



主張

## 新規採用教員の離職をくい止めたい

榎原 正策

私の長女は栃木県で中学校教員をしています。彼女は六年間千葉県で中学校教員を勤めた後に市役所職員となり、結婚を機に市役所を退職して栃木県で民間企業に勤め、再び教員採用選考を受験して教員となりました。千葉県の中学校に採用された最初の年は、大学を出たばかりの教員未経験で学級担任となり、様々な校務分掌とともに剣道部顧問も務めました。父であり教員でもある私は、娘が無事に一年間勤めることができるものか、不安な気持ちで見守っていたことを覚えています。

一方、次女はハウスメーカーに就職し技術者として働いています。彼女は入社後、国内各所の営業所や工場、研修所を移動しながら五か月に及ぶ研修を受け、必要な専門的知識や法令等を学ぶとともに、現場に即したスキルをたたき込まれ、九月になってやっと配属先が決定し、業務に就くことができました。配属後もメンターから丁寧な指導・支援を受け、今では一人前に働き、教える立場にもなっているようです。

さて、東京都教育委員会が、令和五年度中に公立学校初任教員の離職した割合が四・九%と過去最多となったことを発表したのは、記憶に新しいところです。多くの道府県、政令市においても、新規採用教員の離職は悩ましい課題となっているのではないのでしょうか。



前述のように、民間企業には新人研修に時間と経費を十分にかけるところが多くあるようです。ところが、学校現場では四月初旬から新人が「先生」として教壇に立ちます。中には学級担任になって、生徒ばかりでなく保護者対応にも腐心することになる者もいます。こうした実態がこれからもずっと続くのでは、新規採用教員の離職問題は改善に向かわないのではと危惧しています。

そこで、私が提案したいのは、「新規採用教員」を学校教職員の定数とせず、柔軟な運用が可能な形の定数外加配者として、学校に配置するということです。学校はその新規採用者がいなくても教職員定数は満たされるので運営が成り立ちます。そして①新規採用者は、いろいろな先生にT2として付いて、指導の実際に立ち会い、スキルを身に付けることができます。②多くの教職員が組織的に育成にあたることができ、特定の職員にメンターとしての負荷がかかりすぎることを回避できます。③新規採用者の状況を見ながら、段階的にT1や様々な校務分掌、保護者対応等を経験させることができます。④新規採用者は校外研修にも出やすくなります。⑤年度後半など校務に慣れてきたら、補強を要するところなどに、学年や教科の枠を越えて柔軟にあたらせることができます。

若い人たちは、学生時代の友人などと頻繁に連絡を取り合い、情報交換をしています。夢や希望をもって採用・配置された新規採用教員が、校務に疲れ切り他業種をうらやましく思って教職を離れることは大変残念なことであり、我が国の学校教育の持続・発展に暗い影を落とすものです。是非くい止めたいものです。予算や制度の知識もなく提案したもので、「素人考え」と笑われるかもしれませんが、働き方改革や教員の処遇改善ばかりでなく、定数や研修の実施方法にも目を向け、改善を図ってほしいと考えているところです。

（全日中副会長・千葉県白井市立大山口中学校長）