

令和5年度京都府教員等の資質の向上に関する協議会(概要)

- 1 日 時 令和5年12月25日(月)午後3時～同5時
- 2 場 所 京都府庁第3号館地下 第1会議室
- 3 出席者(敬称略)

協議会委員	
仲井 宣夫	京都府教育庁管理部長
原田 信一	京都教育大学教職キャリア高度化センター長
原 清治	佛教大学副学長
森田 真樹	立命館大学大学院教職研究科教授
奥村 好美	京都地区大学教職課程協議会 京都大学大学院教育学研究科准教授
森永 重治	京都府市町村教育委員会連合会 木津川市教育委員会教育長
植野 正美	京都府小学校校長会 京丹後市立いさなご小学校校長
鈴木 俊治	京都府中学校校長会 舞鶴市立若浦中学校校長
川口 浩文	京都府立高等学校校長会 府立洛北高等学校校長
丸岡 恵真	京都府立特別支援学校校長会 府立井手やまぶき支援学校校長
塩見 浩子	京都府PTA協議会理事
事務局職員	
大路 達夫	京都府教育庁教育次長
山本 康一	京都府総合教育センター所長
吉田 健	京都府総合教育センター次長
吉岡 伴幸	京都府教育庁管理部教職員人事課長
その他関係職員	

4 概要

- (1) 挨拶 京都府教育庁教育次長
- (2) 協議等(主な意見・質問)
(凡例:○…各委員、●…事務局)

協議1 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の事務職員版の策定について

- 事務局から資料説明(別資料参照)

- 「人権」の項目について、ステージ0の「人権尊重の精神をもっている」という表現は結構きついイメージがある。ステージ1では「人権尊重に基づいて行動できる」となっており、人権尊重の意識を持っているとか持っていないとかではなく、例えば「人権尊重の精神に基づいて行動しようとしている」などの表現ではどうか。
- 教員の指標をベースとして作成している。教員では「人権尊重の精神と人権教育の担い手であるという自覚をもっている」という表現になっており、同様に「人権尊重の精神をもっている」という書き方になっているが、表現については再考したい。
- 事務職員と教員の指標の異なる箇所の下線が引いてあり、そこを見ると事務職員指標としてうまく落とし込んである。気になるところは、事務職員が教員を支援するという言い方がところどころに出てくること。学校教育活動は、教員が生徒や保護者等と直面しながら行い、事務職員はそういった行動をいろいろなところで支援しているという考え方だと思うのだが、逆の言い方をすれば、事務職員が支援をするというだけではなくて、「チーム学校」としてもっと前面に出ていくというような表現がうまくできればよいと思う。
- 事務職員は、小中学校の場合一人職場であり、事務職員の専門領域である給与などの事務が一度に押し寄せてくる。特に初任者にとって4月は大変である。指針が出ることはいいことだが、現実には旅費や給与など日々様々な事務がある。

また、ベテランの職員であっても、自分がやっている職務以外の部分についてはかなり時間かかることもある。そのようなことから共同事務室というのは必須だと思う。

事務職員の処遇の問題、職制についても検討していただきたい。
- 府立学校には、事務長がおり一定数の事務職員がいるので、そこで育成が行われるが、小中学校は、基本1人配置であり、2人配置のところには新採事務職員が配置される。そうでないときは、周囲の学校の事務職員が新採職員の学校に行き指導することもある。

系統的に育成できるかということ、小中学校は府立学校より厳しいところがあり、共同学校事務室での育成は、他校の状況を知ることによって大切と思っている。

また、事務職員は教員と違って、主事、主任、事務主任、専門幹という職により給料が上がっていくところがある。周りの学校の事務職員の育成や支援をすることも必要であり、指標を活用していただけたらと思う。
- 指標について、内容や表現等について他に意見があれば後日いただくこととし、御意見を踏まえ策定したい。

協議 2 教員の養成・採用・研修の一体的な充実について

● 事務局から資料説明(別資料参照)

- ある自治体では、いくつかの市町の教育委員会が、学生に教員志願してもらおうよう勤務条件等で売り込みに来ている。大学生は、例えば勤務時間とか、給料とか、育休産休がどれだけ取れているか、休暇取得率がどうかなどデータを細かく見ており、条件の良いところを志願する。大学の話を聞いた後では教員を志願する確度が上がっている。学生は、身近な条件をまずきちっと整える。教員は夢のある仕事だとか、子どもと一緒に成長できる仕事だとかと言っても今の大学生は動かない。もう少し現実的なところをしっかりとデータとして見せることが必要である。

京都府へ教員として、学生たちを誘おうと思うなら、京都の教育条件がいかに魅力的であるかということを学生たちにわかるように伝えることが大事である。

- 教育実習に行った学生が潰れて帰ってくる。そういう比率が随分多くなってきた。いわゆるZ世代の学生は高い経験値はないので、学校現場に実習に行き、「そんなつもりで教壇に立つのか。」とか、「その程度で教師になろうと思っているのか。」という言葉に最も弱く、「もう結構です。」となる。現場の先生方は、昔は同僚を育てようという意識が強く、その中で選んでいくという時代だったが、今は選び取ろうとしても、叩けば叩くほど学生は潰れていく時代である。だから、最初から良い先生を目指そうとか良い先生を育てようとかと、ハードルを高くしない方がいい。22～23歳の学生に授業がうまくて、生徒指導ができて、部活指導もできて、保護者対応ができるという教員を求めることは土台無理である。

- いかに育成するかというところに視点を置けば、ポテンシャルの高い学生、いいものを持っている学生を育てたいということ。現場で育てていき、定年を迎える時に「京都の先生はいい先生」というふうに考えていくのがこの協議会での一番大きなポイントだと思っている。学生は長いスパンで育てるという発想を我々みんなが持たないといけない。実習生を育てていただくということ、潰さないでいただきたいということをお願いしたい。

- 前回は発言したが、教師の魅力と教職という職業全体の魅力というのを考えたとき、学生はたくさんある職業の中から、厚生面も含めて選んでいく。教師に向いている学生はどの民間企業にも行ける。教員を確保するというのは大事なテーマと思うが、民間企業も同じであって、子どもたちの数が減っていく中でいかに優秀な学生を確保するかというのはどこも同じ状況。教師が魅力ある職業だとわかっていても選ばないという学生に対して、具体的にどうしたらいいかというエビデンスを持って説明することが必要である。

- 我々も一生懸命育てているが、教職課程の履修途中で辞めていく学生がおり、いろいろ話を聞いたりしている。一般大学の場合、最初から教職を取らない学生に対するアプローチが非常に難しい。履修が非常に厳しく、様々な事柄を各学部が求めていく中で教職を続けるのが難しいという状況もあり、大学のカリキュラムのあり方を考えていかなければいけないだろう。

教職を目指す学生が増えるには何をすれば良いか、という案がなかなか出てこないが、教育委員会や学校の先生方を含めて考えていかなければいけない状況であると思う。
- 採用についても早期化、複線化というテーマが出てきて、それに伴って教育実習をどうするのか。採用試験が早くなればなるほど学生たちも早く意思決定しないといけないので、その意思決定を早くさせることがプラスに働くのか、それとも悩みながら最後に教職を選ぶ学生が逆に教職に入りづらくなってしまわないかというようなことも懸念する。来年度から本格的に始まっていくと思うので、その辺りを大学等と話をさせていただきながら一番良いところが考えられたらと思う。
- 教員の研修についても大学が責任を果たしていかなければいけない時代と思っている。今年度から、本学教職大学院はオンラインで修了できる仕組みを作った。夜間の授業を取っていただきながら3年間、例えば週に2~3回受講していただくなどの仕組みを作ったので研修の場ということで協力できると思う。
- 研修の充実について、ひとつは校内研修の充実。そして校内研修をマネジメントする人をどうするのか、どんな状況なのか。それから、いわゆる成果検証について、研修成果をどう検証するのかについても議論が必要である。
- 教育実習に行き潰れて帰ってくる学生がいるという非常にショッキングな話を聞き驚いている。人材不足の中、教育実習は一つの大事な機会と思っており、自分としても意図的に実習生のところに行くように工夫していたつもりだが、指導教官をする職員にもそうした意識を育てていかなければならないと感じた。その辺りを徹底し、育成に向けて学校が進んでいけるように頑張りたい。
- 京都府「はんなり教員養成プログラム」に参加する学生が毎年30~40名いる。これはこれから教員を目指そうかという段階の学生が対象と思うが、あまり学校現場に入ることを考えていない学生も含めて、ボランティアなどの形でも学校現場としては受入を歓迎しており、育てていくという視点で進めていきたい。
- 特別支援学校は倍率も一番低いが、特別支援学校に馴染みがない学生が多いと思うし、知らない世界に入っていくことはなかなか難しいことなので、致し方ないと思っている。特別支援

学校とか障害のある子どもに触れ合う機会ということで、ボランティアなどで参加をしてもらえたらと思う。

- 府立の特別支援学校では、中学部、高等部でスポーツ交流会の取組をしている。学生が企画をしてゲーム性のある「チャレンジスポーツ」を考え、運営してくれている。京都のいくつかの大学から、何十名もの学生が参加し、京都北部まで行ってくれている学生もたくさんいる。学生の様子を見ていると、障害のある子たちにどう対応したらよいのか最初は迷っているが、とにかく遊んだら良いというような感覚で取り組み、良かったという感想を伺っている。取組を始めて数年経つので、このようなところから少しでも教職に向けての広がりができればよいと思う。はんなり教員養成プログラムの前段階的な取組を学校現場としても作っていきたいと思うので協力をお願いしたい。
- 教育実習に行った学生が潰れて帰ってくるという話があったが、確かに学校は休み時間は子どもと遊び、放課後等は会議もあり、実習生は忙しいと思っている。給食も、さっと食べて次のことをするということになるので、「食べるのがしんどいです」と言った実習生もいた。教職を目指して実習に来ているので、実習が終わった時に「頑張ってみようと思います。」と言ってもらえるように受け入れる学校の方でも大事に育てていきたいと思っている。
- 本校ではこの5年間に4人初任者を受け入れているが、そのうちの2人は養成講座を受けた人で学級担任をしてもらった。多様な子どもがいるので、特別支援の観点からの研修も取り入れ、学校として相談を受けながら、チームとして潰れないように支えていくという体制で取り組んだ。
どこの学校でも、初任者で頑張ろうとしている教員を潰さないよう、「2学期頑張ったね。」などと、よいイメージで励ましの声かけをするようにしている。どこの校長も気にかけており、何とか頑張ってもらいたいという願いのもとに支援、対応している。
- 研修に関わっては、対面が大事なのは分かりつつも、オンラインであれば午前中は子どもと接する時間が持て、午後から研修ができるので大変ありがたい。10時半開始の対面の研修は子供の顔を見ずにスタートしなければならず、すべて準備を整えておく必要がある。オンデマンドであればいつでも受けられるという思いで希望した教員もいるが、実際はその時間の確保が難しいという実態もある。それぞれの良さがあり、センターではいろいろと計画していただいているが、学校の方でうまく活用できていないという状況もある。
- 校内研修という前に、人手不足という非常に深刻な状況がある。年明けになると4月に向けた講師探しが始まる。病休であるとか、産休であるとか後補充が大変厳しい状況。確保できるまでは、教務主任、場合によっては教頭が代行。もしくは必要な常勤講師についても非常勤

を組み合わせると何とか対応している。どこの市町村も同じ状況と思う。

- 志願者が減ってくるということは、講師の潜在候補者が少なくなるということ。生産労働者が少なくなるので、あとはOBということになる。だが、OBにはほとんど声をかけている。そこで社会人OBの有為な人材を確保していくことが大事になるが、免許制度が関門となる。臨時免許状の交付要件を柔軟にしていくこと、それから、社会人には外国経験とかICTとかいろいろな人材がいると思うので、そういう人への働きかけが必要ではないか。
- 特別免許状制度があるが、令和4年10月の中央教育審議会報告を見ると、こういう言い方になっている。「令和2年度の特別免許状の授与件数は全国で237件、5年前に比べ増加しているものの、他の免許状に比較して低水準である。」と。非常に淡々と切迫感のない感じであるが、そうではないだろうと思う。
- 全体がそんな状況であり、志願者を増やす努力はしていただくとして、現実には喫緊の問題であり、社会人人材を広く活用していく必要があるし、そのための研修やその監督というのは別途きちっと整理する必要があると思う。関門である免許状について柔軟に対応していただくということが必要である。
- 校内研修についてだが、コロナの関係もあったのか、教職員の多忙な要因もあるのか、また、コミュニケーション能力が欠如してきているということもあるのか、要は教職員間のインフォーマルなコミュニケーションが少なくなってきており心配している。きちっとしたフォーマルな研修というのは総合教育センター等で行っていただければよいのだが、教職員が学ぶ雰囲気になっているかということである。昔は懇親会とか職員旅行などを通してフランクに雑談の中で困っていることなどを学んできたが、その辺りが非常に希薄になってきている。
- 私の管内では人為的にインフォーマルな場を設定している。キャリアの違う6~7人グループ、老若男女交えた形でいろいろな会話や相談をするというケース。また、複数のミドルリーダーを選定して、そこを核とする小集団を作り、放課後10~20分程度話し合う場、そのような一定の繋がりの場を設定しており、必要と考えている。

気楽に自由に居心地のいいところでないと先生は伸びない。校長の情報発信と明確な意識が必要、学識経験者の広い視点、深い視点が刺激を与えるということが必要であり、そのような取組もしている。
- 若者の研修は大事と思うが、教育が変わってきているので、ベテラン自身が教育感のアップデートをする必要があるのではないか。

- 校内研修については、個人研修自体はそれぞれの学校で行うということであるが、人材という部分ではベテランの先生が少なくなってきたり、研修、研究に余裕がないということも課題である。

研修の成果について検証が難しいが、長期研修に行った後など、どう活用して行くかということは、しっかり考える必要がある。

- 教員の福利厚生については、確かに大きなことであり、学生を見ていてそれを感じる。1回生から教員になりたいと頑張ってきた学生が4回生になって最終的には企業に行く。また、公立学校を目指していた学生が私学を選択した、という経験がある。最近の話だが、私学に決めた学生に何が決め手となったかを尋ねると、待遇面で若手を大事にしているというところが決め手になったということ。給与面、職場の環境や待遇は、学生にとっては大きい。
- 一方、学生は教員の仕事の実態が十分見えていない。教員の仕事が実際どうかという前に、マスコミ等で教職のあまり良くないようなネガティブなイメージが伝えられがちということもある。学校の先生に来ていただき、教員の仕事の魅力などの話をしてもらって授業もしている。
ボランティアや「京都府はんなり教員養成プログラム」に参加し、学校の様子を学生がしっかり経験させていただける機会があることは大きなことだと思っている。このように様々な取組があるのだが、その情報が学生に十分伝わっていないこともあるので、しっかりと学生に伝わるようになればよいと思う。
- 教育実習に行き潰れてしまう学生もいるが、教員になりたいという思いを強くして帰って来る学生もたくさんいる。今後ともよろしく願いたい。
- 研修について、京都府は広いのでICTの活用で遠方からでも参加できるのは大事と思う。また、対面での繋がりも大事で、オンラインとバランスをとりながら実施されているのはよいと思う。インターネット上の研修、最近ではZoomでもグループで話もできるようなので、ICTを活用しても繋がりながら学べるような仕組みを作っていただければよいと思う。
- 今の学生は、授業の出席もよく真面目だが、非常に打たれ弱い。教育実習の反省会で附属学校からご意見をいただくが、学生に注意をするとすごく弱いところが見られるということ。これは学校現場の先生方も感じておられると思う。長期計画、長いスパンで育てていくことが大切と思う。
- 教職実践演習という授業があり、そこでは先輩教員に来てもらい話をしてもらう。教員の良さをしっかり話してくれるようお願いをして、学級経営などについて話をしてもらう。それはそれでためになるのだが、学校の環境や条件、そういうことを学生はすごく気にしている。本学にも、

ある自治体の教員の勤務条件を民間企業と比較したデータを作成され、学生を受験させてほしいとPRされることもある。

- 教育大ということで、大半の学生は、小、中、高校のどこかのタイミングで、いわゆるモデルになる憧れの先生がいて本学を希望してくる学生が多いが、教育実習をする中で、自分には教員の仕事は責任が重いと思ってしまう学生が何人か出て来る。教育実習が終わった時、「子供と一緒にいて楽しかったですか。」と尋ねると「楽しかった。」と言ってくれるのでほっとする、これでもう教員になってくれるだろう、と思ったりしている。長い目でみて、採用後についてフォローするシステムがあればよい。
- 今は、学校で失敗をさせないということがある。学校に自動販売機が入った時に生徒でルールを決めたところ、不備のあるところを教師が修正してルールを変えてしまう。そのままにしておいて、失敗してからが勝負、というのだが教師も変わっていない。失敗をさせないということ。だから、怒られたら、つぶれて当たり前。
実習生はよく実習するが中学校の時から変わっていない。中学校でしっかりと育てなければならぬ。
- 先ほども、教員に向いている学生は全ての業種から求められる人材という嬉しい話があった。憧れの教師に出会うことが志望に繋がるのだが、憧れの教師プラス憧れの学校だと思う。学校は究極の青田買い。小中学校はだいたい公立に来てくれる。そこで多感な時期に自分がこう伸びた、気持ちが動いた、この学校であったから自分自身が確立できたとか、そういう魅力的な経験をさせてやることは一生の宝物になる。
- 校長講座でこのような視点を与えていただくようお願いしたい。それが教育を根本から変えていくことになると思う。一番大事なのは、その学校に行った時、どれくらい魅力があるかと思わせること。子どもたちの素直な感覚は学校評価アンケートに出る。ここを見極めてそれを次年度の活動にどう生かしていくかが大事である。
- 教員志願者の減少が問題となっていることを保護者はあまり知らない、教員が減ってきているのだろうな、という思いはあるかもしれないが、学校は回っているのでそんなに深刻な問題とは思っていない。
- 小学校に参観に行った時、将来の夢は学校の先生、という声は少なく、YouTuberになりたいとか、我々の時代よりも職種を選択枝が増えてきた。子どもたちから先生になりたいという声が少ないのは寂しい思い。

- 1～2年目の先生は、保護者から見ても本当に一生懸命で、そんなに一生懸命やって続のか大丈夫かと思う。ベテランの先生はあまり動じてないように見受けられる。教職員が少ない中で、一生懸命頑張って子どもたちを見ていただいていると実感している。
- 先生への見方が悪い方向に行って、「あれはどうなんですか」とクレームではないが保護者は何でも細かいことまで言う。子どもの前で親同士が先生のことを話していると子どもたちは聞いているので悪口を言うのはよくない。PTA協議会でも本日の話をしていきたい。
- 保護者の対応というところは、一つの大きな課題というか、いろいろな不安の中の一つと聞いている。そういうことから、今年の養成講座において、PTAの方と学生との交流の場を考えている。引き続きご協力をお願いしたい。
- 学生は、教壇に立ってみるとうまく授業ができなくて悩む。そういう中で、教員は答えを与えるのを少し待ちながら、いろいろな機会を作って授業に送り出している。高校生はやさしいので、2～3週間の実習が終わったとき「ありがとう、一緒に写真撮ろう。」というふうに関わっていき、ほとんどの実習生は「絶対先生になるしね。」と、答えることが多い。
- 学生は、労働環境や条件を考慮し、教職に向かうということが増えていると思う。そう考えると、力をつけるかどうかは別の問題として、学生に教員の職場、生き生きと教員が働いているところを見てもらうこと、見てもらうような機会を与えていく必要があると思う。
- 高校では、大学入試に向けて生徒と面接するが、憧れている先生がいると答える高校生は多い。一番の魅力は自分が実際に触れた先生の魅力を引き継いでいることである。
- 高校生の段階で教員志望を広げていく一つの手段は、高校生が小中学生に教えに行つて関わるような体験を重ねることだと思う。実際に教員を増やしていくことに学校現場が寄与できることを考えたとき、学生が学校を見に来る日を設定し、例えば会議室を開放して学生と教員が喋り、学校を自由に見てまわるなど学校を開放できたらよいのではないかと思う。
- 学校は今ギリギリのところを回っていることは事実で、1人教員が休めば講師が見つからずに他の教員が汗を流しながら補っているという状況がある。また教員は、学生に来てもらったら手取り足取りしなければならぬ、こういうことを教えなければならぬという気になって、担当教員に大きな負荷がかかってしまう。そこで、授業を持たない退職教員あるいは教員ではない人、コーディネートできる人が学校にいれば、学生に向けての公開や、人を育てる、人を呼び込んでいくような取組がどんどん広がっていくのかもしれない。

- 学校をより開かれた場にし、学生を呼び込む取組や機会を作っていくことが必要なのであれば、教員が何もかもするのはなくて、機能を分化し任せていくことが必要。そんな時代に入り始めているのではと思う。
- 最近学校現場で先生方から一番多く聞くことは、法律の専門家を学校に入れて欲しいということ。制度はあるが京都はまだ少ない。
- 保護者のクレームの話が出ていたが、「そこまでやらなくてもいいのでは」と、誰かに背中を押してもらおうと、特に若い先生はありがたがると思う。守備範囲じゃないことをジャッジしてくれる人がいるのはありがたいことである。
- 府教委の研修に、論文の書き方のような講座があってもいいのではないかと。例えば、小学校の現場のことや中学校の実践についてペーパーにまとめて、総合教育センターの冊子に載せるということを奨励するような取組があってもいいのではないかと。そうすれば自分自身の実践が積み重なっていき、現場の実践力を高めるということで大変なことと思う。
- 大学院で勉強している先生がいらっしゃるが、そこまでしなくても、その手前のところで自分の実践力をまとめることを府教委がしっかりサポートする制度があってもいいのではないかと。先生方が生活キャリアを考えると大いなる実績になると思うし、大学の側も協力する用意はある。
- 貴重なご意見をいただきありがたい。積極的に考えていきたい。

研修については、まとまった時間に出にくいということもあるので、次年度に向けて、研修の受け方や時間等について考えたい。例えば3時半から5時までのオンラインであれば一講座で行える。センターに来ていただいた場合、講座数を増やすなど、来ていただいただけの時間をお返ししなければという思いがある。時間を節約しながら、ポイントポイントで活用していただけるようなことも考えていきたい。また、ベテランの職員向けの講座の充実についても考えていきたい。
- 総合教育センターについてであるが、学校現場での実践がたくさんある。私学と違ってスケールメリットがあり、講師も多い。高校では職業系や普通科もあり、特別支援もある。様々な実践をしているので、この実践を次の研修に生かすように、一度まとめて分析し、多角的にどういうアプローチが考えられるかを研究し、仮説を立ててそれをまた実践に落とし込む、そしてまた、その実践がどうなのかを分析する。いわゆるトライアンドエラーということをしていけばよい。

それが講じると本を出すような機関、理論を実際に伴うようなこともでき、総合教育センターの機能を高めることにもなる。

本協議会がこのようなことを議論する場になればよいと思う。そうすれば、学生も自分を高められ、キャリアを高められる京都府で働きたい、と思ってくれるのではないかと。

- パラダイムシフトについても考えていかねばならない。若手教員の状況について、資料の6ページには率直な感想が書いてあるように思うが心を痛める問題である。

中学校は、小学校、特別支援学校の倍率よりは高い状況であるがそれでも4倍。現在、校長先生方が大量退職を迎えているが、当時の競争率は15～16倍であり、それを勝ち抜いて教職員になられた時代。職業としての優位性ないし職業の選択肢の中で大きな位置を占めていたのだと思う。ところが、今は多様な選択肢があり、ブラックというような話もある中、以前と同じような価値観で、試験問題を作って会場さえ押さえたら受けに来てくれるのではないかと思っている。

- 我々は他府県のように大学にデータを持って売り込みに行っているところまでできているとは思っていないが、やはり打って出てないといけない。そのためには価値観を変えないといけない。まさにパラダイムシフト。資料の6ページに大学に求められている意見が載っているが、学生を育成するのは幼小中高の時代であって、大学で急にできるものではない。目の前の子どもたちの何人かは教師の卵になり得る存在であり、しっかりと育てていくことに力を入れなければならない。

- 高校生が小学生、中学生を教えに行くという取組があるが、そういう場で教えることのすばらしさを感じた、と面接時に言っていた人もいた。こういう地道な努力も必要であるが非常に息の長い取組だと思う。今、学校現場では、講師不足で大変な状況であるが、これは短期的な問題である。臨時免許状、特別免許状等々の短期的な対策と長期的な対策、これを両立して、どちらも手を抜かずに取り組んでいく必要がある。

- 一つ一つフォローしながら、これからの取組や教育実習についても充実させて行く必要がある。新規採用や若手も含めて、Z世代が増えていると言われる中で、大変打たれ弱いといった声も聞かれる。大事に育てることは大切であるが、指導すべきは指導しなければいけない。その後指導に当たっていただく先生にも現状についてしっかり理解を深めていただきたいと思う。大学への発信は大事であり、労働条件や環境、教員の仕事といったことも含めて、様々な努力をしているが、学生には十分届いていないという現状がある。