

現 状

- ・教員の大量退職時代の到来：今後10年で教員の約4割が退職
- ・採用検査の倍率低下（H12：13.5倍→R1：2.5倍）
令和元年度はH12以降最も低い倍率⇒今後も低倍率の見込み
- ・再任用教員は増加傾向にあるが、依然全国平均より少ない
⇒現在の需要数643名程度に対して、7～8年後には1,000名程度まで増加
- ・臨時的任用教員の未配置（教員志望者の減少→臨任候補者の減少→教員不足）

基本的な取組方針

- ・採用形態にとらわれず、再任用教員等を含め全体として教員確保対策に取り組む。
 - ①正規教員：UIJターンを含め、県外等からの新規獲得を促進
 - ②再任用教員：再任用化にインセンティブが働くよう、給与を含めた抜本的な処遇改善
 - ③臨任講師：継続して勤務可能な環境の整備
- ・働き方改革、教員の意識改革、業務改善⇒教員がいきいきと学習指導⇒教員へのあこがれ

1 正規教員の確保

(1) UIJターン等による教員の確保

- 本県のUIJターンと連携した本県出身の県外進学学生等のUIJターンの促進
 - ・教員志望の本県出身学生や他県出身の現職教員等を対象とした「教員UIJターンセミナー（東京、京都、名古屋）」の開催
 - ・県が行う「とやま移住転職フェア」への出展

(2) 富山県で教員を目指す動機付け

- ①教員免許の取得と本県での教員就職の促進を図るための教員養成講座「TOYAMAてい～ちゃ～ずカレッジ」の開催
 - ・小学校等での学習活動支援など学校での体験型教育活動の拡充
- ②県外出身学生の県内公立学校での教育実習受入協力
- ③大学での教員免許取得セミナー（全学部対象）等への若手教員派遣による「富山での教員の良さ」を発信

(3) 教員のイメージアップ

- ①教員研修（6年次研修）を活用し、学校現場で教員が子どもたちに教員の魅力や、やりがいを伝える場を確保し、早い段階から子ども達に職業としての「教員」に対する関心を高めてもらい、将来の職業選択の一つとして考えてもらう（既存の研修制度の枠内で実施）
- ②就職情報サイトやSNSの活用等により生徒・学等へ情報発信

(4) 教員採用選考検査の見直し・改善の検討

- ① 県外の現役公立学校教員を対象とする特別選考に係る1次検査の簡略化（R1～1次検査の筆記を廃止し集団面接のみ）
- ② 特別免許状の活用を前提とした社会人経験枠の拡大（R1～）
「工業」「看護」「福祉」は教員免許状がなくても受検可能
英語等有資格者への特別免許状の発行等を検討（R2～）

2 再任用教員の確保

(1) 給与面での処遇改善

再任用教員（小・中学校の学級担任）の処遇改善（年収約32万円増）

(2) 任用内定時期の早期化

- ・従来：3月末（一般異動の内示日）
⇒12月下旬

(3) 任用地の弾力的運用

- ・従来：退職時の市町村
⇒必要に応じて、居住地や近隣市町村での任用可（市町村教委間での調整）

(4) 再任用に向けた積極的な働きかけ

- ・従来：希望者のみ
⇒市町村教育委員会ごとの実情に応じて、追加募集や、個別に打診し、必要数を確保

3 臨時的任用講師の確保

(1) 任用決定時期の早期化

- ・従来：3月末
⇒12月（正規教員の採用状況を踏まえ、可能な限り早期に連絡）

(2) 積極的な働きかけ

- ・従来：現講師に翌年度継続を依頼
⇒退職者を対象に協力を依頼
当該年度末退職予定者のうち、再任用を希望しない者への協力依頼

(3) ホームページ等を活用した積極的な募集

- ・従来：随時、講師希望願を受付
⇒HPのレイアウト等の工夫
免許更新講習未受講者に対する相談窓口の案内

4 教員の働き方改革の推進

(1) 出退勤時間の把握と管理職による面談を通じた業務改善及び意識改革

(2) 外部人材（スクール・サポート・スタッフ、部活動指導員）の拡充による教員の負担軽減

(3) 国の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に基づき、今年度中を目途に「県内公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等」を策定

(4) 免許更新講習受講における中堅教諭等資質向上研修の活用