

(巻頭言)

教師不足の時代に、大学の教員養成に突きつけられた課題

教職課程センター長 児美川 孝一郎

教師不足が、一部の自治体における例外的な問題ではなく、全国的に社会問題化しはじめた。文部科学省が全国の教育委員会を対象に実施した調査によれば、2021年度の年度開始時点で、全国の学校における未配置などの教員不足の数は、実に2,558人に上ったという実態が明らかになった。その後、2022年度、23年度について、前年度と比較した状況を尋ねたところ、教育委員会の側の回答は、以下の表のようになっている。

	2022年度	2023年度
「改善した」と回答した教委	6	11
「同程度」と回答した教委	22	28
「悪化した」と回答した教委	40	29

問題が顕在化し、各県・政令市の教育委員会による改善のための取り組みが活発になって以降も、依然として厳しい状況が続いていることがわかる。

なぜ、こんなことになってしまったのか。退職者が想定よりも多かったために、新規の教員の採用計画に不足が生じたという点もないわけではなかろう。しかし、何よりの原因は、臨時的任用などの非正規雇用の教員を確保できなくなったからである。もともと、非正規教員を採用する際の最大の人材プールは、教員採用試験の不合格者であった。ところが、近年では、教員採用試験の受験者が減少し、採用倍率も低下してきた。その結果、従来であれば確保が可能であった臨時的任用などの非正規教員が、簡単には見つからなくなったのである。

そもそも、正規の教員を十分に採用せずに、非正規教員に依存し、その割合を高めてきた教育委員会の側の採用方針に問題があったのだという指摘は、正論であろう。この30年あまり、非正規雇用の教員を徐々に増やすことで、人件費コストを縮減し、必要な教員数の変動のバッファに当てようとする施策が続いた。それが、今やしっぺ返しのように、深刻な人手不足を招きはじめたのである。

もちろん、文科省にしても、各県・政令市の教育委員会にしても、こうした事態を前にして、ただ手をこまねているわけではない。わかりやすい対策は、教員採用試験の「早期化」や実施方法の「弾力化・多様化」であろう。文科省は、2024年から教員採用試験の実施日を前倒しする方針を提示し、少なくない教育委員会がこの方針に同調する構えを見せている。

また、各県・政令市の教育委員会は、独自の施策として、教員採用試験の実施方法の変更にも

(新卒向け)

- ・大学3年次の受験を可とする
- ・校種をまたいだ併願の導入、拡大
- ・受験科目の簡素化、再編
- ・受験会場の増設
- ・秋選考の導入等による受験機会の複数化
- ・奨学金返済の支援の制度化

(社会人向け)

- ・教員免許なしでも受験できる選考区分の導入
- ・教員経験者向けの特別選考の導入

取り組んできており、その内容は、現時点で以下のようなメニューに及んでいる。

大学で教員養成に携わる側からすれば、率直に言って、「何を今さら」と言うべきか、あるいは、首をひねりたくなるような内容もないわけではない。しかし、教育委員会の側からすれば、背に腹はかえられない深刻な状況に直面し、苦肉の策に打って出ざるをえないということなのだろう。

とはいえ、教員採用試験をいじって、教職に就くためのハードルを多少とも下げたからといって、

ただちに受験者数が急増するといった事態にはならないだろう。いつの間にか評判が地に落ちてしまった教職の魅力回復のための取り組みが必要なはずである。そして、そのためには、「ブラック職場」と称されるまでになった教師の長時間労働の実態を改善し、給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）による「定額働かせ放題」と揶揄されるような処遇（給与、残業代、手当等）を改善していくことが急務となろう。

もちろん、こうしたことは、文科省も先刻承知のことであり、現時点でも、従来から取り組んできた「学校における働き方改革」を実効性あるものにする必要性を強調し、ことあるごとに施策を打ち出してきている。2023年8月に中央教育審議会の「質の高い教師の確保特別部会」が出した提言「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——教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して」などは、代表的なものの一つであろう。

さらに、給特法の改正も政策日程にのぼってきており、残業代に変わる教職調整額の増額や、各種の手当ての拡充についての議論も開始されている。

以上のように見てくると、教員不足の問題に対する文科省や教育委員会など政策・行政サイドの対応は、若者を教職に近づけるための、①教員採用試験「改革」と、若者が教職を遠ざけてしまうことを防ぐための、②教員の長時間労働の実態の改善、③処遇における「不利益」の改善、から成り立っていることがわかる。こうした対応策は、当然、実施しないよりは実施した方がよいし、そのことが、教員採用試験の受験者増にも多少はつながる可能性を否定はできない。

しかし、私見になってしまうかもしれないが、どうにも決定的な要素が抜け落ちているという印象も受ける。それは、端的に言えば、こうした対策だけで、教師という仕事の魅力を高めることに、はたしてなるのだろうかという率直な疑問である。

文科省は、「教師を取り巻く環境整備」さえすれば、教職の魅力は自ずと回復するはずだと考えているのだろうか。もしそうだとすれば、その想定は、残念ながら、甘すぎるのではないか。この問題をじっくりと考えるためには、この30年あまりの新自由主義的な教育改革の中で、教師の仕事がどのように位置づけられ、どのように教育労働の「自律性」や「自由」、職場の「同僚性」が奪われてきたのを振りかえる必要がある。職員会議を補助機関とし、管理職のリーダーシップばかりが強調され、PDCAサイクルのもとでの学校「経営」が求められた学校の管理運営改革と、人事考課の実施や職階制の導入などの教員人事改革を通じて、この30年における学校現場は、「ニューパブリック・マネジメント」（教育分野などの公共部門を、民間企業の経営手法によって運営していくこと）さながらに、「管理」と「競争」と「評価」の網の目に縛られてきたのではないか。そして、そのことが、教師という仕事の魅力をいかに発揮しにくくし、仕事のやりがい実感しにくくしてきたのか。この点こそが問われなくてはならない。こうした学校現場をめぐる環境変化は、なぜ現在の学校現場がこれほどまでに多忙化させられ、教師たちが働きにくく、疲弊してしまうのかというメカニズムの根底にあるものであろう。

とはいえ、以上のような発言は、ある意味では天に唾するものでもあろう。教師不足という時代に直面して、大学の教員養成教育は、政策サイドに対する不満や苦情ばかりを述べているだけで済むわけではもちろんない。では、私たちは教職課程の教育を通じて、学生に教職の魅力をどう伝えていくのか。困難を抱える学校現場を学生たちが漕ぎ渡っていくための力量形成にどう資することができるのか。私たち自身の取り組みもまた、鋭く問われている。