

「かごしまの先生」の魅力発信に向けて
(提言)

令和7年3月

「かごしまの先生」魅力発信検討委員会

目 次

(はじめに)	1
第1章 教員の確保の現状・課題について	3
第2章 教員を目指す学生の声	6
(1) 教職の魅力について	6
(2) 教職への期待や不安について	6
(3) 学生からの要望	7
第3章 「かごしまの先生」の魅力発信に関する基本的な考え方	9
第4章 今後、期待されること.....	11
(1) 教育行政に期待すること	11
(2) 学校・教員に期待すること	15
(3) 保護者や地域の方々に期待したいこと	16
(4) 大学・短大関係者に期待したいこと	17
第5章 これから教員を目指す皆さんへ（メッセージ）	18
(おわりに)	20
 【参考資料】	
「かごしまの先生」魅力発信検討委員会委員名簿	21

(はじめに)

現在、本県の公立学校では、教員の大量退職期を迎えていることなどに伴い、教員の確保が課題となっている。しかし、採用選考試験の倍率は低下し、臨時的任用講師のなり手も不足している。

一方、学校現場では、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた授業改善やＩＣＴの活用など、より良い教育の実現に向けた取組が進められている。しかし、いじめや不登校児童生徒の増加といった課題も生じており、これに伴い、教職員の長時間勤務など、働き方に関する問題が指摘されている。こうした状況が、教職の魅力を損なう要因となっているとも言われている。

このような中、「かごしまの先生」魅力発信検討委員会（以下「本委員会」という。）は、教員確保のため、教職の魅力を積極的に発信し、教職に対するイメージアップを図ること、さらに、教職そのものの魅力を高めるため、教職員の働き方の改善策を検討することを目的に設置された。

産官学からなる委員８名は、第１回の検討委員会を令和６年９月３日に開催し、その後同年１０月２１日、同年１１月１５日の計３回にわたり議論を重ねた。さらに書面での意見交換を含め、それぞれの立場から「かごしまの先生」の魅力発信について幅広く議論を進めた。これらの議論をふまえ、本提言をとりまとめるものである。

本提言では、第１章で本県における教員確保の現状と課題を整理し、第２章では教員を目指す学生の声をもとに課題を分析した。その上で、第３章で「かごしまの先生」の魅力発信に関する基本的な考え方を示し、第４章では今後期待される取組についてまとめ、最後の第５章ではこれから教員を目指す皆さんへの本委員会からのメッセージをまとめた。

本提言において、本委員会が特に強調したいのは、教員確保の問題と学校現場が抱える様々な問題とは密接に関連しているという点であり、その背景に、社会の変化とそれに伴う人々の意識の変化があるということである。

したがって、この問題の解決には、学校や教育行政の取組に加え、学校の存在意義や教師の役割について、学校関係者や教育関係者だけでなく、地域社会や保護者、さらに社会全体が考え、課題を共有することが不可欠だと考える。本委員会もその一端を担っているが、今後、さらに様々な機会を捉え、学校や教師の役割や在り方について広く語り合うことが重要だと考える。この提言をきっかけに、こうした対話の輪が広がることを期待したい。

第1章 教員の確保の現状・課題について

国は、臨時的任用講師などの確保ができず欠員が生じる状況（教員の欠員の補充ができない、あるいは産育休等の代替教員を配置できない状態）を「教員不足」と定義しており、この問題は現在、全国的に深刻化している。本県においても、令和6年度の一学期始業式を迎えるにあたり、臨時的任用講師が28人不足した。

また、この「教員不足」の背景には、全国的な教員採用選考試験の倍率低下があり、本県でも同様の傾向が見られる。

この本県における臨時的任用講師の不足や教員採用選考試験の倍率低下の背景には、需要の増加と供給の減少という構造的な問題がある。

まず、需要増の要因として、第一に、小学校における35人学級の導入や特別支援学級の急増により、必要な教員数が増加していることが挙げられる。第二に、1980年代後半から1990年代初頭にかけて、児童生徒数の急増に対応するため教員の採用が拡大された結果、現在、本県教員全体の約半数が50代となり、今後定年退職を迎えるため、多くの新規採用が必要となっている。

次に、供給減の要因として、第一に、近年、社会全体で労働人口が大幅に減少し、業種や業界を問わず深刻な人手不足が生じていることが挙げられる。第二に、本県では定年退職者の増加に伴い新規採用を拡大してきた結果、臨時的任用講師をしながら採用選考試験を受けてきた人々の多くが合格・採用されたため、採用選考試験の受験者が大幅に減少し、臨時的任用講師のなり手も不足している状況がある。

さらに、こうした需要の増加と供給の減少という構造的な問題に加え、教員の長時間労働や保護者対応の困難さなどがマスコミ等で広く取り上げられるようになったことで、教職のイメージが悪化し、学生等にとって魅力的な就職先として捉えられにくくなっているとの指

摘がある。

また、大学の学部教育の在り方が変化し、従来に比べて、特に教育学部以外の学生が教職課程を履修しづらくなった結果、新規の教員免許取得者が減少しており、このことも教員不足に影響を与えている。

【参考：本県の教員採用試験（全校種合計）の動向】

採用年度	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
採用者数	207	206	221	254	321	432	472	497	561	553
倍 率	11.9	10.9	10.0	8.5	6.0	3.9	3.5	3.0	2.5	2.2

こうした状況を踏まえ、現在、県教育委員会では、教員採用選考試験の受験者や臨時的任用講師の確保に向けて、特設ホームページの開設や動画の公開等による情報発信をはじめ、様々な取組を行っている。

まず、本県の教職を志望する若者を増やすため、高校生向けの説明会（「先生になろう相談会」）を開催するとともに、地元の大学・短大と連携した各種講座を開設し、「かごしまの先生」への関心と意欲を高め、理解を深めてもらう取組を進めている。また、令和6年度に実施した教員採用選考試験では、学生の教職への関心を高めることをねらいとする「教職教養チャレンジ試験」を導入し、大学3年以上に在籍している小学校教員志望者がこの試験に合格すると次年度の一次試験の「教職教養」を免除することとした。

次に、既に他の職に就いている社会人の受験者を確保するため、教員採用選考試験に県外の現職教員や社会人を対象とした特別選考を導入した。また、主に都市部に在住し、ふるさと鹿児島に帰って働きたい方（Uターン）や、鹿児島で暮らすことに関心のある方（Iターン）などの受験負担を軽減するため、東京と大阪に一次試験の会場の一部を設けている。

さらに、教員免許を取得しているものの教職に就いていない方（いわゆるペーパーティー

チャー）や、過去に教職経験があるものの現在は離職している方（いわゆるブランクティーチャー）が、再び臨時的任用講師等の教職に就こうとする際に、近年の教育内容や指導方法の変化に対する不安を解消するため、鹿児島大学との連携による「キャッチアップ講座」や教育事務所単位で行う短期研修等を実施している。

これらの取組は一定の成果をあげているものの、民間の就職情報発信と比較すると、必要な情報が十分に伝わっていない部分や、教職の魅力を十分にアピールできていない面があると考えられる。また、アピール対象が学生なのか社会人なのかに応じて、伝える内容や方法をさらに検討する必要があると考えられる。

第2章 教員を目指す学生の声

第2回の検討委員会では、委員からの要望を踏まえ、県内の短大、大学、大学院の学生7名を委員会に招き、委員との意見交換を行った。意見交換では学生から次のような発言があった。

(1) 教職の魅力について

- ・ 子どもたちの成長を身近に感じることができる。
- ・ 達成感や自分の成長を実感できる職業だと思う。
- ・ 児童生徒や同僚、保護者や地域の方々などに関係を持つことで、自分の知見を広げることができる。
- ・ 鹿児島は離島を含めた異動があるからこそ、それぞれの地域の教育や文化に触れることができる。

(2) 教職への期待や不安について

- ・ 自分はかつてお世話になった先生の姿を見て、自然と先生になりたいと思った。自分もそう思ってもらえるような存在になりたい。
- ・ 周囲から「教員は大変そう」と言われるが、「大変だけど、教師っていいよね」と憧れられる存在になりたい。
- ・ 教育実習で、児童主体の授業を構成する難しさを感じた。また、自分にはICT活用の技術も足りないと感じている。
- ・ 保護者対応や部活動の指導など多くの業務を担いながら、自分自身のプライベートを充実させられるのか、ワークライフバランスを図ることができるのかは不安。
- ・ 親が教員で、地域の行事に親子で参加することも多く、いつもと違う親の姿を見たり、自分も地域の方々にかわいがってもらったりして育った。とても楽しい思い出で、

いろいろな土地で地域に溶け込めることは鹿児島県の教員の魅力だと思うが、不安を感じる人もいるかもしれない。

(3) 学生からの要望

- ・ 大学を越えて、教職を目指す学生間で交流の場が欲しい。
- ・ 実際に働いている先生方ともっと交流できる場を設けていただき、現場の声を聞いてみたい。
- ・ 離島での教育や複式学級の教育について、学生のうちにもっと学びたい。
- ・ 採用試験を合格した短大生が4年制大学への編入を希望する場合にも、大学院特例と同様の猶予を認められるようにならないか。

意見交換を終えた委員全員の率直な感想は、このような意見交換に協力してくれた少数の学生から受けた印象で多くの学生の傾向を語ることはもちろんできないが、学生が想像以上に意欲的であるということであり、意欲的であるからこそ不安を感じる面があるのではないかというものであった。

また、大学で学生を指導する立場にある委員や民間で新卒採用に携わる委員からは近年の若者の傾向として、以下のような指摘があった。

- ・ 非常にまじめできちんと勉強をする。
- ・ 社会的な問題等への意識が高い。
- ・ 事前の情報収集や準備をきちんとする。
- ・ 逆に、先の予測ができないことへは不安を感じやすい。
- ・ 新たなコミュニケーションに慎重である（不安を感じる）者が多い。

これらの指摘と先の学生の発言を踏まえると、教職への意欲の醸成と不安の解消は一体のものとして考える必要があり、教員養成の在り方とも併せて検討する必要があると考えられる。その意味で、委員から紹介された鹿児島大学の離島実習（離島の学校現場の見学や児童生徒との交流を中心とした短期の教育実習。他の県内大学でも同様の取組がある。）が学生に非常に好評であり、参加した学生はもとより、その体験を聞いた他の学生にも刺激となっており、本県で教職に就くことを強く意識するきっかけになっているとの指摘は示唆に富むものとする。

また、学生からＩＣＴ活用や複式学級の指導に対する不安が指摘されたことは多くの委員にとって意外な点であり、このことから、教員養成課程のカリキュラムの在り方についても、さらなる検討の余地があるのではないかと意見が挙がった。

第3章 「かごしまの先生」の魅力発信に関する基本的な考え方

本県は南北 600km の広大な県土に、豊かな自然や歴史、地域に根ざした個性あふれる文化など豊富な教育的資源に恵まれている。また、教育を大切にする伝統があり、大都市に比べ、地域全体で子どもを育てるという意識が今もなお強く残っている。

そのため、「かごしまの先生」の魅力発信に当たっては、教職そのものの魅力に加え、こうした鹿児島を持つ多様で豊かな自然、歴史、文化、そして良き伝統が本県学校教育と教職員を支える大きな力となっていること、地域の協力も得ながら勤務できることも大きな魅力であることを積極的にアピールする必要がある。

例えば、本県には離島や中山間地域を中心に数多くの小規模校が存在する。小規模校では、児童生徒一人一人の成長により丁寧に寄り添うことが可能であり、地域に根ざした生活を通じて児童生徒をより深く理解することができる。これらの経験は教職の魅力として非常に価値があり、また教員として成長するための貴重な機会とも言える。このような本県学校教育の特徴を適切に表現することは、学生はもとより、他職から教職に転じようとする社会人、特に都市部からのU I ターン者にとっても大きなアピールとなると考えられる。

一方で、学生を含め、教職に関心を持つ者にとって、長時間労働など、教員の働き方に対する不安は極めて大きいと言わざるを得ない。近年、多くの民間企業はいわゆる「ホワイト化」を積極的にアピールしており、それに比べ教育現場の「働きやすさ」は著しく劣るのではないかと、さらに、このような状況では、ワークライフバランスはもとより、教員の「働きがい」や、先生としての魅力が大きく損なわれているのではないかと受け止められている。したがって、「かごしまの先生」の魅力を発信するには、教員の業務の効率化や適正化を図り、教員が児童生徒と向き合う時間を十分に確保する「学校における働き方改革」を強力に進めることが不可欠である。

その上で、学校で教員が生き生きと働いている姿そのものが、その姿を身近に見る子どもたちにとって憧れの存在となるとともに、社会においても魅力的な存在と捉えられ、広く教職を志す人間を育むことになる考える。

第4章 今後、期待されること

第1章から第3章までの検討を踏まえ、以下のとおり「教育行政」、「学校・教員」に今後期待すること、「保護者や地域の方々」、「大学・短大関係者」に期待したいことを以下のように提案する。

(1) 教育行政に期待すること

① 教員を支える専門スタッフの拡充や地域ボランティア等の活用の促進

学校における働き方改革の推進のためには、教員以外のスタッフの拡充が不可欠である。例えばスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、教員業務支援員、部活動指導員など、多様な専門スタッフの配置が求められる。また、学校の教育活動において、地域ボランティアを積極的に活用することも有効な手段であると考えられる。

さらに、このように地域の人材を含めた多様な人々が学校に関わることは、学校外の人々の学校に対する理解を深める点でも意義がある。

② 校務DXの推進

多くの民間企業では、働き方改革や業務改善の一環としてDX（デジタルトランスフォーメーション）が積極的に推進されている。これは単にICTを効果的に活用するだけでなく、ICTを通じて仕事の進め方や仕事に対する考え方を変革し、さらに組織の在り方そのものを変えることを意味している。

例えば、業務上の情報の流れを整理することで業務の効率化を図るとともに、必要な情報を共有し、タイムリーに適切な判断が行えるようすること、一人の職員が仕事を抱え込むことを防ぎ、組織全体で業務を進めることでより多くの成果を生み出すこと、そして、コミュニケーションの活性化を促し、組織の文化をより柔軟で創造的なものへと変革することが期待される。

③ 管理職の研修の充実

学校における働き方改革を推進するには、管理職である校長や教頭による組織のマネジメントが極めて重要である。しかし、校長や教頭は、そのキャリアにおいて教えることについて豊富な経験を有する一方、マネジメントに必要な知識や経験、スキルを十分に備えているとは限らない。民間企業においても、マネジメント能力を持つ人材を育成するには多くの時間と労力を要する。そのため、管理職になるための研修や管理職になってからの研修を充実させることが必要であると考ええる。

④ 教員の研修の充実

近年の学生にとって、就職活動における重要なポイントの一つは、成長につながる研修システムの有無やその質である。教員は民間企業に比べて充実した研修が保証され、教員としての成長が確実に支えられていることから、この点を積極的にアピールすべきだと考える。

また、近年の学校では、授業の改善やＩＣＴの活用、特別支援教育の充実など、様々な変化が進んでおり、教員にはこうした変化に対応するための新たな学びが求められている。そして、その学びの成果を児童生徒との関わりの中で実感するとき、教員は自身の成長を感じるとともに、教員としての「働きがい」を強く実感できると考えられる。教員の研修環境が充実していることは前述のとおりであるが、教職の魅力をさらに高めるためにも、現職の教員がその魅力をより実感できるよう、さらなる改善・充実が期待される。

⑤ 離島や小規模校の教員の研修の充実

教員の研修の充実が必要であることは先に述べたとおりであるが、本県の特性を踏まえると、特に離島や小規模校の教員の研修の充実を図ることが重要だと考えられる。

離島の学校では、都市部やその近隣の学校に勤務する教員に比べて研修の機会が限られているとの声があるほか、小規模校の教員は、研修で勤務校を離れることで他の職員への負担が増すため研修を受けづらいとの声もある。これは、自らの学びと成長を重視する若い教員にとって大きなマイナス要因であり、離島や小規模校での勤務に不安を抱く一因となっていると考えられる。

一方で、近年はＩＣＴを活用したオンライン研修が広く普及しており、こうした手法を活用すれば、離島や小規模校における研修の課題を大幅に解消することが可能である。現場の教員のニーズを把握し、オンライン研修を充実させることで、教員がどこに勤務していても最新の研修が受けられる環境を整えることが求められる。

⑥ 若手職員に対するカウンセリング・フォローアップの実施

民間企業では、あらゆる業界、業種において、従来から若手職員の早期離職が課題とされてきたが、近年、その傾向がより顕著になっているとの指摘がある。特に、若手職員が不安や不満を募らせていることに周囲が気付かず、突然離職に至る例が増えているとの指摘もある。

こうした状況を踏まえ、民間企業では、採用前からのＳＮＳ等を活用したコミュニケーションの促進、年齢の近い先輩職員をサポート役にするメンター制度の導入、管理職による個別面談の充実、若手職員のサークル活動など、様々な取組が積極的に行われている。学校現場においても、こうしたカウンセリングやフォローアップの実施は、若手職員の安心感や満足度の向上につながるものと考えられる。そして、こうした手厚いサポートによる安心感や満足感は、既に教職に就いている先輩の話などを通して学生に伝わり、教職を志す上での重要な情報となる。若手職員の離職防止という観点からも、教職の魅力向上という観点からも、若手職員に対するカウンセリング・フォローアップの充実

は重要なポイントであると考えられる。

⑦ 部活動の地域連携・地域展開の推進

学校における働き方改革の推進の重要性については先に述べたところであるが、その中でも特に、中学校における部活動指導に伴う過剰な負担が課題として指摘されている。この問題は、教職を志す学生にとっても不安を抱かせる要因の一つとなっている。

一方、部活動は学校教育の一環としてその教育的効果が大きく、生徒や保護者からの期待も極めて大きい。これらを総合的に考えると、国が進める部活動の地域連携・地域展開は、生徒の豊かな学びの機会を確保しつつ、教員の働き方改革を推進する上で大きな可能性を持つ取組だと言える。学校や地域の実情を踏まえつつ、この取組が進められることが期待される。

⑧ より適切かつ効果的な情報発信

県教育委員会においては、特設ホームページの開設、動画の公開、パンフレットやポスターの制作、説明会やイベントの実施など様々なPR活動を行っている。従来に比べて効果的な取組になっているが、さらなる改善の余地はある。

例えば、民間の就職情報は就職情報サイトなどのフォーマットを活用し、学生や社会人が求職する際に情報を比較しやすい仕組みになっている。そのため、教員募集に関する情報発信においても、各種条件の項目や用語の使い方など、民間の情報との比較という視点をもつことが重要である。

また、各種休暇制度などの福利厚生は、民間よりも公務員の方が充実している場合が多く、積極的にアピールすべき点である。さらに、教員には多様な研修の機会があり、これは、近年の若者が就職先を選ぶ際に「自分が成長できる環境であるかどうか」を重視す

る傾向を踏まえると、大きな魅力となりうる要素であり、積極的に発信すべき点である。

なお、各種休暇の制度等の福利厚生や研修の機会に関する魅力については、現職の教員も十分に認識していない部分もあると考えられる。まず、現職の教員自身が魅力を実感していなければ、これから教員を目指す人に対して十分にアピールすることは難しいため、現職の教員への周知も必要である。

さらに、本県教員の大きな特徴である離島勤務の魅力についても積極的にアピールすべきである。そのためには、実際に離島で勤務している教員が充実した生活を送っていることを伝える工夫や、学生が教育実習等を通じて、早い段階から離島での生活を身近に感じられるような工夫が必要だと考える。

(2) 学校・教員に期待すること

① 管理職に期待すること

学校における働き方改革を推進し、職員が生き生きと働き、よりよい教育を実現するには、管理職である校長や教頭によるマネジメントが極めて重要であることは先に指摘したとおりである。教育行政にはそのための研修の充実を期待するところであるが、何よりも、管理職自身が自分の果たすべき役割を強く自覚し、リーダーシップを発揮し取組を進めることが期待される。

具体的には、国が示す「学校・教師が担う業務に係る3分類」も踏まえ、それぞれの学校の状況に応じて、職員の意識改革を図りつつ、保護者や地域との連携も模索しながら、業務改善を図ることが求められる。その際、職員間で率直に意見が交わされるよう心理的安全性を高めるなど、より良い組織の文化をつくる視点が重要である。そのためには、職員や児童生徒、保護者、地域の方々など様々な人々の声に耳を傾けるとともに、民間を含めた多様な人々から積極的に刺激を受けることが有効であると考えられる。

② 全ての教員に期待すること

学校では、多くの教員が様々な課題に直面し、負担を感じながらも、児童生徒のために献身的に働いている。このことを、本委員会は強く認識している。そして、その努力に対し、心から敬意を表する。だからこそ、教員の負担軽減、質の高い教育の維持、そして教員の確保のために、この状況を必ず改善しなければならない。

その上で、教員一人一人が、社会の変化や人々の意識の変化を十分に理解し、意識改革を図るとともに、これまでの学校の慣習や自身の考え方、仕事の進め方を柔軟な視点から見直すことも求められる。

(3) 保護者や地域の方々に期待したいこと

将来にわたって本県における質の高い教育を維持するためには、学校における働き方改革が必要であるが、その実現には保護者や地域の方々の理解と協力が不可欠である。

学校は、児童生徒の成長を支えるために真摯に様々な課題に向き合い、多くの役割を担ってきた。それは極めて重要なことであったが、その結果、学校や教員の担う役割は肥大化し、もはや担いきれないレベルにまで達していると言わざるを得ない面がある。また、学校に対する保護者や地域の方々からの過度な要求により、教員が苦しんでいるという実状もある。そのため、学校の役割を今一度見直し、持続可能な教育環境を作ることが必要である。

国は、「学校・教師が担う業務に係る3分類」を示し、学校の行う業務を整理し適正化を図ることを求めている。その中で「基本的には学校以外が担うべき業務」について整理すべきとされている。これは、従来学校が担ってきた業務の一部を、今後は保護者や地域の方々などに担っていただくことを意味する。そのためには、学校と保護者、地域の方々などが丁寧に対話を重ねることが必要である。保護者や地域の方々には、積極的にこの対

話の輪に加わっていただきたいと考える。

(4) 大学・短大関係者に期待したいこと

将来にわたり本県の教員を確保し、質の高い学校教育を維持するためには、教員養成を担う県内の大学・短大の役割が極めて重要である。教職に関心を持つ若者が地元の大学・短大で学び、本県の教育の魅力に触れることで、「かごしまの先生」への意欲を強くすることが期待される。

そのためには、県教育委員会との連携を強め、特に各大学・短大の教員養成系学部のカリキュラムにおいて、本県の教育の魅力について学ぶ機会を提供することが重要である。

また、離島の学校や小規模校での教育の魅力に触れる機会を設けることを求められる。

さらに、教員養成系学部だけでなく教員養成系以外の学部でも教職課程を履修し、教員免許を取得しやすい環境を整えることが求められる。

加えて、各大学・短大の個別の取組に加え、地元大学・短大による既存のコンソーシアムの価値を再確認し、取組を活性化させることも期待される。例えば、教員を目指す学生同士が交流できる機会を設けることは、学生の声を反映した有意義な取組となると考える。

第5章 これから教員を目指す皆さんへ（メッセージ）

鹿児島県内には離島や中山間地域を含め数多くの学校があり、そこでは、たくさん子どもたちが皆さんを心待ちにしています。そして、保護者や地域の方々も皆さんの存在を待ち望んでいます。「かごしまの先生」はこのような多くの期待に応え、県内全ての学校の児童生徒の教育を支える存在です。

「先生」という仕事は、児童生徒に寄り添いながらその成長を支え、その成長を実感できる素晴らしい仕事です。また、児童生徒と深い信頼関係を築き、卒業した後も生涯にわたるつながりを育むことができるという、他の職業ではなかなか得難い大きな喜びに満ちた仕事です。そして、児童生徒の成長と共に自身の成長も実感できる、やりがいのある仕事です。

そのため、教員には強い責任感と自覚が求められます。だからこそ、悩んだり、迷ったりすることもあるかもしれません。しかし、心配はいりません。学校は児童生徒を見守り、支えるチームです。誰かが一人で課題を抱え込むのではなく、職員全員が保護者や地域の方々とも協力しながら解決に取り組んでいきます。

また、現在、国を挙げて「学校における働き方改革」が推進されており、教員の処遇や学校の「働きやすさ」が確実に改善されつつあります。本県においても、皆さんが安心して働けるよう、確実に改善を進めていきます。

現在、「かごしまの先生」になることに関心を持っている学生の皆さん。

皆さんは「かごしまの先生」になることに不安を感じますか？ 確かに、未知の世界に飛び込むことには、誰もが不安を感じます。しかし、皆さんには大きな可能性があります。そして、今、皆さんが取り組んでいることが、将来、教員として活躍するための大きな力となるはずです。

例えば、大学や短大での学びはもちろん、サークル活動やボランティア活動、アルバイト、友人との交流など、皆さんが積極的に取り組む経験のすべてが、将来、子どもたちを理解し、支えるための大きな力となります。特に、様々な人々と触れあう経験は、教員としての視野を大きく広げてくれるでしょう。

そして、何より大切なのは、子どもたちの成長を心から願い、支えたいと思う気持ちです。「かごしまの先生」になることに関心を持っている皆さんは、すでにその気持ちを抱いているはずです。その気持ちを大切に、自信を持って「かごしまの先生」にチャレンジしてください。

現在、別の職業に就きながらも教職に関心を持っている皆さん。

心のどこかで教職への思いを抱き続けてきた方もいらっしゃるかもしれません。他の仕事にはない教職の魅力に強く惹かれている方もいるでしょう。一方で、教員免許を取得してから時間が経過した方、あるいは教職を離れて時間が経過した方、そのような方の中には、これから教員になることに不安を感じている方もいることと思います。

鹿児島県では、そうした不安を解消するための研修をご用意しています。採用選考試験を受ける前に、まずは、臨時的任用講師や非常勤講師、各種支援スタッフとして学校を経験する機会もあります。しかも、皆さんがこれまでの社会経験から得たものは、子どもたちを支える上で大きな力となります。さらに、共に働く教職員にとっても貴重な刺激となり新たな気づきや学びをもたらすものとなるでしょう。教職という道に一步を踏み出そうとする皆さんを、私たちは心から歓迎します。

（おわりに）

本委員会では「かごしまの先生」の魅力発信について議論する中で、教職の魅力を改めて確認した。その魅力の最も核となるのは、この職業が人の成長に深く関わるところにある。だからこそ教職は社会にとって極めて重要な役割を担う存在であるとも言える。しかし、現在、その大切な教職に就く人が不足している。これは社会が大きな危機に直面していることを意味する。

県教育委員会を始めとする教育行政には、教員確保に向けたさらなる努力が求められる。一方で、問題の背景には、学校が教員にとって過剰な負担を強いられる職場になっているという課題が存在する。したがって、この問題の解決には教育行政だけでなく、保護者や地域の方々を含む社会全体の理解と協力が不可欠である。学校の現状と課題を広く共有し、多くの人々が自分事として考えることが求められる。学校と教師の役割や在り方について語り合う対話の輪が広がることを強く願う。

そうして、学校で献身的に働いている全ての教職員が、自らの仕事に喜びとやりがいを感じられるようになり、その生き生きとした姿が「かごしまの先生」の魅力を体現し、児童生徒や多くの人々の憧れの存在となることを強く願うものである。

「かごしまの先生」魅力発信検討委員会委員名簿

区 分	氏 名	所属・役職等
民間企業	① 中原 克巳	(株)南日本新聞社 編集局 文化生活部副部長
	② 福留 進一	(株)現場サポート 代表取締役社長
	③ 峯元 克己	(株)南九州ファミリーマート 総合企画部 経営・人材戦略グループ マネージャー
有識者等	④ 溝口 和宏	大学地域コンソーシアム 鹿児島事務局 (鹿児島大学教育学部長)
	⑤ 馬場 美紀子	鹿児島県教育委員会 教育委員
PTA	⑥ 市囿 豪	県PTA連合会 会長
行政	⑦ 大久保 哲志	市町村教育長会 (出水市教育長)
学校	⑧ 黒木 誠	県連合校長協会 (鶴丸高等学校長)