で教職に就いていただけるような仕組みづくりを強めていきたいというふうに思っております。

いただきましたご意見、多々ありますけれども、全て我々としては、もう一度反省をしまして、よりよい、質の高い教育が提供できるように今後とも努力していきたいと思っております。

どうもありがとうございました。

#### ○鈴木知事

ありがとうございました。

時間も超過しておりますけれども、私からも一言、お話をさせていただきます。

まずは、青木先生、本当にお忙しい中、様々な示唆に富むご講演をいただいたこと、このことに対して、本当に心から感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

また、教育委員の各委員の皆様にも熱心に、様々な貴重なご意見をいただきました。まずは、これをしっかり受け止めていかなければならないというふうに思っています。

今回、教員確保について、ぜひ、これをテーマにやりたい、ということで、私からも教育の部局に様々なご相談をしながら本日を迎えました。極めて重要な問題だというふうに思っています。

また、今すぐにもできること、また、工夫次第でできること、やらなければならないこと、これは本当にいっぱいあるなというふうに思っています。

国の方でも様々、教師の働き方改革ですとか、処遇改善など、動きが出てくるわけでありませうけれども、北海道においても、様々な取組は進めていますけれども、やはり、今回テーマとして、総合教育会議で取り扱ったこのことを契機に、より積極的にしっかりと取り組んでいかなければならないと考えております。

この教育環境、職場の環境づくり、教員の確保に向けて、ぜひ今後とも道教委としっかり連携をして取組を進めてまいりたいというふうに思っております。

皆様の進行に対するご配慮をいただいたのですが、若干時間を超過したことをご容赦いただければと思います。

最後に、本日、ご参加をいただいた皆様に対して重ねて、感謝を申し上げます。

本当にありがとうございました。

これをもちまして、この総合教育会議、終了させていただければと思います。

本日は本当に皆様、ありがとうございました。

#### ○事務局（成田総務部教育・法人局長）

ありがとうございました。以上で終了いたします。