

小・中学校における学校教職員の
多様化の進展と協働の実態に関する基礎的研究

2008年3月

研究代表者 浜 田 博 文

(筑波大学大学院人間総合科学研究科准教授)

はじめに

近年、教育の地方分権・規制緩和の進行と教育課題の複雑・多様化に伴い、学校を構成する教職員等の多様性が増大している。地方分権・規制緩和は、学級編制・教職員配置の多様化を推し進め、市区町村独自による教職員等の任用も進められつつある。また、「確かな学力」の向上や「学級崩壊」への対応、体験的な学習の増大などの教育課題の複雑化と多様化のもとで、従来の教職員とは異なる役割のスタッフの必要性が増してきた。特別支援教育にかかわるスタッフや外国人児童生徒の指導をサポートするためのスタッフ、さらには心の教室相談員やスクールカウンセラー、図書館スタッフ等の配置も進められている。こうして、制度改革の進行と学校現場のニーズ変化のもとで、学校では、教職員等の任用・勤務形態および役割・職務内容の多様化という事態が生じている。

以上のような事態は、これまで組織を構成するメンバーの任用・勤務形態や職務内容等における「同質性」を基盤としてきた学校組織において、それらの「異質性」を増大させていると考えられる。本研究は、そうした事態を学校教職員の多様性の増大と捉え、それがどのような実態にあるのか、さらに、その進行に伴い各学校では組織としての協働性がどうなっているのか、そこには新たな経営的課題があるのではないかと、という問題関心に立っている。今後ますます進むであろう教職員等の多様化のもとで、協働性を維持・向上する学校経営上の実践的課題とその対応方策について考察することが、本研究の最終的なねらいである。

以上の課題意識のもとで、2007年度においては、学校教職員の多様化がどのように進展しつつあるのかを、主として都道府県・市町村教育委員会レベルの施策の動向を調査することによって明らかにし、その課題状況の検討を行った。

まず、関連する先行研究の検討を行った。事態が急激に進行していることもあって、前掲の問題意識と共通した観点でなされた先行研究は、それほど多くない。そこで、全体的な動向を把握するために都道府県・政令指定都市教育委員会を対象として、関連する施策の実施状況についての質問紙調査を実施した。また、その結果を踏まえて、A県とB県における市町村教育委員会を対象とした質問紙調査を実施した。あわせて両県の教育事務所およびいくつかの市町村教育委員会での聴き取り調査も実施した。

本報告書は、以上の調査結果をもとに、考察を加えたものである。だが、当初の目的に照らせば、本研究は未だ途上にあり、本報告書の内容は途中経過報告としての位置づけに

ある。今後、市町村レベルの施策内容とともに、学校レベルでの実態を解明しなければならぬと考えている。

2008年3月31日

研究代表者 浜田博文

〔研究組織〕

研究代表者 浜田 博文（筑波大学大学院准教授）
共同研究者 水本 徳明（筑波大学大学院准教授）
臼井 智美（東京学芸大学准教授）
福島 正行（埼玉短期大学講師）
末松 裕基（筑波大学大学院准研究員）
研究協力者 横山 剛士（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
照屋 翔大（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
川口有美子（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
姜 亨俊（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
小柳 雅子（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
ムラット・チャクル（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）
大林 正史（筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科院生）

〔研究経費〕

財団法人文教協会助成金	966,000円
自己資金	200,000円
計	1,166,000円

目 次

第1章 課題設定・目的・方法	1
第1節 課題設定	1
(1) 学校教職員の多様化をめぐる今日の特徴	
(2) 多様化を進めていく上の課題・懸念	
(3) 学校教職員の多様化と協働	
第2節 本研究の目的・方法	5
【章末資料】学校教職員の多様化に関わる文献リスト	7
第2章 学校教職員の多様化の制度的背景と進展状況	9
第1節 本章の目的	9
第2節 学校教職員の多様化の契機としての第6次定数改善一定数改善計画の変遷	9
第3節 学校教職員の多様化の進展状況	12
(1) 教諭・講師および児童生徒数の推移	
(2) 都道府県レベルの学校教職員配置政策	
第4節 まとめ	16
第3章 小・中学校における学校教職員の多様化に関する調査結果—都道府県・政令指定 都市教育委員会質問紙調査—	18
第1節 小・中学校における講師等の配置目的・職務内容	18
(1) 小学校	
(2) 中学校	
(3) まとめ	
第2節 講師の配置をめぐる諸問題	26
(1) 選考・配置をめぐる課題	
(2) 募集・選考にかかわる事務主体	
(3) 研修の実施状況	
第3節 再任用教員（退職教員）の配置実態	31
第4節 講師等の配置をめぐる都道府県教委の市区町村教委への協力・支援	33
第5節：講師等に関わる「量」と「質」の課題—自由記述欄の回答から—	35
(1) 講師等に関わる「量」の課題	
(2) 講師等に関わる「質」の課題	
【巻末資料】調査票単純集計結果	39
記述回答並びに自由記述欄への回答一覧	

第1章 課題設定・目的・方法

第1節 課題設定

(1) 学校教職員の多様化をめぐる今日の特徴

従来から学校は実に多様な立場にある人々によってその活動が担われてきた。学校は、校長、教頭、教諭といった、いわゆる「先生」と呼ばれる人だけで構成されるのではない。事務職員や用務員など、直接に授業場面などを通して子どもたちと関わることは少ないけれども、学校における教育活動を円滑に進めていく上では欠かせない人々も数多く配置されてきた。学校という場では、教員免許状を持たない人も含め、様々な人々が多様な関わり方でそこでの教育の一端を担ってきたのである。

このように、学校は本来的にその構成者の多様性が高い組織であると見ることができるが、近年、学校教職員の多様化はより一層推し進められる傾向にある。例えば水本は、次の2つの側面から現在の多様化動向を捉えている（水本 2006、89 頁）。

第1は、「教員内部での多様化」である。これはさらに、経営的な機能の専門分化と教育機能の専門分化という異なるベクトルでの多様化の進展に分けて捉えられるという。経営的な機能の専門分化とは、古くは校長や教頭、近年では主幹を配置するなど、いわゆる「縦の専門分化」を指している。また教育機能の専門分化とは、養護教諭、司書教諭、栄養教諭の配置に代表されるような、専門的な職務内容に対応させた専門分化であり、「横の専門分化」と捉えることができよう。第2は、「教員以外の職の多様化」である。これまでも学校には教員以外に、事務職員や用務員、給食関係職員などが配置されてきた。近年では、スクールカウンセラーや相談員なども多くの学校で配置される傾向にある。特にスクールカウンセラーや相談員などは、多くの学校を兼務している、パートタイムで学校にやってくるなどの点に大きな特徴がある。

以上から、現在の学校では、学校教職員の役割・職務内容の多様化ということに加えて、任用や勤務形態が異なるという事態が生じていると示唆されよう。ここでは、それを裏付ける1つのデータとして、文部科学省による「平成 18 年度3月卒業者の国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）卒業者の就職状況について」（文部科学省 2006）を検討しておく。

それによると、1996 年度に初めて臨時的任用者数（2,900 人）が正規の採用者数（2,700

人)を上回って以降、2005年度までは臨時的任用者数が正規採用者数を上回るという状況が続いている。特に1998年度から2001年度までは卒業生全体に占める臨時的任用者の割合が高い。2006年度以降は正規の採用者数が臨時的任用者数を上回ってはいるものの、臨時的任用として採用される学生の割合は、ピーク時であった2001年度以降ほとんど変わらない(卒業生の内、約25~30%)。

この統計データで臨時的任用とは「病休、産休、育児休業などの代替教員等の数」を意味する。2006年度以降は、それまで採用が抑えられていた正規採用者が増加するという教員採用をめぐる状況の変化が見られるものの、臨時的任用教員の全体に占める割合は、1990年代半ば以降大幅に上昇して以来、依然として高い傾向にあるとみることができる。また、この統計には反映されていない常勤・非常勤・特別非常講師、常勤・非常勤職員、学校支援ボランティア等の存在を考えると、正規採用以外の教職員の数は実際にはもっと膨れ上がっていると想定できる。このように見ていくと先の本本による分類は、さらに正規採用なのか臨時的任用なのか、また常勤なのか非常勤なのかと、任用や勤務形態によってさらに分化させて考えなければならない可能性がある。

確かに、日本の学校はこれまでも多様な立場にある様々な人々によってその教育活動が担われてきたのであるが、最近では特に、勤務時間や勤務形態および資格の有無という点で正規採用の教職員とは異なる職員が増加している点が、学校における教職員の多様化をめぐる今日の特徴だといえることができる。

このように1990年代半ば以降また2000年前後をピークとして学校教育に携わる人々の多様化が促された背景として挙げられるのは、1つは多くの答申で提唱されてきた「特色ある学校づくり」であり、もう1つは分権化と規制緩和の推進による地方や学校への権限委譲、校長の裁量権限の拡大であったと考えることができる。それぞれ具体的には、2006年度からの市町村立学校職員給与負担法の特例によって市区町村が独自の給与負担により常勤の教職員を任用することができる制度(市町村費負担教職員制度)の創設や愛知県豊田市における校長の裁量で必要な臨時職員を選択することができる「学校はつらつ支援事業」¹⁾の開始などがある。

以上のように、現在の学校では、様々な人々が多様な形で「先生」として子どもに関わるということが日常的に見受けられる。現在の学校では特に正規採用でない講師や職員、保護者・地域人材が教育活動を展開していく上で欠かせない「力」となっているのである。

(2) 多様化を進めていく上での課題・懸念

しかしながら、学校教育を担っていく人材を多様化していくことに関しては、次のような課題・懸念が示されてきたことも事実である。

○岩田（2007）「特別免許状、特別非常勤講師制度を活用して教師を採用することに力を注ぐことは、養成教育の空洞化を招く恐れがある」「教職の専門性の内実を破砕する可能性がある」

○吉田・田中・藤田（2004）「臨床心理学の視座からの対症療法的に、貴重な文教予算が浪費されるだけでなく、共同体的な学校・学校文化、すなわち欧米の公教育と異なった、生活を内在化した我が国の学習の文化が根底から破壊されかねない」

○山口（2005）

- ① 限定された「職務」の新たな導入（区分け）によって教育専門職としての教育権が制限されている
- ② 限定された任期と勤務時間の新たな導入によって、教育活動における合意形成に支障が生じている
- ③ 多様で劣悪な労働条件の競争的導入（固定化）によって、雇用形態による「職」争奪と労働条件の格差拡大が生じている

まず岩田は、教職の「専門性」という観点から今日の学校で多様化が推し進められていく改革路線を批判している。すなわち、熱意や人間味があふれていれば教職は誰にでも勤まるという安易な考え方が、特別免許状や特別非常勤講師という制度設計の後押しをしていると見ているのである。しかし岩田は「教職は複雑化した社会において教育実践に関する深い専門的見識によって子どもの学びに対して責任を負う公共性の高い専門職であり、他の分野に精通していることで教職の専門性を備えていることが保障されることはありません」（岩田 2007、168 頁）と述べ、養成課程を通して確かな専門性を修得した正規採用の教員こそ今日のような複雑かつ困難な課題が山積する学校現場においては増員されるべきだと批判している。次に吉田・田中・藤田は、近年増加してきているスクールカウンセラーや相談員など、いわゆる「心の専門家」と称される人々が学校現場に入ってくることは、学習指導だけでなく生活指導をも内包し教育活動を行ってきた日本の教員・学校においてその存在は不適切であるとし、むしろ「補助教員」（教員免許の有無にかかわらず、学校に派遣されている臨時雇用の教員や指導員や指導助手などを全て含めた広義の意味で使用）の積極的活用を提言している。その意味では、多様化によって増員される人材が、「教育」という観点を基盤としていることを基本的前提とするという立場の主張と位置づけら

構築・維持・向上させていく上で何が課題になるのかを考察する必要がある。

第2節 本研究の目的・方法

本研究の目的は、学校教職員の多様化が進展する中で、学校組織における協働がどのような実態にあり、いかなる課題に直面しているのかを解明する基礎として、小・中学校における学校教職員の多様化の進展状況とその特徴を明らかにすることにある。

そこでまず、近年の学校教職員の多様化を促した制度的背景について考察した。具体的には、定数改善計画の変遷を追い、どのような制度枠組みの中で多様化が進行してきたのかを分析した。併せて、このような制度改革の中で実際に都道府県ではどのような教員配置に関わる政策が展開されてきたのかを、A 県を事例に取り上げ、考察した。その詳細は第2章で述べる。

次に本研究は、「小・中学校における学校教職員の多様化に関する調査」として、2007年10月に47都道府県および17政令市を対象に、郵送による質問紙調査を行った。その詳細は第3章で述べるが、回収数はそれぞれ37都道府県（78.7%）、14政令市（82.8%）で、合計51（79.6%）であった。

また質問調査に併せて、A 県教育委員会、B 県教育委員会、A 県 a 教育事務所、X 市教育委員会を対象にインタビュー調査を行った。それぞれのインタビュー調査から得られた知見は第3章での分析の際、補足的に用いている。しかしその詳細を本研究では中心的に記述できてはいない。今後の課題としたい。

（照屋翔大）

（引用文献、参考文献・URL）

- ・岩田一正（2007）「教職の専門性」秋田喜代美・佐藤学編著『新しい時代の教職入門』有斐閣、149-171 頁。
- ・小島弘道（2006）「教師の専門性と力量」小島弘道・北神正行・水本徳明・平井貴美代・安藤知子共著『教師の条件〔第2版〕—授業と学校をつくる力』学文社、159-197 頁。
- ・水本徳明（2006）「学校における職員の多様化と協働」小島弘道・北神正行・水本徳明・平井貴美代・安藤知子共著『教師の条件〔第2版〕—授業と学校をつくる力』学文社、89-102 頁。

- ・山口正（2005）「新たな臨時教員配置と教員採用制度改善の課題」山口正編『教育に臨時はない—教師の良心にかけて』フォーラム・A、206-229 頁。
- ・吉田武男・田中マリア・藤田晃之（2004）「学校における補助教員の導入—全国市町村の実態調査を手がかりにして—」筑波大学教育学系編『筑波大学教育学系論集』第 28 巻、57-71 頁。
- ・文部科学省（2006）「平成 18 年度 3 月卒業者の国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）卒業者の就職状況について」

参 照 U R L : http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/12/06121211/001.pdf
(2008.04.03 最終アクセス)

¹ 「学校はつらつ支援事業」とは、豊田市で全校に配置されている、外国人指導助手 (ALT)、体力向上指導員、情報教育指導員、心の相談員、学級運営補助指導員、日本語指導員、学校図書館司書に加え、各学校が体力向上指導員、情報教育指導員、心の相談員、学級運営補助指導員、日本語指導員、学校図書館司書、校内整備員、養護教諭補助員の中から必要と考える補助員を申請、それを配置するという制度である（「総合教育技術」2008 年 3 月号、57 頁参照）。

【章末資料】

学校教職員の多様化に関わる文献リスト

*ここでは、臨時ないし（非）常勤の教職員への問題関心を主として取り扱う文献をリスト化した。実際、教職員の採用や研修、定数改善計画等を取り扱った論文等においても、これらの問題については主要な論点ではないものの言及されていることもあった。その点においてこのリストは今後、補強・改善していく必要があることを断っておく。

【著書】

- ・大槻健他編『明日の教師たち 臨時教員の実践とたたかい』民衆社、1977
- ・地方公務員任用制度研究会『地方公共団体の臨時・非常勤職員等の身分取扱』学陽書房、2001
- ・臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会/編著『教育に臨時はない 教師の良心をかけて』フォーラムA、2005

【報告書】

- ・全国都道府県教育長協議会第4部会 平成18年度研究報告 No.4『県費負担教職員制度の今後のあり方について～分権時代における、地方の役割を考える～』、2007

【紀要論文】

- ・井上いずみ、松村泰子「臨時的任用教員の就業意識とその実態」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』、2007、pp.515-531
- ・大津悦夫「教員の臨時採用問題について」『立正大学文学部研究紀要』 Vol.9、1993、pp.72-81
- ・小野貴美子、財前昭仁、藤田敦「スクールカウンセラーと教師の協働の一実践：ピア・サポートプログラムの実践を通して」大分大学教育福祉科学部附属教育実践総合センター 編『教育実践総合センター紀要』20、2002、pp.29-48
- ・葉養正明「非常勤講師の指導力不足への予防策」『「指導力不足教員」読本』教職研修総合特集 No.146、2001、pp. 139～142
- ・山本行雄、天野武重、中澤達夫「非常勤講師との連携による授業改善の試み」『長野工

業高等専門学校紀要』Vol.34、2000、pp.201-206

- ・吉田武男・田中マリア・藤田晃之「学校における補助教員の導入—全国市町村の実態調査を手がかりにして—」筑波大学教育学系編『筑波大学教育学系論集』第28巻、2004、57-71頁。

【編著書論文】

- ・水本徳明（2006）「学校における職員の多様化と協働」小島弘道・北神正行・水本徳明・平井貴美代・安藤知子共著『教師の条件〔第2版〕—授業と学校をつくる力』学文社、89-102頁。

【雑誌論文】

- 1) 千葉花子「新任教師の声 近況報告—非常勤講師の立場から」歴史科学と教育研究会編『歴史科学と教育』（通号16）、1997、pp.100~102
- 2) 宮本幸子「教壇復帰をめざして—臨時教員は訴える」『教育』21(14)、教育科学研究会編/国土社、1971、pp.68~74

第2章 学校教職員の多様化の制度的背景と進展状況

第1節 本章の目的

本章は、学校教職員の多様化を促した制度的背景およびその進展状況について分析することを目的とする。

前章で見てきたとおり、今日の学校教職員の多様化は、経営的な機能の専門分化による縦の多様化（校長・教頭・主幹・指導教諭等）と教育的な機能の専門分化による横の多様化（養護教諭や司書教諭、スクールカウンセラー等）というかたちで進んでいる。こうした二つの多様化が見られることを念頭に置きながらも、本章では、主に横の学校教職員の多様化を促した制度的背景および都道府県レベルの教員配置政策について検討する。具体的には、まずこれまでの教職員定数に関する制度改革を概観し、その後 A 県の教員配置政策を分析する。それ踏まえ、学校教職員の多様化を促した制度的背景およびその進展状況について考察する。

第2節 学校教職員の多様化の契機としての第6次定数改善—定数改善計画の変遷—

今日の学校教職員の多様化には、教職員配置政策の変容が深く関わっているが、その教職員配置政策の変容には、現代の学校教育に関わる課題や個に応じた教育の推進が関わっている。

周知の通り、学校教職員の定数改善計画は、学校規模と教職員配置の適正化を図ることを目的に進められるものであり、1955年の義務標準法制定以来、7次にわたり定数改善が行われてきた。資料2-1は、学校教職員配置の在り方等に関する調査研究協力者会議（2001）「今後の学級編成及び学校教職員配置について」資料1を修正し、これまでの定数改善の変遷を示したものである。

本資料から特筆すべきは、第6次の定数改善で、「個に応じた多様な教育の展開」が趣旨とされ、具体的には、1) ティームティーチング等の個に応じた指導の工夫改善の促進、2) いじめや不登校等の生徒指導上の問題への対応、3) 外国人子女等に対するきめ細かな指導等が示されたことである。第5次定数改善計画までは、学級編制の標準を改善することで学級を増やし定数改善を行っていたのに対し、第6次定数改善計画からは学級を増

資料 2-1 定数改善の変遷

(1) 第1次(1956年度～1963年度)

趣旨：学級編制及び学校教職員定数の明定

ア 学級編制(50人)の標準を明定

イ 学校教職員定数の標準を明定

ウ 対象学校種は小学校、中学校及び盲・聾学校小・中学部

エ 対象職種は校長、教頭、教員、養護教諭等、事務職員、寮母等

(2) 第2次(1964年度～1965年度)

趣旨：教育効果のより一層の向上

ア 45人学級を実施

イ 複式学級の編制標準の改善

ウ 対象学校種を養護学校小・中学部に拡大

エ 学校教職員の配置率の改善等

(3) 第3次(昭和1966年度～1973年度)

趣旨：小規模校の改善と加配制度の創設

ア 小学校における4個学年以上複式学級の解消及び中学校における3個学年複式学級の解消並びに他の複式学級の編制標準の改善

イ 特殊教育諸学校の重複学級編制の標準の明定並びに特殊教育諸学校及び特殊学級の学級編制標準の改善

ウ 学校教職員の配置率の改善

エ 中学校に生徒指導担当教員分の定数を措置

オ 教育困難校等に対しての加配制度の創設

カ 研修等定数の制度の創設

キ 事務職員の複数配置等

(4) 第4次(1974年度～1978年度)

趣旨：教育水準の一層の向上

ア 小学校における3個学年複式学級の解消及び小学校、中学校の2個学年複式学級編制の標準の改善

イ 特殊学級の編制標準の改善

ウ 対象職種を学校栄養職員に拡大

エ 中学校を重点としての学校教職員配置率の改善

オ 教育困難校等加配及び研修等定数の増等

(5) 第5次(1980年度～1991年度)

趣旨：教育内容の質的充実

ア 40人学級を実施

イ 複式学級の編制標準の改善

ウ 特殊教育諸学校及び特殊学級の学級編制標準の改善

エ 教頭定数をはじめとした学校教職員配置率の改善

オ 教育困難校等加配及び研修等定数の増等

(6) 第6次(1993年度～2000年度)

趣旨：個に応じた多様な教育の展開

ア 複式学級の編制標準の改善及び飛び複式学級の一部解消

イ 特殊教育諸学校及び特殊学級の学級編制標準の改善

ウ ティームティーチング等指導方法の工夫改善のための定数加配措置の創設

エ 通級指導、不登校対応、外国人子女等日本語指導、コンピュータ教育加配の創設

オ 教頭複数配置など校長・教頭定数の改善

カ 生徒指導担当教員及び小学校専科教員の充実など学校教職員配置率の改善

キ 教育困難校等加配及び研修等定数の増

ク 養護教諭等の複数配置等

やすことではなく、ティームティーチング等の加配を実施することで指導方法の充実を図ろうとした。このような考え方は、1996年7月に中央教育審議会答申「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について（第一次答申）」においても示されている。そこでは、「個に応じた教育を推進するためには」、「学習集団の規模を小さくしたり、指導方法の柔軟な工夫改善を促す」ことができるように、「人的条件整備を一層進めること」が提言された。

その後、ティームティーチングの効果が肯定的に捉えられたこともあり、1998年9月の中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」において1) 教員一人当たりの児童生徒数を欧米並みの水準に近づけることや2) 弾力的な学級編制が出来るための法的整備を行うこと、3) 地域や学校の実態に即した教職員人事が行われるための見直しを行うこと、4) 学校内外の専門的人材の活用の制度化などが提言される。つまり、この答申では、「教職員配置の改善や学級編成の在り方など教育条件の整備充実」が提言され、教育行政の地方分権を推進し、都道府県の裁量で弾力的な学級編成や教職員配置が行われることがねらいとされた（堀内 2001、36-39 頁）。

これを受けて 2001 年度から実施されている第 7 次公立義務諸学校教職員定数改善計画においては、「基礎学力の向上ときめ細やかな指導を」目指すことが趣旨とされ、「教員一人当たりの児童生徒数を欧米並水準に改善」するため、次の 5 点を内容としている。

- ① 基礎 3 教科（小学校：国語・算数・理科、理科、中学校：英語・数学・理科）で小人数授業を行うなど、教科等の特性に応じてきめ細やかな指導を行う学校の具体的な取り組みに対する支援
- ② 円滑な学校運営のための教頭複数配置の拡充
- ③ 養護教諭、学校栄養職員、事務職員の改善
- ④ 特殊教育諸学校における学校教職員定数の改善
- ⑤ 長期社会体験研修に対応した研修定数の改善

先に述べたように、第 7 次定数改善においては「教員一人当たりの児童生徒数を欧米並水準に改善」することが期待された。しかしながら、学校教職員定数の改善についてはこれまでの「40 人学級」が維持され、第 6 次の定数改善を踏襲した加配措置が提言された。

2004 年には、義務教育国庫負担制度の総額裁量制導入により、義務教育国庫負担金の総額範囲内で給与や教職員配置が設定できるなど、都道府県の裁量が拡大することとなった。

この総額裁量制の導入により、都道府県ごとの弾力的な学級編成や教員配置が可能になり、具体的には、常勤教員定数の非常勤講師への転用を認めるいわゆる「定数崩し」も実施されるようになる。

第3節 学校教職員の多様化の進展状況

(1) 教諭・講師および児童生徒数の推移

では、こうした近年の政策的動向の中で、学校教職員の多様化はどのように進んでいるのだろうか。表2-1は、2002年以降の全国の公立小中学校の教諭と講師、児童生徒数の推移を表したものである（以下、表中の数字は全て公立の小学校、中学校の人数）。

表2-1 教諭・講師一人当たりの児童生徒数（本務者）

小学校					
	教諭	講師	教諭・講師合計	児童数	教諭・講師一人当たりの児童数
2002年	319,133	16,032	335,165	7,124,712	21.26
2003年	321,339	17,280	338,619	7,111,695	21.00
2004年	321,977	18,008	339,985	7,084,675	20.84
2005年	323,439	18,708	342,147	7,079,788	20.69
2006年	324,561	18,589	343,150	7,067,863	20.60
2007年	324,485	18,854	343,339	7,011,876	20.42
中学校					
	教諭	講師	教諭・講師合計	児童数	教諭・講師一人当たりの児童数
2002年	197,408	10,861	208,269	3,597,997	17.28
2003年	194,875	11,367	206,242	3,482,087	16.88
2004年	192,179	11,635	203,814	3,394,055	16.65
2005年	190,504	12,022	202,526	3,350,507	16.54
2006年	189,455	12,217	201,672	3,320,772	16.47
2007年	189,383	13,173	202,556	3,327,531	16.43

学校基本調査を基に作成（単位：人）

まず、小学校の教諭と講師の人数の推移を見ると、2002年度から2007年度にかけて、共に増加傾向であることがわかる。そのうち講師は、2002年から2007年までで、およそ2800人増加している。教諭・講師の人数が増加傾向にあり、児童数が減少傾向にあるので、結果的に「教諭・講師一人当たりの児童数」も減少している（2002年：21.26人→2007年：20.42人、以下同様）。

次に、中学校を見てみると、中学校においては、教諭の人数が減少傾向にある中で、講師の人数が増加傾向にあることがわかる。講師の人数については、2002年から2007年ま

で、およそ 2300 人増加している。生徒数は、減少傾向にあるので、結果的に、「教諭・講師一人当たりの児童数」は減少している（17.28→16.43）。このような結果から、中学校においては、近年、講師に対して期待される役割が増しており、職務内容や職務遂行実態が変化している可能性がある。

表 2-2 は、全国の公立小中学校の栄養教諭の人数の推移を示したものである。栄養教諭は、2004 年の学校教育法改正により 2005 年度から設置されることとなった。栄養教諭の役割は、食生活に対する環境が変化し、食生活が多様化する中で、子どもの将来にわたって健康に生活していけるよう、栄養や食事のとり方などの「食に関する指導（学校教育における食育）の推進の中核的な役割」を担うことである（窪田・小川 2007、190-191 頁）。そのため、栄養教諭は、学校における食生活に関わる事項について専門性を発揮し、その効果を学校全体に波及させる力量が求められる（水本 2006、92-94 頁）。

表 2-2 栄養教諭の人数の推移（本務者）

小学校			
	合計	男性	女性
2005年	12	0	12
2006年	211	2	209
2007年	679	7	672
中学校			
	合計	男性	女性
2005年	2	0	2
2006年	63	0	63
2007年	205	3	202

学校基本調査を基に作成（単位：人）

表の結果をみると、2005 年度には、小学校に 12 名、中学校に 2 名が栄養教諭として配置されている。その後、2006 年、2007 年と栄養教諭の人数が増加し、2007 年度時点で、小学校は 672 名、中学校で 202 名の栄養教諭が配置されている。男女別に見てみると、栄養教諭は、女性が圧倒的に多いことがわかる。ちなみに高等学校においては配置されていない（2007 年度時点）。

2007 年度の栄養教諭の配置人数を地域別に見ると、まだ、栄養教諭を配置していない県がある一方で、北海道（栄養教諭の人数：小学校 131 名、中学校 31 名、以下同様）や鹿児島県（小学校 87 名、中学校 45 名）、京都府（小学校 75 名、中学校 9 名）など積極的に配置している県もある。こうした地域による差は、各都道府県の教職員配置政策の違いや

地域の教育課題の違いによるものと推察される。

表 2-3 は、2007 年度の全国の公立小中学校の職員の人数である。日本の学校は、古くから事務職員や用務員が学校に従事してきたが、表を見てわかるとおり、今日の学校には多くの事務職員や用務員以外の職員が従事していることがわかる。

表 2-3 公立学校の職員の人数（本務者）

	事務職員	学校図書館事務員	養護職員（看護師）	学校栄養職員	学校給食調理従事	用務員
小学校	25,811	2,028	136	7,201	24,254	20,464
中学校	12,992	1,027	71	2,217	2,826	9,505

※ 学校基本調査を基に作成（単位：人、平成 19 年度学校基本調査による。なお、それぞれ市町村立学校職員給与負担法により都道府県費から給与が支給されている者に加え、市町村費支弁の者、私費負担による者が含まれる。）

（2）都道府県レベルの学校教職員配置政策

2001 年に行われた調査によれば、およそ 8 割の都道府県において都道府県単独予算で学校教職員が配置され、およそ 6 割の自治体において定数内で小中学校に非常勤講師が配置されている（水本 2004 年、376-378 頁）。その主たる目的は、1）教授組織の改善（少人数指導等の充実）、2）生徒指導・進路指導、3）特定課題の遂行（学級運営改善等）、4）特定ニーズへの対応（外国人児童生徒日本語指導）、5）学校経営組織の維持・改善（妊娠時体育代替、免許外解消、小学校専科）である（堀内他 2002 年、78-91 頁）。

次に、都道府県レベルの教員配置政策の観点から現在の学校教職員の多様性の状況を考察する。具体的には、A 県の『教育行政の概要』（A 県教育委員会）から、学校にどのような学校教職員が配置されているのかを概観する。A 県は、本研究を進めるにあたってインタビュー調査を実施したところである。以下、1）学習指導面での施策、2）生徒指導面での施策、3）その他の事業ごとにみていく。

1) 学習指導面での施策

A 県では、少人数学級およびチームティーチングを目的とした施策として 2002 年度から「のびのび A（注：県名）っ子プラン」を実施している。実施内容は、以下の通りとなっている。

（ア） 35 人を超える学級が 3 学級以上となる学校には、学級数を 1 学級増設し担任教諭

1名を配置する。

(イ) 35人を超える学級が1～2学級となる学校には、非常勤講師を各学級に配置してチームティーチングを実施する。

このほか学習指導の充実を図る目的での教職員配置施策は、小学校を対象に「小学校専科担当非常勤講師配置事業（1999年～）」、学校外の優れた人材を活用する「社会人による学習支援事業（1998年～）」が実施されている。小学校と中学校の円滑な接続を図るため、特定の科目に専科教員を配置する「小学校専科担当非常勤講師配置事業」も実施されている。

また、理科が得意な人材を小学校5・6年生の理科授業に活用し、観察・実験活動等における教員支援を行う「理科支援員配置事業」（2007年～）やALTを配置し小学校における英語活動の指導方法の確立を図る「小学校における英語活動等国際理解活動推進事業」（2007年～）が実施されている。

2) 生徒指導面での施策

生徒指導の充実の観点では、小中学校の校内研修や保護者を対象とした講演会等にカウンセリングアドバイザーを派遣したり、重大な事件・事故が発生した場合のスクールカウンセラー配置事業を行っている（「生徒指導総合支援事業」（2000年～））。また、上記とは別に、児童生徒の問題行動を未然に防ぐ目的としたスクールカウンセラーの配置を2001年から実施している。

このほか小学校の教育相談体制の充実を目的とした「子どもと親の相談員等活用調査研究」（2004～）や経験豊かな退職教員等を非常勤講師として小中学校に措置する「学級改善支援事業」（2000年～）を実施している。

3) その他の事業

中学校の運動部活動に関わる事業として、運動部活動に地域の指導者を派遣する「スポーツエキスパート活用の推進」事業（1999年～）や地域のボランティアを活用して学校安全の体制を整備する「地域ぐるみの学校安全対策整備推進事業」（2007年～）が実施されている。

上記の通り、A県の学校教職員配置政策をみると、A県内の学校には、少人数指導の加

配を中心に、様々な専門性を有した学校教職員が配置されていることがわかる。特定教科への教職員配置や生徒指導場面でのスクールカウンセラーの活用、運動部活動での人材活用など、教職員を配置する領域も多岐にわたる。

また、教職員配置政策を時系列的に見ると、近年では、理科支援員やALT、地域ボランティアの活用といった今日的な教育課題に応じた政策が打ち出されていることがわかる。教育委員会レベルでは、現場の教育課題や教育ニーズに対応できる教員配置政策を打ち出せるかが重要である。

第4節 まとめ

これまで、今日の学校教職員の多様化を促した制度的背景および都道府県レベルでの施策について分析してきた。これまでの分析から学校教職員の多様化の進展状況についてのまとめと本章の検討から導き出される課題を考察する。

まず、今日の学校教職員の多様化の背景には、教員配置政策の変容が深く関わっていた。特に、第6次定数改善計画で、「個に応じた教育」が目指され、学習集団や学級編成のあり方の見直しにつながったことが大きい。第7次定数改善計画では、40人学級が維持されたが、その後の義務教育国庫負担制度の総額裁量制導入により、各都道府県の教員配置政策の裁量が拡大することとなった。そして、各都道府県が独自に教員配置政策を設定することにより、実際、地域の課題やニーズに応じた教職員の配置が行われるようになってきている。栄養教諭の配置には、都道府県ごとによりかなりの差がみられるし、事例として取り上げたA県においても地域の教育課題やニーズを反映させるかたちで教員配置政策が作られていた。

このように都道府県レベルにおいて独自の教員配置政策が打ち出されている傾向が見られたが、これは市町村レベルにおいても同様のことが生じている可能性がある。市町村レベルにおいても、例えば、埼玉県志木市は、2002年度から県費負担教員を学級増担任に充て、欠員となった専科教員の補充として市費負担臨時職員を市独自で採用するという少人数学級施策を実施している（志木市教育政策研究会 2006年）。今後は、市町村レベルの教員配置政策について検討し、教職員配置の都道府県－市町村の役割関係（協力・支援のあり方）を解明することが課題である。

さらに、学校経営の観点では、多様な学校教職員で構成される組織のマネジメントのあ

り方が検討されなければならない。公立中学校では、講師の割合が増しており、学校内での役割にも変化が生じている可能性がある。

また、A 県の事例でみたように、実際の学校は、様々な専門性を有した者で学校組織が構成されている。経営的には、こうした多様な専門性を持った学校教職員を活用して、いかに多面的な目で学校教育を見つめなおせるかが課題である。そのためには、それぞれの学校教職員が有している情報や知識を組織内に伝播させる仕組みづくりが必要であろう。学校教職員の多様化が、学校の教育や経営にどのような影響を及ぼしているのか、この点について学校レベルの観点からの考察も今後必要である。

(横山剛士)

参考文献

- ・ 学校教職員配置の在り方等に関する調査研究協力者会議(2001)「今後の学級編成及び学校教職員配置について」。
- ・ 堀内孜(2001)「新しい教職員配置政策の背景・目的と課題」教育行財政研究第 28 号。
- ・ 堀内孜他(2002)「定数改善政策の分析と都道府県の改善方策」教育行財政研究第 29 号。
- ・ 窪田眞二・小川友次(2007)『教育法規便覧』学陽書房。
- ・ 水本徳明(2004)「学校教職員配置と自律的学校経営」『地方分権下における自律的学校経営の構築に関する総合的研究』多賀出版。
- ・ 水本徳明(2006)「学校における職員の多様化と協働」小島弘道・北神正行・水本徳明・平井貴美代・安藤知子『教師の条件〔第 2 版〕—授業と学校をつくる力』学文社。
- ・ 渡部昭男・金山康博・小川正人編、志木市教育政策研究会著(2006)『教育改革—検証：志木市の教育政策』日本標準。

第3章

小・中学校における学校教職員の多様化に関する調査結果 —都道府県・政令指定都市教育委員会質問紙調査—

第1節 小・中学校における講師等の配置目的・職務内容

(1) 小学校

調査票 Q1 では、都道府県・政令指定都市教育委員会がどのような目的で「常勤講師」・「非常勤講師」・「その他の職員等（ボランティアや支援員等を含む）」を配置しているのかをたずねた。調査票では 22 の配置目的・職務内容を挙げ、「常勤講師」・「非常勤講師」・「その他の職員等」の 3 者それぞれについて、当該教育委員会の事業・施策として実施しているものすべてを回答してもらった。表 3-1 は、その結果のうち、10 以上の教育委員会より回答のあった項目を表している。「その他の職員等」については、上位 5 項目を掲載している。

表 3-1 によれば、以下のような回答の傾向・特徴が明らかとなった。まず、【常勤】と【非常勤】とを比較して配置目的・職務内容をみってみる。両者に共通していた配置目的・職務内容は、本務教員（初任者や産休教員等）の代替であった。多くの教育委員会において【常勤】もしくは【非常勤】を活用している。それぞれ、72.5%（37 教委）80.3%（41 教委）という多くの回答が得られた。本務教員の代替について、都道府県と政令市に分けて分析したところ、都道府県教育委員会において【常勤】、【非常勤】とも 78.3%（29 教委）であり、政令市教育委員会においては、【常勤】が 57.1%（8 教委）、【非常勤】が 85.7%（12 教委）であった。本務教員の代替に関する項目について言えば、【常勤】は政令市より都道府県の方が多く配置され、【非常勤】は都道府県より政令市の方が多く配置される傾向にあることがわかった。また、本務教員の代替の講師は【常勤】が多く活用され、【非常勤】は少ないと予想されたが、むしろ、【非常勤】の方が多くの都道府県・政令市で活用されている。「初任者研修」の代替は日にちが限定されているため【非常勤】で代替し、「長期研修、産休、育休や介護休暇、病休教員」の代替は、月単位で本務教員の抜けた穴を【常勤】で埋めているものと推測され、これらと同じ質問項目に入れたため、このような結果になったと考えられる。

表3-1 小学校における常勤・非常勤・その他職員等の配置目的・職務内容（降順）

【常勤】		【非常勤】	
1.初任者研修や産休等教員の代替	72.5% (37)	1.初任者研修や産休等教員の代替	80.3% (41)
2.少人数学級編制	39.2% (20)	2.少人数・習熟度別学習指導	52.9% (27)
3.少人数・習熟度別学習指導	29.4% (15)	3.LD・ADHD 児童支援	45.1% (23)
4.障害のある児童の通級指導	27.5% (14)	4.T.T 実施	39.2% (20)
5.T.T 実施	25.5% (13)	4.“荒れ”学級担任援助	39.2% (20)
5.複式学級指導支援	25.5% (13)	6.特定教科専科実施	37.3% (19)
7.外国人児童教育支援	23.5% (12)	7.複式学級指導支援	25.5% (13)
8.教育相談・生徒指導充実	19.6% (10)	7.低学年児童生活充実	25.5% (13)
		7.外国人児童教育支援	25.5% (13)
		7.教育相談・生徒指導充実	25.5% (13)
		11.帰国児童教育支援	19.6% (10)
【その他職員】（上位5項目）			
1.理科授業実験支援	27.5% (14)		
2.教育相談・生徒指導充実	17.6% (9)		
3.外国人児童教育支援	15.7% (8)		
3.LD・ADHD児童支援	15.7% (8)		
5.外国語教育充実	13.7% (7)		

※（ ）内は、51教委（県教委37+政令市教委14）中の件数を表している。

【常勤】と【非常勤】で配置目的に違いがみられたのは、「少人数学級編制」である。「少人数学級編成」では【非常勤】よりも【常勤】を活用している（39.2%（20教委））。「少人数“学級編制”」は学級担任を担わなければならないことから、【常勤】で対応していることがうかがえる。ちなみに、【非常勤】でのそれは13.7%（7教委）であった。

一方で、【非常勤】が【常勤】よりも多く配置されているのは、「少人数・習熟度別学習指導」であった（52.9%（27教委））。全国都道府県教育長協議会（2007）による調査結果を参照すると、県が費用を負担する「少人数指導」目的で配置される職員は、【非常勤】であることが多いことが明らかになっている¹。この結果と同様の傾向が本調査においても

確認された。

また、【非常勤】は「LD・ADHD 児童支援」においても、多く活用されている（45.1%（23 教委）。【常勤】のそれでは 13.7%（7 教委）であった。特別支援教育という観点から関連する「障害のある児童の通級指導」における【常勤】・【非常勤】の結果も含めてみても、「LD・ADHD 児童支援」における【非常勤】の配置は、最も高い結果であった。

【その他職員】についてみると、「理科授業実験支援」が最も多くなっていた（27.5%（14 教委））。表 1 にあるように、【その他職員】を任用していると回答した都道府県・政令市教育委員会は上位 5 項目全てで 10%を超えており、少なからず、【その他職員】が小学校に配置されている実態が明らかになった。

興味深い結果が得られたのは、「教育相談・生徒指導充実」と「外国人児童教育支援」における【その他職員】の配置は、【常勤】や【非常勤】と比較しても回答に大きな開きが見られなかったことである。つまり、3 者の回答結果が比較的近いものであった。これは、小学校において、全く任用形態の異なる人々が同じような職務を担っている可能性があることを示している。（表 3-2）ただし、【常勤】、【非常勤】、【その他職員】のいずれかに○がついているのは、「教育相談・生徒指導充実」が 26 都道府県・政令市、「外国人児童教育支援」が 25 都道府県・政令市であり、その内、同一都道府県・政令市において、複数の任用形態で同じ職務を担っているケースは、両項目のいずれも 6 自治体であった。よって、「教育相談・生徒指導充実」、「外国人児童教育支援」の項目に関して、【常勤】、【非常勤】、【その他職員】のいずれかに○がついている都道府県・政令市の内、約 4 分の 1 が複数の任用形態で同じ職務を担っていることになる。同一の都道府県・政令市においても、少なからず任用形態の異なる人々が同じような職務を担うような施策がとられていると言えよう。

表 3-2 教育相談・生徒指導充実と外国人児童教育支援の任用形態（小学校）

	【常】	【非】	【他】
教育相談・生徒指導充実	19.6%	25.5%	17.6%
外国人児童教育支援	23.5%	25.5%	15.7%

また、一部の項目を除いて、各配置目的・職務内容について、【非常勤】を配置していると回答する都道府県・政令市の割合が、【常勤】の割合より高いことは特筆すべきである。

本調査では、実数としては【非常勤】が【常勤】より多いとは言えないが、【非常勤】が多くの都道府県・政令市で、多様な配置目的・職務内容で活用されている実態が明らかになったと言えよう。

全体を通して指摘できることは、学校へ配置される【常勤】・【非常勤】・【その他職員】の配置目的・職務内容が多様なことである。我々が設定した職務内容の 22 項目全ての欄に、少なくとも一つは〇がつけられた他、項目 23「その他」欄（自由記述式）についても相当数の回答があった。

Q1 の項目 23「その他」欄（自由記述式）を見ると、いかに多様な配置がなされているかがわかる。【常勤】では、例えば、「学校統廃合後の教育支援のため」「派遣補充」「分娩休暇」「指定校補充」「公務災害休暇補充」「大学院修学休業補充」「震災対応の教育復興加配教員」「教育実習実施校の支援のため」「変則複式学級（2・3年4・5年編成）解消のため」が挙げられている。【非常勤】では、「社会人による特別非常勤講師の活用」「妊娠中の教員の体育実技指導の軽減のため」「小規模小学校のサポートのため」「学級数の減少に伴い教員配置数が減少する学校に対して教育活動が円滑に行われるようにするため」「大規模校に養護教員複数配置」「小中連携支援」などが挙げられている。【その他職員】等では、「放課後の個別指導のため」「いじめ・不登校対策のため」「小学校におけるスポーツ競技力向上のため」「教員のアシスタントとして教員志望の学生をボランティアとして配置」などが挙げられている。

項目 23「その他」欄（自由記述式）の回答数を見ると、小学校において、県教委の回答では【非常勤】に関する回答が、【常勤】や【その他職員】に関する回答より多かった。しかし、政令指定都市教委では【非常勤】に関する回答より【その他職員】に関する回答が多かった。このことから、都道府県教委よりも、政令市教委の方が、【その他職員】を積極的に活用していることが推測できる。

また、我々の設定した Q1 の 22 項目の質問に対する、一都道府県当たりの合計回答数は、【常勤】が 3.9 個、【非常勤】が 4.3 個、【その他職員】が 0.9 個であり、一政令市当たりの合計回答数は、【常勤】が 2 個、【非常勤】が 5.8 個、【その他職員】が 3.5 個であった。自由記述の回答数と異なった点は、政令市において、【その他職員】より【非常勤】の方が回答数が多くなったことである。しかし、相対的に、都道府県教委よりも、政令市教委の方が、【その他職員】を施策として配置している割合が高いことが質問項目の回答数の分析からも指摘できる。

以上のように、都道府県・政令市の施策で見た限り、現在の小学校では、多様な任用形態の人々が、多様な職務を担っている、と言えよう。

(2) 中学校

調査票 Q2 では、Q1 と同様、都道府県・政令指定都市教育委員会がどのような目的で「常勤講師」・「非常勤講師」・「その他の職員等（ボランティアや支援員等を含む）」を配置しているのかをたずねた。調査票では 24 の配置目的・職務内容を挙げ、「常勤講師」・「非常勤講師」・「その他の職員等」の 3 者それぞれについて、当該教育委員会の事業・施策として実施しているものすべてを回答してもらった。表 3-3 は、その結果のうち、10 以上の教育委員会より回答のあった項目を表している。「その他の職員等」については、上位 5 項目を掲載している。

表 3-3 中学校における常勤・非常勤・その他職員等の配置目的・職務内容（降順）

【常勤】		【非常勤】	
1.初任者研修や産休等教員の代替	70.6% (36)	1.免許外教科担任解消	82.4% (42)
2.少人数・習熟度別学習指導	29.4% (15)	2.初任者研修や産休等教員の代替	78.4% (40)
3.T.T 実施	23.5% (12)	3.少人数・習熟度別学習指導	45.1% (23)
3.障害のある生徒の通級指導	23.5% (12)	4.“荒れ”学級担任援助	33.3% (17)
3.外国人生徒教育支援	23.5% (12)	5.LD・ADHD 生徒支援	31.4% (16)
6.少人数学級編制	21.6% (11)	6.教育相談・生徒指導充実	29.4% (15)
		7.T.T 実施	25.5% (13)
		7.外国人生徒教育支援	25.5% (13)
【その他職員】(上位 5 項目)			
1.教育相談・生徒指導充実	19.6% (10)		
2.部活動指導充実	17.6% (9)		
3.外国語教育充実	15.7% (8)		
3.外国人生徒教育支援	15.7% (8)		
5.LD・ADHD 生徒支援	11.8% (6)		

※ () 内は、51 教委（県教委 37+政令市教委 14）中の件数を表している。

表3-3によれば、以下のような回答の傾向・特徴が明らかとなった。まず、【常勤】と【非常勤】とを比較して配置目的・職務内容をみている。

両者に共通していた配置目的・職務内容は、小学校と同様、本務教員（初任者や産休教員等）の代替であった。多くの教育委員会において【常勤】もしくは【非常勤】を活用している。それぞれ、70.6%（36）と78.4%（40）という多くの回答が得られた。任用形態にとらわれず、本務教員の「穴埋め」は確実にしなければならないことから、多くの教育委員会では【常勤】もしくは【非常勤】を活用していることが分かった。中学校に関しても、小学校と同様、政令市と都道府県にわけて分析したが、本務教員の代替の項目に関しては小学校の場合とほぼ同様の結果となった。

【常勤】と【非常勤】で配置目的・職務内容に違いがみられたのは、例えば、「免許外教科担任解消」は、ほとんどの教育委員会で【非常勤】を活用していることが明らかとなった（82.4%（42 教委））。【常勤】のそれはわずかに7.8%（4 教委）であった。

また、中学校では小学校と比べて、【常勤】の配置はどちらかという配置自体もあまり多くはなく、配置目的もあまり多様ではないことが、表3-3よりうかがえる。

【その他職員】についてみると、小学校において最も多かった配置目的：「理科授業実験支援」は、中学校においてはわずかに3.9%（2 教委）であった。最も多かった配置目的・職務内容は、「教育相談・生徒指導充実」で19.6%（10 教委）であった。

小学校と同様、興味深い結果であったのは、「教育相談・生徒指導充実」と「外国人児童教育支援」における【その他職員】の配置は、【常勤】や【非常勤】と比較しても大きな開きがみられなかったことである。つまり、3者の回答結果が比較的近いものであった。これは、中学校においても、全く任用形態の異なる人々が同じような職務を行っている可能性があることを示している。（表3-4）小学校の場合と同じように、同一の都道府県・政令市における任用形態と職種の関係性を分析したが、ほぼ、小学校の場合と同じ結果であった。つまり、中学校の場合でも、同一の都道府県・政令市において、少なからず任用形態の異なる人々が同じような職務を担うような施策がとられていると言えよう。

中学校でも小学校と同様に、全体的に見て、【非常勤】を配置していると回答する都道府県・政令市の割合が、【常勤】の割合より高いことが指摘できる。このことは表3-3を見ても明らかである。

表 3-4 教育相談・生徒指導充実と外国人児童教育支援の任用形態（中学校）

	【常】	【非】	【他】
教育相談・生徒指導充実	17.6%	29.4%	19.6%
外国人生徒教育支援	23.5%	25.5%	15.7%

Q2の項目25「その他」欄（自由記述式）を見てみると、小学校同様、多様な配置目的・職務内容で【常勤】、【非常勤】、【その他職員】が配置されていることがわかる。以下にその例を挙げるが、小学校と同様の記述については、ここでは省略する。【常勤】では、「中高一貫校支援のため」「中学校体育・文化連盟事務局支援のため」などが挙げられている。【非常勤】では「生徒指導担当」「分校支援のため」「不登校対応支援」「いじめ問題解決のため」などが挙げられている。【その他職員】では「スポーツエキスパート活用事業」「養護教諭補助員」「スクールヘルパー（生活指導の支援員）」などが挙げられている。

また、項目25「その他」欄（自由記述式）の回答数を見ると、小学校と同様に、中学校においても、県教委の回答では【非常勤】に関する回答が、【常勤】や【その他職員】に関する回答より多かったが、政令指定都市教委では【非常勤】に関する回答より、【その他職員】に関する回答が多かった。このことから、小学校と同様、県教委よりも政令指定都市教委の方が、【その他職員】を積極的に活用していることが推測できる。

また、小学校の場合と同様に、一都道府県・政令市当たりの合計回答数を分析した。我々の設定したQ2の22項目の質問に対する、一都道府県当たりの合計回答数は、【常勤】が3.5個、【非常勤】が4.5個、【その他職員】が0.5個であり、一政令市当たりの合計回答数は、【常勤】が1.9個、【非常勤】が5.9個、【その他職員】が2.8個であった。小学校の場合と同様に、自由記述の回答数と異なった点は、政令市において、【その他職員】より【非常勤】の方は回答数が多くなったことである。小学校の場合と同じく、中学校でも、相対的に、都道府県教委よりも、政令市教委の方が、【その他職員】を施策として配置している割合が高いことが質問項目の回答数の分析からも指摘できる。

以上のように、都道府県・政令市の施策で見た限り、小学校同様、現在の中学校では、多様な任用形態の人々が、多様な職務を担っている、と言えよう。

（3）まとめ

本節のまとめとして、Q1・2の結果から、現在の小・中学校に関して言えることは次の3点と考える。

一つ目は、全く任用形態の異なる人々が同じような職務を行っている可能性があることである。もし、そうであるなら、多くは教員免許を有しないであろう【その他職員】がそれを有する【常勤】や【非常勤】講師と同じような職務を行っていることになり、教職の専門職性が問われると同時に、【その他職員】と【常勤】・【非常勤】講師とで、成果の挙げ方がどのように異なるのか、を検証しなければならないだろう。

二つ目は、相対的に、都道府県教委よりも、政令市教委の方が、【その他職員】を施策として配置している割合が高いことである。なぜ、政令市教委の方が、都道府県教委よりも【その他職員】を積極的に配置しているのか、その要因の解明は、今後の研究課題である。

三つ目は、多様な任用形態の人々が、多様な職務を担っていることである。この要因として、今ある学校の教育機能をより高めるため（教育相談・生徒指導充実など）、本務教員の抜けた穴を補うため（初任者研修や産休等教員の代替など）、新たな教育課題に対応するため（LD・ADHD 児童支援など）の大きく三つが挙げられよう。このように考えると、多様な任用形態の人々が多様な職務を担う傾向は、今後ますます増大すると思われる。そのため、今日の学校を運営していく際には、どのようにこれら多様な人々の力を最大限発揮させることができるか、が重要な課題となると思われる。

（ムラット チャクル・大林正史・川口有美子・小柳雅子）

1 「少人数指導にかかわる県単独の費用による教職員配置は常勤講師よりも非常勤講師が多くなっている。常勤教職員の配置は国による配置が中心となっている。＜国庫負担対象（38,693人）＞：【常勤】93.2%（36,073人）【非常勤】6.8%（2,620人）、＜都道府県単独（1,138人）＞：【常勤】20.9%（238人）【非常勤】79.1%（900人）。参考：全国都道府県教育長協議会第4部会（2007）『県費負担教職員制度の今後のあり方について～分権時代における、地方の役割を考える～』平成18年度研究報告NO.4、16頁。

第2節 講師の配置をめぐる諸問題

本節では、常勤講師・非常勤講師の配置をめぐるさまざまな問題・課題についてたずねた調査票Q3～Q7の結果を分析する。ここでの質問は「その他の職員」を含めず、常勤講師・非常勤講師（以下、両者をまとめて「講師」と表記）に限ってたずねた。

(1) 選考・配置をめぐる課題

調査票Q3では、都道府県・政令指定都市教育委員会が講師を選考・配置するにあたり、どのようなことが実施上の課題となっているのかをたずねた。表3-5はその単純集計結果で、表3-6は選択肢「とてもあてはまる」を5点として選択肢を順に4～1点とした時の平均値算出結果である。

表3-5 講師の選考・配置をめぐる課題（単純集計、％）

	とてもあてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1) 講師の志願者が減少していること。	21.6	35.3	25.5	17.6	0
2) 学校現場での教育課題や学校からの要望に対応した講師の配置が行えていないこと。	7.8	35.3	27.5	27.5	2.0
3) 講師志願者の持つ教員免許状が学校種や教科によって偏りがあること。	27.5	54.9	15.7	2.0	0
4) 指導経験が無い、もしくは浅い講師志願者が多いこと。	2.0	27.5	49.0	21.6	0

表3-5、3-6をふまえ、教育委員会が講師を選考・配置するにあたり最も苦慮していることは、「3) 講師志願者の持つ教員免許状が学校種や教科によって偏りがあること」である。表3-5の「とてもあてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合わせると、実に82.4%にも上る。具体的には、「理数系教科や技能教科の免許保有者が少ない」、「理数系教科の教員免許状を有する講師の確保が困難」（いずれも県教委による記述回答）というような、免許保有者が元々少ない理数系や技能系教科の講師確保に苦慮していることがうかがえる。

表3-6 講師の選考・配置をめぐる課題（平均値）

	平均値	標準偏差
1)講師の志願者が減少していること。	3.61	1.021
2)学校現場での教育課題や学校からの要望に対応した講師の配置が行えていないこと。	3.20	1.000
3)講師志願者の持つ教員免許状が学校種や教科によって偏りがあること。	4.08	.717
4)指導経験が無い、もしくは浅い講師志願者が多いこと。	3.10	.755

「1)講師の志願者が減少していること」については、志願者数の「減少」というよりはむしろ「不足」している状況下に教育委員会が置かれているようである。というのは、次のような記述回答がみられたことによる。「志願者数は減少しているとはいえないが、講師職が多くなり任用者数が増しているため、結果として不足している」、「志願者は減少していないが必要数が増加しており、校種・教科を問わず講師不足」（いずれも県教委）といった指摘が寄せられた。学校現場の多様な教育課題やニーズに応じるため、スタッフを講師として任用・配置することが従来よりも増し、講師の必要数増加に対して志願者数が追いつかない状況に教育委員会が置かれているといえる。

「4)指導経験が無い、もしくは浅い講師志願者が多いこと」については、表5にあるように、約半数（49.0%、25）の教育委員会が「どちらともいえない」と回答していた。講師の指導経験が「有る」講師、「豊富な」講師とそうでない講師との二極化傾向にあるのではないかと推測される。

「2)学校現場での教育課題や学校からの要望に対応した講師の配置が行えていないこと」については、回答に比較的バラつきがみられた。教育委員会が講師の配置に苦慮するのは講師志願者の免許状の偏りの問題に限らず、例えば、「講師の志願者が地域により大きな偏りがある」、「都市部に任用希望者が多いため、郡部、山間漁村部の学校に欠員が生じた場合、補充が困難なことが多い」（いずれも県教委）といった地域間格差も生じている。また、「年度途中の欠員の補充に対して講師の確保が難しい」、「年度当初で講師登録者のほとんどを配置し、年度途中に発生する病休代替講師の配置に苦慮する」（いずれも県教委）といった突発的な欠員の補充にも教育委員会が苦慮していることがうかがえる。

以上のように、教育委員会は講師の選考・配置にあたり、講師の必要数に見合う志願者を確保する段階から困難な状況に置かれていることが明らかになった。

(2) 募集・選考にかかわる事務主体

調査票Q4とQ5では、都道府県・政令指定都市教育委員会が講師を募集・選考する際、どのように事務を行っているのかをたずねた。表3-7にある3つの募集・選考事務主体からあてはまるものすべてを回答してもらった。

表3-7 講師の募集・選考にかかわる事務主体

募集・選考事務の主体	【常勤】		【非常勤】	
1. 当教育委員会が窓口	県	43.2% (16/37)	県	51.3% (19/37)
	政令市	100% (14/14)	政令市	100% (14/14)
	計	58.8% (30/51)	計	64.7% (33/51)
2. 管轄内の各市区町村教育委員会が窓口	県	29.7% (11/37)	県	35.1% (13/37)
	政令市	0%	政令市	0%
3. 管轄内の教育事務所が窓口	県	75.6% (28/37)	県	75.6% (28/37)
	政令市	0%	政令市	0%

※ ()内は教委数。

表3-7の通り、県教委と政令市教委では違いがみられた。まず、政令市教委では、【常勤】・【非常勤】問わず講師の募集・選考には、政令市教委自身のみが窓口となっている。

県教委においては、おおよそ半数の割合で自身が窓口になっているほか、7割以上の県教委では管轄内の教育事務所が窓口となって事務を行っていることが明らかとなった。多くの県教委においては広域のレベルで、すなわち、市区町村教委に委ねない形で講師の募集・選考にかかわる事務が行われていることがわかる。しかし、内実としては、例えば、「募集・選考は本教育委員会（選考は市町村の内申があったものについてのみ行う）。ただし人選と内申は市町村教委」、「当教育委員会が募集の窓口となり、選考事務は市区町村教育委員会、学校の内申具申をまって当委員会が任用」（いずれも県教委で【常勤】・【非常勤】両者とも）というように、募集→選考と段階ごとに事務主体を別にして行っているようである。

(3) 研修の実施状況

調査票Q6とQ7では、都道府県・政令指定都市教育委員会が講師を対象とする研修をどのように行っているのかをたずねた。その結果が表3-8である。

表 3 - 8 講師対象の研修実施状況

	【常勤】		【非常勤】	
	実施	未実施	実施	未実施
初めて任用される講師対象の研修	49.0% (25)	41.2% (21)	27.5% (14)	66.7% (34)
全ての講師対象の研修	31.4% (16)	54.9% (28)	23.5% (12)	72.5% (37)

※ () 内は、51 教委 (県教委 37+政令市教委 14) 中の件数を表している。

一般的にみて、講師を対象とした研修を実施していない教育委員会が多いことが明らかとなった。正規採用の教諭とほぼ同等のはたらきを担う【常勤】対象の研修ですら、実施している教育委員会は多いとはいえ、【非常勤】対象の研修になるとさらに実施していない教育委員会は多い。

講師の研修は、例えば、福井県教育委員会では、延べ4日間にわたる校外での研修を今年度より開設している。また、秋田県教育委員会では、その年度に任用された講師対象の「臨時講師等学習セミナー」を教育センターで実施、模擬授業などを指導主事らが指導して授業力向上に力を入れている。群馬県教育委員会では、平成 19 年度より5つの教育事務所と教育センターが協力し 17 回の研修を開講している。希望者が参加する形態で1回あたり 120 人ほどの参加実績があった。京都市教育委員会では、20 年以上前から研修に取り組んでいる。各職種別の分散会や教科別のカリキュラム相談会などを実施し、延べ 2700 人余りが参加しているという (日本教育新聞 2007 年 11 月 26 日付)。

上記調査結果のように、県教委レベルでの研修があまり行われていないとすると、教育事務所、もしくは市区町村教委が実施主体となって研修を実施しているのだろうか。われわれが行った聞き取り調査によれば、例えばA県教育委員会では、県内の教育事務所が主催する研修が行われており、年度初めに初めて任用される講師に対し教育公務員としての服務内容を中心に講義している。また、X市教育委員会に対する聞き取り調査によれば、X市教育委員会独自で講師対象の研修を実施しており、X市教委を管轄するa教育事務所の研修とX市教委による研修と、両方の研修が受けられる形になっている。さらに、X市教委では、教諭を対象とした研修に講座内容によっては希望する講師が参加してもよい形が採られている。

本調査結果のように、県教委レベルでの講師対象研修があまり多く行われていないとしても、X市教委のように教諭対象の研修に講師が参加できる機会が与えられているのであ

れば、講師の教育・指導力、質の維持・確保に期待が持てる。要は、講師が研修に参加できるチャンスを与えられ、それを活かせるかどうか、なのである。ただし、講師が学校外で開催される研修に参加することは、個々の講師の主体性（希望）に依るところが多かったり、加えて勤務時間外での参加となると多くの犠牲を払うことにもなる。とすると、講師の赴任先における校内研修を中心に、彼らの指導力向上に努めていくことも考えられる。聞き取り調査を行ったB県教育委員会では、教育委員会や教育事務所、教育センター等での研修だけでは限界があるため、講師の配属先校長に対し、校内での講師育成・研修を心がけるよう促しているという。研修は、講師の持つ資質・能力を開発・向上させていくために重要なものである。校内における研修も含め、講師の研修をめぐる内実については今後追究していくこととする。

(川口有美子・小柳雅子・ムラット チャクル)

第3節：再任用教員（退職教員）の配置実態

調査票Q8～Q10では、都道府県・政令指定都市教育委員会が再任用教員（退職教員）を配置しているかどうか、また、配置の目的、配置人数についてたずねた。表3-9は配置の有無、表3-10は配置「有り」と回答した43教委における配置の目的、表3-11は実際の配置人数について、質問紙調査の結果を示している。

表3-9 再任用教員（退職教員）配置状況

配置有り	配置無し
84.3% (43)	11.8% (6)

※（ ）内は、51教委（県教委37+政令市教委14）中の件数を表している。

表3-10 再任用教員（退職教員）配置目的（選択肢回答より）

1. 初任者研修や産休等教員の代替	27.9% (12)
2. 少人数・習熟度別学習指導	23.2% (10)
3. T.T実施	13.9% (6)
4. 低学年児童生活充実	9.3% (4)
5. 少人数学級編制	6.9% (3)
5. 教育相談・生徒指導充実	6.9% (3)
5. 免許外教科担任解消	6.9% (3)

※3教委以上回答のあった項目（降順）。配置有りの43教委中の結果。

表3-11 再任用教員（退職教員）配置人数

0～10名	64.4% (29)
12～16名	11.1% (5)
30～46名	6.6% (3)
70～102名	8.8% (4)
133～179名	6.6% (3)
446名	2.2% (1)

※（ ）内は、43教委中の件数を表している。

再任用教員（退職教員）は多くの教育委員会で配置がみられるものの（表3-9）、その人数には大きな開きがある結果となった（表3-11）。主だった配置目的については、「初任者研修や産休等教員の代替」、「少人数・習熟度別学習指導」といった、第1節にみた【常勤】・【非常勤】講師のそれとほぼ同様の内容となっていることが分かる。

また、Q9ではその他の配置目的があればという条件の下、記述回答をしてもらった。それら回答によって以下のことが明らかになった。すなわち再任用教員（退職教員）は、特定の配置目的に基づいて配置されることもある（表3-10参照）一方で、選択肢に挙げたような特別な目的を設定せずに一般教諭と同様の役割を期待されて配置される場合があるということ、また、教師、児童生徒の教育活動に資するためというだけでなく、再任用教員（退職教員）自身の、生活保持を目的として彼らが配置をされているという実態があるということである。後者については再任用制度の趣旨が「公的年金支給開始年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の連携」を図り「60歳代前半者の生活保持」をすることにあるとの回答から示唆される。

また前者については、学級担任や教科指導を務めてもらうとの回答があったほか「児童生徒の教育に再任用職員の貴重な経験や知識を活用するため」との回答が得られている。あえて役割を限定させず、退職者がこれまで培ってきた経験や知識を、広汎な場面で活用したいと考えている教育委員会の意図がそこにはあるようである。しかしながら、「校務分掌は学校長の裁量」との回答もあったように、実際に再任用教員（退職教員）が、教育委員会が意図する効果を発揮できるような活用のされ方をされているのかどうかについては、本調査では明らかにすることが出来なかった。しかしながらそもそも、このような教育委員会の意図が、学校現場にとって重要なものかどうかは明らかではない。したがって今後は、再任用教員（退職教員）が学校現場で果たすことのできる役割や効果についての考察も含め、学校レベルでの調査等を実施することによって、再任用教員（退職教員）の活動状況が明らかにされなければならないだろう。

（小柳雅子・川口有美子・ムラット チャクル）

第4節：講師等の配置をめぐる都道府県教委の市区町村教委への協力・支援

調査票Q11では、都道府県教育委員会のみ、管轄内の市区町村費負担の常勤講師・非常勤講師・その他の職員等の配置にかかわって、どのような協力・支援を行っているかをたずねた。表3-12にある3つの項目を選択肢とし、あてはまるものひとつを選んでもらった。下表はその結果である。

表3-12 講師等の配置をめぐる都道府県教委の市区町村教委への協力・支援（降順）

市区町村教委の主体性に任せている	81.0% (30)
市区町村教委からの支援要望があれば対応	13.5% (5)
市区町村費負担の人材配置を奨励	5.4% (2)

※（ ）内は、37教委中の件数を表している。

市区町村費負担の講師等の配置にかかわっては、ほとんどの都道府県教委が市区町村教委の主体性に任せているようである。そうでない都道府県教委は7教委にとどまっている。

市区町村費負担の人材配置を奨励していると回答した教育委員会からは、記述回答により「本県独自の取り組みである『〇△□少人数クラスプロジェクト』による人的配置に、マイタウンティーチャーを位置づけ、市町村教育委員会と協同して、きめ細かな指導の充実に努めている」「ほぼ市町村の主体性に任せているが『特別教育支援員』の配置については、市町村ごとに、予算の主旨に沿った配置がなされるよう奨励している」との回答が得られた。後者の回答のように、講師等の配置に関わって、市区町村の主体性に任せているものと都道府県教委が支援・協力を行っているものがあるという状況は、A県教育委員会の聞き取り調査においても確認できた。

また、市区町村教委からの支援要望があれば対応していると回答した教委からは、その支援・協力の内容として「市町村教育委員会の管轄する地域内出身の臨採希望者がいない場合に、県教委が他域区との調整を行っている」「県教育委員会に登録している講師を、市町村教育委員会からの要望があれば紹介する」「広報の要請に応える」等の回答が得られた。

本調査においては結果として、市区町村費負担の講師等の配置については、市区町村教委の主体性に任せているとの回答が多く得られたが、市区町村費負担に限らず、講師等の

任用・配置事業に関わって、都道府県教委と市区町村教委がどのような支援・協力体制を築いているのか、また両者の関係が講師等の任用・配置事業にどのような影響を与え、最終的に講師等が配置される学校現場にどのような影響を与えているのかについては、本調査の結果だけでは明らかにすることは出来ない。今後、市区町村教委レベル、学校レベルでの調査において、この点を追及していきたいと考える。

(小柳雅子・川口有美子・ムラット チャクル)

第5節：講師等に関わる「量」と「質」の課題—自由記述欄の回答から—

本調査票の最後に、「常勤講師・非常勤講師・その他の職員等に関わる問題点・課題点」について、調査者の方から特に条件を設定することなく、自由に回答をしてもらった。

本節では得られた回答をもとに、講師等の任用・配置に関して、都道府県・政令指定都市教育委員会が現在どのような状況に置かれているかについて述べていく。

なお、得られた回答は巻末に資料として掲載してあるので、そちらも参照されたい。

(1) 講師等に関わる「量」の課題

本自由記述欄の回答によると、現在、多くの教育委員会が講師等の不足している状況に直面していることが分かった。各回答の内容からは、このような講師等が不足する状況を生み出している要因として大きく次の2点があることが推察される。すなわち①講師等の需要の広がりによる講師等必要数の増加と、②講師等への志願者数の減少である。

前者については「少人数学級制・習熟別学習指導の実施に伴い常勤・非常勤を問わず、講師の需要は高まって」いる「年々臨時的任用教員への登録者が減っている。その中でも非常勤講師で対応する事業が増え、その人材確保に苦慮している」との回答が得られている。また、定年による大量退職や中途退職者等の増加に伴って、講師の需要が高まっていることも挙げられていた。「多数の定年退職者と増え続ける中途退職者に見合うだけの採用ができないために欠員補充が増加し続けている」との回答がそれである。

後者については例えば、「講師の志願者の数が減少してきたので、配置するために大変苦勞している」「年々、臨時的任用教員への登録者が減っている」等の回答が得られている。

このように、教育委員会は現在、全体的に講師等が不足している状況におかれているが、このような全体的な傾向の他、具体的にどのような点で不足が発生しているかについても様々な言及があった。

まず、地域間での講師等志願者数の偏りである。離島地域や山間、へき地では、都市部に比べて志願者数が不足しており、講師等を確保することが困難であるという状況にあるようで、例えば「人材数に地域間での格差がある（都市部集中傾向）」「離島地域小中学校における臨時的任用教員、非常勤教員の確保に苦慮する状況が見られる（即時対応の困難）」との回答が得られている。また、高額な報酬を用意出来る財政的に裕福な市町村へ講師等の志願者が増加することで、結果として都道府県教委への志願者が減少している状況も挙げられていた。

さらに、特定の教員免許・技能を有する人材の確保が困難である状況も見られる。これについては理数系教科、または技能教科などの特別な教科の教員免許状を有する講師が不足しているとの指摘があったほか、「外国人の子女等に対応するための非常勤講師配置については、それぞれ母国語が多様であるために十分に対応できない面がある」との回答もみられた。

また、年度途中で確保しなければならない代替講師が不足しているという状況も指摘されていた。年度途中で代替講師を確保しなければならない理由は産休・育休の他、「精神疾患による特別休暇が若年層にまで拡大していること」が挙げられている。また、何故、年度途中での代替講師確保が困難であるかについては、「年度当初ならば希望者があるが、その後民間等に就職して年度途中で採用できる者がいない」との回答があった。年度途中ならでは人材確保の困難さが指摘されていると言える。

また、「不足」という表現を用いる時、講師等の数が不足しているということの他に、講師等を任用するための「予算」が不足している、という問題についても指摘することが出来る。教育委員会が任用したいと考えている実質的な必要数に対して、十分な予算が確保出来ず、必要数に見合うだけの講師等の数を設定出来ないと言う状況である。

これについては「県の教育課題解消、市町村の教育課題解消に向けた講師・非常勤講師の配置の必要性は高いものがあるが、財政的理由から配置を見送らざるを得ない場合がある」との回答が得られている。またA県教育委員会への聞き取り調査の中でも「学校から講師の派遣申請があっても、予算の関係上、全ての学校に申請されただけの講師を派遣出来ない」との回答が得られた。

このように都道府県・政令指定都市教育委員会においては、さまざまな場面において講師等が不足していると言う問題に直面していることが分かる。不足に関するこれらの状況をまとめると、まず教育委員会が設定した講師の任用可能人数に対し、応募者が全体的に不足していることが挙げられる。さらに具体的にどのような点で不足が発生しているかということについては、例えば離島地域や山間、へき地での志願者不足であったり、特定の教員免許をもつ志願者の不足であったり、年度途中で確保しなければならない代替講師の不足が挙げられていた。また、講師等の数の不足とは別に、講師等を任用するための予算が不足しているという状況も存在している。もっとも、予算が不足しているために必要な講師の数が確保出来ないと言うことは、講師等を必要としている学校側から見れば、講師等の不足として捉えることの出来る問題であるかもしれない。いずれにしても、都道府県・

政令指定都市教育委員会にとって、講師等が不足しているという状況が大きな問題として存在していることは確かである。講師等の必要数の確保に関して市町村教育委員会や学校が感じている問題点・課題点についても、今後の調査で同様に明らかにしていきたいと考える。また、今回の調査では、このような講師等の不足を解消するために、都道府県・政令指定都市教育委員会が、どのような取り組みを行っているかについてまでは明らかに出来なかった。市町村教育委員会や学校との連携とも関わって、この点についても今後追及していきたい。

(2) 講師等に関わる「質」の課題

先述のように、本自由記述欄においては、講師等に関わる問題点・課題点として講師等の数が足りないことと共に、講師等の質の確保についても、これを充実していかなければならないことが課題であるといった趣旨の回答が得られた。

都道府県・政令指定都市教育委員会は、必要な講師等の数を確保すると共に、同時にその講師等が、優秀で経験があり配置目的に即した人材であることを望んでいるということが、いくつかの回答から確認される。しかし実態としては講師等の「質のばらつき」が垣間見られるようであり、これを解決する、すなわち資質の向上を図る手段として「任用後の研修の充実」を図る必要があるとの回答があった。

講師等に対する研修に関しては、都道府県・政令指定都市レベルで実施されているものの他、市区町村教育委員会が実施している研修や校内研修等との関係も含めて、今後も引き続き調査をしていきたいと考えている。

(小柳雅子・川口有美子・ムラット チャクル)

小・中学校における学校教職員の多様化に関する調査

ご協力をお願い

私ども筑波大学学校経営学研究室では、目下、財団法人文教協会（会長：菴谷利夫）平成 19 年度研究助成を受けながら「小・中学校における学校教職員の多様化の進展と協働の実態に関する基礎的研究」という研究テーマの下、調査研究に取り組んでおります。

近年、教育の地方分権・規制緩和の進行と教育課題の複雑・多様化に伴い、学校を構成する教職員の多様性が增大しています。学級編制・教職員配置の多様化の推進や市区町村による教職員の任用の増加、また、「確かな学力」の向上や「学級崩壊」への対応、体験的な学習の増大などといった状況下において、従来の教職員とは異なる役割のスタッフの必要性が増してきたと思われまます。このような制度改革の進行と学校現場のニーズのもとでは、学校現場における教職員の任用・勤務形態および役割・職務内容の多様化という事態が生じているといえます。例えば、学力向上のための個別的な支援をねらいとする学習支援員の任用や、市区町村費による常勤・非常勤の講師任用ケース等の増大です。

学校の中核である教育活動を従来よりもいっそう多様な教職員の分担と協働によって進めていくことを、今後学校に求めていくことになる中で、私どもは、学校教職員の多様性の現状と課題を追究しようと研究を進めております。そこで、都道府県・政令指定都市教育委員会を対象とした質問紙調査を通じて、実証的に地方自治体レベルでの学校教職員の多様化の実態を捉えたく、このような調査を計画いたしました。調査結果は学術的な基礎資料として取り扱いますので、ご回答くださった貴教育委員会にご迷惑をおかけするようなことはございません。また、分析結果は後日ご報告させていただきます。

ご多用のところ、大変恐縮ではございますが、研究の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

平成 19 年 10 月

筑波大学大学院人間総合科学研究科
准教授 浜田 博文

ご回答にあたって

○調査票は、表紙を除いて6 ページです。

○すべての質問への回答に要する時間は、およそ 25 分です。

○ご記入後の調査票は、切手を貼らずに同封の返信用封筒をお使いいただき、**10月31日(水)まで**にご返送いただければ幸いです。お忙しいとは存じますが、よろしくごお願い申し上げます。

*****調査実施者連絡先*****

〒305-8572 茨城県つくば市天王台1-1-1

筑波大学大学院人間総合科学研究科教育学専攻学校経営学研究室

浜田 博文（研究代表者）

TEL/FAX：029-853-6742

E-mail：hamada@human.tsukuba.ac.jp

※※※※※※※次の質問は、小学校に限定してお答えください。※※※※※※※

Q1：貴教育委員会の事業・施策として、下表に挙げられているような目的の常勤講師・非常勤講師・その他の職員等（ボランティアや支援員等を含みます）は配置されていますか。該当する欄すべてに○を付けてください。

配置目的・職務内容	常勤講師	非常勤講師	その他の職員等
1)少人数学習指導・習熟度別指導のため	29.4%	52.9%	7.8%
2)少人数学級編制のため	39.2	13.7	2.0
3)ティーム・ティーチング実施のため	25.5	39.2	3.9
4)複式学級指導支援のため	25.5	25.5	3.9
5)障害のある児童の通級指導のため	27.5	17.6	3.9
6)LDやADHDなどの発達障害のある児童の通常学級での支援のため	13.7	45.1	15.7
7)“荒れ”がみられる学級における担任の援助のため	13.7	39.2	5.9
8)低学年児童(例えば第1学年生)の生活充実のため(副担任を置くためなど)	11.8	25.5	7.8
9)初任者研修や長期研修、産休・育休や介護休暇、病休教員等の代替・欠員補充のため	72.5	80.3	5.9
10)理科授業における実験等の支援のため	0	13.7	27.5
11)特定教科を専科で実施するため (教科名：)	3.9	37.3	3.9
12)外国語教育充実のため	2.0	13.7	13.7
13)外国人児童教育支援のため	23.5	25.5	15.7
14)帰国児童教育支援のため	9.8	19.6	7.8
15)食育充実のため	7.8	2.0	2.0
16)図書館教育充実のため	3.9	2.0	9.8
17)教育相談・生徒指導充実のため	19.6	25.5	17.6
18)情報教育充実のため	0	5.9	3.9
19)同和教育・人権教育充実のため	3.9	0	0
20)安全教育(学校警備含む)のため	0	0	9.8
21)総合的な学習の時間における教育活動の支援のため	2.0	13.7	2.0
22)特別活動における教育活動の支援のため	0	7.8	0
23)その他 ()			
()			
()			

※※※※※※※次の質問は、中学校に限定してお答えください。※※※※※※※

Q2：貴教育委員会の事業・施策として、下表に挙げられているような目的の常勤講師・非常勤講師・その他の職員等（ボランティアや支援員等を含みます）は配置されていますか。該当する欄すべてに○を付けてください。

配置目的・職務内容	常勤講師	非常勤講師	その他の職員等
1) 少人数学習指導・習熟度別指導のため	29.4%	45.1%	5.9%
2) 少人数学級編制のため	21.6	13.7	3.9
3) ティーム・ティーチング実施のため	23.5	25.5	2.0
4) 複式学級指導支援のため	15.7	5.9	0
5) 障害のある生徒の通級指導のため	23.5	15.7	3.9
6) LDやADHDなどの発達障害のある生徒の通常学級での支援のため	11.8	31.4	11.8
7) “荒れ”がみられる学級における担任の援助のため	15.7	33.3	5.9
8) 第1学年生の生活充実のため（副担任を置くためなど）	5.9	9.8	0
9) 初任者研修や長期研修、産休・育休や介護休暇、病休教員等の代替・欠員補充のため	70.6	78.4	5.9
10) 理科授業における実験等の支援のため	0	5.9	3.9
11) 外国語教育充実のため	3.9	17.6	15.7
12) 進路指導やキャリア教育充実のため	3.9	11.8	0
13) 免許外教科担任解消のため	7.8	82.4	0
14) 外国人生徒教育支援のため	23.5	25.5	15.7
15) 帰国生徒教育支援のため	9.8	15.7	7.8
16) 食育充実のため	5.9	0	0
17) 図書館教育充実のため	3.9	3.9	3.9
18) 教育相談・生徒指導充実のため	17.6	29.4	19.6
19) 情報教育充実のため	0	5.9	2.0
20) 同和教育・人権教育充実のため	5.9	0	0
21) 安全教育（学校警備含む）のため	0	0	2.0
22) 総合的な学習の時間における教育活動の支援のため	2.0	11.8	0
23) 特別活動における教育活動の支援のため	0	5.9	0
24) 部活動指導充実のため	0	5.9	17.6
25) その他			
()			
()			
()			

※※※※※これ以降の質問は、小・中学校合わせてお答えください。※※※※※

Q3：貴教育委員会では、常勤講師・非常勤講師（ここでは、両者をまとめて「講師」と表記します）を選考・配置するにあたり、どのようなことが実施上の課題となっていますか。以下のそれぞれの項目について、選択肢1～5のうちあてはまる番号に○を付けてください。

	とても あてはまる	どちらか あてはまる といえ ば	どちら とも いえ ない	あまり あては まら ない	全 く あて はま ら ない
1) 講師の志願者が減少していること。	21.6	35.3	25.5	17.6	0
2) 学校現場での教育課題や学校からの要望に対応した講師の配置が行えていないこと。	7.8	35.3	27.5	27.5	2.0
3) 講師志願者の持つ教員免許状が学校種や教科によって偏りがあること。	27.5	54.9	15.7	2.0	0
4) 指導経験が無い、もしくは浅い講師志願者が多いこと。	2.0	27.5	49.0	21.6	0

その他の課題があれば、下にお書きください。

Q4：貴教育委員会において、常勤講師の募集・選考にかかわる事務は、どのようになっていますか。次の選択肢よりあてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 当教育委員会が窓口になって、事務を行っている。 **58.8%**
2. 管轄内の各市区町村教育委員会が窓口になって、事務を行っている。 **21.6%**
3. 管轄内の教育事務所が窓口になって、事務を行っている。 **54.9%**
4. その他 (**7.8%**)

Q5：貴教育委員会において、非常勤講師の募集・選考にかかわる事務は、どのようになっていますか。次の選択肢よりあてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 当教育委員会が窓口になって、事務を行っている。 **64.7%**
2. 管轄内の各市区町村教育委員会が窓口になって、事務を行っている。 **25.5%**
3. 管轄内の教育事務所が窓口になって、事務を行っている。 **54.9%**
4. その他 (**7.8%**)

Q6：貴教育委員会において、常勤講師の研修はどのように行っていますか。以下のそれぞれの質問について、どちらかあてはまる番号に○を付けてください。

1) 初めて任用される常勤講師対象の研修を・・・

1. 実施している **49.0%** 2. 実施していない **41.2%** N. A. **9.8%**

2) 任用回数にかかわらず、すべての常勤講師対象の研修を・・・

1. 実施している **31.4%** 2. 実施していない **54.9%** N. A. **13.7%**

Q7：貴教育委員会において、非常勤講師の研修はどのように行っていますか。以下のそれぞれの質問について、どちらかあてはまる番号に○を付けてください。

1) 初めて任用される非常勤講師対象の研修を・・・

1. 実施している **27.5%** 2. 実施していない **66.7%** N. A. **5.9%**

2) 任用回数にかかわらず、すべての非常勤講師対象の研修を・・・

1. 実施している **23.5%** 2. 実施していない **72.5%** N. A. **3.9%**

Q8：貴教育委員会において、再任用教員(退職教員)の配置はありますか。どちらかあてはまる番号に○を付けてください。ただし、ボランティアや特別非常勤講師での任用は除きます。

1. 配置有り **84.3%** 2. 配置無し **11.8%** N. A. **3.9%**
=43 教委

※質問は、次頁以降も続きます。

Q10：引き続き、Q8で「配置有り」とお答えになった教育委員会にお尋ねします。現在、再任用教員（退職教員）は、何名配置されていますか。

名

※以下、45 教委に占める%

0名=6.6% (3教委)	8名=2.2% (1教委)	46名=2.2% (1教委)
1名=4.4% (2教委)	10名=2.2% (1教委)	70名=2.2% (1教委)
2名=13.3% (6教委)	12名=2.2% (1教委)	85名=2.2% (1教委)
3名=6.6% (3教委)	13名=2.2% (1教委)	87名=2.2% (1教委)
4名=8.8% (4教委)	15名=4.4% (2教委)	102名=2.2% (1教委)
5名=4.4% (2教委)	16名=2.2% (1教委)	133名=4.4% (2教委)
6名=6.6% (3教委)	30名=2.2% (1教委)	179名=2.2% (1教委)
7名=8.8% (4教委)	31名=2.2% (1教委)	446名=2.2% (1教委)

※質問は、次頁にも続きます。

Q11. この質問は、都道府県教育委員会のみにお尋ねします。管轄内の市区町村費負担の常勤講師・非常勤講師・その他の職員等の配置にかかわって、どのような協力・支援を行っていますか。次の選択肢よりあてはまる番号一つに○を付けてください。なお、1または2に○を付けた場合は、その内容を具体的に下の枠内にお書きください。

※以下、37 教委に占める%

1. 市区町村費負担の人材配置を奨励している。 **5.4%**
2. 市区町村教育委員会からの支援要望があれば、対応している。 **13.5%**
3. 市区町村教育委員会の主体性に任せている。 **81.0%**

--

◎貴教育委員会における、常勤講師・非常勤講師・その他の職員等にかかわる問題点・課題点について、下の枠内にご自由にお書きください。

--

◎本調査票をご回答くださった方の役職名等をお答えください。

教育委員会名	教育委員会
役職名	

※役職名の回答例：「教育長」「人事部教職員課・課長」など

質問は以上で終わります。大変お忙しい中、ご回答くださりまことにありがとうございました。不明な点等を確認させていただく場合がございますので、差し支えなければ、下記の欄に連絡先をご記入いただければ幸いです。

フリガナ 氏名	
所属先電話番号	
メールアドレス	@

【巻末資料】 記述回答並びに自由記述欄への回答一覧

(1) Q1 - 「選択肢11」への記述回答一覧 ※ () 内は配置形態

回答内容
音楽、図工、体育、家庭、国語、算数、理科、社会のうち1教科 (非常勤講師)
音楽 (非常勤講師)
理科、音楽、図工、家庭、体育 (非常勤講師)
音楽 (非常勤講師)
音楽 (非常勤講師)
図工、音楽、理科 (非常勤講師)
国語、算数 (非常勤講師)
音楽・図工・家庭科 (非常勤講師)
体育・理科・音楽・図工・家庭・道徳 (非常勤講師・その他職員等)
理科・音楽・図工・体育・家庭 (非常勤講師)
(主に) 理科・体育・音楽・図工・家庭 (非常勤講師)
理科・音楽・図画工作・家庭 (非常勤講師)
理科・音楽・図画工作・家庭・体育 (非常勤講師)
音楽 (常勤講師)
音楽・家庭・体育等について、学校の独自編制 (その他職員等)
理科・体育・音楽・図工・家庭 (非常勤講師)

音楽（非常勤講師）
音楽（非常勤講師）

(2) Q1 - 「その他」への記述回答一覧（常勤講師）

回答内容
教育実習実施校の支援のため
特別支援学級の指導対策
変則複式学級（2・3年、4・5年編制）解消のため
震災対応の教育復興加配教員
学習指導・生徒指導における児童生徒支援のため
臨時的任用職員の任用（常勤）は、欠員補充の他、分娩休暇、育休補充、派遣補充、指定校補充、公務災害休暇補充、大学院修学休業補充、病休補充などがある
学校統合後の教育支援のため

(3) Q1 - 「その他」への記述回答一覧（非常勤講師）

回答内容
基礎学力充実, 不登校対応支援, 小中連携支援
いじめ問題解決のため
学力向上に向けた取り組み
専科担当
養護学級の指導充実のため

妊娠女性教員、体育実技補助教員措置
学級数の現象に伴い教員配置数が減少する学校に対して、教育活動が円滑に行われるようにするため。「生きる力」を育成し、児童一人ひとりの個性を生かす多様な教育活動を展開するため（社会人活用）
専科指導の充実を図るため。妊娠中の教員の体育実技指導の軽減のため。専門的知識・技能を有する社会人による児童生徒の学習意欲の増大や学校教育の活性化をはかるため（特別非常勤）
妊娠女性教員の母体保護のための、体育の実技授業代替。多様な教育活動を展開するための社会人活用。
初任者研修（一般指導のため、後補充のため）。特別非常勤（教科の領域の一部やクラブ活動等を指導する社会人等）。資質向上を必要とする教員の指導または補充のため
社会人活用（道徳）を目的。特別支援学級担任女性教員の妊娠にかかるティームティーチング
小学校体育専科非常勤講師。社会人による特別非常勤講師
特別学級支援のため。小規模小学校サポートのため。女子教諭体育実技補助のため
大規模校に養護教員複数配置。妊娠教員の体育実技軽減措置
学校不適應児童に対応するため
社会人の経験や専門性を生かす「社会人特別非常勤講師」（教科・道徳・総合・クラブ）

(4) Q1 - 「その他」への記述回答一覧 (その他の職員等)

回答内容
部活動指導充実のため、その他の職員等を採用している。上記については、配置目的が明確な欄のみに○を付けるが、○を付けていない欄についても、各学校の状況に応じた様々な取り組みがあるため、取組内容に応じてボランティアも含め配置された人員を学校で活用していただいている。
特別支援教育支援員を配置している
国際教育充実のため。学習指導などの補助のため。体育授業において示範等を行い、体育授業の充実に資するため
日本語初期指導のため
様々な教育活動
教員のアシスタントとして教員志望の学生をボランティアとして配置
スクールヘルパー (生活指導の支援員)
小学校におけるスポーツ競技力向上のため
地域の教育力有効活用促進のため
いじめ・不登校対策のため
特別非常勤講師
放課後の個別指導のため。家庭教育充実のため

(5) Q2 - 「その他」への記述回答一覧 (常勤講師)

回答内容
教育実習実施校の支援のため。中学校体育・文化連盟事務局支援のため。中高一貫校支援のため
震災対応の教育復興加配教員
学習指導・生徒指導における児童生徒支援のため

臨時的任用職員の任用（常勤）は、欠員補充の他、分娩休暇、育休補充、派遣補充、指定校補充、公務災害休暇補充、研修補充、休職補充、大学院修学休業補充、病休補充などがある

(6) Q2 - 「その他」への記述回答一覧（非常勤講師）

回答内容
基礎学力充実。不登校対応支援。小中連携支援
学力向上に向けた取り組み
生徒指導担当
養護学級の指導充実のため
妊娠女性教員、体育実技補助教員措置
学級数の現象に伴い教員配置数が減少する学校に対して、教育活動が円滑に行われるようにするため。「生きる力」を育成し、児童一人ひとりの個性を生かす多様な教育活動を展開するため（社会人活用）
専門的知識・技能を有する社会人による児童生徒の学習意欲の増大や学校教育の活性化をはかるため（特別非常勤）
多様な教育活動を展開するための社会人活用。教職員定数を非常勤講師の数に換算することとしたため。
初任者研修（一般指導のため、後補充のため）。特別非常勤（教科の領域の一部を指導する社会人等）。資質向上を必要とする教員の指導または補充のため
道徳教育充実のため。音楽・保健体育（剣道）授業充実のため。体育担当女性教員ならびに特別支援学級担任女性教員の妊娠に係るティームティーチング
社会人による特別非常勤講師
特別支援学級支援のため。女子教諭体育実技補助のため。ALT支援のため。分校支援のため

妊娠保健体育教員の体育実技軽減。小中連携のため
社会人の経験や専門性を生かす「社会人特別非常勤講師」（教科・道徳・総合）

(7) Q2 - 「その他」への記述回答一覧（その他の職員等）

回答内容
特別支援教育支援員を配置している
国際教育充実のため。学習指導の補助のため
様々な教育活動
教員のアシスタントとして教員志望の学生をボランティアとして配置
養護共有補助員。スクールヘルパー（生活指導の支援員）
地域の教育力有効活用促進のため
いじめ・不登校対策のため
スポ課（スポーツエキスパート活用事業）
特別非常勤講師

(8) Q3 - 「その他」への記述回答一覧

回答内容
配置できる期間が短い場合、配置できないことがある。最低 28 日間。
講師数の不足
短時間希望者が多い(育児等の理由)
児童、生徒数の増加に伴って、常勤講師（本県では臨時的任用職員）、非常勤職員の需要が増加していること
中学校においては理数、技美系免許所有者が少ない傾向にある（教科間での需給バランスが悪い）

講師の必要数に対して、志願者数が不足している
講師の志願者が地域により大きな偏りがある。必要数の講師の確保が年々難しくなっている
志願者数は減少しているとはいえませんが、講師職が多くなり、任用者数が増しているため結果として不足している。理数系教科や技能教科の免許保有者が少ない。
志願者は減少していないが必要数が増加しており、校種・教科を問わず講師不足。本務者の特別休暇や休職の直後に代替講師として任用できなかつたり、未配置だったりすることがしばしば。
理数系教科の教員免許状を有する講師の確保が困難である
年度途中の欠員の補充に対して、講師の確保が難しい
年度途中の講師の配置については、配置する講師がなかなかいないなど、特に苦慮している
都市部に任用希望者が多いため、郡部、山間漁村部の学校に欠員が生じた場合、補充が困難なことが多い
年度当初で講師登録者のほとんどを配置し、年度途中に発生する病休代替講師の配置に苦慮する状況がある

(9) Q4 - 「その他」への記述回答一覧

回答内容
インターネットで募集・登録をしている
常勤講師はいない
募集・選考は本府教育委員会（選考は市町村の内申があったものについてのみ行う）。ただし人選と内申は市町村教委。
当教育委員会が募集の窓口となり、選考事務は市区町村教育委員会、学校の内申具申をまって当委員会が任用

(10) Q5 - 「その他」への記述回答一覧

回答内容
インターネットで募集・登録を行っている
募集・選考は本府教育委員会（選考は市町村の内申があったものについてのみ行う）。ただし人選と内申は市町村教委。
県が配置するものについては（管轄内の教育事務所で）
募集のみ
当教育委員会が募集の窓口となり、選考事務は市区町村教育委員会、学校の内申具申をまって当委員会が任用
免許を要しない非常勤講師（特別社会人非常勤講師）は、学校が人物を見つけ、選考は教育事務所が行っている

(11) Q9 - 「選択肢11」への記述回答一覧

回答内容
美術、理科、数学

(12) Q9 - 「その他」への記述回答一覧

回答内容
再任用制度の趣旨は、公的年金支給開始年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることにある。職務内容の例としては、常勤の場合は学級担任、短期間の場合は、T・Tや少人数授業、教科指導等がある。また、いずれの場合でも校務分掌を担当する。
学級担任、教科担当、初任者指導教員、初任研代替教員。基本的には、教職員定数内の配置として再任用している。定数外では、初任者指導教員としての配置、初任研代替教員としての配置あり。
再任用制度に基づき配置

配置する学校の裁量に任せられている。
特定の目的別に配置を行っている訳ではなく、定数を充足するために配置している。校内の校務分掌によって業務は異なるが、1と3の業務を行っているケースが多いように思われる（客観的な調査を行っていない）
正規に準じます。また、校務分掌は学校長の裁量です。再任用は、標準法上の定数として取り扱っています。
養護教諭の複数配置として
配置目的は特化しているものではなく、正規教諭と同じ役割と期待
一般の教職員と同様に、各地域や学校の諸課題への解決に向けて取り組んでいる。
中学校で教科指導充実のため(数学・理科・英語)
初任研指導教諭として。教科指導
高齢者の知識・経験の活用。60歳代前半者の生活保持（雇用と年金により、生活を支える）
上記（選択）項目に特化するものではなく、積み重ねた経験を幅広く活用することを目的とする
地方公務員法第28条の4から第28条の6までの規定に基づき、県の公立学校定年退職者を選考試験により再任用し、配置することを目的としている
一般教員と同様の配置（再任用教員の配置目的は特に無い）
特別な配置目的は無く、定数内の教員として扱い、退職以前と変わらない業務を担う
養護教諭として再任用
初任者研修のための拠点校指導員
一般の教員と同様な校務を分掌させるため
退職前の教員の配置と同じ
学級担任等（再任用は「教諭・養護教諭等」として配置）

学級担任
初任者研修拠点校指導教員。一般教諭職
一般教員と同様に担任業務を行っている
特に配置の目的は明示していない（児童生徒の教育に再任用職員の貴重な経験や知識を活用するため）
学級担任。初任者研修の指導教員
再任用教員の配置は正規教員と同様に扱っている。配置された学校では、学級担任。教科担任。初任者研修指導員等にあてている
特別な目的は無い（定年前教員と同じく、学校ごとに必要な業務を分担する）
教諭と同じ職務
正規教員としての業務全般と同様の職能を期待している
教員の授業時数軽減のため
通常の数値内で配置している

(13) Q11 - 記述回答一覧 - 1 (選択肢1へと解答したもの)

回答内容
本県独自の取り組みである「○△□少人数クラスプロジェクト」による人的配置に、マイタウンティーチャーを位置づけ、市町村教育委員会と協同して、きめ細かな指導の充実に努めている
ほぼ市町村の主体性に任せているが、「特別教育支援員」の配置については、市町村ごとに、予算の主旨に沿った配置がなされるよう奨励している

(14) Q11 - 記述回答一覧 - 2 (選択肢2へと解答したもの)

回答内容
市町村教育委員会の管轄する地域内出身の臨採希望者がいない場合に、県教委が他域区との調整を行っている

広報の要請に応える
市町村教育委員会の要請を受け、適正な講師を紹介している
県教育委員会に登録している講師を、市町村教育委員会からの要望があれば紹介するケースもある

(15) 自由記述欄回答一覧

回答内容
少人数学級制・習熟別学習指導の実施に伴い常勤・非常勤を問わず、講師の需要は高まっており、教員の定年による大量退職とあいまって、数の確保が難しくなってきた。
年々臨時的任用教員への登録者が減っている。その中でも非常勤講師で対応する事業が増え、その人材確保に苦慮している。
年度途中で代員が必要な時に、いかに講師を確保するか。
臨時的任用職員、非常勤職員の確保が難しくなっている。
講師不足
外国人の子女等に対応するための非常勤講師配置については、それぞれ母国語が多様であるために十分に対応できない面がある。
離島地域小中学校における臨時的任用教員、非常勤教員の確保に苦慮する状況が見られる。(即時対応の困難)。人材数に地域間での格差がある。(都市部集中傾向)
県の教育課題解消、市町村の教育課題解消に向けた講師・非常勤講師の配置の必要性は高いものがあるが、財政的理由から配置を見送らざるを得ない場合がある。
必要な講師の数が不足している。(特に中学校では教科が限定されるため厳しい状況である。)
講師対応が必要になったとき、その条件に合った講師がなかなか見つからず各学校(市町村教委)とも苦慮している。(特に、山間、へき地、特別な教科など)

<p>経験のある者の採用をする。資質の向上を図る。年度途中での育休補完等で、適任者がなかなか見つからない場合がある。（以上の課題がある）</p>
<p>免許更新制度の実施のための免許状保有者のリストアップ。理数系教科及び技能教科の免許状保有者の確保。初任者研修、長期研修のための非常勤講師の確保。</p>
<p>多数の定年退職者と増え続ける中途退職者に見合うだけの採用ができないために欠員補充が増加し続けていること。学校現場の多忙や、子ども、保護者の多様化により、その対応が困難なため、講師の希望が増えないこと。財政的に裕福な市町において、小学校・中学校を問わず、市町費負担の非常勤講師の報酬が県費報酬に比べ高額であるため、市町費負担の非常勤講師を希望する者が増加していること。精神疾患による特別休暇が若年層にまで拡大し、年々激増していること。等があげられる。</p>
<p>適切な人材の確保や任用後の研修の充実する必要がある。</p>
<p>講師の志願者の減少。理科、数学など特定の教科の講師の不足</p>
<p>市町村独自で非常勤講師を任用していることもあり、傷病休暇や介護休暇補充の常勤講師の配置が困難な場合が生じている。</p>
<p>非常勤講師の応募者が少ない。予算増を図りたいが、なかなか厳しい。</p>
<p>講師不足のため、休んだ本務者の代替としてすみやかな配置できない場合がある。</p>
<p>常勤、非常勤とも人員の確保に苦慮している。</p>
<p>産休・育休代替が必要な時、中学校理科、音楽科などの教科において希望者が見つからないことがある。（年度当初ならば希望者があるが、その後民間等に就職して年度途中で採用できる者がいない）</p>
<p>優秀な講師の人材確保</p>
<p>講師の志願者の数が減少してきたので、配置するために大変苦勞している。</p>
<p>志願者の減少。質のばらつき（いい人がいるが、そうでない人もいと指摘されることがある）</p>

平成19年度財団法人文教協会研究助成報告書

「小・中学校における学校教職員の多様化の進展と協働の実態に関する基礎的研究」

研究代表者 浜田博文（筑波大学大学院人間総合科学研究科准教授）

2008年3月 印刷・発行

〒305-8572 茨城県つくば市天王台1-1-1

筑波大学大学院人間総合科学研究科学校経営学研究室