

第18回県議・市町村議等

「学習・懇談会」

資料



学校教育・職場の課題を議会へ！

2024年

沖縄県教職員組合

目次

1. 昨年度の陳情（沖教組・高教組、沖教組）・・・・・・・・・・ 1p
2. 今年度行った要請・要求書・・・・・・・・・・ 4p
3. 教職員不足について・・・・・・・・・・ 9p
4. 教職員不足の実態アンケート（集計結果：沖教組）・・・・・・・・ 11p
5. 教員不足の新聞記事・・・・・・・・・・ 36p
6. 学力調査のアンケート（沖教組）・・・・・・・・・・ 38p
7. 学力調査に関する新聞記事・・・・・・・・・・ 39p
8. 学校における「集団フッ化物洗口」に反対する決議・・・・・・・・ 41p
9. 2023年5月文教科学委員会での古賀参議院参議員の質問・・・・・・・・ 42p
10. 新聞記事（那覇市・豊見城市：春休み延長）・・・・・・・・ 44p
11. 「支援スタッフ」に関するアンケート集計結果・・・・・・・・ 別紙
12. 「産業医の活用について」のアンケート集計結果（那覇市）・・・・・・・・ 別紙

採択

沖教組・高教組第3号
2023年6月6日

沖縄県議会
議長 赤嶺 昇 殿

団体名 沖縄県教職員組合
氏名 中央執行委員長 木本 邦広
住所 沖縄県那覇市大道 172-6
連絡先 098-886-7788



団体名 沖縄県高等学校障害児学校教職員組合
氏名 執行委員長 幸地 一尋
住所 沖縄県那覇市古島 1-14-6
連絡先 098-887-1661



教職員が健康で生き生きと働くことのできる 職場環境の実現を求める陳情

2022年12月に発表された「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」では、沖縄県教育委員会のみ「規則等の整備については検討中」と回答しています。業務自体を減らすことなく時間のみの削減では持ち帰り業務を増やすだけで、教職員はさらに厳しい働き方へ追い込まれることになりかねません。

沖縄県においては、教職員の病休率が15年連続で全国ワースト1を更新中でありながら、病休の要因の検証、対策は進んでいません。3月には定年退職者の数と同等数近くに、早期退職・普通退職者の数が増え、4月の時点で学校に臨時教職員が完全に配置できず、県独自の少人数学級も実施できないなど、教員不足の状態は続いています。教員不足は、欠員を生じた分を補う教職員の過重な負担を生み、さらなる休職者や退職者を出す恐れがあります。現状は子どもの学びの保障が困難であるのみならず、学校が成り立たなくなる危機的状況にあります。

この状況を打開するために、県教育庁は「働き方改革推進課」を新たに設置し、「働き方改革班」と「健康管理班」で、教職員の精神的サポートや業務軽減に向けたとりくみを加速させるとしています。沖縄県の教職員の命と健康を守る意気込みを感じ、大いに期待し注目しています。

つきましては、沖縄県教育委員会と市町村教育委員会が連携し、下記の事項の実

現を図るよう求めます。

記

1. 学校現場の声を代弁する沖教組・高教組を入れた働き方改革推進に関する協議会を早急に設置し、学校現場の実情を反映した具体的な業務削減とメンタルヘルス対策にとりくむこと。
2. 定数内臨任の枠を縮小し、正規教職員の採用率を全国並みに引き上げ、教員不足の解消をはかること。
3. スクールサポートスタッフやスクールソーシャルワーカー、ICT 支援員や学習支援員、部活動指導員等の人員を増やすこと。

沖縄県議会
議長 赤嶺 昇 殿

審議未了

沖教組発第102号
2023年9月27日

沖縄県教職員組合

中央執行委員長 木本 邦広

那覇市大道172-6

連絡先 886-7788



教職員の働き方改革を求める陳情

2023年4月3日付で沖縄県教育委員会より「全国学力・学習状況調査実施後における自校採点と学力向上 Web システムへの入力および結果活用について（依頼）」が各公立小中学校長宛てに発出されました。文科省の委託業者が採点・分析を行い、夏休み前に結果が郵送されるのにもかかわらず、子どもたちとの貴重な時間を削ってまで自校採点・入力作業を行うことは、本当に必要な業務でしょうか。4月は、子どもたちと教職員が新たに会える時期であり、ゆとりをもって一人ひとりの子どもに向き合うことのできる環境づくりが大切です。

コロナがあげ、「集団フッ化物洗口」も学校に導入される動きがあります。コロナ禍の中、子どもたちの心も体も不安定で、不登校の割合は全国ワーストになっています。今こそ、もっと子どもに寄り添う時間を確保しないといけない時に、学校で「集団フッ化物洗口」を新たな業務として入れることは容認できません。

2021年度に精神疾患を理由に離職した公立小中高校の教員は953人で過去最多だったことが文科省の調査で分かりました。学校現場の労働環境の厳しさが大きな要因の一つだと考えられます。また、9月の県内教員未配置は80人のうち小学校が40人（内担任36人）、中学校が24人（内担任12人）といずれも深刻で、働き方改革は待ったなしの状況です。

県の働き方改革推進課も教職員のアンケートを実施し、「スピード感をもって業務削減にとりくんでいく」としていますが、文科省・中教審が提案している業務削減の3分類「基本的には学校以外が担うべき業務」である「自校採点・入力作業等」や「集団フッ化物洗口」は働き方改革とは逆行し、教職員を疲弊させ、さらなる病気休職へと追い込み、人員不足をますます加速させます。

このような現状をふまえ、教職員の命と健康を守る観点から、下記の事項の実現を図るよう求めます。

記

1. 全国学力・学習状況調査において自校採点・入力業務等を行わせないこと。
2. 「集団フッ化物洗口」を教職員にさせないこと。

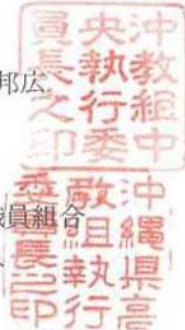
沖教組・高教組第1号

2024年4月15日

沖縄県教育委員会
教育長 半嶺 満 様

沖縄県教職員組合
中央執行委員長 木本 邦広

沖縄県高等学校障害児学校教職員組合
執行委員長 外間 ひろみ



全国学力・学習状況調査後における自校採点等の中止を求める緊急要請書

日頃より本県教育の発展にむけ、ご尽力されていることに深く敬意を表します。

4月は、子どもたちと教職員が新たに出会う時期であり、ゆとりをもって一人一人の子どもに向き合うことのできる環境づくりが大切です。

しかし今回、4月2日付で「全国学力・学習状況調査実施後における自校採点と学力向上Webシステムへの入力および結果活用について（依頼）」が各公立小中学校長宛てに発出されました。文科省の委託業者が採点・分析を行い、夏休み前に結果が郵送されるのにもかかわらず、自校採点・入力作業を行うことは、子どもたちとの貴重な時間を削ってしまいます。2023年度、定年退職がない年にもかかわらず、早期・普通退職者が2022年度と同程度出ました。学校現場の労働環境の厳しさが大きな要因の一つだと考えられます。また、マスコミが教職員に関する特集を何度も組むほど、学校現場は厳しい状況にあります。

県教委の働き方改革推進課が出した「私たちのピース・リスト2023」にある「教育委員会が中心になって取り組む事項（38項目）」の中にも「25小中学校における全国学力・学習状況調査の自校採点・Web入力業務の見直しの検討」があります。働き方改革とは逆行した「自校採点・入力作業等」は教職員をさらなる病気休職へと追い込み、人手員不足をますます加速させます。教職員の命と健康を守ることも、教育委員会の責務です。

沖縄県の精神疾患による病休者は16年連続全国ワーストです。また県内の小中学校の不登校率が全国ワーストとなっている現実も見過ごすことができません。今こそ、もっと子どもに寄り添いどの子ども笑顔で学校に通える政策を求めます。

このような現状をふまえ、全国学力・学習状況調査後に関して、下記のことを要請いたします。

記

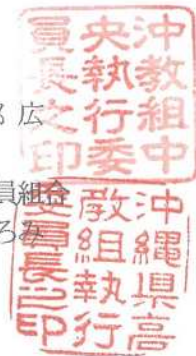
1. 2024年度調査について、自校採点・入力業務等を行わせないこと。

以上

沖縄県教育委員会
教育長 半嶺 満 様

沖縄県教職員組合
中央執行委員長 木本 邦広

沖縄県高等学校障害児学校教職員組合
執行委員長 外間 ひろみ



2024年春闘要求書

日頃より沖縄県の教育ならびに教職員の賃金・労働条件の改善のため、ご尽力されている貴職に対し敬意を表します。さて、2022年度の教員の精神疾患による病気休職者数は、全国で6,539人、沖縄県は229人で16年全国ワーストが続いており、増加の一途を辿る厳しい状況にあります。

2023年度より県教育委員会に働き方改革推進課が新設されました。教職員の働き方改革に関しては、2023年度沖縄県において改正給特法第7条による在校等時間の上限を規則化しましたが、時間のみの設定ではなく、業務削減が必要不可欠です。

教職員のゆとりのない労働環境に加え、待遇面での不安から若者の教職離れ、離職する教職員も年々増加し、未配置がある状況が続いています。こういった現状に対して働き方改革推進課が具体的取組として提案した「私たちのピースリスト」が教職員のメンタルヘルス対策や教職員が実感できる働き方改革の強化につながっているか検証していかなければなりません。県教育委員会において教職員の命と健康を守るとりくみを期待します。教職員の労働環境と子どものゆたかな学びは表裏一体の関係にあります。教職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、自らの人間性や創造性を高めることによって、子どもたちに対し効果的な教育活動を行うことができます。

貴職におかれましては、教職員が心身ともに健康で、児童生徒の心身の成長を充分支援できる職場環境づくりのため下記事項の実現に向けて最大限の努力を払われますよう強く要求します。

記

1. 教員不足・欠員解消について

- (1) 教員の正規率を全国平均並みに引き上げること。
- (2) 県立学校の教員の正規率を公表すること。
- (3) 子どもの学習権を保障し、教職員の権利が守られるとともに、教員不足が常態化し学校現場に支障をきたさないよう、休暇・休職・部分休業等の代替職員を速やかに配置すること。また、非常勤講師の未配置解消のための対策を講じること。
- (4) 再任用希望者は定数外配置で全員採用し、人員確保のため新規採用者を増やすこと。
- (5) 臨時的任用職員が休職する場合においても代替職員を配置すること。
- (6) 年度末をまたぐ休職について、年度内の休職期間が1か月以内であっても代替職員をつけること。

2. 業務改善について

- (1) 教職員の働き方改革について、2024年3月に公表された「私たちのピース・リスト2023」の実現に向けて職員団体と年2回以上小部会を持ち、教育委員会全体でとりくむこと。
- (2) 朝の委員会活動・清掃活動、早朝講座、部活動顧問等、超勤4項目以外の時間外勤務を強制しないこと。
- (3) 勤務時間内に教材研究ができるよう週当たりの授業持ち時数を引き下げること。
- (4) 「総合的な探究の時間」及びLHRは、授業持ち時数に含めること。特に「総合的な探究の時間」は教育課程に組み込まれているため授業持ち時数に含めること。

3. 教職員のメンタルヘルスについて

- (1) 学校における精神性疾患等を含む病休の要因を検証し、対策を講じること。
- (2) 再休職者を減らすために「復職支援プログラム」を抜本的に見直し、校長ではなく専門家を間に入れて教職員が受けやすいプログラムにすること。
- (3) 沖縄県公立学校教職員メンタルヘルス対策検討会議の委員に両教組を入れること。

4. 基本賃金及び諸手当の改善について

- (1) 小中学校における出張旅費については、予算不足の状況にあるため、実情に見合った適切な予算を確保し、配当すること。
- (2) 事務職員（学校司書を含む）・栄養職員の超過勤務について実態把握を行い、勤務実態に応じ時間外勤務手当を完全支給すること。
- (3) 同一労働同一賃金の観点から日本国籍の有無による不当な取り扱いを廃止すること。
- (4) 離島勤務における勤勉手当への加算について、知事部局と同等に宮古地区と八重山地区にも加算すること。また、離島特昇廃止に変わりうる特昇制度を設けること。

5. 人事評価制度について

- (1) 公正・公平な評価、評価基準の透明性・客観性・納得性の確保に向けて労使間で十分に検証・協議を行うこと。
- (2) 苦情処理の申し出が適切に行えるよう、評価書の提示方法・配布時期を改善すること。また、手続きを円滑に進めること。
- (3) 評価制度やそれに伴うハラスメントに対する「意見箱（Web）」の設置や評価者（管理職）評価を導入すること。
- (4) 給食センター勤務の栄養教職員の評価について、明確な評価基準を設けること。

6. 職種別の給与改善等について

- (1) 栄養職員すべてを早期に栄養教諭に移行し、配置の拡大を図り地域間格差を是正すること。
- (2) 事務職員・司書の昇格基準を改善すること。また、医療職、海事職の標準職務表及び昇格基準を改善すること。
- (3) 小中学校においては、共同学校事務室の事務長（室長）はすべて事務主幹（5級格付け）とし、配置を早急に拡大すること。
- (4) 海事職等少数職種の業務の特殊性・専門性、人材確保の観点から、県人事委員会報告に基づいた民間の海事関係職種との賃金較差を解消すること。または、国家公務員海事職俸給表（一）の水準まで引き上げること。
- (5) 60歳までに2級となった実習教諭・寄宿舎指導員について、再任用時においても同様の業務を行っていることから、同一労働同一賃金の実現に向けて再任用の場合も2級とすること。

7. 労働条件の改善について

- (1) 全小中学校において、使用者がその責務としてタイムカード・ICT等を活用した適切な在校等時間管理を直ちに行うよう措置すること。
- (2) 36協定の締結促進のための指導・助言を徹底すること。とりわけ、市町村立学校については締結率が未だ低く違法状態であるため、36協定を締結する意義も含め市町村教育委員会や首長へ文書による周知を強化すること。
- (3) 学校閉庁日について、年休や特休を強制的に取得させるものでないことを周知すること。
- (4) 部活動顧問を希望制にできるよう部活動指導員等を増員するための対策を講じること。
- (5) 教員業務支援員を希望する学校へ完全配置すること。
- (6) 教員の本来業務でない奨学金申請業務が本来の業務に支障を来している状況が続いている。専任スタッフの配置をするなど早急に改善すること。
- (7) 1人1台端末によるICT教育の拡大、ネットワークや端末の整備等、情報担当者の負担が増大している。専門の職員の常駐または情報担当者からの要望に応じて情報専門スタッフを派遣すること。
- (8) 介護休暇を事由とする臨時的任用職員の任期については、任用事由が切れた後の本務職員が取得する吊休まで任用を保障すること。
- (9) 生徒の学習保障のため、不妊治療に関する新たな長期（1年）の休暇制度を新設すること。
- (10) 教職員は時差通勤がないため、育児・介護と仕事が両立できるよう短時間勤務制度並びに早出遅出勤務制度の適用要件を緩和すること。

- (11) 妊娠時の労働軽減を保障し、妊娠中の代替教員を配置すること。
- (12) 最高号給に到達した為、昇給が出来ない級を主として号給の継ぎ足し等給料表を見直すこと。

8. 制度政策の要求について

- (1) 改正義務標準法における附帯決議を踏まえ、中学校・高等学校での35人学級、さらに30人以下学級実現を国に要請するとともに県独自予算での実現に向けて対策を講じること。
- (2) 沖縄県独自の施策である少人数学級編成について環境を整え完全実施できるよう対策を講じること。

9. 定年引上げ・再任用制度について

- (1) 定年引上げ・再任用制度について、様々なニーズに応えられる勤務形態を整備すること。
- (2) 再任用者の勤務地について、同一校複数年配置など本人の希望に添うよう最大限配慮すること。
- (3) 高齢者部分休業について、引継ぎの時間を設けること。また、定時制についても取得を認めること。

10. 職場の環境の改善について

- (1) 管理職が窓口となり過度な要求を繰り返す保護者へ対応すること。
- (2) パワーハラスメント等、あらゆるハラスメントについて、早急に法律の専門家を加えた第三者機関（外部団体）を設置し、迅速に改善に向けた実効性ある具体的対応策を講じること。
- (3) ハラスメント防止のため、防止マニュアルの改善や管理者研修・職員研修を徹底すること。また、ハラスメントを行ったと（特に、繰り返し）認定された管理者に対しては、安易な転勤等での対応ではなく、降格等を含む処分や強い指導を行うこと。
- (4) 部活動顧問と生徒・保護者間でトラブルが生じた際には早期解決できるよう支援すること。
- (5) 小中学校における労働安全衛生委員会の設置と機能強化、運用に関して市町村教育委員会に対して指導助言を行うこと。

11. 少数職種について

- (1) 栄養職員の新規採用を栄養教諭の採用に切り替えること。
- (2) 児童生徒への安心・安全な学校給食提供のため、栄養教職員の適正配置、施設・設備の改善を図ること。また、アレルギーへの対応食、幼稚園給食の実施など、状況を考慮した定数改善を図ること。
- (3) 養護教諭の業務が複雑化している状況に鑑み、児童生徒の安全確保と業務負担軽減のため、必要な学校へ養護教諭の増員・複数配置、又は、スクールサポートスタッフを配置すること。
- (4) 衛生管理者・衛生推進者の選任にあたっては、安易に養護教諭に兼務させず、負担軽減を図ること。職員の心身の健康管理は管理職の責任において行うこと。養護教諭が衛生管理や衛生推進者として選任されたことで、職員の健康管理の実務まで担わされている実態がある。
- (5) 事務職員・学校司書（県立学校）・栄養職員・寄宿舎指導員・栄養教諭の選考試験を毎年実施すること。また、受験年齢制限撤廃を行うこと。
- (6) 国の就職氷河期世代支援策（国家公務員中途採用者選考試験）に準じ、学校司書の選考試験が不実施期間中（24年間）に受験年齢を超えた司書に対して、特別枠採用で対応すること。
- (7) 市町村立学校事務職員の資質向上を目指し、体系的な研修体制の確立を図ること。また、研修を充実・発展させていくために、事務職員経験担当職員を配置すること。

12. 臨時的任用職員・会計年度任用職員について

- (1) 非常勤講師が勤務時間外に受験指導等の「授業等」以外の業務をさせられる、またはせざるを得ない状況に置かれている実態があることから、会計年度任用職員に対して正規教職員と同様の客観的な勤務時間の管理を行い、違法な時間外労働をさせないよう周知・徹底すること。
- (2) 非常勤講師の「週案作成の時間」について、以下の場合も設定すること。
 - ①複数校兼務で授業持ち時数の合計が5時間または10時間以上となる場合。
 - ②同一校同一教科にて初任者研修、教育課程、競技力向上、教育相談担当、主任業務負担軽減加配（複数の加配にまたがる）授業持ち時数の合計が5時間以上の場合。
 - ③同一校にて異なる複数教科持ち時数の合計が5時間以上の場合。

- (3) 非常勤講師や会計年度任用職員の勤務条件をきちんと整理し開示すること。また、任用の際には事前に給与その他手当の内容を漏れなく本人へ説明すること。
- (4) 休業・休職中の正規職員が予定より早く復帰・復職する場合に代替している臨時的任用職員へ自己都合退職ではなく事業所都合退職とすること。
- (5) 生活根拠地を離れて離島で任用された臨時的任用職員を同一地区で継続任用する場合や本務採用となった職員に対し、異動した本務職員と同様、へき地に準ずる手当、単身赴任手当等についても途切れることがないようにすること。
- (6) 免許外の教科で配置される場合、配置により必要となる免許であるため、臨時免許発行申請料を教育委員会で負担すること。
- (7) 2020 年度から一日も切れずに任用された臨時的任用職員の年休の繰り越しについて、学校現場において解釈がそれぞれあり、混乱が生じている。全県的に周知すること。

13. 災害時における働き方について

- (1) 今後の非常事態を想定し、発生した場合においても児童生徒への支援ができるような体制を構築すること。

14. その他

- (1) 教員候補者選考試験の一部試験免除に臨時的任用期間の実績を加味する場合は、産休・育休期間、非常勤・少数職種等の期間も考慮し、対象者間に格差が生じないよう「5年のうち36月以上」を「7年のうち36月以上」にすること。
- (2) 教員候補者選考試験で第1次試験の全ての合格者は、次年度選考試験の第1次試験を免除すること。
- (3) 教員候補者選考試験の合格発表の期日を明確にすること。
- (4) 教員免許更新制度に代わる新たな研修制度が負担増に繋がらないよう文科省事務連絡の内容を管理者はじめ学校現場へ周知すること。
- (5) 研修については、法定研修（初任者研修・中堅教諭等資質向上研修）やその他の研修の整理・統合をすすめ、教育研究集会等、資質向上に資する自主的な研修機会の保障・充実を一体的にすすめること。
- (6) 就学支援金・奨学金制度の周知徹底と申請漏れを防ぐため、各中学校はもとより、市役所・町村役場にも、制度のパンフレット配付や説明を行う等の対策を講じること。また、高等学校就学支援金、高校生就学給付金を主に担当する事務補助員を継続任用し、通年フルタイムで配置すること。
- (7) 学校現場における異動発令前の事務引継について、業務であることを周知徹底すること。
- (8) 臨時的任用職員・会計年度任用職員採用時面接の取り扱いが職専免であることを周知徹底すること。
- (9) 離島における職員住宅不足の状況を踏まえ、職員住宅の新たな整備・改修、民間物件の借り上げを行うこと。また、特に短期（年度中途での赴任も含む）での臨時的任用職員においても、住居確保において個人負担を生じさせないように、正規職員同様に職員住宅への入居、民間物件借り上げ等を行うこと。
- (10) 4月の始業式を10日以降に遅らせ、十分な準備をしてから子どもたちを迎え入れるようにすること。
- (11) 教職員が部活動の大会役員を担う際、大会中に負傷等があった場合も公務災害の対象となることを明確にし、大会主催者が役員を依頼する教職員に対して補償に関する説明を行うよう指導すること。また、大会救護においては、医療従事者へ依頼すること。
- (12) 2024年度より新たな入試制度である沖縄県立高等学校入学者選抜における特色選抜制度が導入される。入試業務全般が学校現場の年間計画に及ぼす影響を検証し、多忙化を増大させないように対策を行うこと。さらに、負担軽減の一つとして、感染症等による追検査を実施する場合、県が指定した場所で一括して実施すること。または、追検査実施校へ県が職員を配置すること。
- (13) 特別な支援を要する児童生徒の実態に応じた修学旅行引率の人員配置を行うこと。また、小中学校も県立学校と同様に修学旅行・校外学習において引率教職員の入場料・体験料などの予算を計上すること。
- (14) 教職員に係る障害者の法定雇用率について、教育委員会は未達成であるため、達成のための対策を講じること。

教職員不足について

沖縄県教職員組合

1. 沖縄県の病気教職者数の5年間の推移(文科省:教育職員)

H30年度		R元年度		R2年度		R3年度		R4年度		対教育職員数 割合%R4年度	
426	(176)	419	(190)	389	(188)	398	(199)	381	(229)	2.41	(1.45)

※病気休職者全体に占める精神疾患（ ）の割合が増えていて、16年連続全国ワーストである。また精神疾患以外の病気休職についても、全国ワーストである。このことから、沖縄県の教育職員は心も体も危機的状況である。

2. 沖縄県の2022年と2023年の退職者一覧(新聞発表にもとづく)

2022退職						2023退職					
定年	小学	70	早期 普通	小学	15	定年	小学	0	早期 普通	小学	82
	中学	44		中学	80		中学	0		中学	40
	少数職種	5		少数職種	7		少数職種	0		少数職種	17
119			102			0			139		

※定年退職者の出ない年に139人の早期・普通退職者が出た。

※役下りして、教諭にもどる予定の管理職61人退職した。

※合計200人の退職は、定年退職があった2022年度とあまり変わらない。

※今年度499人の新規採用があったが、実質200人退職しているので、厳しい状況である。

※2024年2月29日県議会の一般質問で、沖縄県の教職員の正規雇用について質問があった。2023年5月1日時点で沖縄県の教員正規率は80.3%（全国は91.9%）と県教育庁が答弁した。2022年度は81.2%だった。改善するためには、今働いている教職員の命と健康を守り、「辞めさせない」とりくみが必須である。

3. 教職員の欠員について

2023年度4月と2024年5月のアンケートより

回答した分会数の割合	2023年4月	38%
〃	2024年5月	50%

Q1.県独自の少人数学級を実施していますか。

	実施している	実施していない	未回答
2023年	78%	21%	1%
2024年	69%	29%	2%

※県独自の少人数学級が実施できていない学校の割合が増えている。

※2023年4月、県独自の少人数学級編成を維持できなかったのは、教員不足の理由で小学校は4校4学級、中学校は5校5学級、教室不足の理由で小学校は3校3学級、中学校は9校12学級だった。

Q2.免許外の対応で授業を担当している教職員の数を教えてください。

	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人～	不明	未回答
2023年	44%	13%	14%	7%	3%	3%	0	0	16%
2024年	50%	18%	12%	8%	2%	2%	1%	1%	6%

※半分の学校で免許外での授業を担当している教職員の割合が増えている。

Q3.定数に対し、教職員は不足していますか。

	不足している	不足していない	未回答
2023年	30%	69%	1%
2024年	34%	65%	1%

※定数が足りていない学校の割合が増えている。

Q4.教職員不足に対し、どのような対応をしていますか。(複数回答可)

	学級を分散	特別支援学級をたたく	専科や教務主任、加配教諭や管理職等役割を超えて	協力して補欠を組む	その他記述	未回答
2023年	12%	12%	38%	43%	17%	0
2024年	5%	6%	28%	27%	9%	25%

※未回答の学校が25%あり、苦しい実態が予想される。(2024年アンケート集計結果はp11～)

※2023年4月の教育職員の欠員は23人だったが、2024年1月には137人と大幅に増えた。今年度4月の教育職員の欠員は12人だったが、年度途中の産休、病休、中途退職もあるため例年、年度後半に増える傾向にある。

※欠員のある学校は、同僚にしわ寄せがくる。「どこの学校も人員不足で補充要員を要請しても簡単には見つからない。休職者の穴埋めで負担が重なった教員が体調を崩し休んでしまう異常事態であり、学校現場は限界である。そんな状況でも(教育委員会などへの)提出物等の軽減などない。」との学校現場からの声である。

※このままでは教職員が疲弊し「どうせ何を言っても無駄」とのあきらめ感は、更なる悪循環をまねく。教育委員会が主導してできること(大幅な業務削減)が必要である。

4. 在校等時間の上限規制について

※上限規制交渉の場で県教委は「上限規制を原則1か月について45時間の範囲内、かつ1年について360時間の範囲内とすること、教職員が児童生徒等に係る通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的に又は突発的に所定の勤務時間以外に業務を行わざるを得ない場合にあっても、1か月について100時間未満等とする。」と提案した。それをまとめた沖教組議案書に対し、学校現場の教職員から「100時間というのは過労死レベルで問題だ。それを受け入れたのか。」との批判的質問が相次いだ。長時間労働に歯止めをかけるための上限規制について、各市町村教育委員会も沖教組各支部と交渉し、規則制定をする必要がある。


5. 学校現場から


- (1) ある市の指導主事が「学校の働き方改革は子どもとの時間を作るためであって、教員の負担軽減のためではない」と言った。
- (2) 学校長と歯科医師が「フッ化物洗口」を学校に導入しようとしている。文科省・中教審が提案している業務削減の3分類「基本的には学校以外が担うべき業務」である。

※今働いている教職員の働き方を改善(大幅な業務削減)しないと、教員不足は解消されない。

沖縄県教職員組合
「教職員不足に関するアンケート」 集計報告

調査期間:2024年5月24日~6月17日
 調査方法:FAXまたは二次元コードによる回答
 調査対象:沖教組組合員のいる学校および教職員
 回答数(人数) 266人
 回答校(学校) 小学校・中学校 204校/360校中
 回答校(幼児教育) 幼稚園・こども園 7園/49園中

	2024年 5月24日 No.4	発信先 分会長または世話係 様 発信元 TEL098-886-7788 沖縄県教職員組合 FAX 098-886-7787
	「教職員不足」に関するアンケート(おねがい) 教職員の不足の実態と学校の対応 について まずは、実態を社会全体で共有、次に解決の糸口をつかみ、解決へ! アンケートにご理解・ご協力をお願いします!(わかる範囲で結構です) 学校名 _____	


 二次元コードからも回答可!

Q1. 県独自の少人数(小1・小2が30人以下、他は35人以下)の実施をしていますか?
 ※参考「国基準は小5まで35人以下、小6と中学校は40人以下」

はい、少人数の実施をしています。
 いいえ、実施していません。 ※理由 _____

Q2. 免許外の対応で授業を担当している教職員の数 _____ 人

Q3. 現在、定数に対する教職員の不足はありますか?

教職員が不足しています!
 (内訳) 担任 _____ 人・教科担任 _____ 人・その他(支援員・非常勤講師等) _____ 人

教職員の不足はありません


Q4. 教職員の不足に対する貴校の対応方法について ※複数回答可

1学級を他の学級に分散
 特別支援学級をたたみ、学級担任等にする
 専科や教務、加配教諭や管理職等、「役割を超えて」学級や授業に入る
 協力して補欠を組む
 その他 (_____)

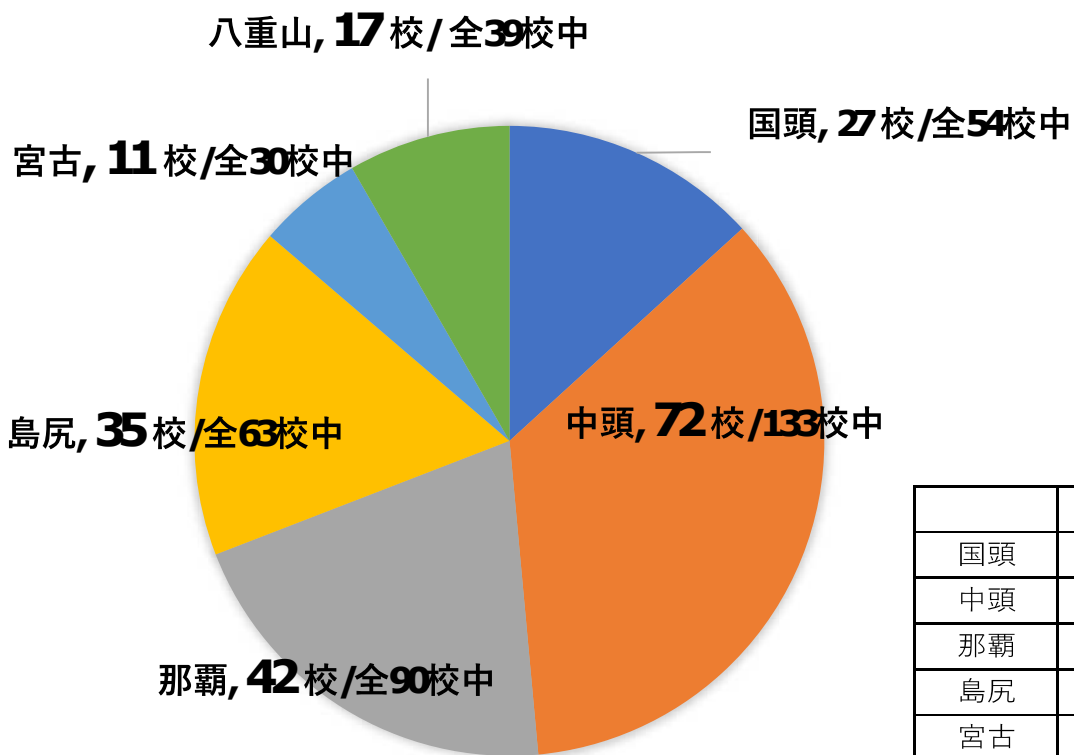
Q5. 教職員の不足に関して思うところがあれば、ご自由に記入ください。

沖縄県教職員組合 TEL(866-7788) FAX(886-7787) **メ切: 6/7(金)**
 アンケートの回答ありがとうございました。
 沖教組は、今回のアンケートを参考に「教職員不足解決」に向けて更にとりくんでいきます。

ファックスを受け取った方へ どうもありがとうございます。
このファックスを組合員、職員みなさんにお知らせしていただければ、幸いです。

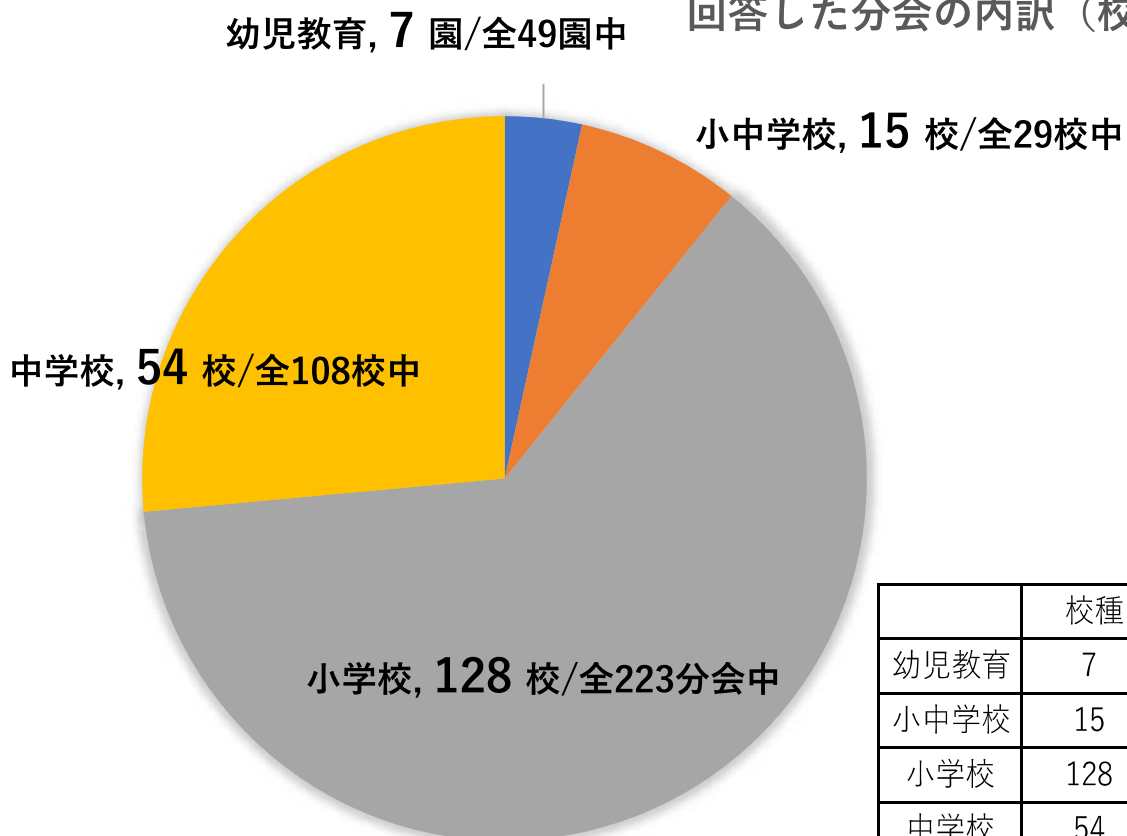


回答した分会の内訳（地区）



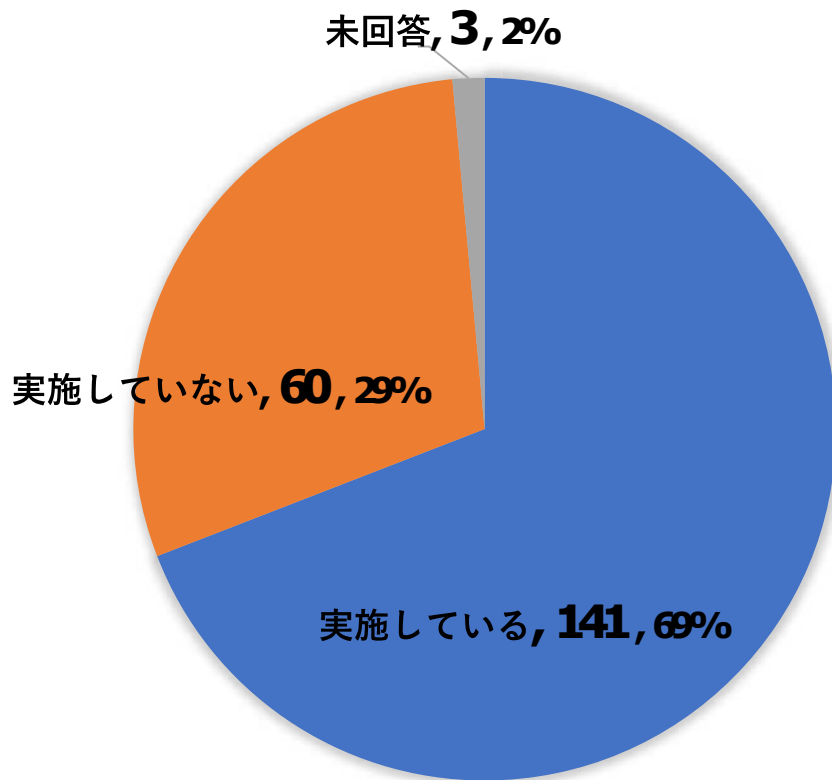
	支部	支部
国頭	27	全54分会
中頭	72	全133分会
那覇	42	全90分会
島尻	35	全63分会
宮古	11	全30分会
八重山	17	全39分会
合計	204校	

回答した分会の内訳（校種）

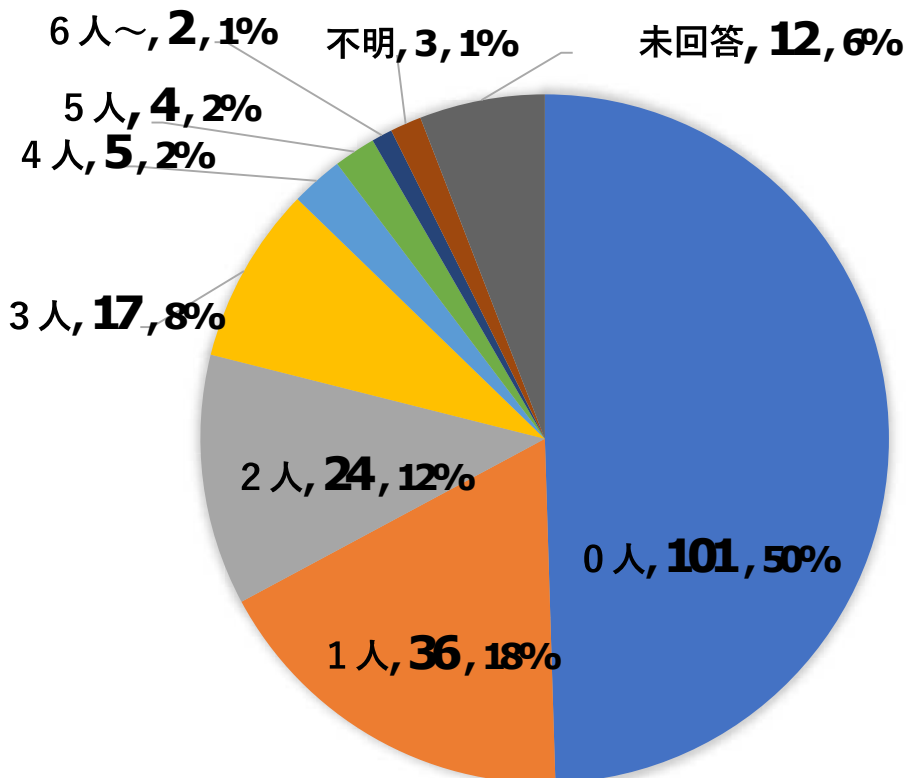


	校種	校種
幼児教育	7	全49園
小中学校	15	全29分会
小学校	128	全223分会
中学校	54	全108分会
合計	204校	

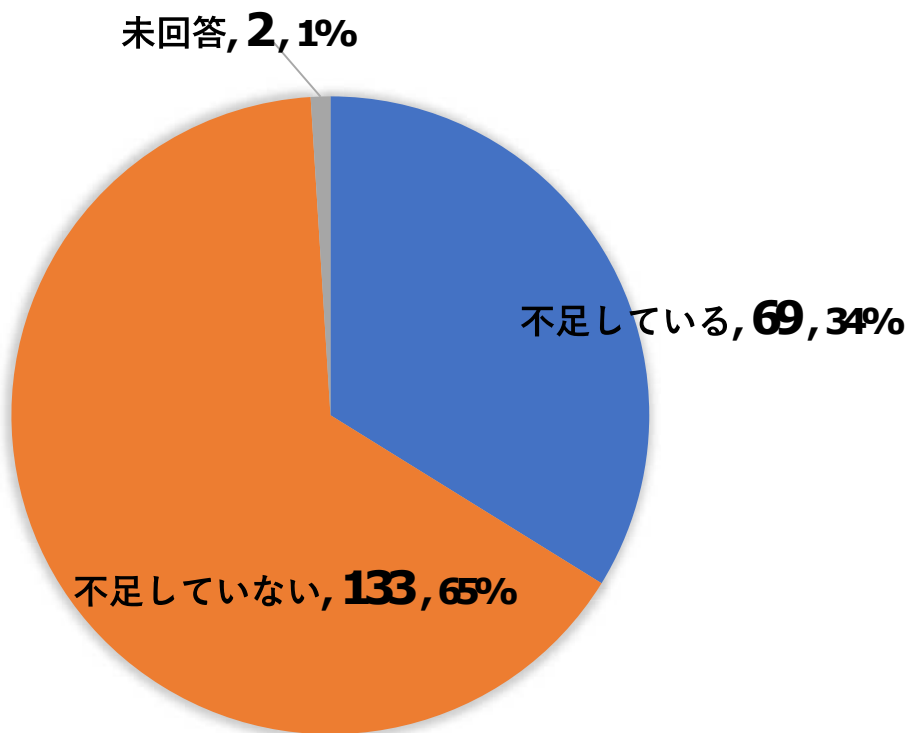
Q1 県独自の少人数学級
を実施していますか



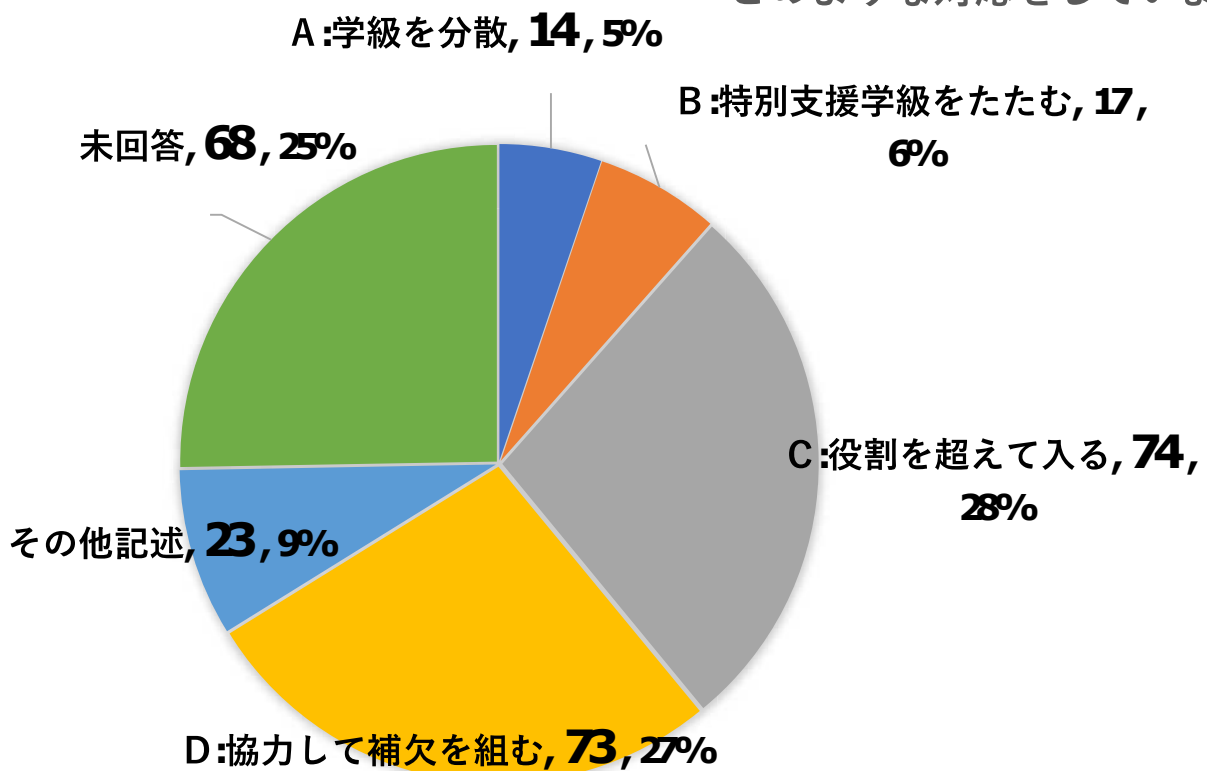
Q2 免許外の対応で授業を担当している
教職員の人数を教えてください。



Q 3.定数に対し、教職員は不足していますか



Q 4.教職員不足に対し、どのような対応をしていますか



No. Q 1. 県独自の少人数学級を実施していない理由	
1	配置教員に限りがある
2	総児童数がそれに満たないため
3	児童数が少なく複式学級のため
4	管理者が県の方針を熟知していないか、教員が足りない？ 3年生は30名こえている。支援学級の在籍児が多いため。補充がないかよくわかりません。
5	明確な説明なし
6	職員が足りない、見つからない。教室が足りない
8	教室の数が足りない、教員の不足
9	小2のみ、4クラスとも30人を超えています。他の学年は基準を満たしているので実施しています。
10	教職員不足
11	人手不足
13	教員が足りてない
14	条件の下限人数に足りなかった。
17	教室と先生が足りないから？特別支援学級の人数を入れると35名以上になるので、実質は35名より多いので、厳しい
18	中1のみ実施。中2は教室と教員確保ができないだろう。逆に、教師に負担増の可能性があるのでとの説明を受けています。
19	教室が足りない
20	今年度から村で採用していた教員の採用が打ち切られたため。
21	小2で転入生がいて、3月末であと1クラスできているけれど申請なし。
22	人数的に当てはまらないから。
23	生徒数が少なく、意図的にやっているわけではない。
24	職員不足の懸念から
25	教室がない 沖縄県独自のものを採用していない
26	小1の30人以下学級には、下限の人数があるようで、1学級25人以上という条件を満たしていないため、30人以上の学級となっている。
27	教員不足なのでしょうか？予算がないのでしょうか？低学年で、子供の人数があと1～2名程度足りていないので少人数学級にできないとききました。
28	上意下達
29	2年生は単学級（36人）
30	教員不足のため
31	委員会が決めた
32	多くても一学年10人のため

No. Q 1. 県独自の少人数学級を実施していない理由	
33	空き教室もないし、人でも足りないから
34	県ではない基準で学級数が決められている。
35	人が足りない。
36	職員数が決まっていて、少人数を実施すると、理科専科等をなくさないといけなくなるから…と管理職から聞いた
37	職員不足のため
38	中1、2年は実施。中3は実施していない。
39	在籍児童数が少ない。
40	児童生徒の数が少ないため
41	そもそも小規模校である
42	教室が足りない
43	複式学級なので

No. Q3.教職員不足について、具体的な内訳	
1	教科担任 2 人
2	教科担任1人（国語）、支援員1人
3	担任 1 人、支援員 1 人
4	非常勤…初任研加配がありません。
5	支援員 2 人
6	支援員2人
7	非常勤講師 1 人
8	初任者研修の加配非常勤講師1人
9	1人
10	教科担任 1人
11	その他 1 人
12	初任研非常勤講師2人
13	計4名 教科担任3名、非常勤1名
14	支援員 1 人
15	担任1人
16	担任 1 人、教科担任 1 人、その他 1 人
17	教科担任 1 人 その他 1 人
18	非常勤講師1人
19	教科担当5人
20	支援員（非常勤講師） 2 人
21	教科担任 1 人,その他 1 人
22	教科担任 2 人
23	教科担任 1 人、その他 2 人
24	教科担任 2 人、その他 1 人
25	教科担任 1 人、その他 3 人
26	支援員 1 人
27	2名(通級1.支援員1)だと思う
28	担任 1 人
29	特別支援員 1 人
30	支援員
31	担任 1 人、その他 1 人
32	担任 1 人、教科担任 1 人

No. Q3.教職員不足について、具体的な内訳	
33	担任2人
34	その他1人
35	教科1人,担任1人
36	担任1人、その他1人
37	特別支援学級担任1人
38	担任1人
39	その他1人
40	担任1人
41	子どもと親の心の相談員1人
42	県費事務1人
43	その他1人
44	教科担任1人
45	その他1人
46	通級担任1人
47	支援学級1人、担任1人（産休補充教員）
48	その他2人
49	担任1人
50	2人(担任1、特支支援員1)
51	支援員1人（現在）、4～5月末まで、担任1人
52	担任1人、通級指導教室担任1人、支援員多数
53	教科担任1人
54	担任1人
55	その他3人
56	担任三人、非常さん1人
57	計2人…特支、学級担任
58	教科担任3人
59	担任1人
60	教頭1人、専科1人
61	教科担任2人
62	支援員1人未配置
63	教育支援員（8h）※6月に配置決定
64	預かり担任1人・預かり特別支援1人

No. Q4.教職員不足に対する各学校の対応方法 ※その他記述	
1	わからない
2	配置されている支援員で可能な範囲で対応
3	通級指導教室の閉鎖
4	不登校や入室できない子を特別支援員が対応する
5	他学年の国語教諭が大幅に時数を超えて、2つの学年を教えている。その代わりに、特別支援学級の授業を減にした。かなり無理をされていて、補充が早く見つかることを願っている状況。
6	初任者と担当教諭がそのまま実施。(週の時間埋まっている数→初任者の持ち時間、教科と教科部会、校内研修等で23時間+校外研修・担当も学年主任兼任で教科他合わせて24時間)
7	業務を減らす。
8	特別支援(通級)担任が3年の音楽をしている。4～6年は週に2日来校して授業
9	通級担当(特支)が3年の音楽を担当している
10	不足していないので特になし
11	特別支援担任不足のため、分散
12	特別支援員が1人足りず、支援が必要な児童まで手がまわらない。
13	特別支援を現在休止して、通級(ことば)の先生と一緒にみている
14	ABCD全ての選択肢が消極的で負担が増える。特別支援がバラされて、戻ってくるとなるとなおきついのは?以前から言われていた事だが、正職員をもっと確保すべき。優れた人材はたくさんいるはず。
15	上記の案は全て「より悪くなる」地域の人材やシルバー人材を活用すべき。力のある臨任を積極的に採用するしかない。
16	ACDが去年。Bが一昨年。今年はありません
17	村費支援員が学級担任になった。
18	2年前に学習支援をしている先生に担任になってもらったことがあります。
19	専科の職員が、非常勤の分の授業を受け持っている
20	初任者が授業を持っている
21	初任研の先生に普通に対応してもらっています。
22	1人で2教科をもっている方が2人
23	なにもできていない
24	非常勤講師2人が授業をしている
25	担任や副園長で7:30受け入れ (←本来は教育支援員が担当)の対応へシフトで入った
26	去年度は、BCDの対応をしました。今年度はありません

No. Q4.教職員不足に対する各学校の対応方法 ※その他記述	
27	県費事務の定数2人のところを1人で行っている
28	複式学級が1学級あり、学習支援員を要請しているが、人材不足で確保できない。
29	専門教科以外を担当する。
30	持ち時数を増やしたり、他教科の授業を持ったりしている
31	他の学年、教科が応援している。
32	学年担任で専科制を導入する
33	チーム学年制で子ども達の対応にあたる
34	特別支援員、登校支援員の不足を他の職員で補っている状況
35	教職員が1人でも休むと全職員で補充対応しています。
36	他校と兼任してもらっている。
37	他の教員が授業をうけもつ

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
1	学級減に伴い、病休の先生もいて、途中から時数が増えている。学力スタートして2週間後に他の教科（技術）を持つことになり、負担である。
2	学校現場の状況はある部分では良くなっているかもしれないが、別の部分ではさらに忙しくなっている。（登校しぶり等の子ども支援、部活動対応、授業改善のための研究・研修、etc.）この状況を見ては、若い人たちが教員を目指すとは思わない。今後ますます教員不足になるのではないかと懸念します。
3	人材を確保することにより時間に余裕が生まれ、パフォーマンスが向上すると思う。ぜひ、教師も子どもにもより良い環境になればと思います。
4	一人ひとりが担当する授業時数が増えたことで、授業改善や教材研究の時間が十分に取れない。生徒とのコミュニケーションが満足に取れない。学校、職員室での余裕や家庭での余裕が失われて、本来は必要のない生徒指導が増えたり、連携ミスが起きたりしている。
5	<p>組合員からの意見まとめた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員数に関しては管理職からは「学級数からは職員の数は定員。」と、説明されました。事務所からは初任者担当者研修で「教員不足で地区では一人も加配できていないのが現状。」と、説明されました。 ・持ち時間の軽減を管理職に相談したら、「教科の平均で持ち時間を振っている。」「仕事の工夫をして、時間の確保をして欲しい。」などの返事。 ・自身が休むと、その後は、毎日満塁に、なること必須…。病院の予約さえ入れられない。 ・残業、休日出勤、仕事の持ち帰りの毎日なのに「教員評価の申告書への働き方改革を入れること」って、無理があります。 ・「私のわがままなのかな…。仕事の工夫ができない無能なのかな…。協力しあうしかないよね…。」等と職員間で励まし合うことしばしば。 ・初任研加配の非常勤がなくて、職員の負担が大きいです。 <p>規模が中途半端な学校から、早急に配属をお願いしたいです。</p> <p>規模の大きい学校に初任研や中堅研の職員が集中しており、学校運営がままならない状況です。</p> <p>次年度から簡易化ではなく、今年度から簡易化してほしいです。</p>
6	このままだと、頑張っている職員まで疲弊する状況です。
7	多忙が解消される日は来るのでしょうか
8	今のままではとても厳しい未来があると思います。大学で教員志望の人に「ただの知識」だけでなく、人を伸ばす事の出来る、「勇気づけ」の勉強が必要だと考えます。 それができれば、生徒も、職員も保護者も幸せに近づくと考えています
9	根本的な解決は教職員の採用と配置を増やすことだと思います。そうすることで教育の質があがり長期的に考えた社会の利益にもなると思います。
10	仕方がないことだとわかっているが、子どもがいない先生や結婚していない先生は子どもがいる先生に比べて休みにくいと思う。教員のゆとりがあれば気兼ねなく休めるのと思う。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
11	仕事の量と責任（保護者）、生徒指導（SNS等のトラブルなど）など、増えていくだけで、精査し、減らすことはないので、給与面だけの改善では何もかわらない。
12	業務内容を減らす以外に教員不足を解消する方法はないと考えます
13	あくまでも個人的な意見ですが、教員不足は忙しいからではなく、生徒指導、保護者対応に嫌気がさしてからだと思います。そのところがスルーされているのが不思議です。
14	令和5年度に配置があった学習支援員（村費）さんが、今年度配置されていないです。募集したが応募がなかったためと聞きました。職員数が少ないため1人の校務分掌が多く、負担が大きいように感じます。支援員さんが1人でもいてくれると助かると思います。
15	児童の学びの保障・教職員の負担軽減のために、教職員の数を増やしてほしい。
16	行事の精選・週案、よい子のあゆみの廃止 学業以外は他の方をお願いする(シルバー人材などの活用) 教師の負担を軽くする。仕事の割りに給料が安い
17	小学校低学年は、30人以下を実施してほしい。本町はされてない。
18	特別支援へのしわよせが大きいと思います。※特別支援学級の急増が教員不足の一因、との教育事務所主事の話もありました。
19	本校は小中一貫教育校で、小中の教職員がおり、特認校のため学級の人数も30人以下と決まっているため他の大規模校に比べたら、教職員不足の影響はあまり受けていないように思います。 ただ、毎年、病休や産休、育休（男性職員も含めて）をとる先生が重なったらどうしようと不安を感じています。代替りの教員が見つからない可能性が高いだろうと感じてしまうので。教職員の休みをとることは権利だと思いますが、休みをとらないでくれと本心では思ってしまいます。仕事量が減らないかぎり、教職員不足の解消はされないと自信をもって言えます。
20	現在は不足していないが、病休や産休など長期で休む先生がでたら代替りの先生はなかなか見つからない。
21	小規模な本校は教員が休むと補充を組むのが大変。それなのに、今年度5月～7月までに県外出張をする担任が4人もいる。
22	4月は2人ということが、お金があるのか…いつの間にか支援員1人+担任4人。3日間も担任不在を埋めるために、残る教員の負担増。計画的だとは思えない。委員会のやり方。学校出張義務は×。
23	教職員がこれから増えていけるような環境作りが必要

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
24	学力向上する時間が足りません。先輩の授業をみる機会もないです。教科担任制を早急にすすめてほしいです。
25	給特法の改正案では、教職調整額を10%に引き上げるなど案が出ている。現場の多忙な状況を改善させたい思いは全く伝わらない施策しか打てない行政に憤りを感じます。残業手当が出せないなら、仕事を減らす、教員数を増やす等、組合も本腰を入れて行政に働きかけてほしい。今までも十分やってきていると思いますが、継続して働きかけることを望みます。
26	人がいなくて、困っています！
27	なかなか見つからないために、いる人に負担が重なり、その人も体調を壊す悪のループが出てしまう
28	補充をしている若い教員のケアも大切です。教員になりたいと思う職場づくりも大切ですよね。
29	仕事の負担が改善されなければ、教員志望は増えないと思う。駐車料金の件は、他の公務員と同じ考えではまずいと思う。
30	ブラック企業といわれたい体質の改善をする。 ①教育長、校長からのトップダウン体質があれば無くす。 ②教員の精神的に楽になるような日課を教務が設定する。 例) ☐ 中体連抽選会の日を午前中日課。 ☑ 中体連大会翌日の月曜日を午前中または5校時日課。 ③笑いのある職場を全員で作る努力をする。
31	激務な上、全国水準の一般企業とくらべ給与が低いことで、教師職の魅力が落ちている。そもそもの定数を増やして精神的ゆとりのある働き方ができると改善されるかなと思います。
32	生徒たちの学びの保障のためには、教員に限らず支援員も必要である。
33	労働環境を改善（持ち時数の軽減、部活動の委託、全国学テ・到達度・学びの確かめ等の廃止、給与の適正化）しないと教職を辞める人を止められない、新たに教職を目指す人は増えないと思う。
35	定員の数にしっかり教員が配置されていても、負担はかなり大きい。教員になりたいと思う人はいない
36	無理なく年休がとれる環境を作る。給与UP, 残業時間減、働きやすさの改善、夏休みを増やす。年間を通して午前中授業、午後は部活、出張、研修、生徒の補習に充てる
37	対応している教師は時数増となる。倍の仕事量をこなしている教師もいる。給与に配慮が必要だと思う。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
38	不足した教員がやるはずだった理科の授業を、他学年の教員2人が補っている。せめて不足教員に当てられている予算から、授業を補っている教員2人に手当をあげて欲しい。そんな制度を作って欲しい。不足を当たり前にしないように取り組んでもらいたい。
39	一人の教職員の仕事を軽減するのが、教職員の人員確保につながるいちばん早い近道だと思います。
40	新規採用を増やすのも良いと思うが、今働いている40代～50代が休まないような仕組みを、もっと作らないと現場破綻すると思う。
41	今の所不足はないが、昨年度病欠で4ヶ月程英語の教員が不在の時期があった。その時は校務分掌を分散させ英語教諭を生み出したが、とても苦労した。また教員採用試験の二次試験会場で募集を呼びかける話まで出ていた。チラシの配布はしなかったものの、自分たちが動かないと臨任の先生を確保出来ない現実を目の当たりにした。
42	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所や委員会などからは他人事のように感じる。 ・ 権利のある休暇（男性の育休）を取っているのに、補充がこないからといって何度も電話がきた。悩んだ末、復帰せざるを得なかった。 （管理職ではなく職員から） （男性の育休ということで、復帰しても大丈夫という考えだったのか…） ・ 教職員調整額は意味があるのか…それ以上に働いている。 ・ もっと素敵な環境を作る事で、教員のなり手も増えるのではないか。 ・ 教員免許を持っていなくてもできる仕事（徴収金のことや事務的な作業）を別の方にやってもらいたい。
43	教職調整が10パーセントになるかもしれませんが、業務量が減らないことには、教員不足は改善されないとします。
44	学校が魅力ある職場ではなくなってきたことが大きいと思う。給料（残業手当をきちんと出す）働き方改革の促進（業務作業の軽減や生徒指導対応アドバイザーなど）がすすまないと、今後も教職員不足は続くと思う。
45	働き方の改革の推進で「働きたい！」で思えるような学校づくり。教職調整額を見直し、残業手当をきちんと出すことで余計な仕事が減ると思う。これまで事務所の人事が補充の教員に対して失礼な態度をとってきたことが多々ある。
46	不足解消のために補充職員を増やす対策を色々していると思いますが、給料を増やすのではなく1人1人の仕事量を減らす工夫をしないと、なかなか集まらないと思います。たくさん抱え込んでお休みする職員も多いので、委託できる仕事は外部に任せていくなど、現場環境を変えることが不足解消につながると思います。
47	年度途中の補充教員がいるかどうか不安である。（安心して育休をとらせたい）
48	病休を取られる先生方の中には、①対子ども②対保護者③対管理職④病気等、あと複合的に精神を病んでしまっ、休んでしまう場合があると考えます。沖縄県の先生方の病休の理由をどこが原因でそうなっているのかもっと細かな調査をしなければこの問題はさらなる拡大を引き起こすと考えます。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
49	不足だから休みづらくなって無理している人も多く、精神病んでしまう方もいて、非常に厳しくなっていると思います。
50	昨年度、学年で一人でも産休や育休、病休になった場合、教員がいなくて学年や管理職で授業に入っていた。なので、もしもの場合は不安です。
51	サポーターをされていた先生が教員免許をもっていたので、1カ月間の補充を行っている。
52	補充が来るのをいつまで待てばいいのか。来るのかこないのか。先がみえないのが不安。本校のように特支の先生を担任に回す(←表現が多少変ですが)、という措置だけでなく、校務分掌を分散させないといけないのが、負担が大きくなる。…取り急ぎ、目下の悩みです。
53	再採用の教諭をもっと確保すべき。学級費用の経理や支援員などに地域のシルバー人材を雇って、活用すべき。いろいろな学校で働いている職員の病休が増えている気がする。もっと今働いている人たちをフォローしてあげるべき。雑務よりも教諭は授業を真剣に考える時間をさせてあげて欲しい。
54	ずっと前から正規採用の教諭をもっと増やすべきを言われていただろう…沖縄県教委！今のように正規採用されている教諭に人手不足の仕事を割り振るカタチをとっていたら、辞職も増えるし教員になりたいって人も減るぞ！評価システムも全体的におかしいだろ！早く廃止すべき！
55	6年でも40人学級は厳しいです。
56	採用人数を増やし、財源を確保する!!
57	最低限の教員数は確保されていますが、余剰人員がほしい。休んだ際、他の教員の負担になることから、休みがとりにくい。無理をしてしまうことへ繋がっている。年休という権利が実態として行使できない状況にある。
58	教職員不足によって、業務負担が増えていると思います。業務改善や昇給など、できれば考えた方がいいと思います。
59	働き方見直しが早急に必要だと思う。教育課程、週時程の改正(1時間40分授業が検討されてるが、いいと思う)あと、評価システムのあり方など…
60	初任研見直しによる本務教員の採用
61	教師の魅力をもっと広く伝えてほしい。 多忙化を解消してほしい。加配がほしい。 待遇を良くしてほしい。
62	働き方改革による業務の軽減と基本給のUPによる人材確保
63	前年度、今年度も、補充がみつからなくて、校長先生や教頭先生他、教員で行っていました。時数を少なく、教員の数を増やしていけると良いと思います。30人学級があたりまえとなると良いです。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
64	働き方改革、待遇改善がなければ、現状は悪くなると思います。
65	働き方改革、待遇改善ができなければ、状況は変わらないと思う。人数確保のために、指導力不足の教員がいても、目をつぶらないといけない。数年後にはどんな社会問題が起きるのか心配である。
66	児童館や学童でのトラブルに関しても学校への苦情がある。外国から一時帰国で編入等が多く、困っている。学区外からの児童が多く、教室や靴箱など、物が不足し対応においつかない。
67	教員の業務負担軽減、教育専門職という立場に見合った給与支給が解消されない限り、教員の不足に歯止めがかかることはないと思います。現場よりも、教育行政の改善が急務であると感じます。
68	教職員＝ブラックというイメージが強い。ホワイトな職場の環境づくりが必要。
69	学級の人数を減らしたほうが良い。
70	ブラックな職場と世間でいわれるほど、忙しすぎる。 リウウとして、学校で本来取り組む必要のないことが多すぎる。例えば毎日の歯磨き指導（コロナでやらなくなったが…）色々なところからくるアンケートなど。 子どもの休み時間の安全指導のため、休憩時間も十分にとれない。 自分のことを後回しにする先生方が多いからこれまで成り立っていたが、これからはプライベートも大切にしたいという若者が多い中では、今のままでは難しい職場ではないか…とても、楽しくやりがいのある仕事だと思うが、この忙しさと責任の重さだけがクローズアップされるのは難しいと思う。
71	残業代を支給する
72	体調不良を含め、年休を取った時間の教職員の負担がある。また教職経験の浅い職員の指導（協力体制）が多い。補充が多い。
73	昨年度から県が修学旅行の引率増員「特別な配慮を糧ようとする生徒」の分をすべてカットされました。※中頭地区はほとんどの学校で。例年、申請すれば5人に1人の教師を増員できたのですが（4人申請増→0人）特別支援を含めて25人に1人の引率は生徒の安全面で不安です。
74	業務の見直しを引き続き行う
75	教員が増やされるなら、負担軽減となると思いますが、定員不足の学校もあるなか欲は出せないと思います。 せめて学校差がないような配置ができればよいと思います。
76	根本的には待遇改善するしかないと思います。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
77	合格者を多くして、採用待ちをつくる。(昔のように)そして、病休、育休、産休など、休む先生が出たら、採用待ちの先生方を補充として入ってもらおう。
78	年休をとることも、休みをとることも気兼ねをしてしまうので、教職員がゆとりを持てるよう、教員の数を増やしてほしい。辞めてしまう人に増えるように感じます。本校の2年生1クラスに、38人中11人が特支児童になってしまっているの、後で相談したいです。
79	毎年スタートが続いている。なかなか解決されない。働きたくなる魅力ある現場になるにはどうしたらいいのか…ギリギリの状況で保育を行っていて、ゆとりがない。
80	幼稚園は保護者対応、事務処理(会計PTAやおやつ)預かり対応など、業務が多忙と感じる。小学校同様、保護者の評価、教職員評価、個別集計の電子化などをやっていただきたいと思うが…?
81	特別支援を必要とする子の増加に加え、宜野湾市では年長児童35人定員なので、1クラス31人中「7人が要支援」の状態。しかし、預かり保育への加配が人手不足のためナシ。
82	仕事を複雑にしない、簡素化したい。
83	※今のところ教職員の不足はないが、過去2～3年はあった。どの業種も不足はある。その補填として、校内での調整は本当に厳しい。また補充できたとしても、かなりその指導に手のかかる方もいたりするので、現状は本当に厳しいと感じています。
84	現場でなんとかやりくりしているが、毎日がイッパイイッパイ。お互いにゆとりがなく、誰と何を話せばいいのか不安な毎日です。
85	もっと採用して正規の教職員を増やしてほしい。
86	もっと人員を増やしてほしいです。全国学調や県到達度調査の廃止を!
87	もっと人員を増やしてほしいです。各教科1人以上(社会科は2人以上)
88	学校に求められていることが多いと思います。地域の人でも活用しながらできることとか考える必要があるかもしれません
89	今年度、県外から教員の採用が多かったのですが、現場で長年臨任で頑張っている先生方は本務以上に部活動や各種行事に尽力していただいている、勉強する時間がない状況にあります。そのような臨任の先生方に対する配慮が必要だと思います。
90	教職員が不足した場合、補充が見つからず、自分たちの学校でまわさないといけない状況に難しさを感じる。ぜひ定数を増やしてほしい。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。

91

小学校は副担任もなく、学年主任も担任をもち、生徒指導担当だから学級をもとないということもありません。体調不良でも休んでしまうと、他の方をお願いすることも簡単にはいかない状況です。せめて、学年に1人、低中高ごとに1人、学校に2～3人など、年休や病休に対応する方を常時配置していただきたいと思います。

92

小学校は副担任もなく、学年主任も担任をもち、生徒指導担当だから学級を持たないということもありません。体調不良でも休んでしまうと他の方をお願いをすることも簡単ではない状況です。せめて、学年に1人、低・中・高ごとに1人、学校に2～3人、年休や病休に対等する方を常時いてほしい。

93

福利厚生は一見、充実してきているように感じるが、教員が利用できるものは少ないと感じます。不妊治療や育児に関するものはほほとれる状態ではない。

30日以上のお休みじゃないと、代替職員の派遣依頼ができないので、不妊治療など長期で不定期に休むものは厳しい。診断書もでない、出産サポート休暇も足りません。そうなると、働きながらの治療より長期で休む方向になってしまう。

(そういう人が周りにもいました)

また、教員の働く環境の悪さばかりが目立っている事もあると思います。

94

仕事内容を減らして欲しい。大阪で小学校の先生が残業代を求めた裁判では、やらなくていい仕事をやっているからだ、否決されたい。そのやらなくていい仕事の中に、保護者の対応、テストの丸つけなどがあつたそうです。じゃあ、誰がやるの?というか、やらなくていいなら、保護者の話、聞かなくていいんだ。テストの採点しないで普段の授業で成績をつければいいんだ。とも思いました。次から保護者からの話は、全部、管理職に振っていいんですかね。今、いつ辞めてもいいやという気持ちなので、評価落とされて給料上がらなくても、全然気にならないんですけど。

95

不足している学級に入る先生には、時給分の追加手当等をする、少しはその先生も助かると思います。

No. Q5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。

年度途中でお休みする先生が、ぼくの周りには多いです。理由はやはり「業務量」です。働き方改革を推進して、少しでも先生方の余白を生み出す必要があります。

まず、中学校は「部活動問題」が深刻です。希望しない先生方が実質強制的に部活指導にかり出されていることにより、ストレスを抱えているという現状はいまもあると思います。ぜひ年度当初に「部活指導を希望するかどうか」のアンケートを実施して、希望する先生のみで部活動をスタートさせるようにしてほしいです。

96

また、教員の休憩時間も大きな問題だと考えます。現在、多くの学校では、職員の休憩時間を「お昼」と「放課後」に分割して取っています。しかし、お昼の時間は子どもたちがいる時間帯のため、法的には『手待ち時間＝労働時間』に該当します。そのため、労働基準法で定められている休憩時間を実質的に取得できていない状態です。これは法令違反です。

内間小学校は、今年度から子どもたちの下校後にまとめて45分の休憩時間を設定しています。これだけでも、かなり先生方が自由に使える時間が増えたと実感しています。ぜひこれを、市内全校で実施してほしいです。

働き方改革に関しては、組合での勉強会なども企画してもいいのかもしれませんが。もし講師依頼をいただければお話しすることもできますので、その際は内間小学校の喜舎場までお声かけください。いつもありがとうございます！！

97

すみません、教職員と書かれていたので事務職員のことも書いてしまいました。宮城小学校は定数県費2人のところ、1人で稼働しています。不満が大きいです。

98

働き方改革が進んでいないからだと思います。特に、校長先生の働き方改革に対する意識が低いと感じます。学校内部で減らせる業務はたくさんあるのに、去年に比べて業務が増えています。みんな苦しいと言っています。どうか、働き方改革を進めてほしいです。

99

昨年度は、お休みされた先生に補充が付かず、学校全体で崩壊した学級をみていた。途中からは、教務が担任となったが、理科専科が無くなり、高学年は学年で対応していた。

今年度は、1、2年が2クラスで、一年は特支を合わせると1学級38名、2年は36名である。低学年は30名以下にしてほしい。現在の低学年の幼さを見ると、20名でもよいと思う。人手が足りない。働き方改革の1番の近道は、学級の児童数を減らすことだと思う。児童の対応、保護者対応も半分に減れば、少しは早く帰ることができる。教員を増やしてほしい。

100

相談室にも教職員がほしい。教室に入れない児童をみる教職員がはず、相談員だけだと児童が自分勝手になる。そして相談員も疲弊する。管理職も見ているが常時ではないので、落ち着かない。

101

下限25人を見直してほしいです。

102

今年度は幸い教職員の不足はないが、前年度とその前の年度も、退職者(病休)や産休の補充が見つからず、音楽専科や教務が担任になったり、管理職が授業をしたりして大変だった。自分自身、子どもを作りたいが、学校現場に迷惑がかかると思うと、諦めようという気持ちになる。もっと気軽にお休みできる環境があってほしいと願う。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
103	前年度より教科担任が1人減らされ、持ち時間数が増え、教材研究の時間に費やしてしまい、子どもと向き合う時間がとれず、苦しいです。
104	病休で休みになった際、すぐに補充が見つからないことが、過去ありました。
105	①奨学金免除など、教職員になることによりメリットを持たせる。②補充で力のある先生方が本務になれるようにする。特支及び普通学級の人数減、少人数に向けて人員確保は必要。
106	多忙なため、生徒指導や不登校児童対応、保護者対応など「土日出勤」する職員が多い。
107	休職される方がいると、補充がはいてこないため、必ず教職員不足になってしまう。補充職員の確保をお願いしたい。
108	本校は恵まれており、発展的加配という職員も配置されており、不足感はないです。
109	昨年までいた3、4年の理科専科が学級数が足りず、一人減りました。持時数の多い学年がとても大変です。担任の持時数の上限を決めてほしいです。小学校はほとんど全員25時間近く持って、ほぼ全員学級担任です。疲労困憊して、誰も65才まで、いや60までも持たないです。
110	教職員不足をととても感じています。誰かが休んでしまったら、補充の教諭が派遣されるわけではなく校内でカバーしていかないといけないので、例え体調が悪くなくても（産休、育休をとりたくても）休みづらいです。教職員不足でも、国や県から降りてくる研修や事務仕事が減るわけではないので本当に負担です。人員を確保しようと動いてくださっているのはわかりますが、それだけでなく仕事（毎月の調査物、市や県への報告）の精査も検討していただきたいです。
111	業務内容に比べて給与が低いので、成り手がいないと思う。 教育費をもっと上げて、若者の成り手を増やして欲しい
112	今年度はまだ不足していないが、ただでさえ業務が多いのに、不足するとさらに業務が増える。やがて、一人一人が限界になり、体調不良につながる。しかし、休みにくい悪循環である。児童へもマイナスである。

No. Q5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。

今まで、教員を定期的に採用してこなかった沖縄県教育委員会の怠慢である！団塊の世代が退職するからと、それから一気に大量採用しはじめてどうなったか。ご存知ですかね。教員に向かないような、頭でっかちの駄目な人間を採用して学級崩壊になり、病休で休み税金も無駄になる。人様の税金をなんだと思っているのか。採用年齢も59歳まで？何も考えない委員会が考えそうな案ですね。

これで解決した？よくやった？すばらしい？馬鹿じゃないのか！！

113 民間だと笑われるアイデアですね、笑

頭が硬い老害どもが考えたんでしょうね。とりあえず、これでいこう。後のこと若い世代に任せよう。そんなこと考える老害どもを早く排除していただきたい。金の無駄でもあるし、若い世代が可哀想だ！！国内の首長たちや政治家たちにも責任がある。教育に金をかけないということは国が減びることだ。こいつらは、国を滅ぼそうとしているのか？教員の待遇、教育への投資を早急に行っていただきたい！！

お隣の台湾を見習ってほしい。台湾のような教育であれば日本もすぐに教育先進国なるでしょう。

114 小学校での英語や体育の教科担任制をもっと進めてほしいです。

定数に足りている状態ですら、自転車操業になっている。情報教育担当に端末の管理が任されたり、土日の環境整備、普段の掃除など負担感は大きい。全て教員の仕事になっている。役所や図書館は外注できて学校

115 はできないのはおかしい。

外注するべきところはさっさとする。できずに教員に任すのであれば、残業代として基本給の1.25倍換算した上でお金を払って欲しい。

116 補充がないので、病休の時はとても心配です。

学校現場に魅力が無い。教員を希望する人が減った。離職する教員が増えた。子ども達へのきめ細かな対応を求められ、加えて保護者対応も重視等、教材研究の時間も確保できず、長時間労働を余儀なくせざるを得ない。研修、提出書類の多さもある。

118 児童人数が少ない学校に来て、児童と関わる時間が持てたので、少人数の良さを実感しています。

119 小規模離島は1学級の児童生徒の数が少なく、一人ひとりを見ることが出来る。校務分掌の守備範囲は広いが、ゆとりがあるため、精神的にも負荷があまりかからない。

120 大阪市のとりくみは、働き方改革だと思います。

121 多忙感しかない中で、やる事は増えるばかりです。英語や体育など専門家を取り入れ、空き時間で教材研究ができれば助かります。

122 離職率を減らすために行事の精選や校務分掌の見直しを全県体制で行ってほしい。

123 教員もですが、学習・特別支援員も募集定員に足りず、大変です。ギリギリな中で日々を過ごしていつかで、何かが起こったら崩壊すると思います。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
124	給料の面で魅力を感じていないと思う。未だにブラック企業という印象があると思う。
125	初任の加配である、非常勤がない
126	休職した先生の補充がみつからず、いる先生の負担が多くなる。
127	①免許外のの教職員…国語教科1人、特別支援6人②不足を解消できないのであれば、研修や提出物など何かを削るようようにしてほしい。負荷がかかった状態が続き休みがさらに増えると、学校はもうもたないです。
128	若い方々が教育に携わってくれることを願っています。
129	人が不足していてカバーしているが、カバーしている側が倒れそう…
130	教材研究や子どもに向き合う時間を確保したい。本来の業務に集中できる環境を整えたい。行政は学校の指導機関ではなく、支援機関でなければならない。
131	難しいと思うが県や市町村独自で待遇改善を行い、給料を上げたり、委員会から業務の軽減（アンケート物の削減や通知表の所見欄を全学校統一で2学期に行う）の通達を行い、沖縄県の学校現場は働きやすいことをアピールする事で、もう少し人も集まりやすいし、働きやすくなると思う。
132	教職を希望する学生が増えるといいなと思います。
133	業務の量がとにかく多いので、人手が絶対に必要。質を高めたくても、勤務時間内にできることは限られてくる為、時間外に仕事をしないと難しい。補充で学級に入ると、自分の空き時間がなくなるので、教材研究や児童のノートチェックなど予定していた業務がこなせなくなる。人手確保を急務でお願いしたいです。
134	今の時期、採用試験のため、補充が見つからないので、大変ではあるが試験が終われば見つかると思って、他の支援学級に分散してみている。支援の子ども達なので、負担はかなり大きい。
135	グーグルワークスペースを活用し、日々の業務改善にあたるなど教員の働き方改革が急務である。
136	学校の働き方改革をすすめ、魅力ある職場そして子どもたちにとっても安心安全で楽しい学校にしていきたい。

No. Q5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。

本来であれば、産休、育休、病休、介護休業などになることも考えての人員配置が望ましいと思います。また、高学年・専科担任は専科があるから、空き時間があるからといって、他学年の補充に入るとなっています。ただ、校務分掌も持っていて、重いものもあります。その人員も確保してほしいです。

137 今回、高学年専科を作っていただきました。

それだけでもありがたいです。例えば、学年主任は担任を持たないで、学年を運営しながら、専科として、学年全部に入るとか、休んだ人のところに入るなどの活用もできるかと思います。もっともっといろいろな人材の使い方をしてほしいです。

138 小学校1年のクラスが、32人（特支含む34人）です。担任は、児童に目が行き届かない、大変そうです。

139 病休とりづらい環境で学校は対応している。行政で対応してほしい。

140 業務の軽減および教員の確保

141 人に対してお金を割いて欲しい

142 教職員にゆとりをもたせ、負担軽減をするためにも、いち早く教員不足の解消をお願いしたいです。

143 一個人の考えですが。業務の多忙さと保護者や児童対応が難しくなっていることなどもあり、教員を希望する人が少なくなっています。カスハラのように保護者は学校に要求ばかりで職員を気遣う人は減っていると感じます。管理職も保護者に訴えられないようにと職員を守るより保護者の意向を気にする傾向にあると感じます。現在働いている自分たちでも、精神をすり減らしてまで続ける意義があるのかと疑問に感じることも多々あります。この状態では、新たに教員になろうと思う人は出てこないのは当然だと思われます。現場の働く環境を改善することも必要だと思います。

144 人数は不足がなくても業務や学習支援、特別支援など手が回っていない部分が多くある。

145 教職員の負担軽減を進め、教員を志す人を増やしてほしい。

146 国語、算数でのみ35人以下で、それ意外の教科や専科、給食等では40人に届く学級もある。

147 不足をしている学校は大変だと思うが、この仕事は誰でも言い訳ではないと思う。

148 ①小学校3年生以上も30人以下学級が必要だと感じる。②教職員の不足はないが、誰彼かまわず採用され、現場が困ることがある。また、今月（6月）やっと全員そろいました。一人も欠けさせられない状況が続いています。

149 教職員の不足はないが、誰かれかまわず採用され、現場が困ることがある。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。	
150	人間なので、何があるかわかりません。不足の事態に対応できるよう、余剰人数を増やしてほしい。
151	小学校の教員不足はありませんが、併設している幼稚園の教員不足があります。2人配置ですが、1人は出産のため人数が減ってしまいました。1人で二人分を仕事しているで大変だと思います。離島なので、なかなかきてもらえない現状です。
152	本校は現在のところ、教員不足ではないが多様な実態の生徒への対応に苦慮している。今後、現場がどうなっていくか不安はあるが、一人一人の教員が、健康で働きがいをもって仕事ができる環境整備が大切だと考える。
153	補欠を組む際、他教員がサポートに入る必要があるため、業務が逼迫している。
154	専門教科以外を受け持つことになる先生のストレスは相当なものだと思います
155	誰か1人が学校を休むと他の教員の負担がとても大きくなる現状。休みたいなと思っても迷惑がかかると感じ休めない。年休などは夏休みでないととれない。急な休みが入ると時間割も変更になって予定通りにいかない。先の先まで授業の用意をしておかないといけないのがおかしいなと感じています。
156	今年度においては、人員不足ということはないが、免許外で複数の教科を担当する職員もおり、負担感は否めない。全教科での専科配置を望む
157	原因は、労働環境が悪く、労務管理が低レベルのため、教職員の不足に繋がっていると思う。
158	足りないはずと訴えてきているのに、業務改善が進まず、負担だけが増えているのが現状なので、現場の先生方も休職や退職をするし、新規の人材を求めても魅力を感じないのでやろうという人がいないのかなと思います!☒
159	着実に本務職員を増やしていくこと
160	昨年度非常勤講師だった方が臨任職員になりました。今年また非常勤講師が発令されています。
161	教職員は不足していないが、用務員が配置できておらず、事務職員がカバーしている。そもそも、定数が厳しい。誰か1人でも休むと周囲に大きな負担がいく。余裕が欲しい
162	教員数は学級数としては不足になっていませんが、複式学級（あわせて15人）のため、担任の負担はある。その改善策として、複式学級を解消し、その分支援員が配置されています。
163	小規模校で公務分掌をいくつもかけもちしている状況です。職員数にゆとりがあれば多忙な業務を多少は改善されると思います。

No. Q 5.教職員の不足に関して、自由にご記入ください。

164 教職員不足の問題を解決するためにぜひ業務改善（時間外労働など）をよろしくお願いします。

・前任校で病休者が2人出ましたが、補充の先生が見つからず校内で対応という形になりました・・・さらに病休者が出そうな勤務態勢になりました。

165 ・学校の人員をもっと増やしてほしいです。教員が毎空き時間を使いグラウンドの草刈りを行うのはとても負担です。特にこの時期すぐ草が伸び、放課後も草刈りに時間を取られさらに部活指導まで。。。もっと人員を増やして授業準備に集中できるような環境を切望します。

166 私学なので、もっと厳しいです。特に地元出身が少ない。負担軽減のため、働き方改革ということで17時半までには帰宅する。残業しないと管理職など自らやっているのを助かる。

毎週木日曜掲載

教育

教員不足「悪化」3割 24年度開始時点、依然厳しく

2024年度開始時点で公立小中高校などの教員不足の状況が1年前より「悪化した」と回答した都道府県・政令指定都市教育委員会が32%に上ることが8日、文部科学省の調査で分かった。

23年度調査より減少したが、文科省は依然厳しい状況と分析。教員免許を持ちながら教職に就いていない人向けの研修会の開催や、正規教員の計画通りの採用を求める通知を9日、各教委に出した。

教員不足は、病休や産休で生じた欠員を埋めるための非正規講師らが見つからないことなどで生じる。文科省の集計では、21年度当初に全国で

約2500人が不足した。

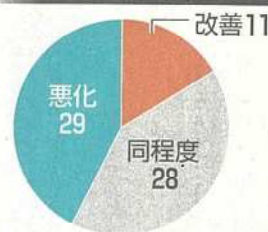
文科省によると、調査対象の68教委（大阪府豊能地区教職員人事協議会を含む）のうち、教員不足の状況が1年前より「改善した」と答えたのは11、「同程度」は35、「悪化した」は22。23年度調査では「改善」が11、「悪化」が29だった。

文科省は教員不足悪化の一因に、23年度から始まった地方公務員の段階的定年引き上げへの対応を挙げる。対象者の意向把握が不十分で想定以上の退職者が出た教委では、穴埋めに非正規講師を年度当初から充てざるを得なかったという。

そのため文科省は通知で、

教員不足に関して1年前と比べた状況

2023年度開始時点



24年度開始時点



※68の都道府県・政令指定都市教育委員会などが回答

対象者が勤務継続か退職かの確認を適切に行うよう求める。一方で、教員免許保持者を掘り起こす研修会を実施することなどは、不足改善の効果があったとした。

県内教員未配置35人

6月時点 担任14人配置できず

県教員委員会は10日、県内公立学校の教職員の未配置数が、6月時点で35人(前年同期比1人減)生じていると明らかにした。このうち学級担任の未配置は14人(同4人減)。4月の入学・始業日時点の担任未配置数はゼロだった。同日の県議会代表質問で、半嶺道教育長が山内末子氏(ていいだ平和ネット)の質問に答え、約12人から8人増えた。学級担任未配置14人の内訳は、小学校11人、中学校3人、高校と特別支援学校はゼロだった。要因について、県教委は「年度途中の病休などで生じた欠員分を補う臨時

的任用教員が見つからず、配置できていないためだと説明した。半嶺道教育長は答弁で「教員の確保と働き方改革の推進に全庁体制で取り組む」と述べた。(高橋夏帆)

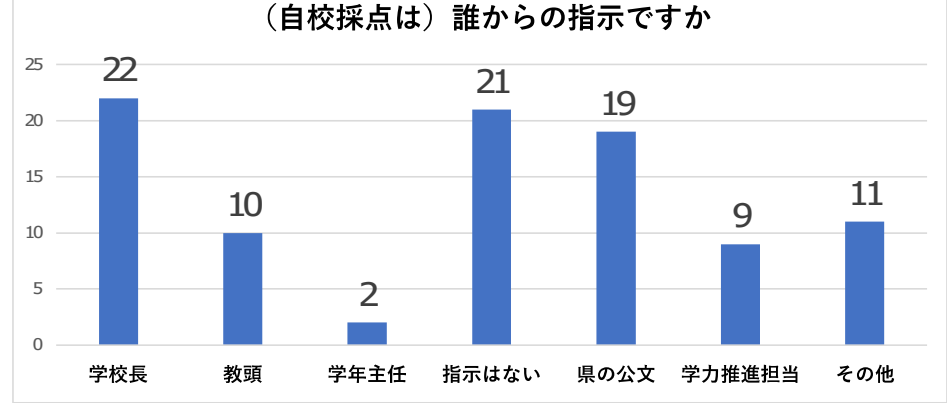
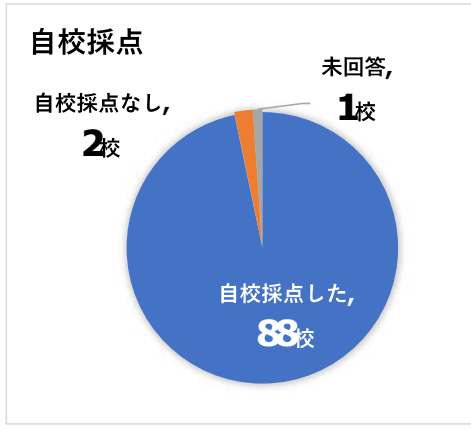
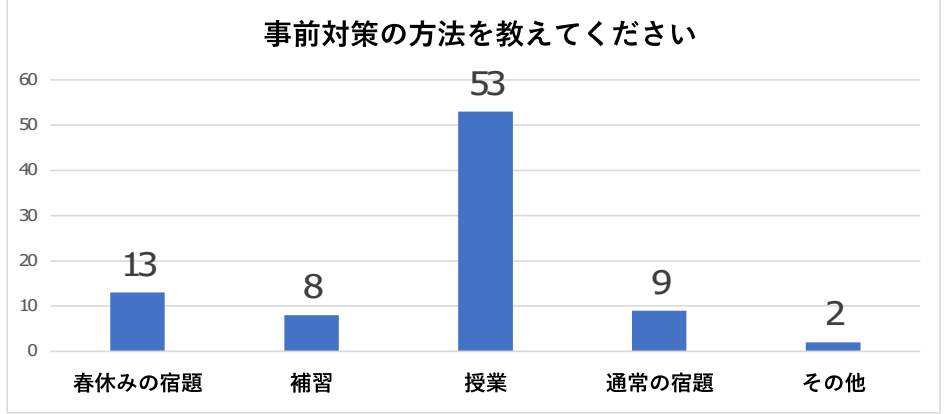
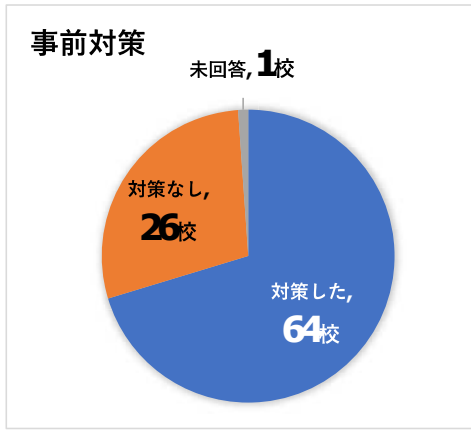
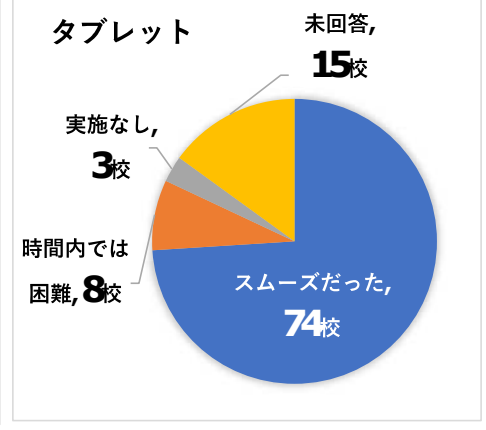
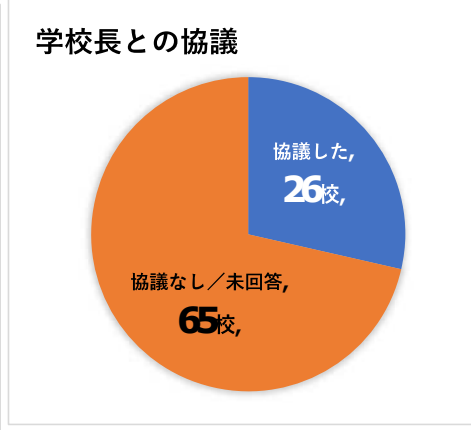
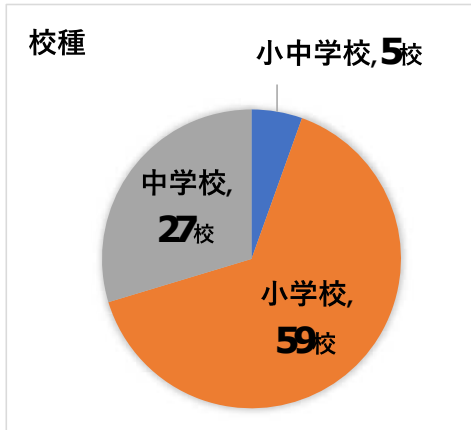
学級担任未配置 小中学校で14人に

県内公立学校の学級担任の未配置が6月時点で小学校11人、中学校3人の計14人となっていることが10日、分かった。4月時点で未配置はなかった。県教育庁学校人事課によると、新たな病休や産休、育休を埋める臨時的任用教員が足り

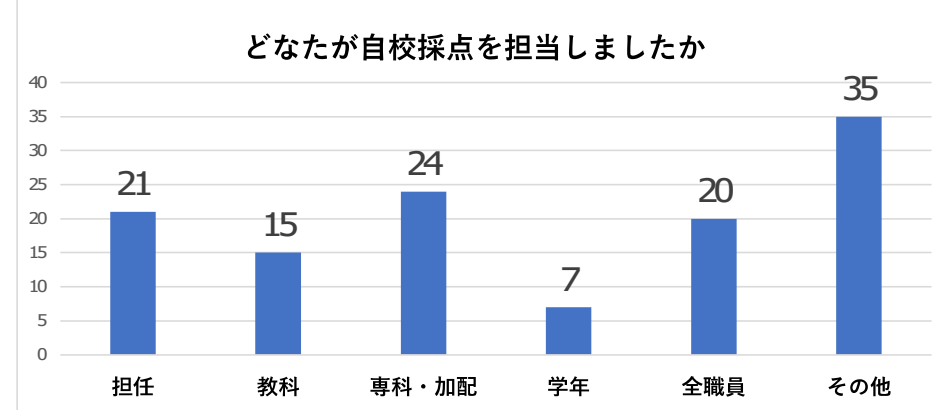
2024
7.11(木)
22時

(集約) 2024年度 全国学力・学習状況調査に関する実態調査

調査期間：4月19日~5月17日
 調査対象：沖縄県内の小中学校
 回答校数：91校



事前対策や
 全国学テ問題等についての記述



学力テスト 自校採点96%

沖教組調査 教員負担改善せず

文部科学省が小学校6年生と中学校3年生を対象に実施している「全国学力・学習状況調査」（全国学力テスト）について、県教職員組合（沖教組）は8日、組合員を対象に実施したアンケート結果を公表した。小中学校360校の組合員に文書を送付し、91校が回答した。88校（96・7%）が自校採点、64校（70・3%）が事前対策を実施したことが分かった。（1面に関連）

沖教組の木本邦広委員長は点数の向上が目的化して教育活動にゆがみをもたらしていると指摘する。文科省は授業での事前対策をしないよう呼びかけているが、現場では点数へのプレッシャーから対策の実施が

常態化していることなどを説明した。

自校採点については、結果をウェブシステムに入力する業務と合わせて教員の大きな負担になっているとして、沖教組が県教育委員会に中止を要請していた。

91校中自校採点を実施しなかったのは2校にとどまり、1校は未回答だった。

事前対策については複数回答で、授業で実施したのが53校、春休みの宿題が13校、通常の宿題が9校、補習が8校だった。組合側は児童生徒の学力を測る趣旨から外れるなどとして、事前対策の必要性についても疑問視している。

木本委員長は「近日常に県教委にアンケート結果を現場の声として届け、協議を申し入れたい」とコメントした。

学習用端末のリサイクルを 更新期迎え環境省

政府の「GIGAスクール構想」で小中学校に1人1台配備された学習用タブレットやパソコンなどの端末が更新時期を迎えるのに備え、環境省は、使用済み端末の適切なリサイクルを全国の学校現場に呼びかけている。児童・生徒の個人情報が含まれており、漏えい防止のため、処理は小型家電リサイクル法に基づく認定事業者への委託を求め

により5年程度で更新時期を迎える。学校現場でのリサイクルを促すため、環境省はリフレットを作成して校長会などで配布。使用済み端末

からレアメタル（希少金属）や貴金属を取り出して有効活用できる上に、環境教育の一環で児童らがリサイクル制度を学ぶ機会にもなると強調した。

文部科学省などによると、GIGAスクール構想に基づき小中学校に配備された端末は約900万台で多くは2020〜21年度に使用を開始。タブレット端末はバッテリーの劣化など

学テ全面オンライン化提示 文科省、秋ごろ正式決定

文部科学省は8日の有識者会議で、小学6年と中学3年の全員を対象とした「全国学力・学習状況調査」(全国学力テスト)について、2027年度から紙の問題冊子を廃止し、パソコン端末を活用してオンラインで出題・解答する新方式(CBT)に全面移行

パソコン端末を活用し、全国一斉ではなく、複数日に分散して行う。

文科省は利点として

- ①動画や音声を使った新たな出題形態が可能となる
- ②児童生徒ごとに異なる問題セットを割り当てることで、データ収集の幅が広がる
- ③問題冊子

学力テストオンライン化のデジタル案

	小学校		中学校	
	国語	算数	国語	数学
2024年度	紙	紙	紙	紙
25	紙	紙	紙	紙
26	紙	紙	紙	紙
27	CBT	CBT	CBT	CBT
28	CBT	CBT	CBT	CBT

※理科 ※英語 ※理科と中学英語は3年に1回程度実施

の印刷や配送の経費を削減できる一などを挙げ、年度ごとの児童生徒の学力変化が比較可能になり、授業改善にもつながるとしている。

学校における「集団フッ化物洗口」に反対する決議

フッ素化合物は劇薬に指定され安全性は医学界でも疑問の声が出ており、歯科医のなかでも賛否両論がある。学校での「集団フッ化物洗口」継続使用による健康障害の検証もなされておらず、保護者や子どもたちは主体的な判断ができず、何も知らないまま健康被害を受けかねない。

学校は教育活動を行う施設であり、薬物を使用する「医療行為」を学校教育に持ち込むべきではない。すでに実施が導入されている他県の例においても、学校歯科医や薬剤師が同席せぬまま、教職員に薬品の溶解希釈や保管、実施までの一切を任せているケースや、製薬でなく試薬を使用しているケースもある。

このような中、賛否両論ある「フッ化物洗口」を学校に導入する動きが進みつつある。コロナは明けたが、子どもたちの心や体が不安定であり、沖縄県の不登校の割合は全国ワーストになっている。今こそ、もっと子どもに寄り添う時間を確保しなければならない。教育委員会が学校を訪問し「集団フッ化物洗口」について導入することを伝えたり、歯科医師会がフッ化物洗口について進める新聞報道があったりと、非常に危惧される状況である。劇薬に指定されてるフッ化物を、養護教諭又は担任が学校で扱うことはについて、古賀千景参議院議員の質問に対し、文科省は「市町村の歯科保健担当部局や保健センターによる実施、歯科医師会や薬剤師会の協力、医薬品等販売会社への業務委託など、関係者間での適切な役割分担を検討するなど、教職員の負担軽減に配慮するようお願いしますと記載している。」と2023年5月23日(火)、文教科学委員会で答弁した。また、保護者がフッ化物洗口を認めない場合、担任はいじめにつながらないように、子どもの人間関係にも配慮しなければならない。むし歯予防は歯磨きが有効であり、学校で「集団フッ化物洗口」を行うことは教職員の業務ではない。

過去に、学校での「集団予防接種」や「採血検査」において問題点が指摘され、大きな議論となり、その結果学校での医療行為は廃止され、保護者の責任による「個別予防接種」等となった経緯がある。

現在、「医療行為」等を学校で行うにあたり、事故や健康被害があった場合の責任の所在がはっきりせず、養護教諭や学級担任への負担も大きくなる。働き方改革とは真逆の行為である。

学校において「集団フッ化物洗口」を実施することについては、日本弁護士連合会の意見書でも、「自己決定権、知る権利及びプライバシー権の侵害の状況及び政策遂行上の違法の疑いを放置することは、もはやできない」として中止を求めている。学校では、人権を尊重し、いじめや差別をなくすとりくみを進めているところであり、この行為が人権の観点からも学校現場をさらに混乱させる一因になることは容易に想像できる。さらに、多忙な学校業務中での慣れない「医療行為」には人為的なミスが発生した報告があり、教職員の時間とエネルギーを使う方向は、授業改善や児童生徒への指導、教育環境の改善であって、「医療行為」ではないはずである。

以上のことから、働き方改革の観点からも学校における「集団フッ化物洗口」等の医療行為を教職員にさせないよう強く求める。

記

1. 働き方改革の観点から学校における「集団フッ化物洗口」を教職員にさせないこと

沖縄県教育委員会

教育長 半嶺 満 様

2024年6月15日

沖縄県教職員組合第60回定期大会

	<p>た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師の方の組合加入が少しだけ増えてきている
働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・週3回の勤務を希望したが養護教諭はとれないと言われたところがある。仕方なく朝夕の時短をとることにした。 ・育休、産休の代替えがこないところもある。 ・大阪では育児時短をとるとフルタイム（週5回）の講師がつく。こういう権利を知っておかないと無くされてしまうので使用していくことが大事。 ・大規模校の複数配置校でも適応されるので週に数日3人配置になる。 ・繁忙期加配に取り組みたい。 ・妊娠した養護教員の負担軽減措置がないところがある。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・てんかん重積治療薬「口腔用液」について、すでに処方されて学校に相談があり、不安。 ・職員室、ベラベラな仕切り板がある。今後どうしていくか。 ・立派なもので一人ずつ仕切っている。作業しにくい。外したあとはどうするのか。また、立派なものなのでその後の活用方法で良いものがないか

◆ 古賀ちかげさん 文教科科学委員会での質問 ◆

2023年5月23日、参議院議員古賀ちかげさんが、文教科科学委員会で質問を行いました。集団フッ素洗口・てんかん発作時「口腔用液」について、文科省に投げかけてくださいました。詳細はYouTubeで見ることができますのでご確認ください。下記は要点を抜粋したものです。

【集団フッ化物洗口について】

古賀さん：どれくらいの学校で実施されているか？

回答：歯のエナメル質にフッ化物を作用させる洗口の方法であり、特に永久歯のエナメル質の成熟が進んでいない幼児・児童生徒等に実施することで、う蝕の予防対策として効果的であるされていることから、各自治体の判断により学校で実施されていると承知している。

実施状況は厚労省が実施した調査によると平成30年度において、小学校で1,089,839人（17%）、中学校で185,175人（5.7%）となっている。

古賀さん：私は危険ではないかと思っている。希釈の割合を間違えたときに、子どもが吐き気がしたという実例を聴いているので不安に思っている。また、方法についてもうかがった。「フッ化物顆粒を使用する場合には、歯科医師等または歯科医師等の指示に従い、施設の関係者が機材の管理、洗口液の調整を行うこと」と書かれている。実際に先ほど伺ったときに、希釈も教職員が行っているという状況、そして例えば養護教諭の仕事かどうか私は疑問に思っているが、養護教諭がいなくて詳しいことを知らないほかの教職員が薄めたりする場合に手違いが起こったりするのではないかと思っている。こういう仕事は、教職員の業務なのか？

回答：学校におけるフッ化物洗口は、個人の環境によらず集団のすべての人がう蝕予防の効果が得られて、う蝕に関する健康格差の縮小につながることを期待される。一方、教職員がその業務

を担う場合には、少なからず負担が生じると考えている。学校で実施するかどうかは、自治体や学校において地域の実情に応じて個別に判断されるべき事柄であるが、学校で実施する場合には、可能な限り教職員の負担を軽減した形で実施することが重要だと考えている。このため文科省においては、実施に当たっては関係者間での適切な役割分担を検討して、教職員の負担軽減に配慮するよう都道府県教育委員会等を通して依頼をしている。文科省から出している通知の中でも、「実施に当たっては、例えば、市町村の歯科保健担当部局や保健センターによる実施、歯科医師会や薬剤師会の協力、医薬品等販売会社への業務委託など、関係者間での適切な役割分担を検討し、教職員の負担軽減に配慮をお願いします」と、このように記載している。

古賀さん：私の考えだが、これは学校で集団でさせるものではなく、家庭に任せるべきものではないかと思う。今、むし歯の罹患率はどんどん減少していて、薬剤を使ってまで集団で予防しなければならない状況ではない。学校での集団フッ化物洗口は必要ないのではないかと思うが、文科省の見解は？

回 答：う蝕予防については、各自治体において集団的う蝕予防や健康格差の縮小の観点から地域の実情に応じてフッ化物洗口の事業が行われている。繰り返しになるが、学校における集団フッ化物洗口は各自治体において判断される事柄であると考えている。文科省では、学校で実施する場合には各関係者間での適切な役割分担を検討し、教職員の負担軽減にしっかりと配慮するよう引き続き促していきたいと思っている。

【プログラムについて】

古賀さん：てんかん発作時の口腔用液プログラムについて。消防庁の救急企画室から「学校等におけるてんかん発作時の口腔用液プログラムについて」の文書のその他に「救急現場において、救急救命士を含む救急隊員が、傷病者やその家族に代わって当該医薬品を投与することはできないことを申し添える。」と書いてある。なぜ、救急隊員の方が投与できないのか？

回 答：救急救命士の扱いに関しては、厚労省の所管に関わることなので、それについては回答は控える。一方で、学校に在籍する児童生徒等がてんかんによるひきつけを起こし、生命が危険な状態等である場合には、現場に居合わせた教職員等が口腔用液を自ら投与できない本人に代わって投与する場合があります。そうした場合の緊急の対応の必要性については、個別に厚労省と協議した結果、このような取り扱いとなっている。

古賀さん：プログラムは歯ぐきと頬の間に注入すると書かれている。てんかんで発作が起きている子どもたち、その子の口を開けて注入するのは自分はとてもやりきれないと思う。正直とても怖いですが、大臣は自分だったらできるか？

回 答：私にそこにいたらできるかという質問ですが、想像を絶するような対応をしなければならぬ大変厳しい状態だと感じる。

古賀さん：救急救命士さえできないのに、専門知識のない教職員がやるというのはいかがなものか？

回 答：てんかん発作の対応は、これまでは、発作を止める座薬を投与するという形で、実施することが認められてきた。今般、より投与しやすい口腔用液が医薬品として承認されたことから、厚労省と協議し、一定の条件を満たす場合に限り座薬と同様の対応ができるということにした

那覇、春休み6日延長へ

市立小中学校、来年度から

那覇市は2024年度から、市立小中学校全校の春休み期間を現行の12日間から6日間延長し、18日間とする方針を固めた。近く正式決定し、各学校に通知する。

新年度の引き継ぎに追われる教職員の準備期間を確保することが狙いで、教職員の負担を軽減する働き方改革の一環でもある。市学校教育課は「先生方がゆとりを持って新年度に向けた準備をできるように努めたい」と語った。

同課によると、現行の12日間では、業務時間内に書類の作成など引き継

ぎの準備が間に合わず、週末は休日出勤して対応するケースが報告されている。校長会からは春休み期間の延長などを求める要請書が提出されていたという。

那覇市は県内でも精神疾患で休職する教職員の割合が高い。そのため、市は今年5月に「教職員負担軽減タスクフォース」を立ち上げ、教職員へのアンケートなどを通じて、教職員の負担軽減に乗り出している。

春休み期間の延長について、県教職員組合(沖縄教組)の木本邦広中央執行委員長は「3月末は成

績処理や進級に伴う業務など、普段よりも慌ただ

しい。4月も新年度の準備などに追われる。今回の措置で緩和されると期待している。先生たちの働き方を改善しようとする、教育委員会の強い姿勢が感じられる」と話し、市の対応を評価し

た。教職員の働き方改革を巡っては、県教育委員会が、3月25日から始まる県立学校の学年末の休みを4日前倒し、21日から変更することを決めて

いる。生徒指導要録など書類の作成や次年度の準備といった繁忙期の学年末に、教職員が児童・生徒と向き合う時間や業務に集中できる時間を確保することが目的となっている。

(吉田健一)

豊見城 春休み 3 日延長

教員の業務改善 始業式 4 月 11 日

【豊見城】豊見城市教育委員会（委員長 盛光 教育長）はこのほど、市立小中学校 11 校の春休み期間を従来より 3 日間延長すると決定した。教員の業務環境改善が目的で、従来なら 4 月 7 日までだった休みを 10 日までにし、始業式は 11 日に行う。

同 17 日、期間延長の方針を小中学校に伝えた。

市教委では今回は試験的な実施と位置付けており、今後、教育指導要領を根拠

に定める標準授業時数の確保への影響などを検証。25 年度の実施の有無を検討する。

那覇市教委は来年度以降の期間延長を決定。土日を挟むかなど、年度によって異なるが 6 日間延長する。（南部報道部・又吉健次）

【豊見城】豊見城市教育委員会（委員長 盛光 教育長）はこのほど、市立小中学校 11 校の春休み期間を従来より 3 日間延長すると決定した。教員の業務環境改善が目的で、従来なら 4 月 7 日までだった休みを 10 日までにし、始業式は 11 日に行う。新学級編成では配慮を要する児童・生徒の情報交換をし、新しく赴任した教員は学校運営方針の確認、机やロッカーへの名札張り付けといったさまざまな業務がある。春休み期間の拡大で教員に時間的余裕ができることできめ細かい対応ができ、児童・生徒のためにもつながるとしている。

これまでも余裕がないという意見があったため、市教委が昨年 12 月の校長会で提案。1 月 5 日の校長会で意見を募ったところ、反対