

第3回「かごしまの先生」魅力発信検討委員会 議事概要

【日時】 令和6年11月15日（金） 午後3時～午後4時30分

【場所】 教育委員会室

骨子案に対する委員の感想等

（現状・課題）

- ・ 新卒者自体の数が年々少なくなっているが今後、具体的にどう確保するのか。全国的な問題で、他県との競争になる。県外への情報発信の強化が重要である。
- ・ 「教員はブラック」という後ろ向きなイメージがクローズアップされるが、教職の魅力が失われているわけではない。

社会全体の労働人口が減っている中で、そのようなイメージが「なり手不足」の要因として用いられることが多くなっているが、倍率が下がったからといって教員の質が下がったわけではないこと、意欲をもって教員を目指している者が減っているわけではないことをしっかりと伝える必要がある。

（学生の声）

- ・ 前回の学生からの要望の中で、働いてからの不安を抱えていることがわかった。不安解消のためには、大学の教員養成課程の中で、学校の授業以外の体験の機会が必要。例えば児童クラブへの学生の参加（学習指導、安全確保など）も有効ではないか。
- ・ 現在の学生は失敗を怖がる傾向にある。チャレンジする何かしらのきっかけがほしいのだと思う。学生のうちに、地域や保護者とかかわる経験を積んでいく場が必要であり、教員養成の立場から大事なことだと考える。教育委員会でもそんな仕掛けを検討してほしい。

（提言の基本的な考え方）

- ・ 単純にお願いベースでなく、目的の共有が重要であり、学校が何のためにあるのか、学校の存在意義を地域、保護者、社会全体で共有する必要がある。
- ・ 社会の宝である子どもたち、社会を支えていく存在となる子どもたちを育てていくか、学校だけでなく、社会全体で支えるという意識が必要。そのためには、学校にかかわるステークホルダー間でコミュニケーションを図っていくことが大切である。この提言をきっかけに社会のいろんな人が学校を語るができるようにしてほしい。
- ・ 鹿児島島の独自性として、「離島・へき地」だけでなく、全県異動ということから「県内各地の文化等に触れられる」といったことを加えてほしい。
- ・ 「離島やへき地」この言葉に、ネガティブなイメージがあり、別な言葉で進められないか。例えば島嶼、山間部など、教員自身の意識改革となるのでは。
- ・ 離島・僻地で勤務の経験が、その後どう生かされているのか。今から行く人にとっては大切な情報であり、発信していく必要がある。

（教育委員会に取り組んでほしいこと）

① 教員・学校向けの取組

- ・ 研修、休暇は、教員にとって、働きやすさや働きがいにつながる大切なものであり、教員を目指す者にとっても有益な情報となる。素晴らしい研修制度、充実した福利厚生制度があっても、うまく活用されなければ意味がない。取得しやすいシステムをどう作り、改善していくかを提言の中にも含めることで実効性のあるものとなる。

- ・ 管理職のマネジメントの向上とともに、職員1人1人の意識改革も必要。また、これまでの行われてきた教育課程・教育活動を見直す必要がある。

② 保護者・地域向けの取組

- ・ 地域の連携として、例えば、授業参観等に来てもらうだけでなく、学校における取組（働き方改革、ICTを活用した授業）を丁寧に説明していくことが必要。語り合う中で、改めて、学校の情報を発信し、地域や保護者とのつながりを構築していくことが必要。
- ・ 国の示した業務の3分類について、学校が「地域に丸投げする、教員が楽をする」と捉えられることは本意でない。お互いがwin・winの関係となるようにするにはどうすればいいかを考えていく必要がある。
- ・ 学校の業務改善、特に業務3分類は保護者からあまり理解されていないのと感じており、丁寧に説明していく必要がある。

③ 行政の取組

- ・ 行政の取組は、財政面の支援、例えば、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーなどの専門職の配置により、学校を支援していくことが必要である。
- ・ 専門スタッフを配置する取組として、役職定年制度を活用して、優秀な管理職経験者をその職に配置するなど、具体的に実効性のある取組を考える必要がある。
- ・ 担任業務は時間的拘束と精神的拘束があり負担となる。時間的な配慮や支援体制などの環境整備が必要である。
- ・ 初任の先生方には、他の先生との交流が必要。メンター制度を導入し、伴走する体制により、先輩教員が初任教員に関わっていくことも必要である。
- ・ 教員の魅力を発信する動画もいいが、若い先生たちが悩みを共有できる場があればいいのでは。
- ・ 働く環境、働き方はそれぞれである。臨時的任用教員が活躍できる雇用の形態について検討できるのではないかと。会社では、各地域で活躍できる正社員（分け隔てなくどこでも転勤という考えを退職金で調整）として整備し始めている。検討されてはどうか。
- ・ 学校訪問の際、施設の老朽化が目立つ。働く環境を整備することは働きやすさの向上につながる。予算確保に努めてほしい。

④ 大学短大の取組

- ・ 県内の短大・大学、県教委が連携し「かごしまの先生」の共通講座を設けるのはどうか。
- ・ 教員養成について、単一の大学だけでは、免許取得など難しい面もあるが、県内の高等教育機関で構成する地域コンソーシアムの中で工夫することができるのでは。

(教員を目指す皆さんへのメッセージ)

- ・ 学生へのメッセージ、新卒者だけでは、間口がせまい。だれでも「かごしまの先生」について意見が言えるということが重要。
- ・ 広くいろいろな方に「あなたの考える『かごしまの先生』の魅力は？」と問うのもいいのではないかと。教員への興味が高まるのでは。また、現場の人によさを発信してほしい。
- ・ 教員が一人で責任を背負い、孤立するといった状況になってはいけない。教員としての一人のプロフェッショナルとしての誇り、自覚、そこからの達成感などもあると思うが、先輩、同僚、地域、保護者と一緒になって子供たちを育てていく、担っていく、決して一人ではないということを入れてほしい。

- ・ 教員になるということは、誇らしさと同時に、社会的な厳しさもある。自分一人で解決しようとせず、それぞれの立場の人としっかりとコミュニケーションをとって、子どもと向き合える時間を作ってほしい。いろんなコミュニティの中に入って関係を広げてほしい。
- ・ 若くフレッシュな感覚・感性が求められている、失敗恐れずチャレンジしてほしい。
- ・ 教職は人を育てる職業。楽しさだけでなく、苦勞難しさある。子供と共に成長できる仕事で、そのような職は他にはないものだと思う。また、新たな地域・社会を創る、気概をもつ人材を培っていく、学校はそのような場であるということを入れてほしい。
- ・ 少し教職から離れた方に対して、大学では、県教委と連携してキャッチアップ講座などの研修講座を導入している。そういった方へのメッセージとして入れてはどうか。
- ・ 学校での勤務を希望される方には、大人数の前での授業だけでなく、多様な教員の役割（学級担任、教科担任、特別支援学級担任など様々な働き方）について、どういう形なら今働くことができるかを確認し、配置を考えている。そのような様々な働き方があるので、やってみませんか？ということもメッセージに入れてみてはどうか。

(その他)

- ・ 現場では、学校と地域・保護者がお互いに責任のなすりあいとなっている場面もある。かつては、新任の教諭と一緒に育てていく関係があった。今は、すぐ失敗を指摘するような関係があるように思う。
- ・ 自分の時間を大事にしながらも、時には、自分から地域に飛び込む、距離を縮める行動も必要ではないか。地域や保護者と一緒に活動できる場面も大事にしてほしい。地域や保護者から理解してもらうことで応援団も増えるのではないかと思う。
- ・ 地域、企業、学校で協力しながら学校教育を展開することに意義があるのではないかと思う。
- ・ 働き方改革については、当事者意識をもって内側からやっていくことが大切。先生たち自身が内側から議論していくことによって進んでいくのではないかと思う。
- ・ 教育の場では、あれも大事、これも大事でつつい増やしてしまう。働き方改革を考える異耳では、本当にこれだけは重要だということから出発すること、教員自身の意識改革、子どもたちのための働き方改革であること、慣例としてやっていることを大胆に変えていくことも大切である。