

子どもたちの豊かな学びと健やかな成長を
実現するために、教師がやりがいを持って
働くことができる環境の整備について

(提言)



令和7年3月27日
教職の魅力化作戦会議

提言に至る背景・提言の目的

(社会背景)

- 長崎県の総人口は、ピーク時から約3割減少し、子ども(15歳未満)の人口は、1955年から約8割減少し、2050年頃には、87万人に減少する見込みである。人口減少に伴い地域コミュニティも縮小していく中、学校には、地域コミュニティの拠点として地域社会の将来を担う人材の育成が期待される。
- いじめや不登校、貧困の問題など、子どもたちが抱える困難は、多様化・複雑化している。また、発達障害を含めた特別支援教育の対象となる子どもたちは増加し、多様な子どもの一人一人の教育的ニーズに応じた適切な指導や支援が求められている。
- 未来社会の創り手である子どもたちには、個別最適な学びや協働的な学び、探究的な学習などを通して、学習者としての自律した姿が求められる。

(教師の不足)

- 生産年齢人口の減少で労働力が不足する中、大量退職に伴う採用者数の増加の時期と重なり、急激な教員採用選考試験の倍率低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる「教員不足」が憂慮すべき状況になっている。
- 過労死ラインと言われている「超過勤務が月80時間を超える教職員の割合」は、これまでの取組により改善が図られてきているが、「超過勤務が月45時間を超える教職員の割合」は一定割合(県立学校16.0%)で存在する。
- 子どもたちの学びを支える教師は教育の要であり、教師の質や量は子どもたちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、教育の未来を左右する重要な課題である。

(提言の目的)

- 子どもたちは、未来の長崎県を支える存在であり、私たちの宝である。教師の働き方を根底から見直すことにより、教師自身が教職に対する誇りと働きがいを感じ、その能力を最大限発揮できる勤務環境を整備することが子どもたちにとってのよりよい教育へとつながる。
- 教師を目指そうとする学生等にとっても、生き生きと働く教師の姿こそが教職の最大の魅力であり、持続的に質の高い人材を確保していくこととなる。
- 以上のことを踏まえ、「できることは直ちに行う」という考え方を根本原則に、早急に取り組むべき内容を提言する。

提言（まとめ）

子どもたちの豊かな学びと健やかな成長を実現するために、教師がやりがいをもって授業をはじめとする教育活動に打ち込める環境を整備することが不可欠である。このことが、教職の魅力化につながり、さらには、持続可能な学校教育の実現にもつながっていく。そのことを踏まえ、長崎県教育委員会、市町教育委員会、学校、家庭、地域等は、それぞれの主体がその権限と責任に基づき、早急かつ主体的に以下の各項目に取り組まれるよう提言します。

1. 教師の働き方改革の趣旨、教職のやりがいや魅力を社会に発信すること
2. 業務削減や効率化等による教師の負担軽減及び持続可能な人材の確保を図ること
3. 学校・家庭・地域・企業等が、主体的につながりをもって子どもの教育に関わる取組を推進し、学校・教師の役割の再構築を図ること

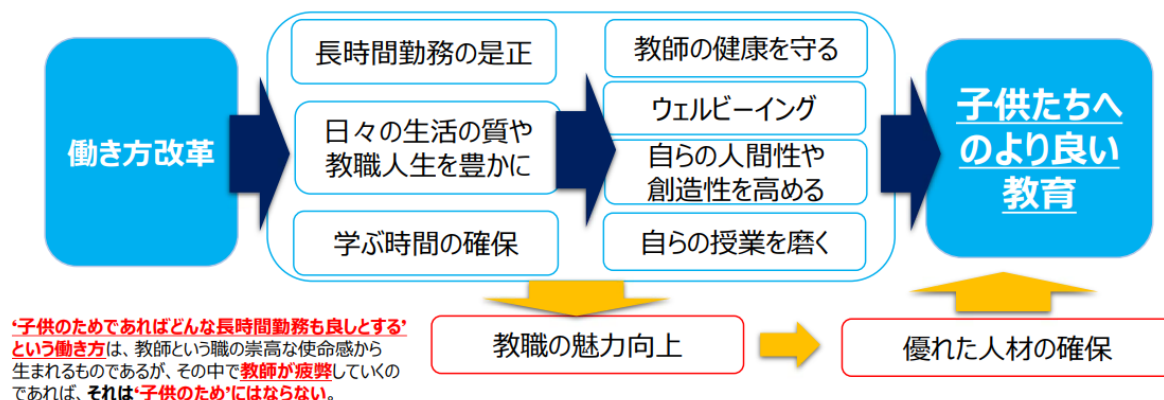
提言1 教師の働き方改革の趣旨、教職のやりがいや魅力を社会に発信すること

- 教師の働き方改革を進め、長時間勤務の是正を図ることは、教師の心身の健康の保持のみならず、公私の充実による教師のウェルビーイングを確保することにつながり、最終的には子どもたちへ持続可能でより良い教育を提供していくためであることを、まず、保護者や地域の方々をはじめ、県民の方々に理解していただく必要がある。
- 学校が、働き方改革を進めるうえで一番気になるのは保護者や地域の声である。学校単位での周知も必要ではあるが、県や市町教育委員会が報道等の力を借りながら、先頭に立って教師の働き方を見直し、環境を整備していくことの必要性について、効果的に届く広報を行っていく必要がある。
- 長時間勤務や多忙等のイメージが定着し、なり手不足が問題となっている状況を改善し、教師をはじめスタッフを安定的に確保していくために、特に若い人へ向けて教職のやりがいや魅力についても、これまで以上に発信をしていく必要がある。
- 教職は子どもたちへの教育を通して個人の明日と未来の社会づくりに貢献する重要な職業であると誇りが持てるよう、また、勤務環境が改善されていることが実感できるよう、働き方の見直しに向けた歩みをより一層進めていくということを、現職の教師や将来教師を目指す者や子どもたちへ発信していく必要がある。

【取組例】

- ・ TV、新聞、広報誌等、各種媒体による教員の働き方改革の趣旨や教職の魅力を発信
- ・ 働き方改革の趣旨等の広報資料を作成し、PTA総会等において県下全域で説明
- ・ SNSの活用による大学生など将来教員となる若い世代をターゲットとした魅力発信
- ・ SNS（YouTube等）の活用による県外の教員志望者をターゲットとした情報発信
- ・ 現職の教師やこれから教師を目指す者への安心と希望につながる働き方改革の取組や進捗状況についての情報発信

図1：働き方改革の意義



出典：（中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」）資料

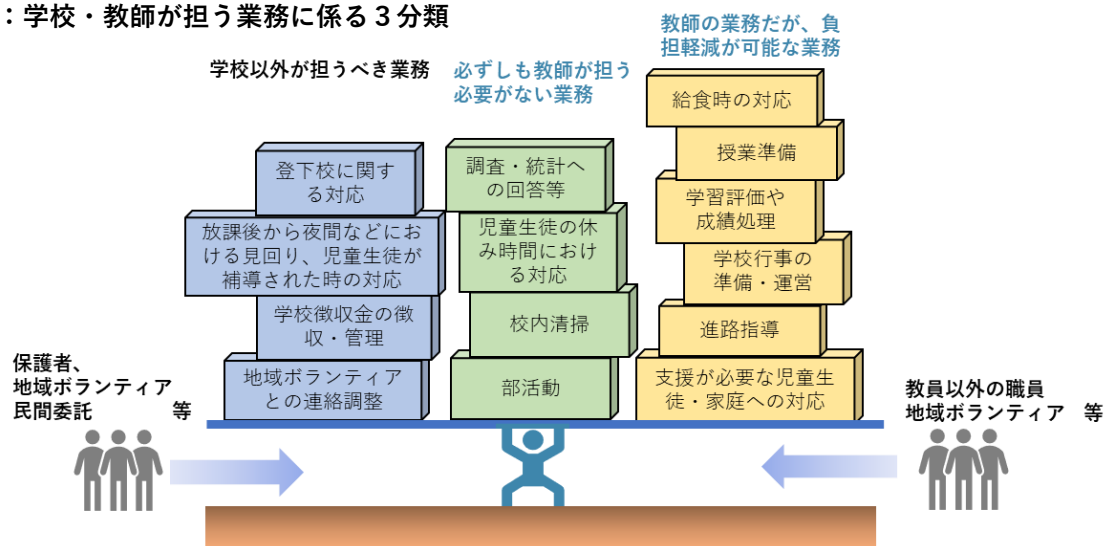
提言2 業務削減や効率化等による教師の負担軽減及び持続可能な人材の確保を図ること

- 教師の長時間勤務を解消していくために、まずは業務量を削減することが必要である。伝統的に担ってきた業務であっても、教育委員会や学校などの教育関係者が、「学校や教職員はこのようにあるべき」という概念を自らが打ち破り、前例や慣習にとらわれることなく、働き方を変えていかなければならない。
- 文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」を参考に、県や市町教育委員会は設置者として、いつまでに何を終わらせるのか目標とするスケジュールを示し、学校は、管理職の強いリーダーシップと職員の共感と合意のもと、ロードマップを具体的に示し取り組んでいく必要がある。
- 県や市町教育委員会は、働き方改革の推進や処遇の改善など、国と連動した動きにより、一層の教師確保に努めるとともに、チーム学校を目指し、教師以外の関係スタッフの配置の充実に向け、連携を取りながら相互に責任をもって取り組んでいく必要がある。
- 安定的に優秀な人材を確保し、持続可能な教育環境を整備するため、小学校から教師の魅力伝えていく取組や、高・大の連携強化や採用試験改革等により、長崎県の子どもたちが長崎県の教育を支えていく教師育成システムづくりに取り組んでいくことが重要である。

【取組例】

- ・ 県や市町教育委員会、各種団体等による文書や各種種査の抜本的な見直し（発出文書・調査の棚卸、システムを活用した周知等）
- ・ 留守番電話対応や学校以外の機関での対応などにより、勤務時間外の対応を減らす取組の推進
- ・ 標準授業時数を上回る授業時数の見直し、行事の精選・重点化及び規模の縮小
- ・ 学校徴収業務の見直し（給食費の公会計化、教材費・修学旅行費の業者徴収、口座引き落とし等）
- ・ 自動採点システムの導入や出欠対応システムの導入など ICT 活用による DX 化の推進
- ・ 小学校教科担任制の推進、中学校生徒指導担当教師の配置充実等、国の動きに対して、適切に対応できる人員の確保ができる取組の推進（小中高インターンシップの強化、大学と連携した教師志望者の確保等）
- ・ 支援スタッフの配置拡充（学校スタッフマッチングシステムの活用等）
- ・ 休暇が取りやすい職場環境、意欲を持って取り組める研修制度の見直しの更なる推進
- ・ 事務の共同実施による事務業務の効率化など、チーム学校として業務を分担する取組の推進
- ・ 部活動地域移行の推進

図2：学校・教師が担う業務に係る3分類



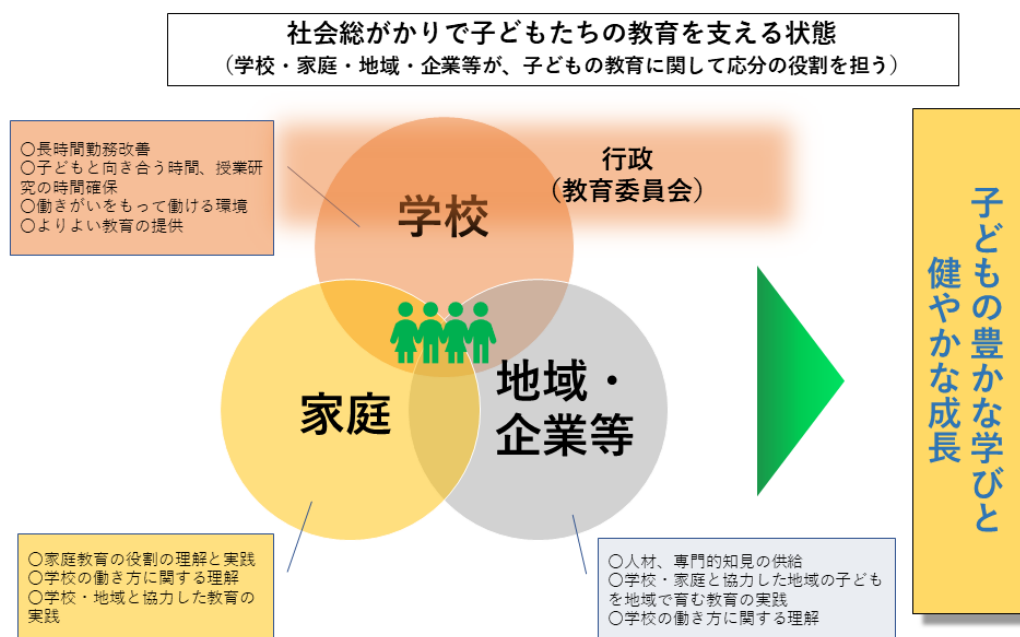
提言3 学校・家庭・地域・企業等が、主体的につながりをもって子どもの教育に関わる取組を推進し、学校・教師の役割の再構築を図ること

- 子どもたちへの教育は、保護者や地域の方々とそれぞれの役割を尊重したうえで、信頼に基づいた対等な関係を構築し、次世代を担う子どもたちを共に育むという共通の目標のもと互いがつながり合いながら（連携・協働して）取組を進める必要がある。
- 文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」のうち、「学校以外が行うべき業務」などについては、家庭や地域の意見を聞いたうえで、学校以外の主体的な取組となるよう進めて行く必要がある。
- 企業や地域が持つ人材や知見を教育に活かしていくことは、負担軽減だけでなく、子どもたちへ質の高い授業の提供及び教職員の資質の向上にもつながっていくという視点で進めることが重要である。
- 家庭や地域等の方々が、学校を地域の学びの拠点として、子どもと共に学び合うという意識で参画するといった視点も持続可能な取組としていくために必要である。
- 様々な取組を行うには予算が必要となってくるため、ふるさと納税やクラウドファンディングの活用など、民間の知見を活かした資金の獲得にも努めることが重要である。

【取組例】

- ・ 学校スタッフマッチングシステムを有効活用したスクール・サポート・スタッフ、生徒指導の補助を行う業務支援員、部活動指導業務を行う部活動指導員など関係支援スタッフの配置拡充
- ・ 元気に働きたい高齢者など、地域の人材を積極的に活用した取組の推進（登下校見守り活動、行事ボランティアなど）
- ・ 地域の方が学校経営に参画するコミュニティ・スクールを活用するなどして、保護者や地域住民等の理解と協力を得ながら、学校と地域の役割にもとづく負担の分担にかかる取組の推進
- ・ 企業や大学職員による授業の提供など、外部専門家の知見を活かした質の高い授業の実現
- ・ 学校と地域をつなぐ地域コーディネーター、地域学校協働活動推進員等の配置を拡充
- ・ 民間の専門性を発揮した学校徴収金の公会計化など、業務の適正化

図3：ありたい姿



おわりに

近年の急激な社会の変化に伴い、家庭や地域の在り方も変化し、子どもたちへの教育について、学校や教師への期待が一層高まり、その業務はますます積み上がっています。

これまで、「子どもたちのために」と、教師は自らの使命感から社会の要請に献身的に応え、その状況乗り越えてきていましたが、長時間労働等の問題が表面化し、なり手が不足するなど、教師を取り巻く環境は危機的な状況となってきています。

激動の時代を生き抜く資質・能力を子どもたちに身に付けさせるためには、教師のウェルビーイングを確保しながら、教師自身が人間性や創造性を高め、子どもたちへより良い教育を行うことができる環境を整備していくことが大切です。

そこで、国・県・市町の教育行政関係者には、処遇の改善や、定数など人員の配置に係る制度改善、広域的な広報など、働き方改革や人員の確保に必要な手だてを速やかに講じるとともに、必要な予算を確保するという責任を果たすことが求められます。

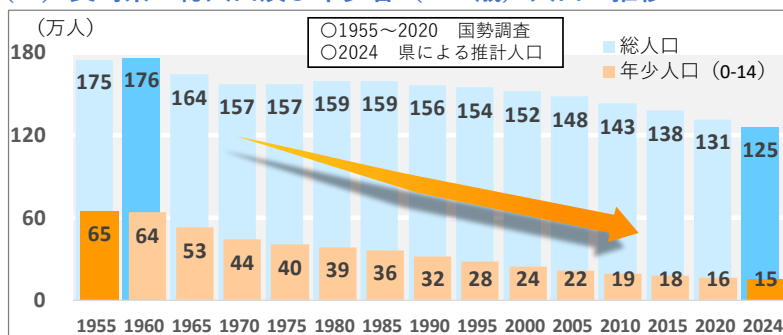
また、学校関係者は、後輩たちにとって魅力的な職場であり続けられるよう、管理職のリーダーシップのもと、チーム学校として、これまでの固定概念に縛られることなく、働き方の不断の見直しを進めていくことを期待します。

なお、学校で提言に基づく取組を実施していくにあたっては、職員の意見に耳を傾けながら、職員とともに作成した目標とロードマップのもと計画的に実施し、働き方が変わったと実感できるものになることを願っています。

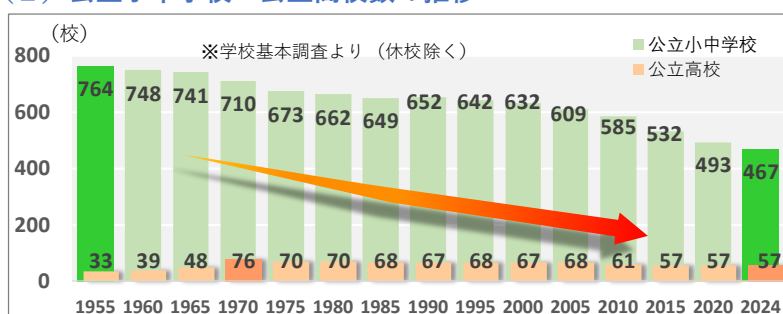
これらの取組には、家庭や地域をはじめとする県民の方々の理解が必要不可欠です。学校だけの問題と思わず、社会全体の問題としてとらえ、学校、家庭、地域社会がそれぞれの本来の責任を果たしつつ、互いが尊敬と感謝の気持ちをもって、子どもたちの教育に一丸となって取り組む長崎県であることを期待します。

参考1 社会情勢（人口減少・少子高齢化）

(1) 長崎県の総人口及び年少者（0-14歳）人口の推移



(2) 公立小中学校・公立高校数の推移



○総人口はピーク時から約3割減少し、子ども（15歳未満）の人口は、昭和30(1955)年から77%減少している。

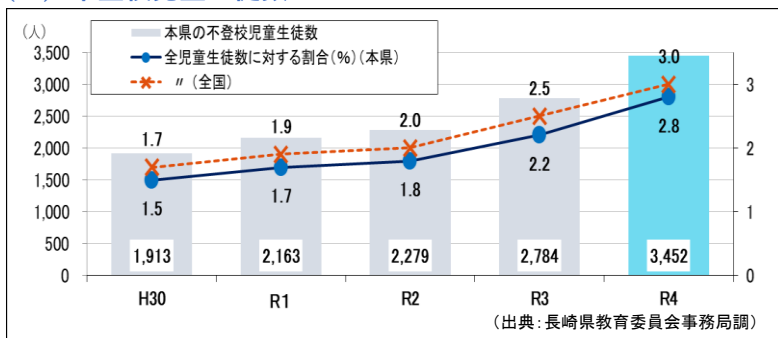
○国立社会保障・人口問題研究所（令和5年度推計）によると、本県の人口は2050年頃には87万人に減少する見込みである。

○公立小中学校数は、ピーク時から約4割減少している。

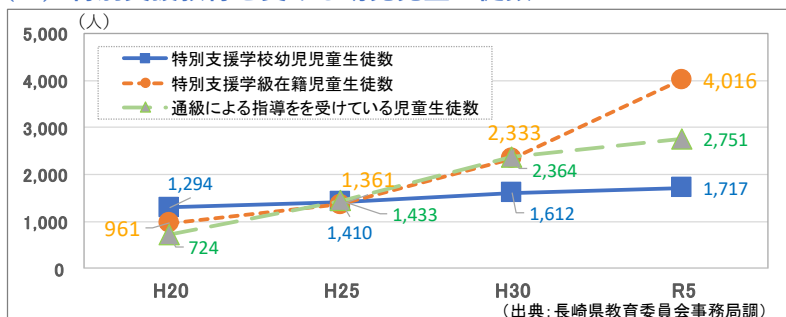
○公立高校は、近年は一定を保っている。

参考1-2 社会情勢(子どもたちが抱える困難の多様化・複雑化)

(1) 不登校児童生徒数



(2) 特別支援教育を受ける幼児児童生徒数



○経済的な豊かさのみならず、精神的な豊かさや健康まで含めて、幸福や生きがいをつめる「ウェルビーイング」の考え方が重視されるようになってきた。

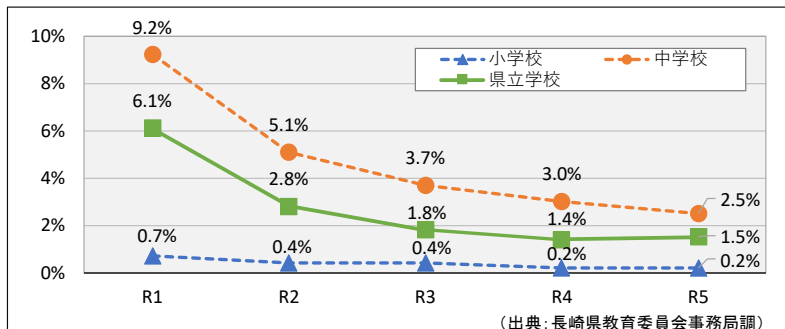
○社会の多様化に伴い、いじめや不登校、貧困の問題など子どもたちが抱える困難は、多様化・複雑化している。

○特別支援学校だけでなく、幼稚園、小・中学校、高等学校において、特別支援教育の対象となる子どもが増加している。

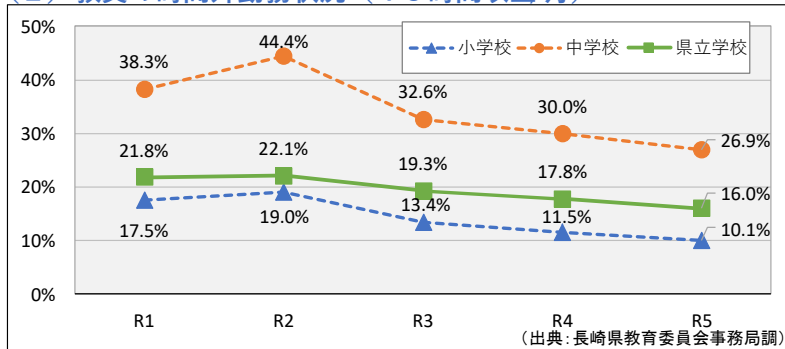


参考2 教師を取り巻く環境・現状（勤務状況）

(1) 教員の時間外勤務状況（80時間以上/月）



(2) 教員の時間外勤務状況（45時間以上/月）



○これまでの取組により、減少はしているが、一般的に過労死ラインと言われている月80時間以上の時間外勤務をしている教員が存在する。

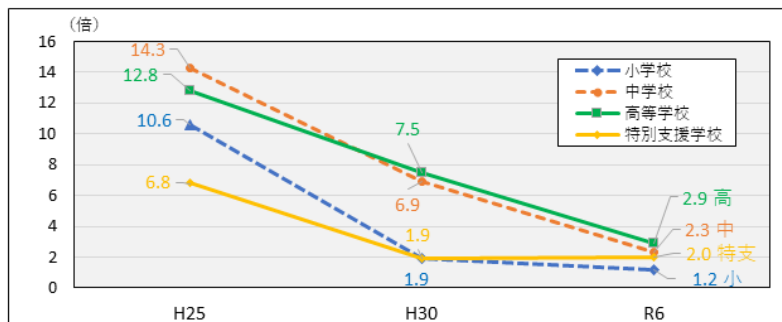
○月45時間以上の時間外勤務を行う者は減少しているが、一定存在しており、更なる改善が必要な状況である。

○学校が対応する課題が複雑化・困難化する中、保護者や地域からの期待も高いことから結果として学校や教師の負担が増大してきた実態がある。

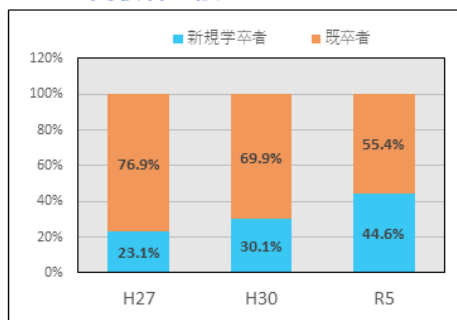
(中央教育審議会初等中等教育分科会 質の高い教師の確保特別部会資料)

参考2-2 教師を取り巻く環境・現状（なり手不足）

(1)長崎県公立学校教員採用選考試験志願倍率の状況



(2)長崎県公立学校教員採用選考試験 全受験者内訳 (3)代替教員不足 (R6.6.1現在)



校種	人数
小学校	10
中学校	8
高校	10
特支	12
合計	40

※代替教員の不足は、教頭や別の教科の教員が授業を受け持ったり、非常勤講師を配置するなどして対応している。



○大量退職に伴い採用者数が大幅に増えたことや労働人口の減少、志願者の減少により、教員採用選考試験倍率が低下している。

○新規学卒者は増加しているが、既卒者(臨時的任用教員を含む)は減少している。

○臨時的任用教員は、教員採用選考試験に不合格となった者を多く任用していたが、既卒受験者の正規教員としての採用が進み、代替教員が不足している。



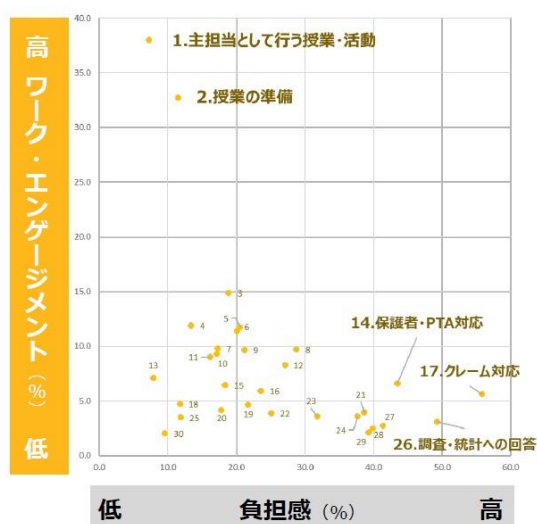
参考3 教師の働きがい（ワークエンゲージメント × 負担感）

調査結果 ワーク・エンゲージメント×負担感の業務マップ

パーソル総合研究所
教員の職業生活に関する定量調査

小学校において、「主担当として行う授業・活動」「授業の準備」は、ワーク・エンゲージメントを感じ、負担感の小さい業務と位置付けられる。

小学校 (n=1,000)



マップ対応表

1	主担当として行う授業・活動	16	校内・園内での研修、勉強会・研究会
2	授業・保育の準備	17	保護者や地域住民からのクレーム対応
3	学校経営	18	朝の業務
4	学年・学級経営	19	部活動・クラブ活動
5	学校・園行事の準備・運営	20	校内・園内清掃の対応
6	子どもたちの評価に関する業務	21	地域対応
7	職務としての研修	22	校外・園外での会議・打ち合わせ
8	支援・配慮が必要な子どもおよび家庭への対応	23	登下校に関する対応
9	授業時間以外の生徒指導	24	地域ボランティアとの連絡調整
10	授業時間以外の学習指導	25	児童会・生徒会への支援業務
11	子どもたちの生活指導等に関する校内・園内での打ち合わせ・情報交換とその準備	26	国や教育委員会・自治体等からの調査・統計への回答
12	職員会議・学年会・教科会・成績会議など校内の会議とその準備	27	学校・園の運営に関わる報告書等の書類作成
13	チーム・ティーチングの補助的役割を担う授業・活動	28	給食費や部活動費等に関する処理や撤収などの事務作業
14	保護者・PTA対応	29	下校、降園後からの夜間などにおける見回り、子どもたちの事件・事故時の対応
15	給食時の対応	30	進路指導の対応

Copyright © PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

参考3-2 教師の働きがい（ワークエンゲージメント × 負担感）

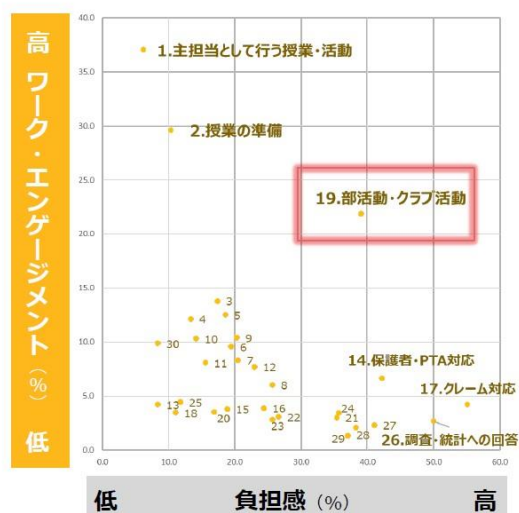
調査結果 ワーク・エンゲージメント×負担感の業務マップ

パーソル総合研究所
教員の職業生活に関する定量調査

中学校・高等学校において、「部活動・クラブ活動」はワーク・エンゲージメントと負担感のいずれも高い業務と位置付けられる。

※記載番号は、前頁のマップ対応表を参照

中学校 (n=1,000)



高等学校 (n=1,000)

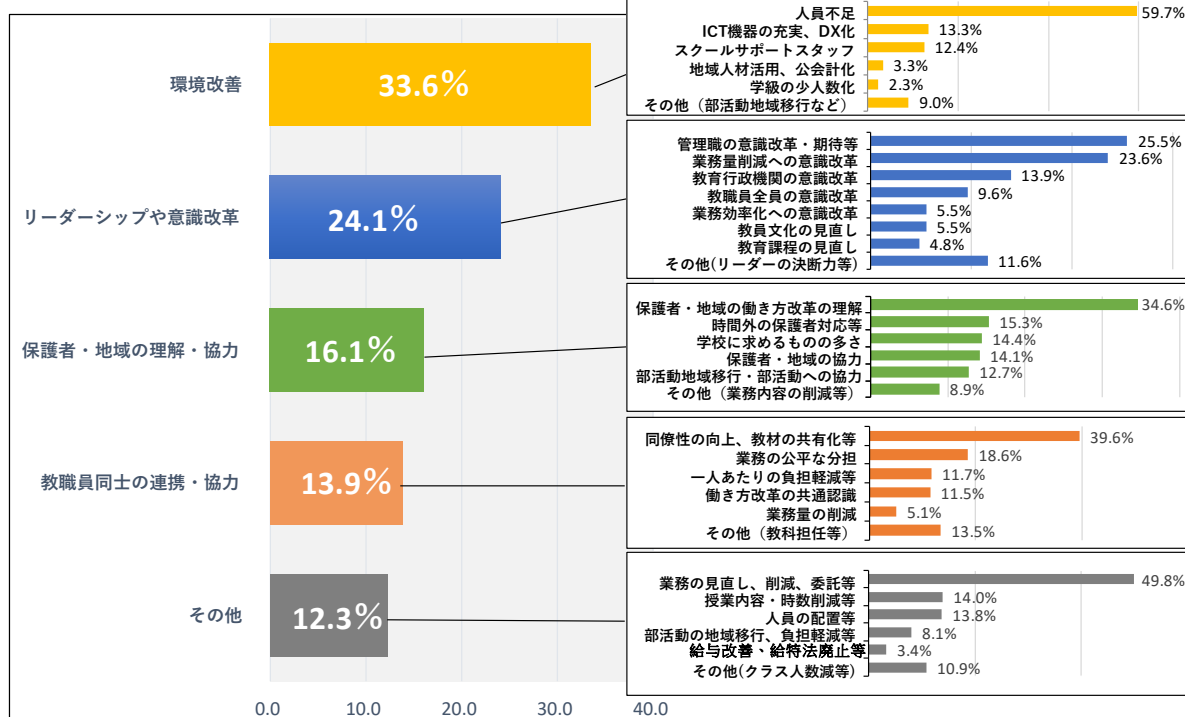


Copyright © PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

参考4 教師の意識調査

働き方改革を進める上で何が必要ですか。

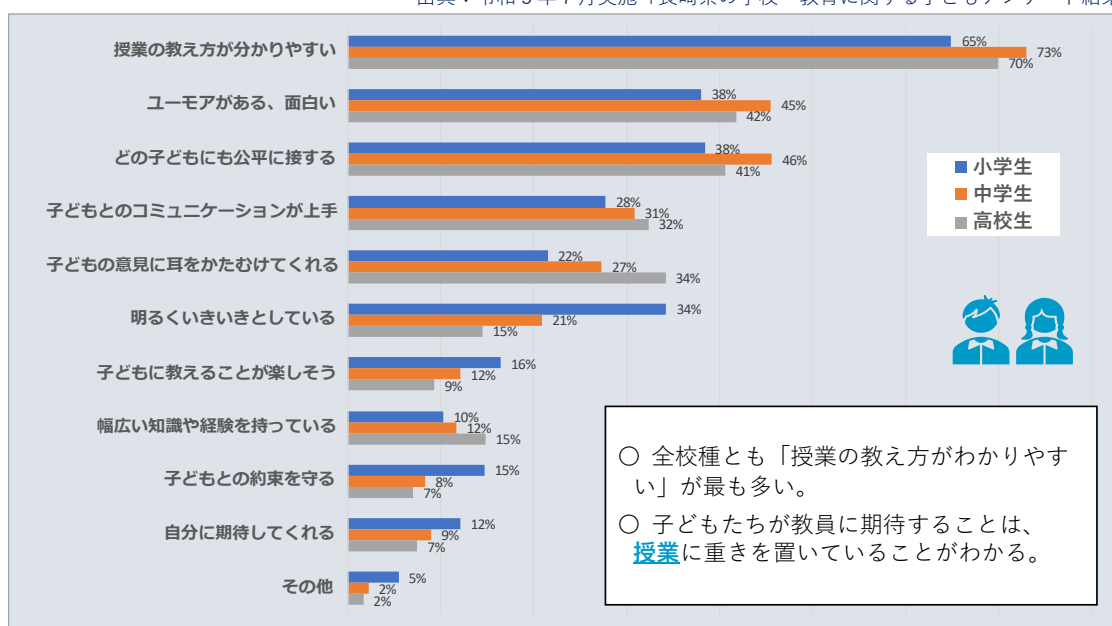
出典：令和5年8月実施「長崎県の小・中学校教員に対する働き方改革に係るアンケート調査」 回答者数 6,002人



参考5 子どもたちの意識調査






理想の先生はどんな先生ですか？ どんな先生に教わりたいですか？

出典：令和5年7月実施「長崎県の学校・教育に関する子どもアンケート結果」



参考6 提言の趣旨

○教育基本法における学校・教員（教師）・家庭・地域・教育行政の役割

学校	教員	家庭	地域	教育行政
 (第6条) 学校においては、教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じて、体系的な教育が組織的に行われなければならない。	 (第9条) 学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。 教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。	 (第10条) 父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するものであって、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする。	 (第13条) 学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。	 (第16条) (国) 全国的な教育の機会均等と教育水準の維持向上を図るため、教育に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。 (地方公共団体) その地域における教育の振興を図るため、その実情に応じた教育に関する施策を策定し、実施しなければならない。 (国・地方公共団体) 教育が円滑かつ継続的に実施されるよう、必要な財政上の措置を講じなければならない。

参考7 提言の柱、取組例

提言	取組例	詳細事例	対象				主体							
			小	中	高	特	県	市町	学校	家庭	地域	企業 大学		
1 教師の働き方改革の趣旨、教職のやりがいや魅力を社会に発信すること	テレビ企画番組での教職の魅力発信	テレビ番組制作、企業等による広報アドバイス	○	○	○	○	○	○						
	紙面（新聞、情報誌、雑誌）等による教職の魅力発信	新聞情報誌による教員の魅力発信	○	○	○	○	○	○						
	行政広報誌による働き方の趣旨説明		○	○	○	○	○	○						
	働き方改革の趣旨等の広報資料の作成	県・市町作成資料により、PTA総会において説明	○	○	○	○	○	○	○	○				
	SNS配信（YouTube、Instagram、Facebook等）	県教委SNSによる学校の魅力発信	○	○	○	○	○	○	○	○				
子ども・保護者・地域等から教員の魅力を発信			○	○	○	○	○	○	○	○	○			
2 業務削減や効率化等による教師の負担軽減及び持続可能な人材の確保を図ること	調査・統計における、調査対象の削減	全体量の把握、重複の調整、ICT機器の活用	○	○	○	○	○	○	○	○				
	時間外の対応を減らす取組	留守番電話の設置、学校以外の機関での対応等	○	○	○	○	○	○	○	○				
	学校徴収金の公金化	民間業務委託等	○	○	○	○	○	○	○	○			○	
	ICTの活用によるDX化の推進	自動採点システム、出欠連絡システム等の導入	○	○	○	○	○	○	○	○				
	教育課程編成に係る見直し（授業時数・学校行事・会議等）	授業時数の削減、学校行事・会議の精選	○	○	○	○	○	○	○	○				
	国の動きに適切に対応できる人員の確保	定数の活用	小学校教科担任制の推進等	○	○	○	○	○	○	○	○			
		チーム学校体制の推進	事務の共同実施、専門スタッフの配置 等	○	○	○	○	○	○	○	○			
人材確保（教員）に係る取組		学校スタッフマッチングシステムの運用、ペーパーティーチャーセミナーの開催	○	○	○	○	○	○	○	○				
支援スタッフの配置（配置促進）	業務支援員、部活動指導員等配置 学校スタッフマッチングシステムの運用	○	○	○	○	○	○	○	○					
研修制度の改善、取得しやすい休暇制度への改善	承認研修の見直し、年休始期の変更 閉庁日の設定、部活動活動休止日の設定		○	○	○	○	○	○	○	○				
3 学校・家庭・地域・企業等が、主体的につながりをもって子どもの教育に関わる取組を推進し、学校・教師の役割の再構築を図ること	外部人材の活用	関係支援スタッフの配置（供給）	○	○	○	○						○		
		高齢者等地域人材の活用（ボランティア等）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		企業、大学職員等による専門的な知見を活かした質の高い授業の実現	ALL長崎金融リテラシー向上推進協議会 企業等による経営アドバイス	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○
	地域住民が学校経営に参画する取組の推進	コミュニティ・スクールによる働き方実践研究 地域学校協働活動の推進	○	○	○	○	○	○	○	○				
	部活動の地域移行・地域連携	地域部活動実践研究、指導者エントリーシステムの運用、青年会議所と連携した取組	※	○	○	○		○	○	○		○	○	
民間の専門性を発揮した業務の適正化	学校徴収金の公金化等の民間業務委託など	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
民間の知見を活用した予算の確保	クラウドファンディング、ふるさと納税など	○	○	○	○	○	○				○	○		

※ 対象外

魅力化作戦会議委員名簿 (令和5年度～令和6年度)

◎座長

区分	氏名	所属・役職等
民間	艶島 博	十八親和銀行 常務執行役員
	松尾 由佳	一般財団法人松尾財団理事長
	山田 貴己	長崎新聞社 取締役 編集局長
教育関係 有識者	芹野 隆英	長崎県教育委員会委員
	藤田 直子	長崎県社会教育委員
	吉田 ゆり (R5)	長崎大学ダイバーシティ推進センター長
	◎木村 国広 (R6)	長崎大学教育学部・大学院教育学研究科教授
PTA	野口 富士男	長崎県公立高等学校PTA連合会会長
	松本 光生	長崎県PTA連合会会長
行政	相川 節子	長崎県町村教育長会会長
	橋田 慶信 (R5)	長崎県都市教育長協議会会長
	西本 徳明 (R6)	長崎県都市教育長協議会会長
学校	立木 貴文	長崎県高等学校長協会会長
	山崎 直人 (R5)	長崎県校長会会長
	種吉 信二 (R6)	長崎県校長会会長

※所属・役職等は委員就任時のもの