教育委員会会議（令和７年４月21日）「報告第１号　教員不足の状況と対策について」における教育長発言

「しまねの教員確保プランの全体像」は、令和３年に作ったものであり、令和４年からの対策をだいたい盛り込んでいる。記載されているように、あらゆる方向から全方位に対策を打ってきた。

退職者が多い中、いかに退職される方を引き留めるかということで。２年前は退職後に再任用される教員は半分だったが、今年は３分の２、67.3％に増えている。

理由の１つとして年金の支給開始年齢が延びたこともあると思うが、退職される方にいろいろ御理解いただいて、引き続き教員として勤めてもらっている。退職者の２割は教職に全く就いていない。残りの１割程度が常勤講師や再任用の教員よりも負担の軽い非常勤講師を選んでいるということである。そのため、実際には、常勤講師、非常勤講師等を含めると、退職後も８割程度の方が学校現場に残ってくださっている。当面は、この割合をもう少し増やさないといけない。

もう１つの対策として、４月１日時点では教職に就いておられなくても、年間を通じて復帰してもらうようにしている。退職から２週間経って、そろそろというところもある。今日の午前中も教育事務所から教員を１名確保したという報告があった。ゴールデンウイークが終わり、生活が落ち着いたという時期に、また、お声掛けをする。

また、今後、産休・育休をとられる方が出てくるので、その補充もしていかないといけない。例年の傾向では、産休・育休で年度中途に休まれる方は100人以上だが、ほぼ同数の補充をしている。年度始めの教員不足のボリュームはなかなか減らないが、極端に広がってもいない。スタッフが一生懸命、確保している。そして、退職された教員も意気に感じて協力してくれて教員不足のボリュームが広がらない、というのがこれまでの傾向。

しかし、やはり下から上がってくる者を増やさないといけない。教員志望セミナー「島大教師塾」などもあるが、大学を卒業するまでは少し時間がかかる。そのため、当面、横から入れる。図の左側で事務方から現場へ戻すという形。指導主事なら再任用で、60歳過ぎて働いてもいいという方もおられるので、そういった方を事務局に入れて、現職を学校に戻すというのが図の左側。【別図参照】

図の右側で示している対策は、他県で働く教員からの採用を広げていくこと。令和７年度特別選考試験で39名の受験、これは昨年度まででいうと５月と10月の２回分の数字。今年は５月だけで昨年度までの年間受験者数を更新している。一定程度、Ｕターン・Ｉターンの希望があるので、ここをしっかりやっていく。

もう１つ、根本的な話をすると、例えば少人数学級の加配があるという話だが、加配をやめると、真ん中の黄色い枠自体がぐっと縮まる。標準定数だけにすれば小さくなるので、そもそも欠員の要素がぐっと減る。それをやった県もあるが、数合わせの問題はクリアしても現場で教員がいないことには変わりない。私が議会でも答弁したが、島根県はそれはやらない。国から予算をもらえるのであれば、加配をしっかりやる。あるいは少人数学級を見直したときに、県単の財源を使って加配をするという制度も作った。それは縮めない。加配は、何らかの必要性があって、国なり、県なりで認められ

ているもの。それが片付いていないのに、数合わせのためだけに加配をしなくなったら欠員ゼロで、今日、マスコミもこんなに取材に来られない。

加配をやめたら欠員がゼロにはなるが、やはり現場の方の負担がなくなる、あるいは子どもたちのケアをしっかりできるということが大事であり、仮に年度当初、欠員が生じるとしても加配や予算確保ができるものはしっかりする。スタッフが一生懸命、教員の確保に努めてくれているので、学級担任に欠員はなく、学校単位で教員不在教科はないので、後は様々な課題を抱える学校に余裕ができるように確保していく、という姿勢だけはしっかり取っていきたいと思っている。

市町村教育委員会ともしっかり協力して、あらゆる声掛けをして、横の方から中途からの採用もしっかりやっていくということ。いつまで続くのかというのは、なかなか言えないが、これから小中学校で統廃合がかなり計画されている。少なくとも校長、教頭の数は統廃合される学校の分がいらなくなるので、その分、校長、教頭にならないので教員の必要数が膨れるという、あるいは実際に学校がなくなれば、教員の数もその分必要なくなるという状況が、教員の数のマイナス要因というのがある。

ただ、それだけの対応では駄目なので、いかに教員、教職が魅力ある仕事なのかという、やはり下からの引上げというか、この全体像でいうと高校生と書いてあるが、この下に小学生、中学生がいて、委員の皆さんがおっしゃったように、そこに魅力を感じるというところの仕掛けづくりというのを市町村と協力し合って、しっかりやっていく必要があると思っている。そこでもう一度、教職になりたい方を増やして、島大の教育学部から68.6%、一時期これは60%とか、半分ぐらい50%そこそこだった時期もある。それが少し今戻ってきている。希望としては８割ぐらいまで上がらないかな、と思っている。最近は、最初から教職を目指さずに教育学部に入学される方もおられるので、なかなか100%という訳ではないが、そういった方々も大学で学んでいく中で教職に関心を持っていただければということで、島根大学や島根県立大学と連携をし、あるいは昨年、環太平洋大学や広島文教大学と連携をして、こちらを向いてもらうようなことを引き続きやっていく。

もう１個、採用試験の早期化についても話が出たが、早期化自体で島根県にたくさん来るという事態を期待している訳ではない。もちろん、腕試しということで増える部分はあると思うし、他県の例では、ごっそり腕試しだけで終わってしまう所もある。うちの県では、２次試験に受かった場合、どれぐらいこちらに来られますかということも聞いて、合格ラインの中で合格者を出している。島根県では、他県でニュースになるようにごっそり抜けていくことはなかったが、早期化の一番の弊害は腕試しの方がごっそり抜けていくことなので、きちんと面接でどうなのかということを明らかにしながらもちろん合格ラインに達してない人を引き上げるわけではないが、余裕を見て、合格ラインを打っていくということも必要だろうと思う。

何で早めたかというと、１つは、今回は少なかったが、いずれ前倒しになるのであれば早めに対応しようということを、文部科学省が国立大学又は私立大学に対しても要請している訳で、受験日がより早くなっても対応できる。仮に大学がこれに従った場合、どうしたら従うのか、いつ従うのか、従うか、従わないかも分からないが、運営交付金又は私学補助金を持っている文部科学省がやってくれ

と言っている中で、いつまでも従わないことができるのかどうかということがある。早期化の方へ、大学の授業のスケジュールを合わせる、教育実習のスケジュールを合わせる。そうなった場合、前倒ししたり後にやったりして、仮にうちの受験日に教育実習が足りないと受験できないことになってしまうので、そういった全体のスケジュール感を考えて、今回、前倒しを決めた訳である。これで、昨年よりも若干増えているが、だからといって人気が高くなったとは捉えていない。２次試験までやってみないと、その実態は分からない訳である。試験日程を早くすると、現職の講師の方から「勉強ができない。」という声があるとのことだが、もう少し早く勉強を始めてほしい。６月とか７月だったら勉強ができ上がっていて５月だったらできていないのかという、そういうプランでは、やはり試験に通らないのではないかなと思う。

もう１つは、現職の講師の方で部活動指導していると、中学総体、高校総体の時期が練習の強化の時期と重なるのではないかというような意見もあるが、そこは学校全体の中で調整していただくしかない。本人もやはり、教職を目指しているなら、きちっと年間通じて学びをしていただきたいし、受験対策というよりも普段の授業の磨き上げであるとか、校務分掌、あるいは教育ビジョンなど、通常の業務の中での学びはたくさんあるはずで、むしろ、そちらが試されていると思う。なので、決して前倒ししたことが講師の受験者減に繋がると思っていない。そう思われる方もおられるとは思うが、制度的に講師の方、皆同じ条件なので、誰か１人早くなった訳ではないので、そこは有利不利に働くということではないのではないかと思う。

今回、昨年の倍近くの欠員を出したことは非常に大きな問題であって、ひとえに私の責任であるが、フォロー体制の構築や外部サポートの導入を進めたり、昨年も市町村の教育長さん方と一緒に学校を回って、直接、業務改善を指導したりと、働き方改革を進めているところである。できるだけ一人一人の教員に負担のしわ寄せがいかないように、現実的な取組を進める一方、年度中途の教員確保にしっかり努めていきたいと思っている。

別図

しまねの教員確保プランの全体像

R7.4月現在

処遇改善
常勤講師の給料表上の適用制限撤廃、退職手当支給
非常勤講師の期末・勤勉手当支給

R4～
再任用管理職、
再任用指導主事・
社会教育主事の拡大
R6～
特例任用
定年前再任用短時間
（暫定再任用短時間）

常勤講師・非常勤講師

R7新規再任用率
67.3%(R5:49.5%)

他県で定年退職した教員

R4～
Ｕターン・Ｉターン
フェア（年２回）

学　校

※採用試験倍率は年々低下 R6:2.9倍
※新規採用の３～４割は常勤講師

本庁・教育事務所・教育センター・社会教育施設

R4～
再任用者の拡大
業務見直し

R5～R7
削減
事務振替

事務職員
に振替

正規教員は計画通り採用できても、常勤講師のなり手が県内の教育界では大幅に不足しているのが、教員不足の正体

他県で働く現職教員・退職教員

R4～
特別選考試験【5月と10月実施】
※面接試験のみ
R4…27名受験、14名採用
（Uﾀｰﾝ8名、Iﾀｰﾝ5名、その他1名）
R5…26名受験、13名採用
（Uﾀｰﾝ4名、Iﾀｰﾝ7名、その他2名）
R6…35名受験、21名採用
（Uﾀｰﾝ6名、Iﾀｰﾝ14名、その他1名）
R7…39名受験

島大教育学部附属義務教育学校

R5～R7
割愛削減

市町村教育委員会

R5～R7
割愛削減
派遣削減

新卒者のほか
①他県教員（現職・退職者）
②若手免許保持者で異業種
　に就職した者
がターゲット

異業種へ就職した者

R4～
プレティーチャー
セミナー
R5～
採用試験加点

市町村で事務
職員に振替

鳥取県からも
島大附属に割愛派遣
配置適正化による削減

大学生　※島大教育学部の教員就職率(68.6%)
（島根県教員就職率28.8%）R5調べ

大学との連携強化
R5～
県内２大学１・２回生
学校体験（５日間）
R6:26名参加
県外大学２回生
３日間教育実習受入れ
R6:63名参加（松江・吉賀）
R7～
採用試験前倒し実施

高校生

教員志望セミナー「島大教師塾」「県立大まなゼミ」拡充