

## 質疑・意見交換

### 司会

ありがとうございました。皆さんのほうからご質問等をお受けようかと思えますけれども、いかがでしょうか。いろいろ刺激的な報告と改善案だったように思いますが。

### 発言1

ありがとうございました。今日の話の中でもちょっと出ていましたが、学校の教員の意識が本当に低いなど。低いという言い方をすると語弊があるけど、何でもかんでも子どものためと言って、何でも仕事になっちゃうので。ではなくて、もちろんやったほうが効果はあるのだろうけど、それは時間が無限にあればできる話で、時間が限られているんだから、どれはやる、どれはやらないという、もう少し取舍選択してやっていく必要があるんじゃないかなと。もちろん法律とかも変えなければいけないところもあるけど、現場の教職員のマインドがそもそも変わらないと法律を変えても、結局変わらないんじゃないかなと個人的には思うところがあります。かといって、勤務時間を過ぎたからもうこれはやりません、あれはやりませんというのはまた別の問題だと、違うと思うのですが、そういうところは必要なんじゃないかなと個人的には思っているのですが、どう思いますか。

### 妹尾

ありがとうございます。僕も共感しますし、どっちかという財務省がよくその話をしています。人をくれ、人をくれと文科省がずっと毎年言っているわけですけど、少子化しているんだし、人を増やしても、結局先生

たちは仕事を増やすからあんまり意味ないんじゃない？と言っていて、だから、部活の指導員とかは結構予算をある程度認めてくれているんですけど、教員定数の改善は、特別支援系は増えていますが、通常学級の教員の数は少子化に伴って学級数に応じて自然減するので、そのままになっているという感じですね。そこは一理あるかなとも思います。

一方、現場の皆さんからすると、教員のマインドとか意識とかのせいだけにするなよという意見もあると思いますし、問題は両方だろうなとは思っています。

もともと教員数が少なすぎて、持ち授業のコマ数が多くて、勤務時間の中で授業準備とか事務作業とかを十分する暇がないというのは大きな問題だと思いますし、一方で、先生方が子どもたちのためということで仕事を減らそうとしないというところも考えないといけないかなと思います。

ついでに言うと、よく僕は温泉が好きなので、温泉の例えをセミナーで言っているんですけど、僕は湯河原が好きで、しょっちゅう行っています。例えば今日終わった後、午後から温泉に行くぞとなったときに、五つぐらい温泉A、B、C、D、Eがあったとして、美白の湯ですよとか美人の湯ですよとか肩こりにいいですよとか持病持ちにいいですよとかそれぞれ効用があって、五つともいいなと思ったら五つとも入りますかと聞くんですよ。入らないでしょう、皆さん、五つも。僕は温泉好きですけど、まあ三つかな。三つでも入りすぎと言われるんですけど、二つとか三つとかに絞るじゃないですか。

これが、学校行事とか教育活動でA、B、C、D、Eと五つ並んでいると、五つともや

ろうとするわけですよ。だってそれぞれ、Aはこういうことで子どものためになる、Bは〇〇ちゃんが活躍できるからつぶすのは忍びないとかって。教育的な意義のない活動なんてほとんどなくて、A、B、C、D、E、それぞれ効用とか効果があって。でも全部どっぷり温泉につかりましようかと言っているようなものなので、これは子どもたちが疲れるんですよ。先生たちも疲れる。

そういう意味で、一定程度の取捨選択とか優先順位付けはせざるを得ないということだろーと思います。部活動についても一緒に、もちろん増やしてきた時代は楽だったと思いますが、今、縮小しないといけないとか合同部活動にしていけないといけないとか、一部、地域に移行していこうという話なので、そういう部分を含めて、子どものためになることをどう選んでいくのかということがずっと難題であるんだろーなと思っています。またご意見をお寄せください。

## 発言2

今日はありがとうございました。まず、職場に行ったらアンパンマンとドキンちゃんの話をしよーかなと思いました。

その中で、自分で選ぶということはすごく大事だなと思っていて。ただ一方で、そのやりとりをせずに時間だけの感覚でなくなってしまったりとか、例えば一部の価値観によってきつい職場になっちゃったりとかする、あるいは何でもいいよとなってしまってゆるゆるな感じになってしまったりとかというのがあると思うんですけど、質問したいことは、どんな組織であればお互いが高め合っていくような関係になれるのかな、という事を疑

問に思ったので、そこについて何かあったら教えてください。

## 妹尾

よく、心理的安全性の本とかを見ると出ています。心理的安全性が高い職場と低い職場があります。心理的安全性が低いというのは物が自由に言えないとか建設的な意見交換ができない職場ですね。何か意見を出すと面倒くさがられるとか、場合によっては人事上いじめられるとか、職場でちょっとはみ出し者にされるとか。実際にそれが起きなくてもです。起きなくても、そういうリスクがあると感じて黙っちゃうという職場が、心理的安全性が低いと言われます。心理的安全性が高い職場は、そういうところをあまり気にせずに率直に意見交換ができる場合です。

一方で、民間では業績基準という言い方をしますが、目指しているものとか仕事に求める成果が高いところと低い職場があって、両方とも低いというのが一番最悪ですよ。

よくあるのが、それなりに心理的安全性は高いんだけど基準が低いという緩すぎるという職場ですよ。どういう名前だったかな。うまく石井(遼介)さんが『心理的安全性のつくり方』という本の中で面白いネーミングをしていたけど、「ぬるま湯組織」ですね。例えば学校で言うと、みんなが意見交換とかしやすかったりはするんだけど「ICTとか面倒くさいから、もういいんじゃないねえ？」とか「できない先生はいいよ。あつはっは」みたいな感じですね。

そうじゃなくて、もちろん ICT は大変ですけど、できるところから一緒に学んでいきましょうとか、こういうところでカリキュラム

の改善をしていきたいと思いますという、学習する組織というか学び続ける組織、ここを目指しましょうということが大事です。

もちろん程度の差はありますが、皆さんの職場も、働き方改革は大事だけど、授業が適当でいいんだ、みたいな感じになってもいけないというのと似ていて、これはなかなか難しいですけど、教育上の成果とか教育の質もある程度上げていきたいと思いますという発想は大事だと思います。

一方で、だからといってむちゃくちゃな働き方とかあるいは職場の関係がぎすぎすすぎるというのも問題なので、これが欲張りかもしれないかもしれませんが、両立とかを図っていくということですかね。

### 発言3

ありがとうございました。先ほど、教員が子どものために仕事を増やしてしまうという話があったので、それに関連してです。

端的に言うと、敵は身内にありとか、思考停止した人がいることで、反対するとあいつはやる気がないとか教員としてとんでもないみたいな風潮があるのが一つと。

職員会議とかでそういう意見を出すとまず同じようなことを言われますし、大方がやっぱりそれは減らしたほうがいいよねとなっても、たまにいますよ、声のでかいだけの人が。大概そういう人の意見に決まっちゃって、後でけしからんとか言われて。そういった思考停止しているような教員の意識をぜひ変えていかなければいけないと思うんです。でも、そういう人たちの意識を変えることはなかなか難しいと思うので、自分は自分のやることだけはやろうと思っているんです

が、こういった例があったらということをお教えしていただきたいのが一つと。

ごめんなさい、質問が二つになっていまいませんが、文科省が教職の魅力ばかり伝えて改善しようとしないうような風潮があります。例えば「#教師のバトン」、やるだけやっておいて何もしないで放置しているじゃないですか。意見はたまってきたのに。実情に目を背けて、改善しようとしている様子が見られないので、何でなのかなと。もし、ご見解があれば教えていただけたらと思います。

### 妹尾

ありがとうございます。さっきの、敵は身内にあるんじゃないかという発言がありましたが、誰が敵で誰が味方かと、あまり固定的に考えすぎるのも要注意です。学校で建設的な意見交換ができるか意見対立ができるかということとも関係するんですけど、反対したりとか異論を言ったりするとこいつは敵だと思っちゃうと、対話的でないなと。

これは別に先生だけが苦手じゃなくて、誰にとっても簡単じゃないです。でも「ちゃんとできていないかもな」ということも自覚しながら、ちょっとでも成長していればいいんだけど、そこで止まっちゃっているという人もいるのは残念だなと思うし、教育の世界とか学びの世界はもっと大事にしたほうがいいのかと思うので、本当に主体的で対話的で深く学べる職員集団であってほしいなと思っています。

さっきおっしゃった声の大きな人の意見しか通らないみたいなのは心理的安全性が低い職場の典型例の一つだと思いますので、それ

は管理職があまり機能していないということも含めて、考えていけないと思います。

これはどうしたらいいかという、本当に特効薬がある世界ではないと思いますが、もっともっと職員会議を活性化させるという道もあるかもしれません。校内研修とかで、職員会議ほどフォーマルな場じゃなくて、フラットに意見が言える場を作っていくというほうが近道じゃないかなと僕は思っています。特に小学校は授業研とかが多いので、それを少しは休んで、それこそスクラップ&ビルドを、校内研修をしていくということを含めてやって、意見の違うこととか価値観の違うことを出し合うということ、楽しむ体験をまず積んでいただく。急にはうまくならないので。こいつは敵じゃないというか、この先生とは結構話せるなという関係がちょっと広がってくると、職員会議とか学年会議とか企画運営会議とかで、意見が言いやすくなるということが一つかな。

あと、校長職とか教頭職のリーダーがそういう職場で異論とかを歓迎するよということとか、本当に子どものためにということで、ビルド&ビルドじゃなくて、もっと考えていこうということ、ちゃんと出していくということは大事なので、管理職の資質の向上は大事かなと僕は思っているところですね。

それから、文科省は改善しようとしなないのかとか冷淡じゃないかというご意見は、僕も共感するところがありますけど、あるいはやりっ放しというところは確かに悪い癖だなと思っています。一方で、文科省の肩を持つつもりはないですけども、文科省は結構頑張っているところもあって。つまり、この間も「東洋経済」に書きましたけど、財務省から

すると教員数はもっと減らしたいんですよ。だけど結局、支援学級が増えていることとかいろいろあって、小学校の教員数はこの10年でほとんど横ばいなんです。めちゃくちゃ少子化しているのに。これはある意味、もちろん支援学級は増えているとかいろんな事情があるものの、文科省が踏みとどまっているという見方もあって。

なので、文科省は文科省で、もうちょっと褒めてあげないと彼らも元気をなくすかなというのもあると思っています。でも一方で、教員にああしろ、こうしろとか、やっとなんか更新制はなくなりましたが、そういう負担軽減するというのは本当に少ないので、どんどんレベルばかり上げていく。レベルというか、目線。そういう意味では業績基準はどんどん高くなっていくんだけど、リソース無視でいけないでしょうということ。文科省とか中教審とか有識者と呼ばれている人たちは理想をどんどん掲げるのが大好きな人たちなので、それはちゃんと言っていないかと思いません。いいかなとは思っています。

あと文科省だけじゃないですけど、3年とか2年ごとに異動するので。そういう問題とかもあるかなと思います。ちなみに、これも擁護するわけじゃないですけど、文科省って中央省庁の中で一番人数が少ないらしいです。スタッフ数が。少ないから別に頑張らなくていい、という話にはもちろんならないけど、そういうふうに頑張っているということ、教育問題って僕も含めて誰もが文句を言いやすいところなので、経産省とかも含め、経産省が悪いとは言いませんけど、いろんな省庁から攻撃を受けやすいんですよ。もっとやれとか、逆にやるなとか。そういう意味で

は、文科省の少ない人員の時間とカリソースが、一部の思いつきの教育改革で浪費とは言わないけれども消費されているという問題もありますね。そんな事情でしょうか。

#### 発言4

教えてほしいことがあるんですけど。今、妹尾さんも文科省で記者会見をして、教員のなり手不足の解消とかいろんな、社会へ発信をされているのは本当にありがたいと思っておりますが、それらの議論の中で決定的にないのが、教員の処遇改善についてこうすべきだというのが、ほとんどないんですね。

2000年代から2017、8年まで、OECDの調査で教員の給与が下がったのはギリシャと日本とイギリスだけじゃないですか。ギリシャは分かるし、イギリスも財政危機もあったので分かるけど、日本は十数パーセント下がったんですよ。こんなに働いても。もっと給与を上げたほうがいいんじゃないの？という意見がなぜ出ないのかが分からないんですよ。

現場の先生は給料を上げることじゃなくて人が増えることを望んでいるんだ、ということで、著名な教育学者の方とけんかになったこともあるんですけど、だってこんなに働いているんだからもっと給料上げてよというのは、上げるべきだというのは、普通の話だと僕は思います。なぜ出ないのかというのを、妹尾さんなりの率直なお考えをお聞かせいただきたいです。

#### 妹尾

僕の率直な意見を言うと、この辺はいろんな方と話をしたいなと思っていて。

確かに、これだけ働いているのに残業代も出ないというのはおかしいだろうというのは

よく分かる話ですし、学生に対するマイナス影響が強すぎますよね。だって居酒屋とかでバイトして9時までは給料を払います、9時から12時までは無給だけどお客さまのために頑張ってるって言われているようなものなので、そんなバイトはそっぽを向かれますよ。そういう意味でも教特法の問題とかも感じているし、この処遇の部分はもっと踏み込んだ方がいいんだろうとは思っています。

一方で、これだけ教員に対して冷淡な政治家が多いとか、財務省が強い、いろいろ不祥事があってかつてよりは弱いかもしれませんが、でも文科省と財務省との話である意味教員定数の抜本的な改善はずっと見送られたままだという意味では負け続けているということを見ると、処遇改善って言っても、処遇改善や人員の増など、いろんなことが全部できれば一番いいと思っておりますけど、そんなバラ色なことはほとんど実現可能性が低いと思っているので、何にウエートを置いた方がいいかなということ。

処遇改善のほうは、世間的にも公務員だからまだいいでしょうということも。働いている量の割にはいいでしょうとは僕も思わないけど、とはいえ、これは非正規の方と正規の方でご存じのとおり全然違うのですし、正規の方は、かなり安心して暮らしていけますよね。特に地方ではそうですね。

そう考えると、処遇改善のところを声高に言うのを後回しにしてきたというところが、僕の中ではありますね。そっちよりも先に教員の勤務環境をより良くしてほしいというところのほうが、世間的にも味方がつきやすいし。全部同時には無理かなという、そこは諦めモードなところがあるのは確かですね。

でも、これを真正面から扱ってこなかった  
ので教員不人気とか教員不足にもなっている  
というところもあるので、その部分で迷いが  
あるということが一つかな。

あともう一つは、僕は野村総研で成果主義  
の中で育ってきたからかもしれないですけ  
ど、僕は、年功で上がっていくというシステ  
ムはいいところもあるなと思っているんです  
よ。一方で、もうちょっと役割給に近いもの  
にしてあげたら？とも思っています。管理職  
手当なんていうのはそんなには上がってい  
ないですし、学年主任の手当って月 200 円とか  
300 円とかって考えられないような額で。同じ  
担任で、年齢が違うだけでこんなに給料が違  
うの？というの、僕は違和感がずっとある  
んですよ。

かといって大阪市みたいに、変にいろい  
ろいじりまわすというのは、これも問題だ  
なと思っていて。給料とか人事評価って何  
をやっても文句が出る世界だと思います  
けど。僕はもっと管理職は給料を上げて  
あげたほうがいいと思っているし、あと  
若手の先生を上げたほうがいいと思っ  
ているんです。中堅・ベテランの先生は  
悪いけどもうちょっと若手にあげて  
と思っています。財源が増えないので  
あればの話ですけど。

その辺りも含めて、どういう処遇が  
いいのかというのは、お話ししてほしい  
なと思っています。すみません、僕の  
悩みをお話しただけで。

## 発言5

先ほど、今日の大きなテーマには  
ならなかったんですが、妹尾さんのお話  
の中で部活動にちょっと触れられまし  
たけれども、部活動

問題というのは現場的でも意見の分  
かれるところで、この研究会の場でも、  
部活動をどうするんだということにつ  
いては率直なところ、かなり意見が多  
様です。

例えばこの前も、部活動を地域移行  
と出たらすぐに全国の市長会が、財源  
はどうするんだというような、すぐに反  
発が出ている、そういう状況の中で。  
それから学校現場的に言うと部活動は、  
生徒指導といいますか、その延長で  
その意味は捨てられませんよというよ  
うな意見もある。もう一方で、学校は  
今、縮小していて、例えば東京でも 11  
人集まらないサッカー部の学校なんて  
結構あります。

この課題をどうするのかというのは  
正直なところ、僕自身も極めてはっき  
りとしたほうがいいというのはないん  
ですが、もし妹尾先生のほうで何か部  
活動に関わるご意見があれば、お伺い  
したいのが一つです。

もう一つは、先ほどの話の中でもあ  
りましたけれども、教員不足ですね。  
教員不足に関わっては、文部科学省の  
課長さんなどに聞くと、学校の勤務実  
態以外にも要件があって、今、こうい  
う教員不足が起きていますということ  
もお伺いしますし、実際、妹尾さん  
だとかいろいろなところを回られての、  
あるいは実際に学校の先生方と関わる  
中で、感想みたいなのがあればお聞か  
せいただきたいと思っています。二つ  
です。よろしくお願いします。

## 妹尾

ありがとうございます。僕もこの二つ  
については皆様のご意見と見立ても  
教えていただければと思います。

部活は論点がいっぱいありますので、  
また 2 時間コースになっちゃいます  
から短く

言いますけど、僕は、部活動について中学校とか高校教員の優先度が高すぎないかという問題意識を持っています。

つまり部活にあれだけ時間を費やす暇があったら、授業改善してほしい、あるいはカリキュラム改善に時間を使ってほしいなと思っています。あるいは、たまには早く帰ってもらってプライベートを充実するなり、そこは自由にしていただければなと思っています。

例えば部活があるから校内研修できないと言うんですよね。中学校の校長とかも平気でそう言うんですけど、どこを優先度高く見ているのよと思うわけです。そこは結構意見が分かれるところかな。部活を否定しているわけじゃなくて、時間をかけすぎでしょうと。だってコロナの前は、ハードな部活動は年間何時間ぐらいトータルでやっていますかねって計算したことがあるんですけど、平気で1,000時間超えますよ。1,000時間って、全部の教科の年間の授業時数より多いです。と考えると、それは生徒はついてきますよ。それだけ長い時間密着しているんだから。それは生徒指導の効果はありますよね。でも時間をかけすぎなんですよ。

部活を否定しているんじゃないで、長すぎるということ、ちょっと優先度を上げすぎじゃないですか、という問題提起はずっとしていきたいなと思っています。

これは地域移行しても、考えないといけないで。ご案内のとおり受け皿がそもそもないという問題はありますが、受け皿ができたとしても、そのスポーツ競技が大好きという人が集まるので、むしろハードにやりすぎちゃうんですよね。そして誰も子どものことをある意味守らなくなる。世話をしてくれるけ

ど、けがさせたりとか勝利至上主義になったりする場合があるので、保護者も世間も学校も教育委員会も、そこをどう見るのか。子どもたちの自己決定というものもありますけど、考えないといけないと思っています。

それから、生徒指導の意義は僕の想像以上にあるんだろうとは思いますが、一方で、かつての校内が荒れていた時代の部活動の意義と今日とは違うだろうと思います。生徒指導がメインでという事であれば、生徒指導って何なのかということも含めて、考え直さないといけないかなと思うし。

こう言うと理想論と聞こえると思いますけど、まずは授業で生徒たちを救ってほしいというか、授業で子どもたちの自己肯定感とか有用感とか達成感とか楽しいなというのを体験させてほしいと思います。もちろん部活動の良さも僕も分かっているけど、部活動に頼りすぎないでほしいという事です。

それから、さっきの市町村の反対というのも当然、保護者負担を求めざるを得なくなりますので、それで首長とかも含めて保護者の突き上げとかクレームとかになっちゃうということだと思いますけど、これは仕方がないと思っています。今までが先生のただ働きで支えてくれたことなので、ちゃんと受益者が一定の負担をするというのは当たり前の話だと思います。だって、スイミングスクールに通ったら、結構費用が掛かりますよ。月何千円とか1万円とか。子どもの塾代とか習い事って結構高いですよ。部活の水泳部だと、遠征とか以外はかからないですよ、今のところ。これはちょっとおかしいだろうという話で、ちゃんと対価は払っていかないといけないと思います。保護者に対して、今まで

が安すぎたんですということを言うていく。その代わり、貧困家庭とか一定の支援が必要などころにはちゃんと財源を充てていくということかな。これについても、批判も含めてご意見いただければ歓迎です。

教員不足については、これもまた2時間コースになっちゃいけないので短く言いますが需要と供給ですよ。一つは、需要面は教員の需要が少子化の割にはあるということです。さっき言ったような特別支援学級はめちゃくちゃ増えていますので、だから教員数が一定程度必要ですということ。あと相変わらずまだまだ離職とか休職の方も一定数いらっしゃいますので穴ができるということ。九州とか秋田とかは教員採用倍率が低いですが、これは大量退職・大量採用の時期と重なっていますので、それで教員需要がありますということですね。横浜近辺とか東京は、大量退職が既に終わっているはずですけど、その分、産・育休の方が特に小学校は多くなっていますので、地域差はありますけど、講師・教員の需要が少子化の割にはあるという事をまず踏まえないといけない。これはブラックな職場かどうかとは関係ない話です。

次に供給ですけど、教員のなり手がいるかどうかの話で、これは少し受験者数が減っていますよね。これは地域によっても違いますけど。大学の教員養成がどうなのかとか、あるいは学生さんが教員を目指す人が減っているのかどうかというのは、小学校はめちゃくちゃ減っているわけじゃないけど、受験者数がそんなに確保できていないというのはあります。あと採用試験に不合格になったとき、わざわざ講師登録までして続けようとか学校に行こうという人もたぶん減っているんだと

思いますので、その供給面で、さっきの過酷な勤務実態だとかプライベートを犠牲にしないといけないということが敬遠されている部分もあるでしょうから、それは関係しているんだろうなと思っています。

だけど、たぶん文科省が言いたいのは、それ以上に需要の部分が大きすぎるんだという。両方の関係で欠員は生じるので。ということかなと思っています。

## 発言6

私は、学校の働き方改革の中でネックになるのが部活動と、もう一つは、さっき先生もおっしゃっていましたが、学習指導要領の中身の多さだと思っています。先程、これからの学校の役割を大きくしていくかそれとも縮小していくかというところを考えていかなければいけないというお話もありましたけど、今の学校は、もうパンクをしている状態なので、もっと機能を縮小していく必要があるんじゃないかなと思っています。

そうすると、その部分をどこが受けるかとなると、学校以外で例えば社会教育みたいなものをもっと充実させていくのも一つの手だてなのかなと思っていますんですけど、でもそれができるのは結構地域的にも限られていて、要するに地方に行くとそういうのも難しいのかなと。その辺りをどう考えていったらいいのか、妹尾先生のほうで何かお考えがあったら教えていただければと思います。

## 妹尾

妙案があるわけじゃなくて、どこも悩まれていると思うんですけど。さっき紹介した熊本の遠藤教育長は本の中で、もっと福祉的な職と教育的な職と分化・協力できたほうがい



いということを書かれています。つまり、子どものケアとか保育所的な機能とか、教育と完全に切り離せるわけじゃないんだけど、どっちかという福祉的な職なので、そっちはもっとカウンセラーとかソーシャルワーカーを常勤化していただくかそういうことも含めて考えていって、先生はもっと教育的な、授業とかの話とかカリキュラムを作りとかの方に集中できる環境にしたほうがいいのではないかと書かれてあったと思います。

そういうのも一つの道だとは思いますが、日本全体で労働力不足の中で、どこに人がいるねんとか、特に地方はどうなの？というのはあると思いますから、どうなんですかね、ここは。そういうのをちゃんと処遇して、常勤でちゃんと正規で雇いますよと言ったら、結構なりたいという人はいるかもしれないですけどね。

そこも含めて、一足飛びに急に人がぼっと来るわけでもないし、専門職は育成するのに時間がかかりますから、その絵姿は、あまり文科省等も十分描けていないというところはあるとは思いますが、教員にあまりにもいろんな仕事に乗っかりすぎているというのをどうしていくのか。

それから僕が言っているのは、福祉職ほどじゃないけど、給食の時間と昼休みの時間と掃除の時間って連続でたぶん1時間半ぐらいあると思いますが、これをもうちょっと別のスタッフにできないかなというのをずっと言っているんです。でも小学校の先生からは、妹尾さんの認識は甘いとよく言われます。給食の時間が一番難しいねんと。やけどもするいろいろあると。でもだからといって教員免許は要らないでしょう。かといって近所の

お母さん方でできるのかは、また分からないですけど。アレルギー対応とかもあるし。

そこは悩ましいんですけど、担任の先生に「お願いね」というのをどうするかといったときに、授業のことはどうするかは指導要領とかカリキュラムの問題で、授業以外の負担はさっき言ったような、授業以外の部分の時間を本当に分担できるのか、そういう受け皿の適切な人材がいるのかということは考えていかないといけないかなと思います。そこもずっともやもやしていますね。

## 発言7

教員になってくれないというのは首都圏の大学は割とそうなんですけど、教員採用試験まで行かないで、実習で嫌になる人たちが少なくありません。他の仕事との比較でどうなのかということなんです。一つは年休消化率が気になっていて、自分の好きなことをとということですけど、言われている意味は、もう駄目だ、またはリフレッシュしたいというときにちゃんと休めるか。制度があるわけですから、働き方改革と言われて企業もやっているでしょうけど、教員の年休消化率は高まっているのかどうか。

あともう一つは精神疾患ですけど。企業に比べたら少ないと言われていると思います。一割はいるって、結構聞くので、それに比べたら1%ぐらいですか、100万人という中で。ということで、それをどう見るかですね。時間的には残業は多いけど、子どもとの関係で仕事ができちゃうみたいな、精神疾患に至らないということも聞きますけど、そこをどう解釈したらいいんでしょうか。

## 妹尾

ありがとうございます。難題ですね。こういう基本的なデータはちゃんともっと確認していかないと当然いけないなと思っていますけど、年休消化率は、さっきの2016年の教員勤務実態調査で、年休何日昨年度取りましたかという設問があって、多くの先生が10日前後ぐらいとか、要するに20日以上余らせているという感じだったと思います。ただ民間企業もそんなに取れていなかったのですが。今、労基法も改正されて、採用の時、年休をどれぐらい取っていますかとかいうのを聞かれる可能性もあるので、いくらうちがワーク・ライフ・バランスがいいですよとか言っても、年休をほとんど取れていないということは、結構働かされる、と学生さんは考えると思うので。

そういう部分でたぶん、さっきの教員不足の問題とかもいろいろ影響しますが、学校はこの2016年からそこまで年休の消化率が上がったとは、推測はしていないんですが、そこはデータを見ないと分からない。実際に聞いていただければ分かりますし、国全体はまた今年の調査で出てくるかなと思いますが。これはまだまだ、企業とかはちょっとずつでも進めようとしていて、学校が取り残されていくんじゃないかなと思っています。

それから精神疾患も、あれも多いとするかどうかというのは、それぞれのどういうふうにかウントしているかですよね。そこがややこしいですよ。年間5,000人とか言っているのは分限処分まで行ったところなので、そのもっと手前の方がもっと多いということがありますし。ただ、現場の方はご存じのとおり、休職まで行かないけど相当しんどい方も

いらっしゃるし、ストレス値も、民間との比較でも相当高いというのは、教員は分かりきっている話なので、予備群がいっぱいいるところですから油断はできないですね。

あと、似たような指標は離職率ですね。これも学生さんも気にされて、今後も出てくる話かなと思いますが。文科省がこの間、中教審で関連資料を出していましたが、要は低いんですよ。他の地方公務員と比べても低いぐらいだったと思います。企業とかはもっと3年以内に何割辞めると言われるように、結構高いですね。ただ、流動性が高い仕事かどうかというのも違いがありますし、手間をかけて教員免許も取って採用試験まで受けて、それでなった人が辞めるということですから、いろいろ葛藤があって辞められるということですから、通常の企業で、また転職すりゃいいやというのと全然違いますから、これをどう評価するかは難題だと思っています。

とはいえこの離職率、決して高くはないんですけども、今のままでいいのか、というのは当然考えていかないといけないことじゃないかなと思います。少なくともポジティブな離職は、自分の別のやりたいことが本当はあったんだとか、本当に向いていないということが分かりましたというのはまだいいんですけど、本当はやりたいんだけど、職場の環境とか仕事の多さとかにつぶされたとか指導者役の先輩につぶされたとか、そういうのは避けたいなどは思っているところです。

## 司会

ありがとうございます。お願いした時間もいっぱいなので、今日の講演会は、これで閉じさせていただきます。