

第2回 小・中学校新しい指導体制あり方検討委員会 議事録（要旨）

1. 論点 第一「学級編制や教科指導に係る体制の在り方」

3-1 委員 小学校低学年における 35 人学級、グループ担任制等

- ・ 全国の附属学校でも学級定員の見直しの動きがある。
- ・ 低学年では安心して学校生活を送れる規模が望ましい。
- ・ 低学年の 35 人学級は多いと感じるため、30 人程度への見直しを検討すべきではないか。
- ・ とりあえず 1 年生についてはそう考えているが、できれば 2 年生についても。
- ・ 特に 1 年入学時にグループ担任制・チーム担任制では、担当する先生が次々に変わることに對する児童の不安感が気になることもあるが、長時間化する傾向があるの就学前教育において、多様な先生と過ごすことに慣れていっている現状がある。
- ・ 丸亀市での研究実施校の状況も踏まえて検討したい。

3-2 委員 少人数学級における閉鎖性

- ・ 少人数には利点がある一方、閉鎖的になりやすいなどの課題もある。
- ・ 人数を減らす場合は、子供にとっての影響を慎重に検討すべきである。
- ・ クラス間交流など、閉鎖性を防ぐ工夫も必要である。

（委員長）

- ・ 例えば、30 人学級になると、15 人・16 人といった編制になるため、3-2 委員が述べられた懸念も生じてくるかと思う。

3-3 委員 特別支援学級の児童も含めた 35 人学級等

- ・ 運動会の際、特別支援学級の児童は交流学級の児童の列に並んでいっしょに競技するため、1 学級当たりの人数が 35 人を超えているように見える。保護者は誤解するのではないかという懸念がある。
- ・ 低学年の少人数化には賛成だが、特別支援学級の児童も含めた 35 人学級といった学級規模の考え方も視野に入れるべきである。
- ・ 学年進行により学級数が変わることへの懸念もある。

3-4 委員 35 人学級編制での実情

- ・ 35 人学級では、古い校舎では教室が狭く感じる。
- ・ ICT 機器や机の大型化もあり、少人数の方が教室にゆとりが出る。
- ・ 1 年生は特に、複数の目で見守る体制が必要であり、1 人で 35 人を見るのは厳しい。

3-5 委員 学級規模の設定において必要な視点

- ・ 学級規模が学力等に与える直接的な影響は大きくないとの研究もある。
- ・ 一方で、先生と子供とのコミュニケーションのあり方が変わることや、学習活動の設定の仕方が変わることが、実際に人数の設定に関わってくると考える。

- ・ 人数を減らすのであれば効果とともに、予算、教員数、教室数、特別支援の増加見込み、統廃合の動向などを考慮した実施可能性を総合的に考える必要がある。

3-6 委員 少人数学級のメリット等

- ・ 人数を減らすことはコンパクトに動けることになるため、学習の仕方も変わってくると思う。
- ・ 例えば、地域の中で 15 人程度の活動であれば、そこでは体験的に学ぶことができるであろうし、そういった地域活動を組み込んでいくことができるようになるのではないかな。
- ・ 一方で、問題が生じたときの対応についてはグループサイズに関わるものではなく、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、保護者とどう連携するのが重要になると考える。

3-7 委員 幼児教育と小学校教育の接続

- ・ 3-6 委員に関連して、国公立・私立、幼稚園・保育所・こども園、認可外施設など、多様な就学前教育を受けた子供たちが 1 年生として入学してくる。それが 30 人であろうと 35 人であろうと、さまざまな難しさに直面することになるのだと思う。
- ・ そのとき、人数が少なければ課題が生じないということではなく、人数が少なくても多くても、接続の難しさはある。
- ・ 小学校が核となり、いわゆる架け橋期のカリキュラムをどう作っていくかが、校区、市町の中で重要だと普段から感じている。

3-8 委員 特別支援学級を考慮した学級規模の検討等

- ・ 特別支援の観点からになるが、教室の広さが ICT の導入等で少し狭くなっているという話があったが、合理的配慮の一環として ICT を活用し子どもたちに対応している事例が広く発信されるようになってきてる。
- ・ 保護者がそうした情報を得たときに、我が子にも合理的配慮として対応してほしいといった要望が増えると思うが、現在の教室がいっぱいの状態でどう対応するのが課題になる。
- ・ その調整に担任の先生が入るとなると、合意形成のために非常に多くの時間が必要になることを懸念しており、これはコーディネーターが入ったとしても同様である。
- ・ また、35 人という規模に関しては、競争率も下がっている近年の新規採用の教員の処理能力で対応できるのかという点も気になる。
- ・ 授業形態も重要であると考えており、インクルーシブ教育の先進国であるアイスランドを視察した際の授業の例や、コロナ禍でのオンライン授業の方が生徒の顔が見えたというような話を聞く中で、35 人を一斉に授業で指導し全員にわかる授業にすることは難しいのではないかと感じている。
- ・ 先生方の支援の量と子ども達の多様性の度合い、特に、今後、海外からの人材が増えればその子どもも増える可能性があることから、どの学級人数の規模が適切なのか、議論する必要がある。

3-9 委員 複数担任制において配慮が必要な点

- ・ 境界の人数になった場合の扱いが気になる。
- ・ 小規模校では、教科によっては少人数が適さない場合があると感じている。
- ・ 複数担任制では、担当教員間の情報共有や保護者との信頼関係の構築が難しい。
- ・ 複数担任の場合の人事配置は人数だけでなく、教員同士の相性や内面も踏まえる必要がある。

3-10 委員 チーム担任制の実例 1 等

- ・ 学級人数を下げることは有効だが、教員が制度に依存しすぎないように、学校・教員の工夫や意識向上も重要である。
- ・ 埼玉県での 40 人学級の好事例を視察したが、結局は教員の質が重要と感じた。
- ・ 丸亀市ではチーム担任制に取り組んでいるが、フロア担任制のように実施している学校もあれば、教科担任制をより進めている学校もあり、その差配は校長が、人をみて、子どもをみて、学校課題に応じて柔軟な体制を考えている。
- ・ 今の学級担任制には限界を感じており、みんなでみんなを見るという集団指導体制をとることで、子供も先生も生き生きするのではないかと考えている。
- ・ 低学年の現状は非常に厳しいと感じているが、人数の問題なのか、それとも子供たちの生育環境の変化なのか背景も含めて考える必要がある。
- ・ 低学年にはある程度の人数を配置し、複数で配置するのが難しければ、遊撃手的なサポート教員のようなものを配置し、柔軟に動ける体制が良いのではないかと考える。
- ・ 学校に対する安心感や楽しさがあるかどうかという点で、ある程度の人数が必要なのではないかという印象を受けた。

(委員長)

- ・ これまでの意見をまとめると、一律に 35 人学級を 30 人学級とすることはそれぞれの学校・地域の実態が異なるため難しいのではないかと考える。
- ・ 保護者への説明責任が学校には必要になるが、各学校の実態に基づいて、クラスの規模、チーム編制、学級担任のあり方等を考えていくべきではないかという意見が出てきているように思うがいかがか。

3-11 委員 グループ担任制において留意すること

- ・ グループ担任制がそもそもグループで何を促進しようとしているのかを押さえておく必要がある。
- ・ 相互作用を引き出し、役割を分担しながら助け合うということがグループ担任制の趣旨だと思うが、それはチーム担任制も同じであると思う。
- ・ 職種で役割を分けるということではなく、互いに助け合い、補い合う仕組みをどう作るのが重要。

3-12 委員 体制整備に必要な考え方等

- ・ 学級規模の問題は、学習効果以上に、結局のところ教員体制をどうするかが主になると考える。
- ・ 少子化により自然と子ども減っていく中で、自然と少人数の学級編制が生じてくるが、学級定数が減ると教員が増えるため、その増員分をどう活用するかの工夫が必要。
- ・ 3-10 委員の話にあったように、ある程度の人数がいるのであればフロアで柔軟に動けるバッファのような準備しておくのは重要と考える。
- ・ 今後の香川県の実態を見たときに、持続可能な学習支援体制をどう構築するか、そのための人員配置をどうするかという組織の作り方が重要だと考えており、集団組織体制を構築すると言われていたことはまさにその通りであると思う。
- ・ 本日の論点とは異なるかもしれないが、香川県の特別支援教育は他都道府県と様子が異なるのではないかと感じているが、実態を教えてください。

- ・ 事務局としてどのような仮説をもって、チーム担任制や少人数化についてどのような構想を持っているのかを、説明いただいた方が建設的でよいと思う。

(事務局)

- ・ 次回以降、先生方に検討委員会の報告をまとめていただく前には、骨子として事務局としての方向性やたたき台を示したい。

3-13 委員 チーム担任制の実例 2

- ・ 丸亀市の取組は、学級担任制の限界を踏まえ、必要に迫られてのものであるのが現実。
- ・ 市内の校長に対してこれは手段であり目的ではないと、学校ごとの課題解決や教員の意欲向上に資するように柔軟に実施してもらいたいと伝えている。
- ・ 例えば、特別支援学級との連携に活用している学校や、また、短時間勤務・部分休業の教員への対応に活用する学校もあり、教員としては休みやすくなったといったメリットも生まれているが、今後、子供へのメリットも十分に検証したいと考えている。
- ・ 一番の課題は教員の意識であり、校長はいいと思っているが、教員は不安を感じているところもあるので、市としては教員全体で趣旨を共有し議論することに注力したい。

3-14 委員 制度設計に係る周知の必要性等

- ・ 学級編制を小さくすることは、教員が増員されるという意味で有難い。
- ・ 増員された教員は、校長の裁量で柔軟に活用できる仕組みが望ましい。
- ・ 学級を機械的に分けるのではなく、教員の質など実態に応じた配置が必要である。
- ・ 県としての取組を、保護者や社会に周知することは重要である。

3-15 委員 支援員の拡充等

- ・ 学校の実情に応じて柔軟な対応ができることは有難い。
- ・ 校長としては、その年年の人員によって、編制をどうしようかと考えている。
- ・ 複数配置という点について、自校では 1 年生には学校生活支援員を重点的に配置しているが、教員とは違った立場でいられることで有効であり、支援員の拡充も検討してほしい。

3-16 委員 学級規模と教員の負担の関係性

- ・ 教員の勤務時間を考えると、一人一人の子供に対する個別対応には時間的に限界がある。
- ・ 働き方改革の観点からも、学級規模と教員負担を併せて検討すべきである。
- ・ 例えば、35 人の連絡帳をみるのと 20 人の連絡帳をみるのとでは業務負担は変わってくる。

3-17 委員 管理職の魅力づくり

- ・ 管理職志願者が減少している。
- ・ 管理職が学校経営の裁量を持ち、やりがいを感じられるおいしい体制づくりができると良い。

3-18 委員 バッファを持たせた教員の配置等

- ・ 教員不足が深刻な中、3-12 委員が述べられたようなバッファとなる学級担任をサポートする教員が配置されると大変有難い。
- ・ 予算的なところなども課題があるが、現場の中では、産育休、休職などで人が抜けた場合の不安にかられている。
- ・ 特別支援学級の児童も含めた 35 人学級についても、保護者目線や県民の目線でみたときに素朴な疑問が生じているため検討してほしい。

(委員長)

- ・ 低学年については、基本的には各学校の実情に応じて対応していただくことになるが、30 人程度が適当ではないか、高学年については、特別支援学級の児童も含めて 35 人、中学校においても同様に。
- ・ 必要な加配については、事務局でどのように計算するのか、学級数で計算するのか、どのように学校におろしていくのかなど整理が必要だと思う。
- ・ 各学校においては、保護者への説明責任も相当必要になってくると思うが、理想の学級規模や担任のあり方を考えると、そうした制度がふさわしいのではないかとというのがこれまでの意見だと思う。

3-19 委員 特別支援学級への担任の理解向上

- ・ 学力や社会性を考えると通常学級で対応できると思われるが、保護者がいじめを懸念して支援学級（自閉・情緒）を強く希望するケースが多々あると感じている。
- ・ 診断がついたことで担任が進めたり、就学支援委員会が保護者の強い意向に沿ったりした結果かと思うが、担任の先生の社会性の問題かと感じており、発達障害の子どもに対する理解をあげる必要があると感じている。
- ・ 多様性に応じた指導力の向上が求められており、これによって課題解決につながるのではないかと。

3-20 委員 教員の意識向上

- ・ AI の進展が進む中で教員の数、時間、効率化などを整えすぎると、教員の意識ややる気がそがれていると感じているため、制度設計をする際には、教員の意識をどう高め、魅力的にしていけるかが重要であると感じている。

3-21 委員 AI 活用の方向性

- ・ AI の活用はすでに大学生の学習や教員の研究・教材検討にも広がっており、授業準備や個別指導計画の作成等で効果的に活用できる場合もある。
- ・ AI は教員の代替ではなく、教員の力量向上のために使い方を学ぶべきであり、研修や講義を通じた活用促進が重要である。

3-22 委員 校長の裁量

- ・ 教員の質に必ず差があるからこそ、各学校の実情に応じて、校長の判断で、学級規模や体制を決めていく方向がよいのではないかと。
- ・ 県として香川型指導體制として打ち出すのは難しいかと思うが、柔軟な運用を整理してもらいたい。

3-23 委員 教員のキャリア形成等

- ・ やはり人を育てるということを意識的にやらないと厳しい。
- ・ 今回の指導体制の検討においても、若い先生が体制の中で何を経験し、その中で成長機会をどう組み込んでいくかという視点が重要である。
- ・ インクルーシブという観点は重要であり、通常級のあり方について、その寛容性・理解が十分であるかボリューム層が問われている。
- ・ 特別支援教育は、別様の教育を提案しているというところもあり、そこからボリューム層が何を学べるかが重要だと思う。
- ・ 教員のキャリア形成において、特別支援学級又は特別支援学校との交換を積極的にしていくというのを検討してはいかかが。
- ・ 保護者への説明責任について、今回の学習形態や人員配置の柔軟化、カリキュラムについても各学校でかなりの自由裁量ができる状況になるかと思う。
- ・ そうした中で、教育委員会が逐一良い悪いかを判断するガバナンスではなく、地域の学校運営協議会などで承認を得るなどのプロセスが妥当ではないか。
- ・ 学級規模・教員配置をどうするかという話とともに、カリキュラムについても保護者や学校運営協議会の合意形成を図っていくことが、今後は普通になってくのではないかと思う。
- ・ 学校裁量が拡大していく施策の展開がある中で、香川県としてどのような戦略で向き合っていくのか、説明責任ということを考えるのであれば学校運営協議会のあり方も含めて考えることが学校のガバナンスとして大事になってくると考えている。

2. 論点 第三「学校の組織体制」

4-1 委員 再任用の校長の実例 1

- ・ 退職後の校長が再任用として勤務する場合の実情を確認したい。

4-2 委員 再任用の校長の実例 2

- ・ 周りから愕然とするぞと言われていて、実際に3月までの給与と比較すると7割程度になっており、大きな減額を実感した。
- ・ 校長としては、再任用で残っていただける方には負担が少ないようにしたいと考えている。
- ・ 再任用として働くのは、長年教育職で働いてきた責任感のほか、管理職のなり手不足といった周囲の事情もある。

4-3 委員 再任用の校長の実例 3

- ・ 長年勤めてきてこれしかないというのはあるが、同一労働同一賃金という点では厳しい状況にある。
- ・ 教諭の先生方においても、負担減のため学年主任を外してあげたいが、やっぱりしていただかないといけないという現状もある。

4-4 委員 教員のキャリアプランの描き方等

- ・ 管理職のなり手不足について、指導教諭・主幹教諭・教頭・副校長といったどの職でも希望者は減っているのか、また希望者はいるがポストがないのか確認したい。
- ・ 学校の先生方は、指導教諭等の職があることを把握しているのか。
- ・ 主務教諭について、東京都の主任教諭の例では、今後のキャリアプランを描きやすいということがあげられている。また、30 歳代の中堅の教員が活躍できる場があることは重要だと考えている。中堅教員が、やがて自分が学校経営を担う意識を醸成することにつながるのであればメリットになるのではないかと。

(事務局)

- ・ 管理職候補者試験の希望者はかなり減っている状況。
- ・ 管理職から管理職試験受験の声掛けがあった際に、管理職試験の方は受けずに、指導教諭の試験を受ける方はある程度多くなっている。
- ・ 現在、中堅職員の年齢層の数が少ないことも、試験希望者が少ないことの一因と考えられる。
- ・ 現在、校長が将来的に管理職を担ってもらいたいと考えるような方は、校内配置として学年主任や教務主任を任されており、これらの役割と主務教諭との違いの整理は課題となると考えているため御意見をいただきたい。

4-5 委員 役職新設時の懸念点

- ・ 主幹教諭や指導教諭等を置くと、人事異動や配置、当該職員に担わせるの業務内容に制約が生じるのではないかと懸念している。
- ・ 職員本人の動機付けや給与改善になるのはよいと思う。

4-6 委員 主務教諭の可能性

- ・ 主務教諭は、学校組織の中で校長と一緒に夢を語り、学校を変えていく存在として位置づけられるなら、若い人の意欲につながる可能性がある。

(委員長)

- ・ 事務局からあらためて主務教諭の制度に主旨を説明いただきたい。

(事務局)

- ・ 主務教諭は、様々な教育活動の課題が生じる中、教職員会の総合的な調整や課題解決を行うために、新たに設けられた職である。
- ・ 従来の教諭の業務は変わらず担い、加えて教職員間で連絡調整の役割を担うのが国の意図である。

4-7 委員 学年主任が担っている役割等

- ・ 中学校の例になるが、将来的に管理職になるだろうなという人には、校長としての意図を伝えながら学年主任を経験させるのが一般的である。
- ・ 主務教諭が人間関係の調整を担うというイメージは、あまりピンとこない。

- ・ 最前線として教諭を務め、そして何人かの担任を束ねる学年主任を経験し、さらに学校全体の動きを把握できる教務主任を経験し、教頭・管理職へという流れが自然だと考えている。
- ・ 指導教諭は、管理職を目指さないが指導力を発揮していただきたい人に向いていると考える。
- ・ 中学校では学年主任の役割が非常に重要である。

4-8 委員 主務教諭への一律昇格

- ・ 学校の中で、管理職になってほしい人には、学年主任などを任せて経験を積ませるのが自然である。
- ・ 教育現場でも、行政組織のように経験年数を積みながら自動的に職階が上がっていくイメージがあると、キャリア形成しやすい。
- ・ 教諭から主幹教諭・指導教諭へは試験があるため壁が高くなっているが、主務教諭をキャリア形成上のメリットとして設けるのであれば試験するのではなく一律に上がるような仕組みがよいと考える。

4-9 委員 主務教諭の配置

- ・ 主務教諭は、各校に一人しか配置できないのか確認したい。

(事務局)

- ・ 配置人数についての制約はない。

4-10 委員 降格の考え方等

- ・ これまでの話を聞いていると学校経営に参画する一歩になるのはメリットに感じている。
- ・ 主務教諭から教諭に降格ができるのか、全員一律にあがるのかどうかというのは、職員の志望に大きく影響があると考ええる。
- ・ 将来的に管理職につながる職というストーリーが見えると志望する方は少ないのではないかと。
- ・ 手当主任であれば、ある学校では学年主任だったが、異動先の学校では違うといったような柔軟な対応ができるが、役職となると厳しいのではないかと。

4-11 委員 保護者からの見え方1等

- ・ 役職がつくことで、保護者から見たときの配置人数の大小など印象にも影響するのではないかと懸念している。
- ・ 異動により校内の人数が毎年のように変わると、校長が校務分掌に悩むようになるのではないかと。

4-12 委員 保護者からの見え方について2

- ・ 主務教諭は、学校外の方から見ても分かる形になるのか気になる。

(委員長)

- ・ 職名となるため、他の職と同じようになるのではないかと。

4-13 委員 学校規模による必要性の違い等

- ・ 小学校の現状として、学校経営の中でミドル層の参画が求められているところだが、少子化が進む中で、大規模校が減り小規模校が増えており、学年主任や手当主任などの配置で悩む現状がある。
- ・ 小規模校では若手でも主任を任せないといけないような場合もあり、そのような中であえて主務教諭のような役職の必要性は感じない。
- ・ 大規模校など学校規模によって主務教諭の必要性は異なるのではないかと思うが、少子化が進む中拙速に進める必要はないのではないか。
- ・ 多くの教員は、もともと管理職を目指したがりない傾向を感じる。
- ・ 事例として、管理職試験の受験を勧め続け、当該教員が試験に受かった結果、他校で主幹教諭として引き抜かれた例もあり、制度運用に課題を感じる。

4-14 委員 管理職を目指す動機付け

- ・ これまでの意見交換から、主務教諭は現状の課題解決に必須とは限らず、管理職への動機づけとして有効かどうかは論点だと考える。
- ・ 管理職試験を受ける・受けないといった理由を把握できると、制度設計しやすいのではないか。

4-15 委員 校長の裁量の観点

- ・ これまでの議論を踏まえると、主務教諭は現時点で時期尚早ではないかということ。
- ・ 論点第一の議論であったように校長の裁量を広げるなら、校長が主務教諭をどう活用するのかといったことに悩むのであれば、現在の学年主任といった制度を残していく方が良いと考える。

(委員長)

- ・ 引き続き、他の職種について、講師の処遇について、御意見をお願いしたい。
- ・ 例えば、養護教諭は全校的な視野で学校を見ており、児童生徒一人一人を把握するという意味でも、力を持っているので主幹養護教諭というポストがあっても良いのではないか。
- ・ 一方、栄養教諭は、普段、校内での勤務が少ないので、校内の管理は難しいのではないか。
- ・ 学校事務に関しては、共同学校事務室制度により室長というポストができたがキャリア形成の上で有効であったのではないかと思う。

4-16 委員 教頭の業務負担等

- ・ 教頭について、負担が非常に大きく過重な業務を担っている現状がある。
- ・ 自校は、2人体制の教頭だが人材不足のため一人は担任を担っており、残る一人が保護者対応やトラブル対応などを一手に抱えている。
- ・ さらに一人教頭の学校であっても、担任業務を持つケースが良くあると聞いており、負担は大きい。
- ・ その対策の一つとして設けられた管理職マネジメント支援員には、随分助けられている。
- ・ 主幹教諭の配置が増えれば、教頭の業務軽減につながる可能性があると考え。
- ・ 事務職員については、働き方改革の中でその活躍が期待されている一方、業務量は減っておらず、さらに高松市の場合では県費負担教職員のみの少数の配置になっているため新たな仕事は頼みにくい状況がある。

4-17 委員 各職種におけるキャリア形成

- ・ 丸亀市の場合では、学校共同事務室を設けたことで、室長がいろいろな改革を提案してくれており、学校運営の参画という観点から望ましく思うとともに、その姿を見ている事務職員の意識が相対的にあがっていると感じている。
- ・ 同様なことが養護教諭にも必要であり、また、複数配置については、基準を引き下げていただきたい。
- ・ 現在は 800 人規模で一人という配置になっており、業務が多岐にわたる中で、求められている役割を考えると非常に厳しい。
- ・ 栄養教諭は人数が少なく、丸亀市の場合は給食センターでの勤務が中心で、なかなか学校運営というところには繋がりにくい非常に意識はしている。

4-18 委員 管理職の養護教諭

- ・ 現在、養護教諭で管理職の方はいるのか。

4-19 委員 給与体系の見直しの必要性等

- ・ 教育委員会事務局で指導主事をしていた養護教諭と栄養教諭が教頭として在籍している。
- ・ 主幹養護教諭という職は設けてもよいのではと思う。
- ・ キャリアがあがるのであれば、給与面での処遇改善が必要であると考え。
- ・ 副校長と教頭の例として、副校長は校長試験に合格し、また校長会の一員にもなるが、教頭と給与体系は同じとなっている。
- ・ また、主幹教諭と指導教諭も同じ特 2 給として位置づけられているが、東京都のようなそれぞれ号給を分けるように給与面を見直してはどうかと思う。

4-20 委員 教頭の複数配置の実例 1

- ・ 本県の場合、教頭の複数配置が全国に比べて多いと感じているが、複数教頭の配置は本県の特徴ではないかと思うが、今後も多めに配置していくという方針はあるのか。
- ・ これまで大規模校には複数の管理職が配置されていたが、学校の小規模化や管理職の絶対数がさらに不足してきたことで、一人配置が増えているかと思う。
- ・ 学校規模に合わせて配置が推移していくのか、それとも、ある程度の数は確保して、多少学校規模が小さくなくても配置を維持していただけるのかという点が気になる。
- ・ 結局のところ、学級数に応じて教員数は決まるため、このことは論点第一の弾力的な運用の話にも影響してくると思う。

(事務局)

- ・ 他都道府県で、教頭の複数配置をしていない例が多数を占めるのであれば、その状況を見て検討する必要があると思う。
- ・ 一方、二人配置の方が学校現場としては助かるのではないかと考えられ、学校全体のことを考えると望ましいため、減らす理由はあまりないとも考えている。

4-21 委員 教頭の複数配置の実例 2 等

- ・ 教頭の複数配置について、時間外在校等時間の現状をみると教頭の業務は非常に厳しい状態であり、要因として業務が多岐に渡っていることがあり、これに替わる人がいないと一人配置は難しい。
- ・ 管理職を目指す希望があるかとは関係なく、ある程度の年齢になったときに指導教諭になることの意義は非常に大きいと感じている。
- ・ 丸亀市の例だが、美術や技術などの若年の教諭は、教科指導のことを周りに相談できないため非常に精神的な負担が大きいと聞いており、教科指導の広域化なども検討すべき。

(委員長)

- ・ これまでの意見をまとめると、校長をフォローする職は複数配置が望ましいということと思う。

4-22 委員 教頭の複数配置の実例 3

- ・ 校長会で他県は一人教頭が多いという話も聞くが、一人教頭でやっているのは、教頭が授業はせず、本当に学校経営の方をメインに担っているからだと思う。
- ・ 本県の場合は、授業も担当することが多いので、教頭職として授業を離れ、学校経営の業務に特化するのであれば良いのかと思う。
- ・ 現状として、教頭マネジメント支援員が配置されているのは非常に助かっている。

(委員長)

- ・ 香川県での教頭の複数配置は、一つは学校現場からの要望があったらしいが、もう一つは、全体的な教職員の給与の引き上げが目的であったように聞いている。
- ・ そのため、現状、おおむね二人で教員一人分の授業を担当しているのだろう。

4-23 委員 管理職としての仕事の魅力等

- ・ これまでの議論を聞いていて、やはり教頭先生の負担が非常に大きいのだと感じており、これは他自治体でも言われているところ。
- ・ 教頭が授業も担う現状は見直さざるを得ない考える。
- ・ 主幹教諭や指導教諭などの職を活用し、教頭の役割を再整理することが必要であり、また現状の主幹教諭等の配置が狙いどおりになっていないのであれば改善が必要ではないか。
- ・ 主務教諭が管理職への動機付けになるかというところが上手いかわからないのではないかと思っている。
- ・ 管理職の仕事に魅力を感じられるよう、校長・教頭の役割や学校経営の面白さ・教諭の舞台とは違う景色のわくわく感を見せる工夫が必要ではないか。
- ・ 教諭が管理職をみたときに、給与面での処遇改善もあるが、例えば教頭先生の負担が減ってきている、校長先生の裁量が高まって挑戦しているといった姿が見えたときに、はじめて管理職になる動機付けになるのではないか。
- ・ 人を育てるマネジメント的な視点でいえば、手当のような仕組みの方が柔軟な対応ができて良いのではないか。
- ・ 現状を踏まえると、各種制度があると思うが、特に教頭先生のあり方、業務の内容を改めて精査しながら考えていくことが大事なのではないかと感じた。

4-24 委員 講師の処遇改善

- ・ 講師の処遇改善は、現在の教員不足の一番の要因だと感じており、ぜひ今回述べたかったところ。
- ・ 校長が校内人事・配置を考えるとときに講師と教諭の壁があるが、講師が学校現場の大きな戦力になっている現状の実態にはあっていない。
- ・ 講師がどういったキャリアを考えているかによっても変わるかと思うが、講師と教諭の差を埋めていってもらいたい。
- ・ 一律に改善というのは難しいかもしれないが、手当の面で職責に対応したものをとったことは検討できないか。

4-25 委員 担任手当

- ・ 講師の中にも、これから教諭を目指す方、教諭を退任された方、講師として続けたい方、様々いるため一律処遇改善は厳しいと思うがいかがか。
- ・ 担任手当のような仕組みも一案ではないか。

4-26 委員 講師の質の違い

- ・ 学校現場で講師の方々に助けられているのも現状だが、講師には採用試験に中々合格できない方もいれば、これまで教諭として勤めていた方もいるといった質の違いといった点もあるかと思うので、一律に処遇改善というのは慎重に考えるべきではないか。

4-27 委員 定年再雇用の講師

- ・ 定年まで勤められて再雇用で来られる講師の方は、教諭時代の現状維持でもよいのではないか。
- ・ 管理職は精神的負担が大きく、給与の減額も大きく継続する意欲を削いでしまっていると思う。

4-28 委員 講師の処遇改善

- ・ 講師の処遇改善は共通認識だが、具体的方法の検討は難しいところ。
- ・ 手当などの方法を事務局には検討してもらいたい。

4-29 委員 教員へのサポート

- ・ 4-21 委員の発言に教員が孤立するといった話があったが、学校の中だけでサポートするのは限界があるかと思う。
- ・ 外部にも居場所があり、意見交換ができるような場を広域で考えるのが必要と考える。
- ・ 10 名程度で集まってロールプレイをして高めあっているような事例も聞いているので促進するとともに、そこにスーパーバイザーを派遣するようなことも検討してはどうか。

4-30 委員 教員へのサポート 2

- ・ 県が今年から実施している授業づくりサポーター制度は、若手教員が学校を超えて学べる仕組みであり非常に良いと思うので広げてほしい。
- ・ 官製研修ではなく、自ら求めて学びに行ける仕組みも良い。

- ・ 一方で、校長の意識としては人手不足の中で職員が研修参加で校内を空けることに厳しさがあり、旅費も厳しいと感じていると思うので、学校のゆとりと旅費の支援制度も含めて整えてほしい。

3. 委員長総括

- ・ 論点第一については、学校としての裁量で柔軟に対応できるような体制づくりをぜひお願いしたい、というのが意見であったと思う。
- ・ それを香川型指導体制と呼ぶことは難しいかもしれないが、それぞれの学校が与えられた教員数、与えられた陣容で、実態を良く知るものが上手く学校運営ができるような体制をどのように構築していくかという点について、ぜひ県教委の方で考えていただきたい。
- ・ 論点第二については、まず主務教諭については、新たな職を設ける意義を設けにくい。
- ・ それよりも、現在ある教頭の複数配置の維持、また、複数配置がない場合には主幹教諭の配置、さらに養護教諭、栄養教諭、学校事務職員などについてもキャリア形成を担えるような職の設定を考えていただきたい、という意見であったように思います。
- ・ 講師の処遇改善についても、ぜひ改善していただきたいところではあるが、様々な状況の方がいるため、それぞれに見合った形での設定は難しいということであった。