

三重県内高校における教員不足の現状と考察

ユマニテク教育研究所

鈴木達哉

【要約】

ここ数年、「教員不足」の問題が顕在化している。先行研究によると、多くの事例が小中学校に関するものであるが、高校においても厳しい状況が現れてくるようになっている。根本的にはもはや国レベルで解決していかなければならない問題ではあるが、高校ではまだ現実的に即応する方法があるのではないかな。もちろん、それぞれの自治体、公立・私立の枠、都会と地方の違いなどさまざまな因子の違いで状況は違うだろう。ここでは、自分の地元の教員不足を何とかしたいという思いも含めて、三重県内の関係者にインタビュー調査を行い、その結果から三重県内の高校の教員不足への対応を考察した。

【キーワード】教員不足、高等学校、臨時的任用講師、非常勤講師、アクティブラーニング、個別最適化、ICT 活用

1. はじめに

ここ数年、社会では教員不足の情報が盛んに飛び交っている。きっかけは2022年に発表された文部科学省のデータだったのだろう（文部科学省「教師不足に関する実態調査」2022年1月31日発表）。ただし、この時主に着目されたのは2021年5月1日時点で全国で年間に1701人、2.8%が未配置だとされた小中学校の教員であり、高校においては同時点で全国159人、未充足率は1.0%と、小中学校に比べると目立たないまま過ぎ去っていった印象である（表1）。また、高校では当該教科の教師がいらないことにより必要な授業を行えていない例は全国で5校にすぎず、それも7月時点ではすべて解消とされており、あまりここでも注目されているとは言えない（表2）。しかし、これは4年前まで高等学校の校長として教員充足に腐心してきた自分の経験や、この1～2年ほどの状況を後輩の校長や県の教育委員会の方々から聞いた経験からすると現実と数字があまりもかけ離れていると感じた。

学校種	学校に配置されている教師の数 (A)	学校に配当されている定数 (B)	不足 (C)	不足率 (C/B)	全体の学校数 (D)	教師不足が生じている 学校数(E)	割合 (E/D)
小学校	379,598	380,198	979	0.26%	18,991	794	4.2%
中学校	218,504	219,123	722	0.33%	9,324	556	6.0%
小中学校合計	598,102	599,321	1,701	0.28%	28,315	1,350	4.8%
高等学校	159,688	159,837	159	0.10%	3,502	121	3.5%
特別支援学校	78,474	78,632	205	0.26%	1,086	120	11.0%
合計	836,264	837,790	2,065	0.25%	32,903	1,591	4.8%

（表1 文部科学省「教師不足に関する実態調査」2022.1.31）

＝全国の教員未配置の実態（2021年度5月1日現在）

担当教科		学校数	担当教科		学校数
各学科に共通する各教科	国語	1	主として専門学科において開設される各教科	農業	0
	地理歴史	0		工業	0
	公民	0		商業	0
	数学	0		水産	0
	理科	1		家庭	0
	保健体育	1		看護	0
	芸術	0		情報	0
	外国語(英語)	0		福祉	0
	家庭	2	その他		0
	情報	0	合計		5

(表2 文部科学省「教師不足に関する実態調査」2022. 1. 31)

＝全国の高校で教員不在のため授業が実施できない教科のある学校数(2021年5月1日)

教員不足の問題に対しては、以前より佐久間亜紀が多くの論文等を通して問題を投げかけている。また、氏岡真弓が2023年に著した教員不足をテーマにした名著「先生が足りない」では、独自取材も交えながらの考察が現場の視点と見事に合致していると感じられる。ただし、佐久間の指摘もより大きな問題を抱えている小中学校、とりわけ小学校の教員不足についての論考が多い。氏岡の著書では高校や特別支援学校も含めて包括的に述べられているものの、やはり具体例になると小中学校に関するものになっている。これは小中学校における問題があまりにも大きいゆえに当然のことではあるが、それは高校において教員不足の問題が小さいということではない。今回、私は自分の身近な問題として高校における教員不足の問題を取り上げたい。ところが、あまりにも小中学校の問題が大きすぎるためか、まだ教員不足についての指摘が、まだまだ一般的には新しい問題なのか、「高校における教員不足」を論じた具体的な先行研究はほとんど見当たらず、わずかに朝比奈なおが「月刊高校教育」(学事出版)に連載している記事の中で触れているに過ぎない(「月刊 高校教育 2023年3月号」)。

私は今回の論考で「高校でも小中学校ほどではないにしろ、教員不足の問題はかなり危険な状況にあるのではないか」とのリサーチクエスチョンを立てている。そして、もしそれが当たっているのなら、高校における教員不足を改善するための考察と提言をしたいと考えている。しかし、それはもちろん、小中学校の現状と比べて高等学校の現状が軽視されていると訴えたいわけではない。むしろ、小中学校の状況が理解できるからこそ、そこでは個人で考え、提言するようなことでは解決できないレベルの問題だととらえているのだ。逆に、高校においては、将来的には小中学校と同じ問題として対面せざるを得ないにしろ、今なら個人や学校単位でも持っていきようによっては何とか出来るのではないかと考えての考察

と提言である。

2. 問題と目的・意義

多くの先行研究によって、近年の教員不足の現状やその原因が明らかにされている。ここでは佐久間亜紀（2023）の研究から整理してみたい。X 県での 2021 年度の調査をもとにしているが、同県では最も充足率の高い 5 月の段階で臨時的任用教員（以下臨任講師）の不足が 83 人になっている。しかし、それから 8 か月経過した 1 月段階では 218 人不足と 3 倍に増えている。また、地域による違いとして人口が増えている地域での教員不足がわかった。学校種別では一番深刻なのが特別支援学校であり、小中学校の別では年度末に向けて小学校の未配置率が高くなっている。教科別に見ると国語と技術科の先生が最も不足している。

また、教員不足の原因を佐久間は以下の 8 つで説明している。①正規教員の採用控え（少子化を背景に）、②特別支援学級の増加による過員リスク、③教員採用試験の応募者の減少傾向、④退職者数、再任用辞退数の高止まり、⑤育休の長期化、⑥病休者の高止まり、⑦臨時的任用教員の供給減少、⑧非常勤講師の供給減少。

この研究からも明らかなように、「教員不足」が深刻なのは小中学校においてであろう。佐久間の研究においても高校の現状には触れられていない。しかし、今回の研究は「教員不足」の問題をあえて高校という範疇に絞ってみた。その理由は 3 つある。

- ① 自分自身が 38 年間にわたって高校教員、および高校の管理職として勤務しており、さまざまに見聞きする中で、文部科学省の発表している数値と現実が乖離していると感じていること。
- ② 自身の経験や現在の教育研究所の活動を通じて、高校生に対する授業や教育活動の実態もある程度把握できていると考えられ、そこから具体的な提案ができる可能性があること。
- ③ もはや小中学校における「教員不足」の問題は氏岡（2023）の示す現場の事例からも分かるように一個人が何とか出来るという問題ではないのに対して、高校では今なら努力と工夫で何とか対応が可能であると考えていること。

もっとも、高校と言っても、首都圏と地方、おなじ地方でも都市部と過疎化の進んだ地域で状況は違い、一概に同じ案で解決できるはずもない。私は自分の住む三重県の高校に焦点を絞り、そこでの「教員不足」に具体的にどのような問題点があるか、私自身の経験に加えて日ごろからコミュニケーションをとっている現役の校長先生たちとの話から 5 つの仮説を立ててみた（Q①～Q⑤）。

Q①一番の問題は非常勤講師の不足ではないか。特に、再任用制度ができたことで定年を迎えた教員が非常勤講師として勤務することが減っていることに加えて、高齢になった講師は探究授業、アクティブラーニングなど自らの現役時代にはあまり論じられることのなかった新たな手法を求められたり、それができないため講師としての

依頼にも消極的である可能性は高いのではないか。

Q②先行研究でも示されているように、大学生をはじめ若い教員志望者が減少しており、これまで合格しなかった層も正規教員になって、フルタイムで働く若い臨任講師が不足してきていると考えられる。特に、年度当初は人数を満たしていても、年度途中に産休、育休、病気による休職などが出た場合、それに対応することが難しくなっているのではないか。

Q③教科によって偏在があるのではないか。特に産休、育休に直面する女性教員がほとんどを占める家庭科や教員免許をとれる大学等が少ない数学・理科などはフルタイムの臨任講師のみならず、非常勤講師の不足も顕著だと考える。

Q④小中学校と違い、高校では学科・コースなどが多様であり、普通科のみならず、専門学科の学校（注1）では独自の問題点があるのではないか。

Q⑤三重県は地理的に縦長で名古屋に近い北中勢と過疎化が進む南勢、牟婁、伊賀地区では非正規の教員の獲得に大きな差が出ているのではないか。

本研究には3つの意義があると考えている。まず、教員不足の問題では常に焦点があてられる小中学校ではなく、高校独自の課題をあぶりだし、その対応について考察することで発達段階に応じた教育の課題とその解決策を考えることができるのではないかということ。二つめは三重県という地方の問題、とりわけ過疎化も含めての社会問題をかかえる地方の現状やその課題を教員に焦点を当てて考えることから、地方と都会の持つ教育課題やその対応の違いを考える材料にできる可能性があることである。最後は、これまでの先行研究や文部科学省の調査は多くが教育委員会を通じてのものであって、数字の違いは見えても細かい現状の違いを理解できなかったと思われる。本研究では現場の管理職の声を聞くことで、数字に表れない生の声やニュアンスの違い、現場感覚の対応を考えることができるのではないか。

以上の観点から、次に述べる方法で調査を行い、その結果を分析し、「教員不足」の問題について考察、自分なりの提言を行いたい。

3. 方 法

考察と提言を行うにあたって、現状を把握するため5名の方々にインタビューを行った。佐久間らの先行研究では客観的な数値を知るため、全体を把握している教育委員会への調査を行っているが、今回は数字を超えた実像をもとに提言につなげるため現場の高校校長へのインタビューを中心に行った。また、三重県の場合、北部と南部で過疎化の問題など、地域差が大きいことが予測されるため、都市部の北勢地区、県庁所在地の中勢地区、過疎化

の進む南勢・牟呂地区からそれぞれお一人ずつ公立高校の校長先生にインタビューを行った。また、公立と私立で差が出ることも考えられるので、私立の校長先生にもお一人インタビューをお願いした。さらに、教科や普通科と専門学科における差も考えられるため、専門学科の高校の校長先生もお一人入っていただいた。校長先生にはそれぞれの学校の現状をお話しいただくとともに、それぞれの地区における他の高校の状況についても、情報交換ができて知りえる範囲でお話をしてもらっていることも付け加えておきたい。なお、インタビューの依頼に当たっては、このような属性に従って打診を行い、承諾をいただいた方をお願いをしている。この4名の校長先生方に現場の声をインタビューするとともに、県教育委員会の直接、人事に関わっている担当者にも県全体の現状をお聞きした。以下に、5名の方々について表に示した。

	所属と地域	学校の属性	性別	備 考
【A】	北勢地区の公立高校	専門学科の高校	男	専門学科のことは県全体について
【B】	中勢地区の公立高校	普通科	男	
【C】	南勢・牟婁地区の公立高校	普通科	男	過疎地の勤務経験あり
【D】	中勢地区の私立高校	普通科	男	私立高校全般についても
【E】	県教育委員会		男	人事担当

インタビューの形式はテーマを指定して自由に語ってもらう「半構造化インタビュー」を行なった。具体的には以下の4つの質問項目を投げかけ、それぞれの先生方に話しやすい項目を中心に高校の現状を語っていただいた。

- ① 教員不足の現状はどうか。その現状に学校としてどのように対応しているか。授業面と学校運営面についてお聞きしたい。
- ② 教員不足の何が大きな問題と考えるか。その問題に対して現状、どのように対応しているか。授業面と学校運営面についてお聞きしたい。
- ③ 現場の教師はその状況についてどのように考えているか。上がってきている声があればお聞きしたい。
- ④ この現状を解決するためにどのような解決策があるかと考えるか。具体的な考えがあればお聞きしたい。

インタビューは2023年10月にそれぞれの方に約60分使って行った。10月という時期にしたのはちょうど、年度の半分が経過したところであり、途中で産休・育休・病休等で抜け

た教員への対応についても聞くことができるとの判断からである。

なお、インタビューに先立ち、5名の方々には個別に研究の目的、方法、内容などについて打ち合わせを行い、その他配慮が必要な事項についても確認を行った。インタビューにあたっては当該の方々や関係者、生徒等の個人情報や守秘義務を守ること、その他倫理的に不適切なことがないことを確認のうえ、その承諾書を得ている。また、インタビューをまとめたものを掲載するにあたって、事実誤認や不適切な部分、意図に反する表現がないかなどを確認していただいたうえで掲載をしている。

4. 結 果

まず、それぞれの校長先生からお聞きした内容を簡潔にまとめてみた。のちほどの分析・考察の際に、どの方の発言を根拠としたかをはっきりさせるため【A】～【E】と記号で記させていただいている。

【A】 県の北部の公立高校の校長。専門学科の学校のため、自校や北勢地区全体の状況に加えて、県全体の工業・商業・農業などの専門学科の学校の現状についても見通しをいただいている。

普通科の高校に比べて専門学科の学校では専門教科の教員の確保が特に厳しい。もともとの免許を持っている人が少ないことに加え、毎年、当該教科の教員採用試験があるとは限らないため、採用試験への受験者数も少ないし受けてもらいにくい。企業の方が待遇もいいので、どうしてもそちらの方に行ってしまう。産休・育休・休職などで年度途中の臨任講師が必要になるときの確保が非常に難しい。また、臨任実習助手について、当該教科の教員免許が必要とされないため、必ずしも専門の知識や経験がある方になってもらえるとは限らず、実習や実験において不都合が起きることも多い。専門教科の教員確保に関しては、教育委員会にお願いするだけでは難しいので、校長会を通じて大学に働きかけを行っている。大学からのインターンシップの受け入れも積極的に行い、若い段階からのアプローチでできる限り教育や学校に関心を持ってもらい、専門教科の教員を増やせるようにさまざまな努力をしている。

都市部の北勢地区でも全体的に臨任講師の確保は難しい。特に、年度途中からの確保はどの学校でも苦勞している。校長会での各校の講師任用に関する情報交換を行っており、非常に有効である。しかし、フルタイムの講師は必ずしも確保でき

ないこともある。そんな時は授業だけでも何とか行うために非常勤講師を複数確保することで補っている。非常勤講師に関しては、現在のところはなんとか確保できている。

やはり多忙なため、現場の教員からは「教員定数を増やしてほしい」との声は出てくる。教員不足の問題は教員の多忙化解消、働き方改革と連動してくる。高校においては、地方では特に部活動の問題を切り離して考えることはできない。自分としてもこの状態を改善するためには、教員定数を増やす以外に方法はないのではないかと考える。

【B】 県の中部に位置する公立高校の校長。自校の状況とともに、もっとも多い属性の普通科の高校や県の中中部である中勢地区の状況についても話してもらっている。

もともと臨任講師の確保については厳しい状況であったが、特に今年度になってその状況が悪化したように感じる。これまでも年度途中の臨任講師の確保は難しかったが、今年度は4月から常勤としての講師配置ができなくなっている。授業だけは非常勤講師と同じ教科の教員が多く授業を持つことでカバーしている。各分掌の教員の人数が減り、部活動の顧問の問題もあり、フルタイムでの講師の人数が減ることは学校運営上からも苦しい状況が出てきている。保護者対応も大変になっており、教員も疲弊してきている。

中勢地区全体で見ると非常勤講師が見つからないという状況ではないが、そのほとんどは高齢者という状況である。臨任講師に関して言うと、やはり工業など専門科目においては臨時免許状を出してカバーせざるを得ない状況も出てきている。普通教科においても年度途中からの臨任講師は確保が難しい。若手の講師は志願者が減っているため合格するものが増えており、その人たちは講師登録をしないので、そもそものフルタイムでの講師登録者数が昨年くらいから目に見えて減っているし、企業就職の方がいいので教員になる若い層も減っている。そもそも大卒者の数も減っており、常勤にしても非常勤にしても講師に若手は期待できない。校長会での情報交換や大学へのアプローチはもちろんのこと、最近ではハローワークへの求人までやってさがしている状況である。

事態の解決のための方法としては正規教員の定数を増やして非正規の人数を減らすしか方法はないように思うが、現実には少子化、定年延長などの問題もあり、

近い将来教員が余ってくる可能性を考えるとなかなか定数を増やすのは厳しいのかな、とも思う。そもそも教育環境が変わってきているから現在のークラス 40 名という生徒定員は多すぎるのではないか。これを減らすことで少子化による教員あまりには対応していくべきではないか。

- 【C】 県の南部に位置する公立高校の校長。この地区でも人口減少に苦しんでいるが、昨年までは県の最南端の牟婁地区の高校に勤務しており、その地区の状況についても話をしてもらっている。

もちろん、現在校においても対応は厳しいものがあるが、まだこの地区の中では都市部に属しているので臨任講師も非常勤講師もなんとか来てくれている状況である。むしろ、ぜひともお話ししたいのが過疎化の進んでいる牟婁地区の状況である。教員定数が正規教員だけで埋められない以上、非正規の臨任講師を確保するしかないのだが、そもそもその地域に有資格者が極めて少ない。県内のほかの地域にも探しに行くが交通も不便で、「通勤ができない」との理由で受けてもらえない。4 月当初からの配置にも事欠く状況で、ましてや年度途中で産休・育休・病休などで臨任講師が必要になってもフルタイムではやってもらえる人がいない。せめて非常勤講師でお願いして複数で授業だけでもできるようにしている。講師を探すために校長会の中でも地区を超えて情報交換を行う、県内だけでなく県をまたいで和歌山までお願いに行く、中部圏の大学を回って教員志望の学生に来てもらえるようにお願いする、小中学校で講師をやっている先生に短時間でも授業を持ってもらえるようにするなど、できる限りのことはやっているが慢性的な人材不足である。そもそもこの地区では非常勤講師も不足している。若手はもはや考えられないので、退職者にお願いしている状況だが、その方々も高齢化しており、体力的に難しいという状況もある。現在ではなくなっているが免許更新制度はそれに拍車をかけた。

南勢地区においても過疎化は進んでいるので状況は厳しい。地区の中では学級減、小規模化が進んでいる高校が多く、特に家庭や芸術は正規雇用の専任を置くだけの授業時間数がないので、非常勤講師の方に授業だけでもやってもらっているが、そもそもの分母が少ないので見つけにくい。自然、いくつかの学校を掛け持ちすることになるが、学校間の距離も遠いので、かなり無理もある。

南勢地区も牟婁地区も教員は年度途中から欠員の状況が出ても、もはや人がいな

いというのは分かっているので、授業数が増えても学校運営の仕事が増えても、「仕方がない」という感覚ではないか。せめて4月の最初の段階の配置では、欠員が出ないように配置してほしい、とは思っているが、ここ1～2年はそれも厳しくなっている。教員確保の視点からは学校統合は必要になっているのかもしれない。解決のための一つの方法として、抜本的に教員数を増やせないなら、何人かを教育センターに配置し、欠員が出たら「センター派遣方式」で当該の高校に行ってもらおうというのも手ではないか。

- 【D】 県の中部に位置する私立高校の校長。中高一貫の大規模な学校でほとんどの生徒が大学進学を目指す進学校。自校の状況とともに三重県の私立高校全体についても触れてもらっている。

私立では公立と違って、採用に関してはそれほど横のつながりがあるわけではないので、個々の学校が自分たちで教員を集めている。私立は学校規模やもっている環境も違うため、ほかの学校のことまでそれほど情報があるわけではないが、基本的には自分たちの「つて」「つながり」で集めている学校が多いのではないかな。採用情報をホームページに掲載したり、大学を訪問して依頼したりしている。やはり若い教員志望者が減っているので毎年綱渡りではあるが、本校においては、今のところ教員定数は足りている。私立の進学校の特徴かもしれないが、自校の卒業生にも教員志望者がいるので、母校に戻って教員になるケースもある。採用試験を毎年やっており、これまでは一定の応募者がいたものの、今後については心配している。教科によってはなかなか常勤の教員を採用できないケースもある。人材派遣の業者に依頼をして採用するケースもある。これは私立ならではだと思うが、大都市の人材が中心になっており、なかなか紹介してもらえなくなる人はいなくなっている。慢性的に理数は厳しいが、ほかにも希望者が少ない家庭や小学校に流れる英語などが厳しい状況ではある。

欠員は原則若い先生で埋めていきたいが、応募の見込みが立たない教科・科目は実績のある公立のベテランに依頼している。今や若い先生で非常勤講師をやる人はまれなので、退職した教員で高校免許を持った先生にも声をかけに行く。私立は進学校が多く、授業については保護者等からの声もシビアなものがある。生徒はアクティブラーニングやICTに慣れているので、進学校経験の多いベテランの先生方には厳しいかもしれない。ベテランならではの知識と教養に基づいた深みのある授業の良さを生徒が気づいて、自分を高めていけると本校もよりよい授業展開がで

きると思う。

ここまでは各高校の校長のインタビューによって三重県の高校における教員不足の現状を現場の声として聞いてきた。これをうけて、もう一つの教育現場である県教育委員会の担当者から教員の人事について三重県全体を俯瞰しての現状をお話しいただいた。また、教員不足は現場だけの問題ではない。行政がそれに対してどのような解決への対応をしているのかについても話をしていた。

【E】 三重県教育委員会の人事担当者のインタビュー

まず押さえておきたいのは、三重県のことだけではなく、昨今、教員採用試験の倍率が下がって大ピンチだとよく言われるが、最も教員人気が高かった時と比較しているので少子化の中でどの職業も「人がいない」と言われているなかで教員はまだ頑張っているということ。しかし、確かに採用試験の倍率は下がっており、それに伴って不合格者も減っている。今年度の講師については令和5年度の採用試験の結果ということになるが、かなり差があるものの、倍率が大きく下がった教科もある。非正規教員の候補者となる講師登録者（臨任講師、非常勤講師）も大幅に減った。結果として欠員が出てしまった学校もある。やはり、これまでと比べても今年はフルタイムの講師のなり手が非常に少なかった。臨任講師の不足に関して、育休の長期化と言われるが、男性の育休が増えているので全体の育休数が増えている。三重県においては再任用する方は増えており、逆に非常勤講師の候補者数が減っている。退職して、非常勤講師になる方は65歳以上の人になり頼まれて無理をしてやっているケースもあるのが現状だ。

実業系の専門教科は非常に厳しい。企業の就職が良いので、採用試験の倍率も低いし、臨任講師のなり手も限られてしまう。また、家庭は免許が取れる大学が少ないし、管理栄養士の人気が高く、そちらの方に行ってしまう。英語に関しても、辞退者数が多く、この辺りの教科が講師の任用に関して特に厳しいところである。

教師の数を増やすことはもちろん大切で、教育委員会としてもさまざまなことで努力をしている。よく言われる、採用試験の前倒しや免許を持っているが教職についていない、いわゆるペーパーティーチャーへの説明会を行って講師の数を増やすこと、採用試験の不合格者に声をかけて講師登録をしてもらう、大学へ出向

いて説明会を行うなどはもちろんやっている。三重県独自の施策として高校へも出向いて教員の魅力を伝え、教員の志望者を増やすこと、大学生に現場の高校の先生の声を届けるイベント、教員志望の大学生に授業実践研修を行って不安を軽減する試みなどできる限りのことをやっている。一方で、現場でも働きやすさを追い求める工夫をお願いしたい。部活動の数を減らす、行事・イベントを縮小する、もしくはこれらを外部委託するなども必要だ。県でも保護者のクレームや生徒の心の悩みに対応するため、カウンセラーやアドバイザーを入れるための予算化も行っている。教員を増やすためには働き方改革とも連動させて取り組まなければならない。

5. 分析と考察

以上のインタビュー結果をもとに、その分析と考察を行った。

まず、調査方法としてアンケートではなく、インタビュー調査で行ったことで、現場の生の声を通してリアルな実態を把握できたことがある。文部科学省の調査では現れてこなかった、高校においても教員不足が授業や学校運営に大きなマイナスの影響があることが分かった。そして、それは自分がまだ公立高校の校長をやっていた4年前と比べても悪化していると感じた。自分自身の経験と情報交換により知る限り、4年前には年度途中に臨任講師を探す必要が出たときや非常勤講師に欠員が出て、その補充を考えなければならない時に苦労したという記憶はあるが、年度の最初の4月から欠員が出ることはあまり考えられなかった。しかし、特に今年度は欠員が出たため、非常勤講師でなんとか授業だけでもカバーしたとか、同じ教科の教員が余分に授業をしたが、分掌業務や部活動の指導に支障をきたしたという状況まで出ている【A, B, C】。もちろん、小中学校ほどではないにしろ、高校においても教員不足、特に非正規の教員不足は授業や学校運営を行うにあたってかなり危険な状況であることも分かった。

以下では次の3つの観点からインタビュー内容を分析・考察を試みた。

- I. インタビュー前に立てた仮説に対する分析と考察。
- II. 小中学校とは違った高校独自の教員不足の問題点の分析と考察。
- III. 三重県が持つ独自の問題点の分析と考察。

I. インタビュー前に立てた仮説（以下Q①～⑤）に対する分析と考察

非常勤講師の不足を一番の問題としてとらえていたが（Q①）、それは必ずしも一番の問題ではなく、むしろ臨任講師の不足が大きな問題としてとらえられていた。もちろん、年度途中からの補充に関してはかねてから苦労があったが、【A】、【B】、【C】が指摘するような年度

当初から欠員が出るということはそれだけ講師登録者数も減少しているということであり、先行研究では小中学校の教員不足において指摘されてきた現状が、高校にも起こってきているということが分かった（Q②）。欠員が出てしまうということは、生徒指導、進路指導をはじめとする学校運営をこれまでより少ない人数で担当する必要があるという点で、一人ひとりに対する負担が増えることである。これは、ブラック化しているといわれる学校現場の現状をさらに悪化させることになるのではないかと考えられる。授業に関しては、三重県内の多くの地域の高校では、非常勤講師によってカバーできているようであるが、過疎化の進んだ県南部においては同じ教科の同僚が足りない部分をカバーしている状況も見られる。こうなると学校運営に加えての正規教員の方に負担がのしかかってくることになるだろう。臨任講師に関しては、この状態が回復することは構造的に考えても難しい。現状を前提とした解決策を考える必要があるだろう。

一方で、非常勤講師に関しては若い年齢層の講師の不足から、高齢化が進んでいる状況も明らかになった（Q①）。特に、定年退職後、再任用での雇用を希望する方が増えたことで、非常勤講師として勤務する方は65歳以上の方が多くなっていることが予想される。そうすると、ICTやアクティブラーニング、探究活動など新たに導入されている授業や教育活動において支障をきたすことが多いのではないかと考えられるが、インタビューにおいては、授業の質に関して言及していたのは【D】のみであった。

まだ幸いなことに、三重県においては再任用教員の希望者が多い分だけ、ほかの自治体に比べると臨任講師の必要数が少ない分、助かっているといえる。しかし、非常勤講師に関して言うと、60～65歳の年代の非常勤講師がその分、少ないともいえる。65歳以上の非常勤講師の方々に来年度から全学年での実施になる新学習指導要領におけるアクティブラーニング、探究授業、ICT教育といった授業実践を行ってもらうのは、（個人としてはともかくも）全体として求めるのは無理があるのではないかと考えられる。それにしても4名の校長先生のうち、授業の質に関しての言及が【D】一人であったのは、逆に、とにかく授業を担当してもらえる非常勤講師をそろえるのが精いっぱい、授業の質まで問うことができないという苦しい現状の現われともいえる。それならば、個人の授業スキルを高めることを期待するよりも、誰もが新学習指導要領に則った授業をできるシステムを考えるべきではないか。

教科による偏在はやはり大きいものがあつた。（Q③）。ここでは教育委員会として全体を見ることができる【E】の意見が中心になる。やはり、家庭科は免許が取れる大学が少ないことに加えて、女性が多いこともあり管理栄養士などが人気になっているようだ。また、英語科は辞退が多く、臨任講師や非常勤講師が足りないというのは意外ではあつた。工業科・農業科など専門教科は高校特有の教科ではあるが、採用試験においても人気薄で非正規の教員不足を象徴している。それ以外にも数学科・理科が慢性的に苦しい【D】という声、授

業時間数が少なく専任の教員を置けないために非常勤講師に頼らざるを得ない芸術科も地域によっては厳しい状況がうかがえた【C】。

Ⅱ. 小中学校とは違った高校独自の教員不足の問題点の分析

高校独自の問題についてもインタビューからうかがい知ることができた(Q④)。先行研究においては、小中学校では再任用教員の辞退の高止まり、育休の長期化などが臨任講師の不足を招いているということであったが、少なくとも三重県の高校においては再任用教員の辞退というのは少ないようである。また、育休においても長期化よりも男性の育休取得が進んだことによって、臨任講師がより一層必要になっている現状がうかがえた【E】。

専門学科の高校における専門教科の教員不足についての悩みが出てきている点【A,B】、臨任実習助手の専門性の問題【A】などは、まさに高校ならではの悩みと言える。一方で、当該教科の免許を必要としない臨任実習助手は、教科による採用試験の偏在のため、大量に不合格者が出てしまっている教科もあり、若手の教員志望者をつなぎとめるための綱にもなっている。ましてや高齢化が進む高校教育界にあっては、彼らが高校の教育活動の中から切り離すことができない部活動指導の中心的な担い手にもなっているであろう現状を考えると、非常に難しい問題だと考えられる。

Ⅲ. 三重県が持つ独自の問題点の分析

三重県の持つ独自の問題についても分析してみる【Q⑤】。やはり、三重県においては南部とりわけ牟婁地区、伊賀地区の過疎化を切り離しては考えられない。【C】は自身が牟婁地区にあって教員不足に直面してきただけに、切実なものがある。非正規教員の問題は三重県どの地区にも存在するが、人口が多く、非常勤講師については校長間の情報交換で「何とかなっている」【A,B】という北勢、中勢地区に比べると、「そもそも有資格者が極めて少ない」【C】という状況、小規模化、学校間の距離が遠く学校を掛け持ちするにも事欠くゆえに年度途中で欠員が出た場合に、校内で何とか回していくしかないという状況は今後、全国的にも多くの地方で直面するのではないか。一方で、佐久間によって教員不足の原因とされている理由のうち、少なくとも三重県の高校においては再任用教員の辞退や育休の長期化という現象は目立ってはいないようだ【E】。そういった面では、そもそも採用試験の受験者が採用者数よりも少ない自治体が出てきていると新聞等で報じられている小中学校に比べれば厳しいとはいえ、まだ三重県内の高校においては危機的な状況とまでは言えないのかもしれない。それならば、「今のうちに何とかしよう」という三重県の現状は多くの地域で共有しておくべき課題になるのではないか。

ここまでの分析・考察によって高校においても、三重県においても、とりわけ臨任講師・助手、非常勤講師など非正規の教員が不足しており、学校現場が厳しい状況であることが理

解できた。同時に校長や教育委員会がその状況に対応するために非常に苦労していることも分かった。しかし、本来、彼らの工夫や努力は学校のマネジメントや授業力向上のために回されるべきではないか。小中学校はもちろんのことだが、高校においても教員不足という一面から課題解決を考えるだけでなく、あるいはその解決を現場に任せるのではなく、国や政府を中心に抜本的に教育改革を図っていくべきであろう。教員不足の問題だけをとってみても、教員の働き方改革と切り離して考えることはできない。生徒の側から見ても、不登校の問題が急速に広がっているのも、近代日本の教育の在り方が行き詰っているのではないか。今回は、現状に即応することを目的として次に提言を示してみたが、ぜひとももっと抜本的な問題としての教育改革に期待したいし、自分自身でも次なる課題として考えてみたい。

6. 提 言

ここまで、インタビューを通して三重県の高校についての教員不足の現状を把握、分析、考察を行ってきた。しかし、これまで38年間、県の高校教育に携わり、現在も本学の教育研究所に勤務する傍ら、高校でも授業・教育実践を行っている以上、現状を憂いているだけでは不十分であろう。自分のできる範囲で、「これからどうしていったらいいのか」という提言まで行って初めてこの調査を行った意味が出てくるのだと考えられる。とはいえ、根本的に教員不足問題を解消するといった提言ができるわけではない。ここでは、高校での授業と学校運営に関して、現状で学校単位、個人単位でできるような提言をしてみたい。

まずは学校運営面を考えてみたい。これは教師の働き方改革とも連動させて考えなければならない。もともと、現在の学校は教師の長時間労働を前提に成り立っている部分がある。働き方改革を推進しながら、現在の学校のシステムを存続させるならば、フルタイムで勤務する教員の数を増やすしかない。インタビューにおいても多くの校長が「教員の定数を増やす」ことを解決策として挙げている。これは先行論文における佐久間や氏岡の提言とも合致している。しかし、ただでさえ、欠員が出て、非常勤講師を複数任用することで何とか授業だけでも成り立たせている現状では、それは不可能に近いのではないか。もちろん、さまざまな方法で教員の数を増やすことは必要である。しかし、それが仮に成功して教員の数が増えたなら、それをまず小中学校や特別支援学校に回すべきではないか。高校は生徒がある程度大人なので、自分たちで考えて主体的に行動する力をつけることで教員の労力をできる限り小さくしたい。そのためには、行事やイベントは数を減らして精選し、一つひとつを深めていくべきだろう。例えば、修学旅行などはもはやなくしてもいいのではないか。物見遊山的なものはもちろんのこと、最近ではテーマ型の修学旅行も増えているものの、新学習指導要領においては探究学習が必須となっているので、そちらを生徒主体で計画的にやることで同様の教育効果を生み出せるのではないか。

高校においては、部活動の学校生活に占める割合も高い。生徒に希望があれば何とかしてやらせてあげたい、というのが教師の持つ性のようなものでなかなか縮小ができない部分である。しかし、これも部活動指導が教員の仕事を圧迫している以上、民間委託、外部指導者の活用、クラブ数の削減など思い切った改革を行わなければ、教員不足問題と働き方改革を並行して成し遂げるのは無理ではないか。さまざまなメディアでも言われている通り、教育における部活動の意義は大きい。しかし、それを学校だけが担うのはもはや難しいだろう。少なくとも、教員の業務から部活動指導は切り離すべきではないだろうか。確かに、部活動指導を生きがいとしている教員もいる。その方は学校業務としてではなく、兼業という形で指導に携わっていただければいいのではないか。また、新聞報道では、地方では外部指導者のなり手がいないとも言われる。これも、各学校でというより、地域でチームを作り、地域との協働の中で指導者を育成するなど、学校だけが責任を負う形から脱却し、みんなで工夫をすることによって解決を目指すべきだと考える。

次に授業について考えてみる。この分野においては学校運営よりも、さらに学校単位、個人単位で対応の余地がありそうである。まず、小中学校と違い、高校では現状程度の教員不足ならばまだ、それぞれの学校や教員個人の工夫と授業改善でなんとかやっているとはいえないだろうか。ただし、そのために前提と条件がある。前提とは高校生が小中学生と違い、ある程度大人だということだ。そのため、かなりの部分の高校生は、授業に対するスキルと能力さえ身に付け、教育環境を整備すれば自分たちで（協働しながら）自主的、主体的にやっているとはいえないか。条件的にも、新学習指導要領では授業も探究型のものが増えていること、個別最適化の教育が推奨されていることに加えて、コロナ禍を経て ICT 教育やオンライン授業が当たり前のものになっていることはこのような実践をやりやすくしている。学校内で PC やタブレットを使用することができるようになっていることも高校生の主体的な授業を後押ししてくれている。彼らのうちの 30%程度は教員の少しのアドバイスとコーディネートがあれば、自分であるいは自分たちで協働して、主体的に学習し力をつけていくことができるのではないか。

具体的には、藤原和博の提案する「ハイブリッド型」の授業（藤原和博「学校がウソくさい」P167～P208）が大きなヒントになる。現在はオンライン授業がサブリとしてできているので、自分で学習をマネジメントできる生徒にはそのようなサブリを用いて自由に学習を進めさせる。残りの生徒たちには教員がオンライン授業を動画で使いながら、教員の対面授業とハイブリッドで行うというものだ。さらに藤原の推奨する授業は、対面型の場面はグループ学習を導入することで生徒同士が協働的に学び、習熟度によって必要な時に必要な生徒に教員が指導をするというものである。この授業スタイルはアクティブラーニングの手法を取り込みながら、生徒の主体性を大切に行う授業になっており、細かい部分の工夫は必要かもしれないが非常によくできていると考える。

基礎知識を向上させるような教科・科目はこのスタイルで行い、「総合的な探究の時間」や家庭や芸術、体育などの実技系の教科、専門学科の高校の実習、各教科の探究型の科目は対面でコミュニケーションをとりながら行うのがいいのではないかと。これならば、教員の授業への負担を減らすことができ、働き方改革につながるのみならず、その余った時間を生徒の支援のために振り向けることにもつながるだろう。あるいは教員にとっては、新たな授業への対応のための研修にも振り向けることもできよう。また、個別最適化の教育という今後目指すべき方向性のためにも、教員が従来のティーチャーとしての役割だけでなく、コーディネーター、カウンセラーとしての能力を養う時間の余裕も生み出せるのではないかと考えられる。さらに言うと、高齢化の進む非常勤講師も限られた生徒に自分の持っている豊富な知識や教養を教えるというのは得意とするところであろうし、「ICT やアクティブラーニングなどはどうも・・・」と考えなくてもこのような授業なら、システムそのものが ICT 教育やアクティブラーニングになっているのでこれまでの経験を生かす形の授業展開にもなる。心理的にも負担が少なくなって、授業も担当してもらいやすくなるため、非正規の教員の増加にもつながるかもしれない。

ただし、いずれにしてもあくまでこの提案は、現時点でのものであり、今後、日本全体で根本的な改革を行っていくことが大前提になる。多くの教育社会学者も指摘しているように、これまでの学校の持つ制度やシステムは優秀な労働者を大量に育てる必要があった近代社会のために構築されたものであり、時代の転換点を迎えている今日、これまでの日本の教育の在り方を根本的に考え直す必要があると思う。今回の教員不足の問題も、昨今大幅に増大している不登校の問題もこれまでの学校教育の行き詰まりから生じているのではないかと。高校でも上記のような個人的、現場レベルでの授業改善、学校運営の改善で対処している間に早急な改革をなすべきであろう。

7. 今後の課題

高校の教員不足について、インタビューを通じてさまざまに検討を行ってきた。小中学校に比べて軽微な問題としてとらえられがちではあるが、高校においても授業や学校運営にも大きな影響がある、ということは現場の校長や教育委員会の声を通じて分かった。また、小中学校とは違う高校独自の問題があること、三重県の事例を通じて地方の実態についてもある程度知ることができた。そのうえで、小中学校では難しいが、高校ならまだ工夫によってなんとかできる部分があるということも提案したつもりである。ただし、これらは今後もずっとできるという話ではない。教員不足の問題は働き方改革やそもそもの教育の在り方、環境整備と連動してくるものなので、個別の工夫で何とかしている間に抜本的な改善を図る必要がある。

また、この研究そのものにも、今後に向けての課題はたくさんある。まず、生徒・保護者

からの声を聞けなかったことである。やはり、当事者の意識や本音を理解したうえでの対策が必要になってくる。実際に授業や学校運営を行っている教師からの声、教員不足の当事者である非正規教員たちの声も聴くことができなかった。このことで、実際に学校において今の状態に対してどれくらいの困り感があるのかまで迫ることができなかった。ぜひとも、今後はその声に迫ることでさらに現場の実態に即した考察、提言につなげていきたい。

次に、今回は三重県の現状に迫るとしながら、特別支援学校の現状まで迫れなかった。授業と学校運営を中心に考えたため、私立も含めたうえで対象を高校に絞ったわけだが、特別支援学校は多くが県立であり、県立高校の教員不足は特別支援学校の教員配置にも大いに関連するだけに、調査に含めるべきであったと思う。さらに、育休の取得、少人数学級、個別最適化の教育などは臨任講師が担うことで実現しているケースが多い。教員の働き方改革も含めて、これらには大量の教員が必要となり、それはますます教員不足を加速させる。しかし、教員の育休取得も、少人数学級の実現も、個別最適化の教育推進も、これらはすべて労働環境を整えたり、教育環境を整えるといった意味で、間違いなく「いいこと」だと考える。一方で、そのためには大きな財政負担と人員の投下が必要である。ここに現実とのジレンマが生じる。今後は、「人が足りない」ことを現場の工夫と努力で補うための提案だけでなく、実際に日本や地方の教育をよくしていくために現実としてどう解決するかまで、根本的な、中長期にわたる課題解決の提案にもっていききたい。

最後になるが、本研究を行うにあたって、お忙しい中、インタビュー調査にご協力いただいた4名の校長先生方、三重県教育委員会の人事担当の方には心から感謝申し上げたい。今回、インタビューをお願いし、「教員不足の問題について書きたい」と説明した時に、「現場の状況をこのような形でまとめていただくのは本当にありがたい」とお話しいただいた方がいらっしゃった。そう、教員不足は決して小中学校だけの問題ではない。高校においても本当の危機が訪れる前に、なんとかしなければいけない。そのためにも少しでも多くの方に本稿をご覧いただき、校長だけでも、教育委員会だけでも、現場の教員だけでもなく、地域や社会が総がかりで教育の改革に当たれることを心から願っている。

なお、この論考の考察・提言に関しては、ユマニテク教育研究所所長としてのものではなく、あくまで著者個人の考えに基づくものであることを付言しておく。

(注)

(注1) 専門学科の学校

高校の多様化が進んでおり、分類が難しいが、ここでは商業・工業・農業系の学校や総合学科など原則として普通教科を中心に学習する高校以外をこのように分けて呼ぶことにする。

8. 引用・参考文献

【引用・参考文献】

- ・朝比奈なお「高校教育のアキレス腱 どうする高校教育」
(月刊「高校教育」2023年3月号)
- ・氏岡真弓「先生が足りない」(2023年4月12日 岩波書店)
- ・内田 良、小室淑恵、田川拓磨、西村祐二「先生がいなくなる」(2023年PHP新書)
- ・佐久間亜紀「少子化なのに、なぜ今教員不足なのか」(クレスコ 2022年10月号)
- ・佐久間亜紀「非正規雇用教員が増えた理由とその影響」(機関教育法 215号 2022年)
- ・佐久間亜紀「先生が足りない！教育現場の悲鳴」(「論座」2019年5月8日)
- ・佐久間亜紀「先生が足りない～教員不足の実態とその背景」(「人間と教育」117号 2023年)
- ・広田照幸「高校教員の長時間労働問題を考える」(月刊「高校教育」2023年10月号)
- ・藤原和博「学校がウソくさい～新時代の教育改造ルール～」(2023年 朝日新聞出版)
P168～208
- ・文部科学省ホームページ「教師不足に対する実態調査」(2022年1月31日)