

平成20年度財団法人文教協会研究助成報告書

小・中学校の課題多様化に対応した 学校組織の協働のあり方に関する調査研究

2009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教授)

はじめに

本調査研究は、平成 19 年度に文教協会研究助成の交付を受けて取り組んだ「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」の続編ともいうべき位置にある。

平成 19 年度の研究により、近年の教育の地方分権・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任用・採用形態やその職務・役割の多様性が增大していることを明らかにすることができた。また、都道府県レベルでみると、各学校レベルで多様化しつつある教育課題に対応するために、市町村単位でさまざまな人材募集の努力がなされているものの、その質・量の側面で課題があるということも明らかにすることができた。

いずれにしても、学校教職員のこのような変化は、各学校レベルで、多様な職員等をいかに有効に配置し、相互の協働を図るかという重要な経営的課題をつきつけることになる。これまで、日本の学校に期待され、教員の職務として行われている学校教育の仕事は、無限定性、無境界性、不確定性といった性質をもつということが様々な研究によって明らかにされてきた。そのような性質をもつ教育という仕事全体をまるごと預かって遂行することが教員の職務・責任として広く認識され、それを前提とした職務遂行のありようが形成されてきたと言ってよいだろう。その前提には、雇用・勤務形態や遂行すべき職務内容とその責任などの点で同質性をもつ教員集団という存在があったと言えるだろう。

しかし、近年進みつつある雇用・勤務形態の多様化等の事態は、そのような学校教職員の職務のありようと協働のあり方に何らかの変化をもたらしているのではないかと考えられる。そうした変化に対応して学校の協働化をどのように推し進めるかは、今後の学校経営にとっての重要な実践課題であり、その支援のための施策が必要なのではないか。われわれは、前年度の研究結果を踏まえて、このような新たな研究課題を見出した。

そこでわれわれは、教育課題の多様化・複雑化に直面している小・中学校において、学校が組織として協働性を構築するための課題は何かについて明らかにすることを目的として本研究に取り組んだ。

本報告書は、以上の目的に即して平成 20 年度に取り組んだ調査の内容および結果についてまとめたものである。われわれの力量不足により、調査結果の分析と考察の内容には未だ十分でないところがあるが、急激に進行する変化の中で、学校教職員の職務遂行態様

にどのような変化が起きているのか、それに対していかなる経営的対応が必要とされるのか、また、それに関わる政策的課題は何か、ということについて考える材料を提示できたのではないかと考えている。助成していただいた財団法人文教協会と、調査にご協力くださった教育委員会および学校の関係者の方々に心より謝意を表する次第である。

2009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（筑波大学大学院教授）

共同研究者 水本徳明（筑波大学大学院准教授）

末松裕基（上越教育大学大学院講師）

研究協力者

福島正行（東京学芸大学特任講師）

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）

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）

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）

チャクル・ムラット（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 810,000円

自己資金 100,000円

計 910,000円

目 次

序 章	1
第1節 本研究の問題意識	3
第2節 本研究の課題・方法	4
第3節 研究の経緯	5
第1章 X県における学校教職員多様化の実態	9
第1節 X県教育委員会による非常勤講師等配置施策の内容	11
第1項 非常勤講師配置施策の内容	11
1. 非常勤講師配置に関する事業	
2. 小学校の専科の非常勤講師	
3. 欠員補充のための非常勤講師	
4. その他の非常勤講師	
第2項 非常勤講師の募集・選考・研修	13
1. 募集・選考	
2. 研修	
第2節 X県市町村における非常勤講師等配置施策	15
第1項 調査結果	15
1. 小学校における講師等の配置目的・職務内容	
2. 中学校における講師等の配置目的・職務内容	
3. 募集・選考に関わる事務	
4. 研修の実施状況	
5. 選考・配置上の課題	
6. 再任用教員（退職教員）の配置状況	
第2項 小括—市町村教育委員会レベルでの多様化傾向	22
第3節 X県3市における非常勤講師等配置施策	23
第1項 a市教育委員会	23
1. a市教育委員会による非常勤講師等配置施策	
2. 募集・選考の方法と課題	
3. 研修の実施状況	

4. 学校現場における施策の成果と課題	
第2項 b市教育委員会	25
1. b市教育委員会による非常勤講師等配置施策	
2. 募集・選考の方法と課題	
3. 研修の実施状況	
4. 学校現場における施策の成果と課題	
第3項 c市教育委員会	28
1. c市教育委員会による非常勤講師等配置施策	
2. 募集・選考の方法と課題	
3. 研修の実施状況	
4. 学校現場における施策の成果と課題	
第4項 小括—事例市における多様化の規定要因	31
第4節 事例分析：学校現場における多様な教職員の勤務の実態	33
第1項 a市立s小学校の事例	33
1. 学校概要	
2. 講師・職員の種類や人数、役割等	
3. s小学校の事例における本務者と非常勤講師との協働性構築	
第2項 a市立y中学校の事例	37
1. y中学校における非常勤講師・職員の概要	
2. 非常勤講師との協働	
3. 非常勤職員との協働	
第3項 小括	39
1. 非常勤講師・職員と管理職との関係の間接性	
2. 非常勤講師・職員と教員との協働関係の成熟	
3. 非常勤講師・職員の多様性と教員との協働	
第2章 Y県における学校教職員多様化の実態	43
第1節 Y県教育委員会における非常勤講師等配置施策	45
第1項 施策導入の経緯と目的、効果	45
1. Y少人数クラスプロジェクト	
2. その他の講師配置について	

第2項 講師の募集・選考、研修について	48
第3項 市町村教育委員会との関係	48
第2節 Y県下市町村教育委員会の非常勤講師等配置状況	50
第1項 講師の配置目的・職務内容	50
1. 小学校	
2. 中学校	
第2項 配置をめぐる課題	52
第3項 募集・選考にかかわる事務	53
第4項 研修の実施状況	54
第5項 再任教員（退職教員）の配置状況	54
第3節 Y県3市における学校教職員配置施策	55
第1項 d市教育委員会	55
1. 市費教職員の導入時期・背景	
2. 雇用条件（給与・勤務時間等）	
3. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題や問題認識	
4. 研修について	
5. 市教委の把握する学校現場からの要望や悩み	
6. 学校現場における成果と課題	
第2項 e市教育委員会	57
1. 市費教職員の導入時期・背景	
2. 雇用条件（給与・勤務時間等）	
3. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題や問題認識	
4. 研修について	
5. 市教委の把握する学校現場からの要望や悩み	
6. 学校現場における成果と課題	
第3項 f市教育委員会	59
1. 市費教職員の導入時期・背景	
2. 配置の特徴	
3. 雇用条件（給与・勤務時間等）	
4. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題	

5. 研修について	
6. 教育委員会の把握する学校現場からの要望や悩み	
7. 学校現場における成果と課題	
第4項 小括	64
第4節 事例分析：学校現場における多様な教職員の職務の実際	67
第1項 d市立u小学校の事例	67
1. 学校概要	
2. 配置されている講師・職員	
3. 日々のコミュニケーション	
4. 講師の配置による効果と課題	
5. 学生ボランティアの活用	
6. 協働性構築を促す経営的要因	
第2項 d市立k中学校の事例	71
1. 学校概要	
2. 講師・職員の種類や人数、年齢、役割等のプロフィール	
3. 講師の居場所と日々のコミュニケーション	
4. 講師の配置による効果や課題：管理職の認識	
5. 地域住民ボランティア・部活動外部コーチ等の活用	
6. 非常勤講師・職員による認識	
7. 本務者による認識	
第3項 小括	76
終章 本研究のまとめ	79

[巻末資料]

単純集計結果 X 県内市町村教育委員会	83
単純集計結果 Y 県内市町村教育委員会	93

序 章

序章

本研究の目的は、X 県と Y 県の小・中学校における非常勤講師等の配置状況および活用状況についての調査を基に、非常勤講師等を配置することの効果と校内における協働性構築の課題について検討することである。

第 1 節 本研究の問題意識

特別支援教育の実施、外国人児童生徒への対応、理科教育の充実、少人数指導やチーム・ティーチング（以下、TT とする）を活用した授業の展開など、現在学校は多様化する教育課題への対応に迫られている。例えば水本は、そのような課題に対応するために学校組織では「教員内部での多様化」「教員以外の職の多様化」という 2 側面において、教職員の多様化が同時に進行していることを指摘している（水本 2006）。なかでも近年では、非常勤講師等を積極的に活用しようとする傾向が見られる。これは、学校の抱える今日的課題への対応として、本務者の役割や職務内容が多様化してきたという「教員内部での多様化」というよりも、学校教職員の「任用や勤務形態の多様化」の動向として特徴付けられよう。実際文科省は平成 21 年度の概算要求において、公立小中学校へ非常勤講師を約 14,000 人配置するよう要求し政府もそれを認めるとの方針を打ち出している。

これまで学校は、任用・勤務形態、職務内容などの面で「同質性」が高い組織であったと考えられるが、上に示した近年の動向からは、それらの「異質性」を高めるような状況が進行してきていると捉えることができるだろう。実際、専門性や勤務形態という面で本務者とは異なる特徴を有した教職員が多数配置されるような状況は、今後より一層推し進められる様相を呈しており、学校教職員の多様性はもはや学校経営上の基本的前提として捉えることが不可欠である。

果たして、「異質性」が高まることによって、学校にはどのような課題が生じているのだろうか。小島（2006）が指摘するような、それぞれの学校に存在する「協働の文化」や協働的にもものごとにあたるという仕事のスタイルには何らかの変化を生み出してはいないのだろうか。また学校組織に対して「異質性」や「多様性」の増大を引き起こした非常勤講師等自身の勤務のあり方はそもそもどのような特徴や課題を持ちうるのだろうか。

これまで、非常勤講師等をはじめとした多様な人材を学校教育へと参画させていくことは必ずしも肯定的に受けとめられてきただけではない。例えば、「教員免許状の有無を問わ

ずに多様な人材を授業場面へと参画させていくことが教職の専門性を低下させる」（岩田 2007）、「正規教員をより多忙に追い込む」（佐藤 2004）などがこれまでに指摘されてきた。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」（吉田・田中・藤田 2004）という主張や、「一般教師の士気の低下を招く」（藤田 2000）という懸念もある。また非常勤講師等の学校現場における勤務のあり様については、「彼ら自身現在の学校の中で様々な面において弱い立場に置かれており、そういった正規教職員でない教職員の不利な状況が改善されることが必要なのではないか」（山口 2005）ということも指摘されている。

非常勤講師等の活用をめぐることは、先行研究が少なく、実証的なデータは希薄な状況にある。しかし先にも指摘したように、非常勤講師等をいかに活用していくかは現在の学校経営を考える上でもはや基本的な前提として位置づける必要がある。その中で、効果を生んでいることは何か、課題は何かについて実証的なデータを基に明らかにすることはこれからの学校経営を考察していく上で、喫緊の課題になっていると考える。

第2節 本研究の課題・方法

以上のような問題意識を背景に、本研究グループは、平成 19 年度より財団法人文教協会の研究助成を受けながら、教育課題の多様化に伴った学校教職員の任用・勤務形態の多様化を契機とする学校組織の協働性構築に向けた課題について明らかにするべく研究を続けてきた。昨年度の成果は今年度の研究にとって基盤的位置付けを持つ成果であるので、ここで研究成果の概要を記しておく。

平成 19 年度は、「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」として、都道府県・政令指定都市教育委員会を対象に質問紙調査を実施し、学校教職員多様化の進展具合とともに関連施策の実施状況について明らかにした。これまで、非常勤講師等の配置状況や活用状況をめぐる全国的な統計資料や先行研究はほとんど存在しなかったため、全国的な状況を確認することができたことは大きな研究的価値を有するものと考えている。

次に、その中でも非常勤講師等の配置に関わる施策規模や制度設計の面で違いが見られた X 県と Y 県を抽出し、両県教育委員会への聞き取り調査を実施した。併せて、両県の市町村教育委員会を対象とした質問紙調査と、教育事務所ならびにいくつかの市町村教育委

員会での聞き取り調査も実施した。それらの調査を通して、非常勤講師等の配置をめぐっては同一県内市町村レベルでも非常勤講師等を活用した施策展開には違いが見られることが明らかとなった。そのような実態を踏まえ、様々なレベルでの違いが学校での非常勤講師等配置の現状やその活用実態および経営的な課題に違いをもたらしているのではないかと考えた。

そこで平成 20 年度は、学校レベルでの協働性構築という点に特に焦点をあてながら、X 県および Y 県の事例校それぞれにおいて校長・本務者・非常勤講師等を中心的な対象者として聞き取り調査を行い、協働性構築に向けた課題について考察を進めてきた。

その際、本研究が事例調査を通して明らかにしようとした課題は次の通りである。

- | |
|--|
| 課題 1：非常勤講師等が学校に配置されることに対して学校はどのような課題を感じているのかを明らかにする。 |
| 課題 2：非常勤講師等は学校で勤務していく上でいかなる問題に直面しているのかを明らかにする。 |
| 課題 3：事例校において非常勤講師等と本務者（管理職を含む）の間で協働関係を構築するためになされている経営実践の特徴を明らかにする。 |

本研究ではこれらの検討を通じて、事例調査から見出される、現在の学校における多様な教職員間における協働性構築の経営的課題とはなにかについて考察を行う。

第 3 節 研究の経緯

以上の研究課題に取り組むべく、本研究グループは次のような日程および関係者に対してインタビュー調査を実施してきた。

平成 20 年 7 月 10 日	Y 県 d 市教育委員会	学校教育課教職員係 2 名
同 年 7 月 14 日	Y 県 f 市教育委員会	学校指導課担当職員 2 名
同 年 7 月 23 日	X 県 a 市立 y 中学校	学校長
同 年 7 月 28 日	Y 県 e 市教育委員会	学校教育課教職員担当 1 名
同 年 7 月 25 日	X 県 b 市教育委員会	参事および指導主事各 1 名
同 年 7 月 29 日	X 県 c 市教育委員会	指導課長 1 名
同 年 8 月 6 日	Y 県 d 市立 u 小学校	教頭 1 名
同 年 11 月 6 日	X 県 a 市立 s 小学校	学校長
平成 21 年 1 月 15 日	Y 県 d 市立 u 小学校	学校長、市費任用非常勤講師、学校支援員、

		第3、第5、第6学年担任教諭各1名
同年2月12日	Y県d市立k中学校	学校長
同年2月19日	X県a市立s小学校	第4学年および第5学年担任教諭各1名
同年2月23日	X県a市立s小学校	県費任用非常勤講師1名
同年3月5日	Y県d市立k中学校	教頭、本務教員、県費任用非常勤講師 各1名および学校支援員2名
同年3月16日	X県a市立s小学校	教育補助員1名
同年3月16日	X県a市立y中学校	本務教員2名、非常勤講師1名
同年3月23日	X県a市立s小学校	教育補助員1名

また本研究をまとめるにあたっては、上記の調査結果に加え、平成20年2月8日にX県a市教育委員会ならびに平成20年3月10日にY県教育委員会を対象に行ったインタビュー調査の成果も活用している。

本研究グループは、報告書に先立ち、以下のような機会において研究成果を発表してきた。

○照屋翔大・川口有美子・小柳雅子「小中学校における学校教職員の多様化の進展と協働の進展に関する基礎的研究」(大塚学校経営研究会月例研究会、2008年5月10日)

○照屋翔大「非常勤講師の活用状況とその課題」(大塚学校経営研究会2008年度春季合宿研究会シンポジウム「教育課題の多様化に対応した学校組織のあり方」、2009年3月29日)

(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。
- ・佐藤学(2004)『習熟度別指導の何が問題か』岩波ブックレットNo.612、岩波書店。
- ・藤田英典(2000)『市民社会と教育』世織書房
- ・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。

（照屋翔大）

第1章

X県における学校教職員多様化の実態

第1章 X県における学校教職員多様化の実態

第1節 X県教育委員会による非常勤講師等配置施策の内容

第1項 非常勤講師配置施策の内容

1. 非常勤講師配置に関する事業

X県教育委員会では、平成18年から平成22年まで、「少人数教育等の推進」の基本方針のもと、少人数教育を推進する事業を行っている。本事業は、学級編成の弾力化を推進する事業と、TTを推進する事業からなっている。前者は、「小学校1・2年生において少人数学級やTTによるきめ細かな指導ができるよう、学級編成の弾力化を実施」というものである。後者は小・中学校を対象に「少人数指導などの加配がない学校に非常勤講師を配置し、TTによる授業を実施」するものである。

学級編成の弾力化を推進する事業の詳細は以下の通りである。小学校1・2年生において、1学年が3学級以上で、かつ、どの学級の児童数も36人を超えれば、担任をもう一人配置して、1学級増やすことによって、1クラスの人数を少なくさせる。一方、小学校1・2年生において、1学年が2学級以下で、かつ、どの学級の児童数も36人を超えれば、それぞれの学級に非常勤講師を一人ずつ配置するという。これは県の単独事業である。

TTを推進する事業の目的に関して、インタビューした県の職員は以下のように述べる。「昔に比べてもお子さんたちがいるんな場面で担任との接触を多くしなければ授業できない」という認識を示した上、「充実した指導をしていくために、1年生2年生を対象に35人を超えた場合にはそのクラスに一人非常勤を採用するようなそういうシステム」ととっているという。

TTを推進する事業は、県の施策というよりも、市町村の施策に近い。この事業の経緯は以下の通りである。

X県は少人数指導担当教員を配置している。この少人数指導担当教員が学校に配置されるか否かは学校の規模によって決まる。規模の小さい学校は少人数指導担当教員が配置されない。そうすると「小さい学校は職員の数がいっぱいいっぱい」になる。

そこで、かつて国の緊急雇用対策事業で、市町村が非常勤講師を採用して、少人数指導担当教員が配置されない学校に配置してもよいことになった。これがTTを推進する事業の発端である。緊急雇用対策の最初の頃は全額、国が経費をだしていたが、今は市町村が自ら配置している。この事業にかかる市町村の支出割合は大きいですが、配置している市町村

は少なくない。X県はこの事業について、市町村に対する財政的な支援を行っている。この意味で、TTを推進する事業は市町村の施策に近いと考える。

国の緊急雇用対策事業が終了しているにも関わらず、市町村が非常勤講師の配置を続ける理由として、X県の担当者は「人数がいればね、一人でも多ければ、学校がうまくこう、いろんな面で有効に活用していただける」ことを挙げた。

非常勤職員は市町村の責任のもとに採用されており、非常勤講師の名前だけは、X県の各教育事務所で把握している。

2. 小学校の専科の非常勤講師

小学校において、体育や音楽、理科、図工、家庭科といった教科を充実させたいが、それらの免許をもった教員がその学校にいない場合に、それらの教科の免許を持った人材を非常勤講師としてその学校に配置する事業もX県では行っている。

各学校から教育委員会へ、専科の非常勤を配置するための申請書が提出され、条件が満たされていて、予算内であれば、配置される。全県から多くの申請がなされるが、体育・音楽・理科・図工、家庭科それぞれの教科で2から3名、合計十数名の非常勤講師が小学校へ専科として配置されている。各学校から提出される申請書の中で、特に必要があると認められる場合にのみ、小学校の専科の非常勤が配置されるという。特に必要があると認められる場合とは、例えば、児童が高学年の場合に、中学校との接続を考えて、専門性の高い授業を行うといった場合が考えられる。

専科の非常勤講師が教えている学年の先生が他の教科の指導に専念でき、専門性の高い授業を児童に提供できるため、専科非常勤講師施策に対する学校の評価は高い。

3. 欠員補充のための非常勤講師

上記の1. と2. の非常勤講師は配置されなくても、学校としては教育活動の継続に支障をきたすようなことは少ない。配置されなくても支障は少ないが、配置されれば、より高い教育効果が期待できる非常勤講師だといえる。ここで取り上げるのは、何らかの理由で欠員が生じ、その補充のために配置される非常勤講師である。この非常勤講師は配置されなければ、教育活動を継続することが困難である。これが1. や2. の非常勤講師との違いである。

この種類の非常勤講師は、初任者研修後補充のための非常勤講師、中学校での免許外指導の解消のための非常勤講師、母体保護のための体育代替非常勤講師などがある。

初任者研修後補充の非常勤講師とは、初任者が初任者研修で、研修に行っているその日

のみ、初任者の代わりとして、授業や学級経営を行う非常勤講師である。

中学校での免許外授業の解消のための非常勤講師については、家庭科のような時間数の少ない教科の免許を有した教員がその学校に一人もいない場合に、その免許をもった非常勤講師を配置して、免許外授業の解消を図っているという。この非常勤講師については、一人の非常勤講師が複数の学校の授業を担当することも不可能ではないという。

母体保護のための体育代替非常勤講師は、妊娠中の教員の母体保護のために体育の授業のみ代わりに行うものである。

4. その他の非常勤講師

その他にも定数崩しとよばれる非常勤講師がある。『今後の学級編成及び教職員配置について（平成12年5月19日）』によると、定数崩しとは、「常勤教員の勤務時間を分割して、それぞれを勤務時間とする非常勤講師を任用」できる仕組みである。

定数崩しを行う際は、「学校長がこの教科で定数崩しをやりたいて申請してくる」という。教科は家庭科などの時間数が少ない教科の申請が多い。

第2項 非常勤講師の募集・選考・研修

1. 募集・選考

X県では、講師の募集・選考にかかわる事務は、県内の各市町村教委と教育事務所が行っている。

募集・選考に関して、中学校の特定教科の免許を持った人材がなかなか見つからないことが問題点として挙げられた。各都道府県において行った質問紙調査においても、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「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、長期演習のための非常勤講師の確保」が挙げられていた。

非常勤講師を確保しにくい理由として、同じ質問紙調査では、「志願者は減少しているとは言えないが、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」という認識が示された。

2. 研修

各都道府県に行った質問紙調査によれば、X県は常勤講師に対して研修を行っているが、非常勤講師に対しての研修は行っていない。

常勤講師については、「各事務所で初めて大学を出られたりして、初めて学校現場に講

師として入っていく方を対象に、4月当初、半日、研修を行っている」という。その研修の内容は「県教職員としての意識を高めていただくこと」と「教職員の服務に関すること」、「子供との関わり合いの基本的な考え方」である。10月にも同様の研修があるが、4月に研修を受けた常勤講師は受講しない。研修は各事務所で行われるが、内容に差はない。また、「それ以外（の研修）は市町村あるいは学校の方になるべくお任せ」している。

(大林正史)

第2節 X 県市町村における非常勤講師等配置施策

本節では、X 県内の市町村教育委員会への質問紙調査の結果より、各市町村教育委員会の取り組みや課題の全体傾向を概観する。本調査で事例として取り上げた X 県においては、様々な教育課題に対応するための事業・施策が展開され（本章第1節参照）、県内の学校には少人数指導を目的とした加配をはじめ、様々な領域の、様々な専門性を有した人材の配置が県教委によって実施されていることがわかる。

では、このように県レベルで独自の事業・施策を打ち出している X 県において、様々な教育課題に対応するために、県内市町村教育委員会ではどのような事業・施策を実施し、そこにはどのような課題が存在しているのか。以下、X 県内市町村教育委員会に対する質問紙調査の結果を概観し、現状と課題について考察する。

第1項 調査結果

1. 小学校における講師等の配置目的・職務内容

調査票 Q1 では、市町村教育委員会の事業・施策（市町村費によって実施している事業・施策、以下同）によって、小学校に「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）」はどのような目的で、予算上、何名配置されているかをたずねた。表1-2-1、1-2-2、1-2-3はその結果である。

それによれば以下のような傾向・特徴が明らかとなった。まず、X 県内の市町村教育委員会が実施している事業・施策は【常勤】よりも【非常勤】や【その他の職員等】を対象としたものが多い。また、配置人数も【常勤】より【非常勤】や【その他の職員等】が多い。ただし、個々の市町村では、【常勤】【非常勤】【その他の職員等】のいずれを配置するかにばらつきが見られた。

次に配置目的を見ても、【常勤】は「初任者研修や産休等教員の代替」が上位であり【常勤】が、いわゆる正規の本務教員の代替を目的として配置されるケースが多い。対して【非常勤】は、「TT 実施」や「LD・ADHD 児童支援」などが上位を占め、【その他の職員等】は「LD・ADHD 児童支援」や「理科授業支援」で多く活用している。また記述回答では、【非常勤】として「生活指導員（いじめ・不登校対応）」、【その他の職員等】として「教職員の補助・生徒の支援のため」「学校給食補助員」「生活指導員」「総合学習と特別活動に対するボランティア」が配置されているという回答が得られた。このことから、

【非常勤】と【その他の職員等】は、本務教員のサポートを目的として配置されている可能性が高いことがうかがえる。

表 1-2-1 常勤講師の配置目的（小学校）

配置目的	
初任者研修や産休等教員の代替	14.2%(4)
少人数・習熟度別学習指導	10.7%(3)
TT 実施 外国人児童教育支援 教育相談・生徒指導充実	7.1%(2)
外国語教育充実 帰国児童教育支援 情報教育充実	3.5%(1)

表 1-2-2 非常勤講師の配置目的（小学校）

配置目的	
TT 実施	75.0%(21)
LD・ADHD 児童支援	28.5%(8)
理科授業支援 外国語教育充実	21.4%(6)
複式学級指導支援 教育相談・生徒指導充実	14.2%(4)
図書館教育充実	10.7%(3)
少人数・習熟度別学習指導	7.1%(2)

表 1-2-3 その他の職員等の配置目的（小学校）

配置目的	
LD・ADHD 児童支援	28.5%(8)
理科授業支援	25.0%(7)
外国人児童教育支援 図書館教育充実	14.2%(4)
外国語教育充実 教育相談・生徒指導充実 総合的な学習の時間支援	7.1%(2)
複式学級指導支援 障害ある児童の通級指導 低学年児童の生活充実 帰国児童教育支援 食育充実 情報教育充実 安全教育（学校警備含む）	3.5%(1)

※上表の（ ）内は、いずれも 28 教委中の件数を表している

また、先に実施した X 県教育委員会の質問紙調査結果によれば、県が配置しているものは、【常勤】では①低学年児童の生活充実、②初任者研修や産休等教員の代替、【非常勤】では③TT 実施、④“荒れ”がみられる学級の援助、⑤初任者研修や産休等教員の代替、

⑥特定教科の専科実施、⑦妊娠女性教員の母体保護のための体育の実技指導代替（記述回答）、⑧多様な教育活動を展開するための社会人活用（記述回答）を目的として配置していることが明らかになっている。したがって、市町村教委の事業・施策と重複する配置目的・職務内容はあまり多くない。県教委の事業・施策で補いきれない地域的な教育課題・ニーズを、市町村教委が独自の事業・施策によってこれを補完している可能性がある。

2. 中学校における講師等の配置目的・職務内容

調査票 Q2 では小学校と同様中学校において、市町村教育委員会の事業・施策により、「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）」がどのような目的で、予算上、何名配置されているかをたずねた。表1-2-4、1-2-5、1-2-6はその結果である。

これによれば中学校を対象とした市町村教委の事業・施策は、【常勤】よりも【非常勤】や【その他の職員等】を対象としたものが多い。配置人数も【常勤】より【非常勤】や【その他の職員等】が多い。ただし、個々の市町村では小学校と同様、【常勤】【非常勤】【その他の職員等】のいずれを配置するかでばらつきが見られた。また、総配置人数はほぼ全ての市町村において中学校は小学校より少ない。事業・施策数も【非常勤】【その他の職員等】に関するものは中学校は小学校より少ない。

次に配置目的を見てみると、【常勤】は「教育相談・生徒指導充実」が上位である。【非常勤】については、「外国語教育充実」「TT 実施」や「教育相談・生徒指導充実」などが上位を占め、【その他の職員等】は「外国語教育充実」や「LD・ADHD 生徒支援」「教育相談・生徒指導充実」「部活動指導充実」で多く活用されている。また、記述回答では【非常勤】として「初任研補充」「定数崩し（数学）」「生活指導員（いじめ・不登校対応）」が、【その他の職員等】として「学校給食補助員」「心の教室相談員」「スクールカウンセラー」「総合学習と特別活動、部活動に対するボランティア（ブライトレイダー）」を配置しているとの回答があった。

【常勤】【非常勤】【その他の職員等】、三者の配置目的の上位項目として共通していたのは「教育相談・生徒指導充実」である。記述回答であげられた配置目的にも、生徒指導に関連するものが多くみられた。中学校においては生徒指導をめぐる人材配置のニーズが多いことがうかがえた。

表 1-2-4 常勤講師の配置目的（中学校）

配置目的	
教育相談・生徒指導充実	14.2%(4)
少人数・習熟度別学習指導 TT 実施 初任者研修や産休等教員の代替	10.7%(3)
外国人生徒教育支援 帰国生徒教育支援 情報教育充実	3.5%(1)

表 1-2-5 非常勤講師の配置目的（中学校）

配置目的	
外国語教育充実	28.5%(8)
TT 実施 教育相談・生徒指導充実	25.0%(7)
LD・ADHD 生徒支援 図書館教育充実	10.7%(3)
初任者研修や産休等教員の代替	3.5%(1)

表 1-2-6 その他の職員等の配置目的（中学校）

配置目的	
外国語教育充実	17.8%(5)
LD・ADHD 生徒支援 教育相談・生徒指導充実 部活動指導充実	14.2%(4)
外国人生徒教育支援 図書館教育充実	10.7%(3)
総合的な学習の時間支援	7.1%(2)
障害ある児童の通級指導 理科授業支援 進路指導・キャリア教育充実 帰国生徒教育支援	3.5%(1)

※上表の（ ）内は、いずれも 28 教委中の件数を表している

また先に実施した X 県教育委員会の質問紙調査結果によれば、実際に県が中学校に配置しているものは、【常勤】では①初任者研修や産休等教員の代替、【非常勤】では②初任者研修や産休等教員の代替、③免許外教科担任解消、④多様な教育活動を展開するための社会人活用（記述回答）、⑤教職員定数を非常勤講師の数に換算するため（記述回答）を目的として配置していることが明らかになっている。したがって、市町村教委の事業・施策と重複する配置目的・職務内容はあまり多くない。県教委の事業・施策で補いきれない地域的な教育課題・ニーズを、市町村教委が独自の事業・施策によって補完している可能性がある。

3. 募集・選考に関わる事務

調査票 Q3と4では、市町村費によって「常勤講師」・「非常勤講師」（以下両者をまとめて「講師」とする）が配置されている場合のみ、彼らの募集・選考にかかわる事務はどこが担っているかについてたずねた。回答にあたっては、当てはまる選択肢をすべて選んでもらった。表1-2-7、1-2-8はその結果である。

表1-2-7 常勤講師の募集・選考事務主体

(1)当教育委員会が窓口	35.7%(10)
(2)近隣市町村教委に窓口依頼	3.5%(1)
(3)県の教育事務所に窓口依頼	7.1%(2)
(4)その他	3.5%(1)

表1-2-8 非常勤講師の募集・選考事務主体

(1)当教育委員会が窓口	85.7%(24)
(2)近隣市町村教委に窓口依頼	3.5%(1)
(3)県の教育事務所に窓口依頼	7.1%(2)
(4)その他	3.5%(1)

※上表の（ ）内は、いずれも28教委中の件数

表によれば、【常勤】【非常勤】とも、当該市町村教育委員会が窓口となって、講師の募集・選考事務を行っていることがわかる。対し、近隣市町村教育委員会や県教育事務所に窓口を依頼している教育委員会は少ない。「(4) その他」の記述回答において「各校にも連絡（窓口依頼）」との回答もみられたが、講師の募集・選考事務は、市町村教育委員会自らが遂行していることが多く、他機関への窓口依頼はほとんど行われていない。

一方、先に実施したX県教育委員会への質問紙調査において、管轄内の市町村教育委員会に対し市町村費負担講師等の配置に関わって、どのような協力・支援を行っているかについてたずねたところ、「基本的には市町村教育委員会の主体性に任せている」ものの、「各教育事務所において志願者を紹介している」との回答があった。しかし本調査の自由記述欄では「講師の情報が不足している」との声も上がっていた。県教委—県教育事務所—市町村教委間での、講師に関する情報共有が十分に行われていない実態も垣間見られる。

4. 研修の実施状況

調査票 Q5と6では、「常勤講師」「非常勤講師」に対する研修を市町村教育委員会自身の事業・施策として行っているかをたずねた。表1-2-9はその結果である。

初めて任用される講師に対しての研修は、【常勤】【非常勤】ともに、多くの教育委員会が実施している。一方で、任用回数にかかわらず、全ての【常勤】【非常勤】に対する研修を実施している教育委員会はそれほど多くはない。

表 1-2-9 講師対象の研修実施状況

	【常勤】			【非常勤】		
	実施	未実施	無回答	実施	未実施	無回答
初めて任用される講師 対象の研修	25.0%(7)	28.5%(8)	46.4%(13)	50.0%(14)	39.2%(11)	10.7%(3)
全ての講師対象の研修	10.7%(3)	39.2%(11)	50.0%(14)	14.2%(4)	71.4%(20)	14.2%(4)

※上表の（ ）内は、いずれも 28 教委中の件数を表している

5. 選考・配置上の課題

調査票 Q7 では、講師を選考・配置するにあたって、どのようなことが実施上の課題となっているかをたずねた。表 1-2-10 はその結果である。選択肢以外の課題については、記述で回答してもらった。また調査票の最後に設けた自由記述欄には、講師の選考・配置に関わる課題について言及した回答がいくつかあり、ここではそれらをあわせて報告する。

表 1-2-10 講師等の選考・配置に関わる実施上の課題（※無回答：7.1%(2)）

	あてはまる とても	あてはまる どちらかといえは	いえない どちらとも	あてはまらない あまり	あてはまらない 全く
1)講師の志願者が減少していること。	17.8%(5)	32.1%(9)	28.5%(8)	7.1%(2)	7.1%(2)
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。	10.7%(3)	32.1%(9)	28.5%(8)	17.8%(5)	3.5%(1)
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。	21.4%(6)	46.4%(13)	21.4%(6)	3.5%(1)	0.0%(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。	10.7%(3)	28.5%(8)	50.0%(14)	3.5%(1)	0.0%(0)

※上表の（ ）内は、いずれも 28 教委中の件数を表している

X 県内の市町村教育委員会は、表 1-2-10 の 4 つの課題について、全般的に「課題である」と感じていることが分かる。しかしまた、次のような特徴を指摘することができる。

まず、「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」につ

いては、ほとんどの教委が「課題である」と感じている（67.8%）。「1）講師の志願者が減少していること」についても多くの教委が「課題である」と感じている（49.9%）。記述回答や自由記述欄においても「講師を確保することが大変」、「数学、理科及び小学校免許所有者の不足」という回答があった。

「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、比較的、回答にばらつきが見られた。

「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、他の課題と比べて、「どちらともいえない」と回答した教委が多かった。講師としての指導経験が有る、もしくは豊富な講師と、そうではない講師の二極化傾向にあるのではないかと推測される。

また、市町村教育委員会が講師等の配置事業に関して、財政的課題も抱えていることが記述回答により明らかになった。例えば「財政難が人事配置に大きく影響している」などである。X県教育委員会への聞き取り調査においても「学校から講師の派遣申請があっても、予算の関係上、すべての学校に申請されただけの講師を派遣できない」との指摘があった。市町村教委・県教委ともに、財政的課題が講師等の配置事業に影響を与えていると推察できる。

6. 再任用教員（退職教員）の配置状況

調査票 Q8 と 9 では、市町村教育委員会管轄の学校に、再任用教員（退職教員）が配置されているか否か、配置されている場合には、その目的と配置人数についてたずねた。

表 1-2-11 再任用教員（退職教員）の配置状況

配置有り	17.8%(5)【1】
配置無し	75.0%(21)
無回答	7.1%(2)

※上表の（ ）内は、いずれも 28 教委中の件数を表している。【 】内は配置人数。

その結果、5 教委が再任用教員（退職教員）を配置し、いずれも 1 名が配置されている（表 1-2-11）。配置目的については、「養護教諭」や「初任者指導教員」のほか、「能力を生かした人的配置」「引き続き同校において、同種の業務を行いたいという本人の意向に沿って配置している」との回答が見られた。

第2項 小括—市町村教育委員会レベルでの多様化傾向

X 県内の市町村を対象とした本質問紙調査により、市町村教育委員会が実施している事業・施策は、市町村間で大きな差異があることが分かった。具体的には、事業・施策の数やそれにかかわっての配置人数、配置される人材の任用形態等である。また、研修の実施状況や講師等をめぐる課題も様々であった。

このような差異は何故生じてくるのか。その要因は様々に考えられるが、記述回答を手がかりにするならば、その一つに、自治体の財政的課題があると推測できる。また、各自治体の地域的な教育課題・ニーズ（例えば、外国人児童生徒数など）も、このような差異を生み出す要因の一つとして考えられる。すなわち、各自治体の財政状況、地域的な教育課題・ニーズは当該自治体でどのような事業・施策を実施し、どのような任用形態の人材をどれだけ配置するかに大きな影響を及ぼすものと考えられる。

またこの差異は、単純に自治体規模の違いだけで生まれたものではない。次節で事例市として取り上げる a 市、b 市、c 市は共に同程度の人口規模を有する自治体であるが、実施されている事業・施策の数やそれにかかわって配置される講師等の人数には差異がある。

本調査により、市町村教育委員会レベルでは、人口規模、財政的課題、教育課題・ニーズによって、自治体の実施する事業・施策の数やその内容に多様な実態があることが明らかになった。次節では、a 市、b 市、c 市の3つの事例市の施策などを概観し、このような多様化傾向についてより詳細な実態を報告する。

(小柳雅子)

第3節 X県3市における非常勤講師等配置施策

前節では、X県内の市町村教育委員会への質問紙調査の結果より、市町村教育委員会の取り組みや課題の全体傾向を概観した。その結果、県レベルで独自の事業・施策を打ち出しているX県内の市町村教育委員会では、実施している事業・施策に市町村間で差異があることが分かった。

また調査結果からは、この差異が単純に自治体規模の違いだけで生まれたものではないことが示唆された。そこで本節では、X県内で同程度の人口規模を持つa市、b市、c市に実施したインタビュー調査の結果から、それぞれの市の施策等を概観し、市町村間の多様化の実態とその規定要因について検討する。

第1項 a市教育委員会^{*1)}

1. a市教育委員会による非常勤講師等配置施策

a市は「夢・感動のある楽しい学校」を学校教育の目標に掲げ、その実現のために「学校ICT教育」「国際理解教育」「環境教育」「理科・科学技術教育」「国語教育」「道徳教育」「健康教育・安全教育」の推進に力を入れている。また、a市の外国人登録者数は、同一県内の市町村で高い位置を占めており、外国人児童・生徒に対する支援施策も重視されている。

a市では上記のような教育方針や状況を背景に、市教育委員会独自の施策によって、300名以上の多様な非常勤職員等が学校に配置されている。

インタビュー調査ならびに前節の質問紙調査結果によればa市では平成19年度、「外国語教育充実(小学校3名)」、「情報教育充実(小中合わせて3名:教育委員会事務局に常駐)」のために【常勤講師】が、「少人数・習熟度別指導(小学校5名)」「少人数学級編制(小学校5名)」、「TT実施(小学校3名)」、「教育相談・生徒指導充実(小学校10名、中学校37名)」のために【非常勤講師】が配置されている。

【その他の職員等(ボランティアや支援員含む)】については、「LD・ADHD児童生徒支援(小学校46名、中学校6名)」、「理科授業支援(小学校13名、中学校3名)」、「外国人児童生徒支援(小中それぞれ10名)」、「帰国児童生徒支援(小学校10名、中学校5名)」、「外国語教育充実(中学校10名)」、「図書館教育充実(小学校37名、中学校12名)」、「総合学習時間支援(小学校64名、中学校18名)」、「進路指導・キャリア教育充実(中学校

5名)」、「部活動指導充実(中学校5名)」、「安全教育(小学校1名)」を目的とした人材が配置されており、様々な目的別に独自の施策が展開されていることがわかる。

なお、上記 a 市の施策には、県施策と目的が類似するものがある。その中には、県施策だけでは学校現場の要望に対応するだけの配置数・勤務時間を確保することが難しいために、市施策でこれを補うはたらきをしているものがある。たとえば a 市の中学校には「教育相談充実」を目的として県費非常勤職員が週 1 日、残りの 4 日間は市費非常勤職員が配置され、平日全てに教育相談を担う非常勤職員が配置されることになっている。

また、予算上確保されている人数と実際に配置されている人数には開きがあるものもある。たとえば「LD・ADHD 児童生徒支援」を行う職員は一人当たり時給 860 円×5 時間×200 日として 32 名分の予算が確保されているが、全員が 5 時間×200 日で勤務しているわけではない。そのため結果的に予算以上の人数が学校に配置されることとなっている。

2. 募集・選考の方法と課題

a 市では、講師の募集にあたっては、常勤・非常勤とも a 市教育委員会が窓口になって事務を行っている。募集は随時実施している。ただし a 市教育委員会が行っているのは応募者リストの作成と管理であり、各校で採用する講師についての最終的な決定は校長の判断による。ただし、判断材料となる情報については、教育委員会のほうから、できる限りこれを校長へ提供している。

講師等の募集・選考にかかわっては、a 市教育委員会は、「毎年人材を探すのが困難」な状況にあるようである。人材確保については、講師の志願者が減少していること、講師志願者が持つ教員免許の種類が偏っていることなどを課題として認識している。また、予算の関係上、学校からの要望に対応した講師配置が困難である点についても、同様の認識を持っている。

3. 研修の実施状況

a 市では初めて任用される常勤・非常勤講師(いずれも市費雇用)に対し、5 月と 10 月の年 2 回、研修が実施(各回とも半日、どちらか一回に出ればよい)されている。研修内容は学級経営や学習指導に関する事項となっている。また、教諭が出席する研修を受けることも可能となっている。ただし、実際の出席の可否については、担当授業との兼ね合いなどから、各学校次第となっている。

4. 学校現場における施策の成果と課題

非常勤講師等の配置施策に関わって、a 市教育委員会が把握している学校の要望や悩み

は、主として、学校が希望する人材の確保の困難性についてのものであった。

この点について a 市教育委員会は、学校側からの要望に対し「教育委員会には本来全ての分野に対して人材を確保して提供」しなければならないが「現状は学校の自助努力にもお願いしている状況」にあるという。その具体的内容は「学校が個々に人材リストを作成し必要な人材を確保して、学校間の連携でそれを共有してほしい」ことであり、また一方で学校からの要望に少しでも多く応えるためにも a 市教育委員会が今後取り組まなければならないのは、「人材をすぐに活用出来るシステム作り」であるとしている。

また、市独自の事業・施策によって学校現場にどのような成果と課題が生じたのかという点について、a 市教育委員会は、各校における施策の成果を認めつつ、例えば「講師が学校教育について十分理解がないために、職員とのトラブルが起き、効果が上がらない面がある」など、人材の能力にかかわる課題を認識しているようである。

また、配置人材と配置先との組み合わせにも課題を感じている。たとえば「LD・ADHD 児童生徒支援」職員にかかわって、「(職員は) 実際に働いてみないと解らないことがある」ため「働いてみてやめたいという人も出てくるし、ニーズに合わない場合は配置換えをしたり、やめてもらわなければならない」と述べていた。

※1) 本稿執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

- a 市教育委員会ホームページ
- a 市教育委員会指導課長インタビュー（平成 20 年 2 月 8 日実施）

第 2 項 b 市教育委員会*2)

1. b 市教育委員会による非常勤講師等配置施策

b 市は「知性にとみ、心身ともに健全な風格をそなえた人間の形成につとめる」ことを教育目標にかかげ「基礎・基本の徹底」「学習指導の充実」「郷土への理解を深める教育の推進」「英会話教育の推進」「環境教育の充実」「人権教育の充実」「インターネット活用推進」「体験的な学習の充実」「施設・設備の充実」等を目指し、施策を実施している。また b 市は数年前、英会話特区に指定されたことを受け英語教育の充実に力を入れている。現在は特区ではなくなったが、英語教育に対する取り組みは継続されている。

このような方針や状況を背景に b 市では平成 20 年度、【非常勤講師】として市が直接雇用する「AET（小学校 24 名：月給約 28 万円、1 年間の有期契約。本契約は更新されるこ

ともある)、「業務委託 AET (中学校 14 名)」、「TT による教科指導他 (10 名 : 1 日 8 時間週 29 時間、年間 1,050 時間以内、時給 1,750 円)」「複式学級対応による教科指導他 (2 名 : 1 日 8 時間週 29 時間、年間 1,050 時間以内、時給 1,750 円)」が、【非常勤職員】として「特別支援教育の支援員 (58 名 : 週最大 29 時間、時給 760 円) が配置されている。

市が直接雇用している「AET」は小学校のみに配置されており、学校によっては行事に参加したり、児童とともに給食を食べたりすることがあるが校務分掌を受け持つことはない。中学校に配置されている「業務委託 AET」は市が「AET」を直接雇用する際に発生する様々な事務作業が指導主事にとって大きな負担となっており、これを業者に外部委託することで事務作業の負担軽減をはかることを 1 つのねらいとし、試行的に行っているものである。「TT による教科指導他」を目的とする非常勤講師は「社会人 TT」と呼ばれている。「社会人 TT」は教員採用試験のための勉強時間を確保したいと考える教員志望者に人気がある (常勤講師は教諭とほぼ同じ仕事を期待されるので勉強時間の確保が難しい)。

障害のある児童・生徒の支援を目的として配置されている「特別支援教育の支援員」には教員免許は不要である。彼らは学校の状況に応じて、複数名配置されることもあれば、全く配置されない学校もある。

a 市と同様、b 市においても、市施策と県施策の相補的關係性が見られる。「TT による教科指導他」を目的に採用、配置される非常勤講師は、県の教員加配の基準に合わず、県費の加配教員が未配置となる学校へ配置されている。

2. 募集・選考の方法と課題

b 市では非常勤講師の募集・選考の事務は当該市教育委員会が窓口となってこれを実施している。また、市が直接雇用している「AET」の採用においては、外国の大学と提携している。市が条件を提示、その条件を受け入れた外国学生が当該大学で研修を受け来日、「AET」として活躍している。

また b 市では、人材募集や選考について課題を感じていることがわかった。インタビュー調査からは、特に非常勤講師の登録者の減少にともなう人材確保に苦慮している様子が見えられた。

b 市教育委員会はこのような非常勤講師の登録者減少の要因について「大都市への採用試験に合格する講師」や、「教員以外の職種へ就職する講師の増加」があり「教師ばなれが進んでいる」との見解を示している。しかしながら一方、近隣の市と比較した場合、「b 市は講師の登録が多い方」であり「近隣の市から講師の紹介以来はあっても b 市から近隣の

市へ講師の紹介をしたことが」ほとんどない。また、学校関係者の「つて」によって講師を確保することもあるが、人数から言えば100人に5人ほどであり、割合としては「低い」という認識を持っていた。

3. 研修の実施状況

b市では常勤講師・非常勤講師を対象とした研修を、平成20年度から開始している（なお、b市では教諭を対象とした研修についても講師は参加可能となっている）。本研修は指導主事らの「子どもや保護者の前では、教諭も講師も関係ないため講師にも力をつけてもらいたい」との考えから実現に至ったものである。また「講師は大体同じような悩みを持っていると考えられる」ため、「悩みを共有し合うことで講師のストレスが緩和される」ことも本研修のねらいの1つとして挙げている。

研修内容については、総合教育研究所にその作成が一任されており、5月（心得）・7月（仕事の悩み）・1月（まとめ）の年3回構成となっている。各回とも内容が異なるが、全てを必ず受講しなければならないということはなく、どの研修を受講するかは受講生の自由となっている。したがって、全く受講しないことも可能となる。なお平成20年7月までの回の参加者は常勤講師のみで非常勤講師の参加はあまりみられなかったようである。

またb市では「AET」を対象とした研修も行われている。これは毎週月曜日に行われているもので「この研修を通じて講師同士のつながりも作ることが出来ている」。

4. 学校現場における施策の成果と課題

非常勤講師等配置施策に関わり、b市内の学校では以下のような成果と課題が生じていることがわかった。

例えば「AET」についてである。英会話特区の指定時から現在まで続く直接雇用の「AET」に対しb市は、「直接雇用にすると、身近なネイティブとして活躍してくれるため学校側の評判はよい」とその成果を語っている。

また各学校が講師を探す際、これまで主として各学校の教頭が参事（※b市総合教育研究所在籍）の部屋に来て直接講師のリストを見、電話をかけていたため、学校の負担も大きかった。しかし指導主事が参事と教頭を繋ぐ役割を果たすようになってからは、指導主事が学校のニーズを把握し、応募者と各学校との組み合わせに尽力するようになった。これにより、教頭は学校のことだけに専念できるようになり、参事も全市的な教員配置に集中することが出来るようになってきている。

しかしながらその一方で学校側から寄せられる課題もある。たとえば、事務作業の負担

軽減を目的として試行を始めた「業務委託 AET」については「契約外の仕事をお願いしてはいけない」「指導をする前の週までに指導の内容を先生が会社に送らなければならない」など、「勤務条件の違いによる難しさ」が課題となっている。また学校規模による「AET」とのふれあいの差異（小規模校ほど「AET」とのふれあいが密で多い）が不公平であるとの声も挙がっており、これを平準化する必要性も感じている。

更に、教員免許が不要である「特別支援教育の支援員」については教職経験がほとんどない人材の多さ故に、支援員の研修を望む声がある。人材の能力については（「特別支援教育の支援員」に限らないが）、b 市教育委員会も同様の課題を感じている。つまり「個人的資質の低下」「指導技術・能力の低下」を解消するために各配置先のサポートだけではなく「講師を育てていかなければならない」という認識を b 市教育委員会は持っており、そのために、先述のような研修の積極的な導入を実施している。

※2) 本稿執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

■ b 市教育委員会ホームページ

■ b 市教育委員会参事・指導主事インタビュー（平成 20 年 7 月 25 日実施）

第 3 項 c 市教育委員会^{※3)}

1. c 市教育委員会による非常勤講師等配置施策

c 市では「確かな学びと豊かな心 未来を拓く人づくり」の理念のもと「たくましい体をつくる」「科学する力を養う」「思いやりの心を培う」ことを目標にかかげ、「確かな学力の育成」「豊かな心と健やかな身体の育成」「開かれた学校づくり」「教職員の資質向上」「社会の変化に対応した教育の推進」を重点方針と定め教育施策を実施している。

このような方針の下、平成 20 年度、c 市ではきめ細やかな指導、あるいは個に応じた指導充実を目指し、【非常勤講師】として「TT 講師（小学校 6 名：週 25 時間、時給 1,760 円で勤務）」「理科学習支援講師（小学校 10 名：週 20 時間、時給 1,760 円で勤務）」を配置している。「TT 講師」は県費の加配教員が未配置の学校に配置されており、その職務内容は学校の裁量による。「理科学習支援講師」は理科の授業での T2、実験準備、理科室の整備などが職務であり、各人 1 校専属で他校とのかけ持ちは行われない。「理科支援講師」は市内小学校の中でも、中学校の理科免許を有する教員がいない学校へと配置される。そのため、c 市教育委員会としては中学校理科免許所持者を配置したいと考えているが、そ

のような人材の確保が困難な場合は、小学校免許のみを所持しているものを配置している。

c市ではまた【非常勤職員】として「学校事務員（小学校 22 名・中学校 14 名）」「用務員（小学校 14 名・中学校 7 名）」が「図書事務員（小学校 25 名・中学校 15 名）」、「生活指導員（小学校 35 名）」「教育相談員（小中合わせて 24 名）」「ALT（小中合わせて 3 名）」が配置されている。

「用務員」は【非常勤職員】として上記人数が配置される一方、小学校に 11 名、中学校では 7 名が【常勤職員】で配置されておりこの数を合わせると市内の小中学校数に相当する。c市では【常勤職員】の「用務員」が退職し次第、次の「用務員」を【非常勤職員】で採用している。「学校事務員」や「図書事務員」もかつて【常勤職員】であったが、既に全てが【非常勤職員】に入れ替わっている。こうすることでc市は「授業をする人」すなわち【非常勤講師】の任用数を増やしてきた。

「図書事務員」は 1 日 5 時間、週 20 時間の勤務であり、小学校では 10 時から 15 時、中学校では昼休みから放課後がおおよその勤務時間となるが、実際の勤務時間は学校に任されている。「教育相談員」は 1 日あたり 5 時間、中学校へは週に 3 日、小学校へは週に 2 日赴いて業務を行っている。「教育相談員」は主として中学校対象の事業であることから、24 名のうち 15 名は中学校に行っている。「ALT」は b 市が委託するのと同じ会社に業務委託をしている。「ALT」の給与は時給 5,900 円で授業時間に対してのみ報酬が支払われる。そのため拘束時間が授業時間を超過しても、その分の支払いは行われない。「生活指導員」は軽度発達障害児や肢体不自由児童への支援を行っている。市内全校に配置されるわけではなく、学校からの要望により配置している（インタビュー調査時、最大で 1 校 3 名配置とのこと）。

c市の施策にも、a市、b市と同様、県施策との相補関係が見られるものがある。「TT 講師」は県の「TT 特別配置事業」により費用援助を受け、県費での加配教員が未配置の学校に配置されている。県施策とのこのような関係は a 市、b 市でもみられた。

2. 募集・選考の方法と課題

募集・選考に関わっては c 市も人材確保の難しさを感じている。特に「年度途中で講師をあてる必要がある場合」に人材確保は困難になると言う。この他にも人材確保に苦慮する現況について c 市は「本人の希望と合わないことが多いため、人を探すことが難しい」、「(理科学習支援講師について) 理科の免許を持っている人材は貴重なため、採用にあたって人数が足り」なくなる「県は将来の少子化をみこみ、採用数をしぼりつつ常勤講師の枠

を増やしているため講師の枠が多い。そのため、人材確保に苦慮する点が生じ」との見解を示していた。

このような状況を解決するためにc市は、県や他市町村との連携をはかる、退職校長に声をかける、つてを頼る、採用試験を受けたが合格しなかった人を中心に人材を探すなど、様々な手段を用いている。また「理科学習支援講師」の採用にあたっては、理科の免許を持っている人材が少ないため人数が足りず、中学校の理科免許を持っていない人についても採用（ただし、小学校免許は所有）している。

3. 研修の実施状況

c市では、「生活指導員」に対する市独自の研修が年2回、年度の初めと中頃に実施されている。この研修は、生活指導員本人と、学校の要望に基づいて行われているものである。なお、非常勤講師に対する市独自の研修は、インタビュー調査時には実施されていなかった。ただし、「理科学習支援講師」については、教職経験を持たない若い年齢層の人材が多く、今後は研修が必要との議論がある。

4. 学校現場における施策の成果と課題

管轄内の学校から寄せられる要望や悩みについて、c市は以下のような点を認識していることがわかった。

c市では他の2市と同じく、市内の学校から、更なる人材配置の拡充が求められている。たとえば、「生活指導員や理科学習支援講師の数を増やして欲しい」「理科学習支援講師の勤務時間を週20時間から週22時間に増やして欲しい」、あるいは非常勤講師について、「いないよりはよい」が「常勤講師の方が欲しい」などである。

しかしながら、教育委員会としてはやはり予算を超えた人材配置は不可能であること、ただし一方で、直接子どもの指導にあたらぬ職種の雇用形態を【常勤】から【非常勤】に移行させることにより、直接子どもの指導に当たる職種の雇用人数を増やすなどの工夫を行っている。また、非常勤講師の配置にあたっては、学校訪問などを通して事務局職員が直接学校のニーズを把握するなど、人材配置の効果が上がるようにつとめている。

※3) 本稿執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

■ c市教育委員会ホームページ

■ c市教育委員会指導課長インタビュー（平成20年7月29日実施）

第4項 小括—事例市における多様化の規定要因

本節では、X県内の3つの市を取り上げ、それぞれの教育委員会による非常勤講師等の配置施策やそれに関わる成果・課題について概観してきた。ここで取り上げたa市、b市、c市はともに同程度の人口規模を有する自治体であったが、施策の数やそれにかかわっての配置人数、配置される人材の任用形態は多様であることがわかった。

このような多様化は何によって規定されているのであろうか。まず考えられるのが、各自治体の地域的な教育課題やニーズの差異である。たとえばa市では他市町村と比べて外国人児童生徒数が多く、そのため「外国人児童生徒支援」を目的とした人材が配置されている。またb市では英会話特区の指定をきっかけとして英語教育の充実に力を注ぎ、現在も市内の学校に「AET」を多数配置している。各自治体が抱える教育課題やニーズの差異が、多様化に影響を与えていることがわかる。

しかし一方、類似の教育課題を抱えていても、それへの対応方針の差異によって多様性が生まれている場合がある。たとえば、c市ではきめ細やかな指導を充実させるため、より多くの非常勤講師の雇用を目指し、直接指導場面に関わらない職種の雇用形態を順次、常勤から非常勤へと移行させている。これはきめ細やかな指導を充実させるためには「授業をする人」を特に増やす必要があると考えているためである。a市、b市への調査結果からは、c市のような施策運用実態は明らかにすることができなかったが、ある一つの教育課題に対応するためにどのような人材配置を企図するか、言い換えれば「ある教育課題へどのような側面から対応するか」という方針の差異が多様化に影響を与えている可能性がある。

ただそれらは他方で、各自治体の財政的事情によるところも大きい。たとえばc市内の学校からは「非常勤よりも常勤」がほしいという声が上がっているが、予算の都合上、c市教育委員会は上記のような方法を取りながら授業場面に関わる人材を増やしている。

このように、①教育課題やニーズの差異、②教育課題やニーズへの対応方針の差異、③対応方針を左右する財政的基盤の差異によって、多様化が生み出されている可能性がある。

しかしながら、それら施策を実施するにあたって3市教育委員会が抱えている課題の中には、いくつか共通するものもみられた。たとえば配置人数と勤務時間数のさらなる増加が学校から要望されていることや、人材を確保するにあたり講師の志願者数が減少していること、所有免許状の偏りがあること、指導能力にばらつきが見られることなどである。これらの課題は同県内の他市町村でも課題として認識されている場合があり、今後、非常

勤講師等配置施策を実施する際、教育行政が抱える課題として生じる可能性がある。

他方、学校現場が抱える課題については、市町村教育委員会レベルの調査のみでは、これを十分に明らかにすることはできなかった。そこで、次節では a 市内の s 小学校、y 中学校を事例として取り上げ、県施策ならびに市町村施策によって配置された非常勤講師等が、学校現場において実際どのような働き方をしており、そこにはどのような特徴や課題があるかについて検討することとする。

(小柳雅子)

第4節 事例分析：学校現場における多様な教職員の勤務の実態

第1項 a 市立 s 小学校の事例

1. 学校概要

a 市立 s 小学校は、生徒数が 318 名、各学年 2 学級編制の小規模校である。平成 20 年度の教員数は、校長 1、教頭 1、教諭 16 名である。非常勤講師としては、先述した県費の学級改善非常勤講師、市費の TT 非常勤講師が各 1 名配置され、その他に、給食担当の用務員 1 名、視覚障害児への支援を担当する教育補助員 2 名、司書 1 名が配置されている。

2. 講師・職員の種類や人数、役割等

本調査では、県費による学級改善非常勤講師、市費による TT 非常勤講師および 2 名の教育補助員についてインタビューを行った。以下、彼らの勤務状況について詳細に述べる。

(1) 県費による学級改善非常勤講師

県費による学級改善非常勤講師は、校長の県教育委員会への自らの掛け合うことにより、落ち着きが見られず、特別な支援を要する児童の多い第 4 学年の学級に平成 20 年の 7 月より配置され、そのような児童の学習面および生活面でのサポートにあたっている。担任が授業を行っている間、学級改善非常勤講師は主に授業が分かっていない様子の児童をサポートしている。担任が何らかの用事で教室から離れたとき、非常勤講師が担任の代わりに児童の指導をする場合もある。

非常勤講師と担任教員の打ち合わせは、特定の時間帯を設けたりせず、子どもたちの登下校時や授業中、休み時間などに行われる程度であるが、非常勤講師自身（50 歳代半ば）、小学校教員としての 33 年間の教職経験があり、当校にも本務者として 11 年間勤務していた経験を持っているため、「話さなくても担任の先生のやってほしいことがわかる」という面もあるようで、担任教員のサポートが行き届かない点をうまく捉えながら児童への対応にあたっている。

実際に、非常勤講師が配置されたことで、児童には落ち着きが見られるようになったと認識されていた。当該学級の担任教員は非常勤講師の存在を「とても助けになっている」と認識しており、学級改善非常勤講師が配置される以前は、職員室にあるものを取りに行くために教室を出ようとしても、児童同士のトラブルが起きることを心配して教室を離れられなかった状況だったが、当該学級の担任からは、非常勤講師がいることで安心感をもって児童と向き合えるようになったことが語られている。県費による学級改善非常勤講師には職員室に机が用意されており、自宅も学校の近くにあるため、勤務時間よりも早く学

校にきて、また、校長、教頭や他の教員と児童の様子について頻繁にコミュニケーションをとっている。

県費による学校改善非常勤講師の当校での勤務は、週5日、午前中3時間の12週間である。ただし、この学級改善非常勤講師という制度は、任用期間である12週間の内に配置された学級において改善が見られた場合、その任用が打ち切られるという制度になっているため、その後も継続して配置してもらうためには再申請を行う必要がある。s 小学校では、平成20年度末まで配置を延長してもらうことができた。

(2) 市費による TT 非常勤講師

市費による TT 非常勤講師は、全学年での算数の TT を実施するために配置されたものであり、以前、幼稚園に勤務した経験を持ち、当校での任務は2年目である。ただし、s 小学校では、基礎基本の定着を図りたいという校長の意向もあって、主として中学年の授業に入ることが多い。TT 非常勤講師の授業時の役割は、一斉授業時の個別児童へのサポートと、習熟度別授業時の授業者の2つである。

TT という名称で配置された非常勤講師ではあるが、算数の授業時に本務者をサポートするだけでなく、勤務時間内において校外学習と一緒に出かける、学校行事の準備をするなど、学校の教育活動の多くに関ってもらうようにしている。そのために、第1学年の担任教員の横に机が用意されている。このように、「ある科目の授業に入るというだけではなく、人の手が必要になる活動には関わってもらう」ことについて校長は学校における運営上の裁量として捉えていた。

勤務にあたっては、本務者と各授業前に打ち合わせ（前の授業終了後に次の授業の進め方や内容について）をすることになっているが、先述の学級改善非常勤講師とは違い、全学年の授業にかかわることが求められるため、午前8時半から午後3時までの（1日7時間、週5日）勤務時間内に打ち合わせをすることが困難な場合もある。そのため、管理職としては非常勤講師の職務管理が課題となっている。たとえば、週5日、1日7時間という原則を守るとトータルの時間数という点から半年間来てもらうことができなくなるため、15時以降に仕事が伸びてしまった場合、翌日の出勤時間を遅らせたり、1日の勤務時間を短くしたり、勤務日数を減らしたりするなどの工夫をしているようである。

ただし、この TT 非常勤講師が配置されていることへの効果認識は高い。中でも小規模校であるという点でそれまで実施できなかった活動などを、非常勤講師が配置されたことで行えるようになり、学校として教育活動の幅が広がったと認識している。また、TT 非

常勤講師は全学年を回っているため、学年間の垣根を越えた情報共有という点において「潤滑油」のような役割を果たしてくれると認識されている。

(3) 教育補助員

教育補助員は、4年間（n補助員）と2年間（m補助員）の補助員経験を持つ同じ大学院の研究室に属している2名がs小学校に配属されている。教育補助員の配置目的は、難聴障害を持っている児童に手話や文字にするといった方法で音情報を提供し、授業外でも友達とのコミュニケーションなど色々な面で補助することである。勤務状況は、難聴児童1人当たり10時間までという制度になっているので、それぞれが別の日に週1日だけ5時間ずつ（つまり2人あわせて、週2日各5時間）朝の会から学校へ行き、授業中、休み時間、給食もその学級で児童とともに給食をとるまで付き添う形でサポートをして帰宅している。両者とも休憩時間（20分）は員室に戻って休んでいることになっている。しかし、両者の勤務内容はほとんど同じだが、m補助員が休み時間も難聴の児童に付き添うのに対して、n補助員は休み時間に教員室に戻って休憩しているという違いがある。

勤務にあたって、本務者と補助員2名の打ち合わせは、定期的に行われてはいない。m補助員は、担任や他の教員とのコミュニケーションツールとしてノートを使用しており、補助に入った日には授業の内容と難聴児童の様子、児童同士のトラブルなどについてノートを書いている。また、m補助員と担任以外の本務者とのコミュニケーションはあまりないようである。一方で、n補助員は、月の初めにその月に行われる行事についての情報提供をもらい、自分とm補助員が出勤する日の調整を行っている。20分の休憩時間や自習の時間を使って必要に応じて担任とコミュニケーションをとっており、またm補助員と同じくノートを利用して情報交換している。しかし、ノートを勤務した日ごとに担任に渡しているが、それが本当に読まれているのかについては疑問があると語っていた。

その他に同じ学年のもう1人の本務者の学年担任と学校行事について、また集会時には集会担当の本務者と集会の流れについて情報交換・共有をしており、m補助員より情報を積極的に収集している模様である。この事例ではコミュニケーションの仕方は補助員の力量と経験に依存していることが分かる。

教育補助員同士の情報交換の機会は、（よほど気になっていたことがあった場合）ノートに書いたことを簡略化したメールを送りあうことになっており、そのメールは当該自治体唯一の難聴学級を持つ他の小学校の難聴学級の担任にも送られる。このようなやり方をとることによって、補助員に困難やトラブルが起こったときに、難聴学級の担任がアドバイ

スをしてくれたり、直接相談に乗ってくれたりしている。また、ほとんどの場合、小学校の本務者は難聴について詳しくないので担任が補助員に対して過度に交渉することはなく、また補助員も彼らにアドバイスを求めることがないという。必要であれば他校に勤務する難聴学級の本務者に相談するようである。

3. s 小学校の事例における本務者と非常勤講師との協働性構築

s 小学校の事例において、学級改善非常勤講師、TT 非常勤講師、教育補助員の3種の非常勤講師から日常的に距離が近い本務者とのかかわりが密接になっている。このことによつて、教職員の協働性構築において、短期間・短時間・限定的場面での協働が見られた。その中で最も特徴的だったのは、市による TT 非常勤講師と本務者の協働である。以下において具体的に説明したい。

例えば、短期的な協働として、半年の契約期間、週5日、7時間で配置されている TT 非常勤講師は、本務者と変わらないような形で勤務しているという特徴があり、「ある科目の授業に入るというだけではなく、人の手が必要になる活動には関わってもらおう」ことについて校長は学校における運営上の裁量として捉えていた。

s 小学校では、ステップアップという取り組みがある。それは第4、5、6学年に、第1、2、3学年の本務者も入って、1クラス2人体制、3人体制で子どもたちを見ていくというものであり、そこに TT 非常勤講師も入っていくという形である。ステップアップとは、「基礎・基本を学ぼう、発展的な学習をしようという、進度が違う子どもをさらに伸ばしてあげよう、さらに分からないところは積上げてやろう」というもので TT 非常勤講師も含めた学校の教職員全体で学年の枠を超えて行う場となっている。そうすることによって TT 非常勤講師は第1学年から第6学年まで何らかの形でかかわっているのので、その学年の様子をその時に見たり感じたりしたことやアイデアをお互いに交換できるようになっている。TT 非常勤講師は橋渡しの役割になっており、学習を媒体としたコミュニケーションができ、TT 非常勤講師は大きな潤滑油、大きなエネルギーになっているという特徴がある。こういったステップアップという取り組みに非常勤講師も参加させることを通して本務者との協働性構築が促されたと考えられる。

また、短時間・限定的場面での協働に関しては、県費による学級改善非常勤講師および教育補助員と本務者との協働が挙げられる。学級改善非常勤講師は週5日3時間、第4学年に配置される形で勤務しており、担任教員と非常勤講師とのレベルにおけるコミュニケーションやかかわりの中で協働性を構築していったといえる。さらに、週1日のみ5時間と

いう形でLD・ADHDの児童のサポートをする教育補助員も担任教員とのレベルで協働性を構築していた。本務者と非常勤講師の関係の中で特に重視されているのは、担任と非常勤講師のコミュニケーション、かかわり等をどのようにしていくかという前調整と授業中できなかったが授業終了後の役割分担等に関する後調整である。

このように、s小学校での協働性は、TT非常勤講師勤をも含めたステップアップの取り組みや当該担任教員と県費学級改善非常勤講師・教育補助員との日常的なかかわり合い・努力を通して、徐々に構築されていたと考えられる。しかし、学校の課題多様化に対応するための勤務形態や内容が多様である非常勤講師と教員の協働は、勤務の総時間における日や勤務時間の調整、適切なところへの配置や情報共有等だけではなく、勤務時間の長短、経験の有無・豊富か否かという要素の影響を最低限にし、本務者と非常勤講師とが協働性をいかに構築するか、それを学校にいかに根付かせていくかということが学校経営上の重要な課題として残っている。

(チャクル・ムラット)

第2項 a 市立y中学校の事例

1. y中学校における非常勤講師・職員の概要

y中学校の生徒数は616名である。

非常勤講師は音楽、体育、数学を担当する3名がいる。非常勤職員はスクールカウンセラーが1名、スクールサポーターが2名である。音楽の非常勤講師は定数崩しと呼ばれる措置で配置されている。体育と数学の非常勤講師は初任者研修の後補充のために配置されている。本調査では、音楽の非常勤講師と体育の初任者、数学の非常勤講師とともに授業を行った教諭、スクールサポーターをコーディネートする教育相談担当の教諭にインタビューを行っている。

2. 非常勤講師との協働

(1) 初任者研修後補充(体育科)

y中学校では、初任者の担当する教科の免許を有した加配の教員が配置されている。つまり、初任者は体育と数学を担当する2名であるが、加配として配置された教員の担当教科も体育と数学なのである。このような体制を組むことで、y中学校では、初任者は常に加配された教員とともに授業を行うことができ、その力量の不足を補うことができるとともに、初任者の力量を向上させることもできるとされている。

y 中学校には、体育科の教員が初任者を含めて4人配置されている。初任者は他の3人の体育の教員とチームを組んで授業を行っており、単独で授業を行うことはほとんどない。従って、初任者が研修を行っている間に、初任者の業務を担う初任者研修後補充の非常勤講師も、単独で授業を行うことはほとんどない。初任者研修後補充の勤務日数は年間約10日（打ち合わせの日数を含んでいない）である。

打ち合わせは前日の放課後に行われている。打ち合わせは1時間行われるが、この1時間分の給与は非常勤講師に支払われている。打ち合わせの内容は次の日の授業に関する事項や、朝の会で代わりに話してほしいこと等の学級経営に関する事項である。この非常勤講師は勤務が終わった後に、担任にその日の様子を電話やメールで報告している。

（2）初任者研修後補充（数学科）

2年生の授業はどのクラスの授業も常に教科主任と初任者の2人で行われている。基本的に教科主任がT1、初任者がT2を担当している。単元によって時々、T1とT2が入れ替わるときもあるという。年度末が近づくにつれ、初任者がT1になることも多くなってきているという。初任者研修後補充である非常勤講師が授業をするときも、教科主任と非常勤講師の2人で授業をやっている。年間の勤務日数が少ないため、初任者研修のある日は全ての授業で教科主任がT1、非常勤講師がT2を担当している。教科主任は全体を指導し、非常勤講師は生徒の個別支援を行っている。

打ち合わせは前日に1時間行われる。まずは初任者と非常勤講師の2人で打ち合わせを行う。そこで、学級の様子、生徒への連絡事項、授業の進捗等を初任者が非常勤講師に伝える。その後、非常勤講師と教科主任が、翌日の授業についての内容、方法等の話をする。支援してほしい生徒は誰かといった話もするが、細かい指示をすることはなく、実際の授業では非常勤講師が柔軟に支援対象を変える。誰を支援して欲しいかといった話をしたのは最初の頃だけであり、授業の回数を重ねると非常勤講師は特に指示しなくても自分の役割を考えて動くようになってきたという。

（3）定数崩し（音楽科）

この非常勤講師の週あたりの勤務時間数は20時間であり、第1学年と第3学年の音楽科を担当している。y 中学校には音楽を担当する教員が1人配置されており、第1学年を対象とする授業では常に、非常勤講師と教員の2人でチームを組んで授業を行っている。その際には非常勤講師がT1になっており、教員がT2になっているという。

非常勤講師がT1になっている理由について、以下のような理由が挙げられた。4月か

ら音楽の定数くずしの非常勤講師を担当していた教職経験豊富な講師が8月で退職し、9月から新しい非常勤講師が配置された。この非常勤講師の有する教職経験は前任者に比べて少ないが、4月から行われている第1学年の授業のT1を非常勤講師が担当するという体制は継続された。この体制の継続の判断は、T1とT2を入れ替えると子どもたちが混乱するだろう、という予測をもとになされた。この判断は音楽科の教員が行っており、管理職の関与はなかったという。

打ち合わせに関して、授業中、気づいたことを伝えることはあるものの、授業前の打ち合わせの時間は特に設けられていない。非常勤講師が赴任した当初は授業の内容や方法についての打ち合わせを行っていたが、授業の回数を重ねるにつれて、特に打ち合わせの時間を設ける必要はなくなってきたという。

3. 非常勤職員との協働

y 中学校では、非常勤職員として、スクールカウンセラーとスクールサポーターが配置されているが、ここでは、スクールサポーターを取り上げる。スクールサポーターはスクールカウンセラーに準じた職務をy 中学校で担っている。

y 中学校には、生徒の相談に応じる場所として「心の教室」が設けられている。「心の教室」には週に1度、スクールカウンセラーが来校して生徒の相談に応じている。スクールカウンセラーは週に一度しか来校しないため、来校しない日に「心の教室」にやってくる生徒の対応を行っているのがスクールサポーターである。スクールサポーターは「心の教室」に来た生徒と面談したり、彼らの学習の支援等を行っている。

スクールサポーターは年間の総勤務時間数が2人で約500時間と定められている。勤務時間や曜日のコーディネートは教育相談担当の教員が状況を判断して行っている。

教育相談担当の教員はスクールサポーターのコーディネートや支援を一手に引き受けている。教育相談担当の教員は、他の教員と比べて空き時間が多くなっており、その空き時間に、しばしば「心の教室」を訪れる。この教員は少なくとも週に一度は、それぞれのサポーターと「心の教室」で1時間ほど話すように心がけている。話の内容は、その週に「心の教室」であった出来事や、来室した生徒の様子などである。

第3項 小括

1. 非常勤講師・職員と管理職との関係の間接性

a 市の事例校における非常勤講師・職員と教員の協働に関して共通に言えることは、非

常勤講師・職員と管理職との関係が間接的なことである。インタビューを行った非常勤講師・職員は仕事に関して管理職から指導や助言をほとんど受けておらず、管理職とほとんど相談をしていない。非常勤講師・職員と管理職との会話の内容は挨拶や世間話が多い。ただ、管理職は非常勤講師・職員にどのような職務を担わせるかを決定する権限を有している。

事例とした学校では、学級担任や担当教科の教員、教育相談担当の教員、学校外の（難聴などの）専門分野で豊富な経験を有する教員が、非常勤講師・職員に対して指導や助言を行い、彼らの相談に応じている。つまり、実際に、非常勤講師・職員と共に仕事をする教員のみが主に非常勤講師・職員と密接な関係を持っている。

2. 非常勤講師・職員と教員との協働関係の成熟

もう一つ、a市の事例校における非常勤講師・職員と教員の協働に関して共通に言えることは、時を経るにつれ、非常勤教職員と教諭は打ち合わせを必要とする関係から、徐々に特別に打ち合わせしなくても職務を遂行できる関係へと変化してきていることである。定期的に打ち合わせの時間を確保している非常勤講師・職員は、不定期に職務を行う初任者研修後補充のみである。ほとんどの非常勤講師・職員と教員との打ち合わせは朝の時間や休み時間の合間に行われているのであるが、その打ち合わせも職務を共に過ごす中で不要になっていく傾向がある。

3. 非常勤講師・職員の多様性と教員との協働

一口に非常勤講師・職員といっても、その勤務形態や内容は多様である。

非常勤講師と呼ばれる人々の中には、勤務日数が年間約10日である初任者研修後補充もいれば、ほぼ毎日、児童が学校にいる時間帯は勤務するTT非常勤講師もいる。勤務内容に関しても、大きく分けると、本務者の欠員を補充するための非常勤講師と、学級経営や教科教育の質をより高めるための非常勤講師がある。

非常勤職員は本務者の欠員を補充することはないが、ALTや理科支援員、スクールサポーター、教育補助員などと様々な名称で呼ばれ、様々な勤務形態で様々な勤務内容を学校で担っている。

また、これらの非常勤講師・職員の勤務形態や内容は、都道府県、市町村によって異なっている。非常勤講師・職員と、教員の協働のあり方を論じる場合には、非常勤講師・職員が無数の勤務形態や内容を包含する言葉であり、彼らと教員の協働のあり方は一様ではないことに注意を要する。

上記の、非常勤講師・職員と管理職との関係の間接性も、ほぼ毎日勤務するような非常勤講師ならば、管理職と直接接する機会も多くなる。非常勤講師・職員と教員との協働関係の成熟も、ほぼ毎日勤務するような非常勤講師ならば、関係の成熟の質がより高いものとなろう。逆に、年間数日しか勤務しないような非常勤講師や、週の内特定の授業のみ担当する非常勤講師ならば、管理職と直接接する機会が減少し、関係の成熟の高度化は期待しにくいと考えられる。

(大林正史)

第2章

Y 県における学校教職員多様化の実態

第2章 Y県における学校教職員多様化の実態

第1節 Y県教育委員会における非常勤講師等配置施策^{*1}

第1項 施策導入の経緯と目的、効果

1. Y少人数クラスプロジェクト

Y県教育委員会（学校人事課）では平成16年度より「Y少人数クラスプロジェクト」として非常勤講師を含め、教職員のより一層の柔軟・弾力的な配置を進めている。それに先立ち、平成11年度からY県単独予算による「小学校少人数学習支援事業」を、平成12年度からは「中学校第1学年生活充実支援事業」を展開し、小・中学校におけるきめ細かな指導の充実に務めている。小学校においては、第1学年の多人数学級に担任以外の指導者として非常勤講師を配置する。県独自に非常勤講師を多数配置するという本事業は、当初、他の自治体では例がなく全国初の試みとして注目を浴びた。初年度は36人以上の学級に非常勤講師169名を配置した。中学校においては、第1学年の多学級校（5学級以上）の学校に非常勤講師15名を配置して始まった。非常勤講師は1日8時間・週4日（年間140日）勤務で、少人数指導やTT（主にT2）、また、本務者の学級経営や生活指導をサポートする。

上記プロジェクトの策定以降、小・中学校ともに非常勤講師を配置する学年や学級規模などの配置基準を拡充し、彼らの配置人数を増やしてきた。あわせて、小学校第1・2学年は30人学級編制を実現すべく、教員（定数）配置の改善も行ってきた。平成20年度現在、非常勤講師が配置されるのは小学校では第3学年における31人以上の学級と、同学年において31人以上の学級が1つでもあれば、30人の学級もその対象となっている。中学校でのそれは、第1学年が4学級以上校に1人、5～6学級校に2人、7学級以上校に3人となっている。彼らの多くは、教員を志望する比較的年齢の若い人材であり、そのような採用・配置は県教育委員会が意識的に行っている。なお、同プロジェクトにより配置されている教員・非常勤講師の人数（平成20年度）は、次頁表2-1-1に示している。

非常勤講師等が配置されたことで、児童生徒を複数の目で見ることができ多面的な子ども理解や、担任が気づかないことに講師等が気づき、担任の補佐ができるようになっていく。児童生徒自身も声をかけてくれる教師が増えたことで、落ち着いた学校生活を送ることができている。保護者からの評価も概ね良く、複数の目で子どもを指導する体制に安心感を寄せている。また、小学校においては講師等が教室に入ることによって「学級王国」の弊害

を改善できるとの効果も見いだされている。

表 2-1-1 「Y 少人数クラスプロジェクト」による教員・非常勤講師配置状況

(平成 20 年度)

学校種	目的	学年	学校数	配置人数
小学校	全小学校において 30 人学級編制が可能となるように教員を配置	第 1 学年	156 校	161 人
		第 2 学年	154 校	155 人
	1 学級当たり 31 人以上の学級全てに非常勤講師を配置 (同学年 30 人の学級にも)	第 3 学年	165 校	380 人
中学校	4 学級以上校に非常勤講師を配置	第 1 学年	68 校	109 人

ただし、中学校において懸念される課題として、数学や英語の免許状を所有する非常勤講師の配置を要望する学校が多いため、「学校の要望に応えられるように、非常勤講師を確保する必要がある」と県教育委員会は認識している。Y 県では、少人数学級指導や TT を行う際の授業者の「主」(本務者)と「副」(本務者/臨時的任用者)の者が有する教員免許状について規定(留意事項)を設けている。授業者の「主」(本務者)は、当該校種・教科の普通免許状を有する者に限っている。また、本務者で「副」の授業者は、「主」の者が当該校種・教科の免許状を有していれば相当する免許状は不要としている。「副」が臨時的任用者の場合は、相当する教科の普通免許状を有しているか、そうでない場合は臨時免許状が必要であると定めている。臨時的任用者に複数の臨時免許状を出願させ、複数の他教科教授をさせることや、大学を卒業して間もない者に他教科の教授をさせるといった任用は、行わないよう努めるものとしている。しかし、学校現場は非常勤講師をはじめとする臨時的任用者が「主」授業者とならなくとも、当該教科(特に少人数指導や TT を行うことが多い数学や英語)の専門的知識・指導技術を有する人材の配置を望んでいる。「講師の必要数に対して志願者数が不足している」と先に実施した質問紙調査(県教委全国調査)で回答している Y 県において、このような課題状況の改善には難しい側面を抱えている。

上述のような非常勤講師等の配置は、Y 県教育委員会が各学校へ県費負担教職員として配置する形態であり、県の配当基準に基づいた定数配置や国により活用方法が定められている定数配置(例えば、外国人子女指導のため等)と同じ配置分類の中に位置づけられている(Y 県では「県が直接、各学校へ県費負担教職員を配置する」教職員をまとめて「○

△□ティーチャー」と称しているが、正式名称の提示は県が特定される可能性があるため伏せる)。

同プロジェクトによる上記以外の教職員配置も行われている。いずれにおいても「～～ティーチャー」等、Y 県独自の名称が付けられ、分類されている。

- 県教育委員会が市町村教育委員会へ県費負担教職員を措置。措置を受けた市町村教育委員会が工夫して活用。

例えば、県教委が県内において共通の取組を行うための定数配置（小学校第4学年～中学校第3学年の算数・数学等の20人程度の少人数指導実施のため）や、市町村教育委員会が主体的に実施する教育活動を支援するための定数配置（理科、英語、国際理解、芸術文化等における20人程度の少人数学習活動の充実支援のため等）。

- 市町村教育委員会による独自の教職員任用・配置。少人数指導やTTなどの指導を行うために市町村教育委員会が各学校に配置（詳しくは、次節～第3節を参照）。
- 各学校や市町村教育委員会が独自に教員OBや地域住民などをボランティアとして活用。授業・放課後における個別指導や専門性を生かした指導などを行う。

このように「Y 少人数クラスプロジェクト」は4つの教職員配置（分類）で構成されている。下表はその概要を示している。

表 2-1-2 Y 県の教職員配置の概要

Y 少人数クラスプロジェクト —多様な人材を学校の実状を勘案して配置—			
県費負担教職員 (非常勤講師含む) 県教委⇒学校	県費負担教職員 県教委⇒市町村教委	市町村費負担教職員 (非常勤講師・職員含む) 市町村教委⇒学校	ボランティア 学校独自 市町村教委⇒学校

2. その他の講師配置について

Y 県教育委員会における上述した以外の非常勤講師の配置については、次の通りである。

- 初任者研修代替非常勤講師：1日7時間、週2日、年間30週。初任者配置校に措置され、指導教員や初任者の授業の後補充。

- 初任者研修校外研修の後補充非常勤講師：1日7時間、年間19日を限度。初任者1人につき1人措置され、校外研修時に初任者の授業の後補充。
- 複式学級解消非常勤講師：週16時間を限度とし、複式学級がある5学級以下校に措置し、基本4教科の複式指導の解消目的。
- 小規模中学校教科指導充実非常勤講師：週29時間を限度とし、中学校の7学級以下校に措置し、免許外教科担当の解消目的。
- 体育代替非常勤講師：小学校・市立特別支援学校では週3時間を、中学校では週22時間を限度とし、妊娠判明時から産休に入るまでのうちの連続する12週間措置で、原則、本務者とのTTで指導にあたる。
- きめ細かな指導充実非常勤講師：小学校第4～6学年の算数や中学校第1～3学年の数学を20人程度で指導する。または、市町村の教育施策実現支援のために配置。

また、上記以外にY県では「臨時的任用」という括りで「地公臨欠員・代替」や産休・育休教員等の代替を担う「補助教職員」を任用している。教職経験の有る者はこちらに任用されることが多い。

第2項 講師の募集・選考、研修について

Y県では講師の募集・選考にかかわる事務は、県内の各市町村教委（38市町村教委）と5ヶ所の教育事務所が行っている。

講師対象の研修は、平成19年度は5教育事務所と県教育センターが協力し、17回の研修を開講した（日本教育新聞平成19年11月26日付）。希望者が参加する形態で1回あたり120人ほどの参加があった。

県の教育予算の増加、すなわち、任用講師（必要数）の増加に伴い、Y県では、講師の数と質の確保が課題となっている。また、校長が弾力的にさまざまな任用形態の講師を校内でいかに活用するかが鍵であるといえる。Y県教育委員会は、個々の学校が策定した教育計画に基づきながら講師の活用目的や意義を学校自らが主体的に考えられることを期待している。さらに、県教育委員会は、講師の力量形成・研修が校内レベルで積極的に行われるよう、管理職研修や指導訪問などの機会を通じて、校長にはたらきかけを行っている。

第3項 市町村教育委員会との関係

Y県の特徴は、市町村教育委員会の独自予算で任用する教職員の配置を奨励していることである。市町村教育委員会は管轄地域の特性や教育課題に応じた教科指導・特別支援を担う非常勤講師・職員の任用・配置を行う。彼らの中には教職経験を持つ者も多く、また、当該市町村教育委員会任用の非常勤講師等としてのキャリアを長く有する者も多い。県教育委員会の配置基準では対応できない人材配置については、市町村教育委員会の“自助努力”に期待したいという姿勢である。なお、その市町村間格差（多様性）については県教育委員会も認識している。

[註]

※¹ 本節執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

- Y県教育委員会ホームページ
- 地方分権推進本部ホームページ「地方分権推進事例」
- 全国知事会ホームページ「先進政策バンク」
- 「Y少人数クラスプロジェクト」を取り上げた論稿（『教職研修』教育開発研究所）
- Y県教育委員会学校人事課管理主事インタビュー（平成20年3月実施、当日提供された資料含む）

（川口有美子）

第2節 Y県下市町村教育委員会の非常勤講師等配置状況

ここでは、Y県内の市町村教育委員会を対象にした質問紙調査の結果に基づいて、Y県内の市町村教育委員会における非常勤講師等の配置状況をみていくことにする。回答数は21（自治体）である。

第1項 講師の配置目的・職務内容

1. 小学校

まず、Y県内の市町村教育委員会が、どのような目的で小学校に「常勤講師」「非常勤講師」「その他の職員等」を配置しているのかを見てみよう。表2-2-1の結果を見てみると、「常勤講師」については、「少人数学習指導・習熟度別指導のため」「障害のある児童の通級指導のため」「外国語教育充実のため」と回答した教育委員会が2つである。「チームティーチング実施のため」「複式学級指導支援のため」「教育相談・生徒指導充実のため」「図書館教育充実のため」「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」と回答した教育委員会がそれぞれ1つずつある。配置人数が最も多かったのは、「チームティーチング実施のため」と回答した教育委員会であり、6名の配置があった。

表2-2-1 小学校における講師の配置目的・職務内容

【常勤講師】		【非常勤講師】		【その他の職員等】	
少人数学習指導・習熟度別指導のため	2教育委員会	少人数学習指導・習熟度別指導のため	5教育委員会	図書館教育充実のため	6教育委員会
障害のある児童の通級指導のため	2教育委員会	外国語教育充実のため	4教育委員会	障害のある児童の通級指導のため	4教育委員会
外国語教育充実のため	2教育委員会	チームティーチング実施のため	3教育委員会	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	3教育委員会
チームティーチング実施のため	1教育委員会	外国人児童教育支援のため	2教育委員会	教育相談・生徒指導充実のため	2教育委員会
複式学級指導支援のため	1教育委員会	複式学級指導支援のため	2教育委員会	少人数学習指導・習熟度別指導のため	1教育委員会
教育相談・生徒指導充実のため	1教育委員会	特定教科を専科で実施するため	2教育委員会	外国語教育充実のため	1教育委員会
図書館教育充実のため	1教育委員会	障害のある児童の通級指導のため	1教育委員会	複式学級指導支援のため	1教育委員会
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	1教育委員会	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	1教育委員会	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	1教育委員会
		図書館教育充実のため	1教育委員会	特別活動における教育活動の支援のため	1教育委員会
		総合的な学習の時間における教育活動の支援のため	1教育委員会	安全教育（学校警備含む）のため	1教育委員会

注：数値は、自治体の数（21教育委員会中）

次に、「非常勤講師」の配置目的・職務内容を見てみると、「少人数学習指導・習熟度別指導のため」「外国語教育充実のため」「チームティーチング実施のため」が上位にきて

いる。ある自治体では、「少人数学習指導・習熟度別指導のため」に41名の非常勤講師を配置している。まったく非常勤講師を置いていない市町村があることを考えると、自治体の規模や施策によって非常勤教職員の配置に差があらわれているといえる。

また、「外国人児童教育支援のため」と回答した自治体は2つであるが、その中の1つは、16名の非常勤講師を配置している。このことから、地域によって抱える教育課題が異なっており、それに応じた講師の配置が行われていると推察することができる。

次に、「その他の職員等」をどのような目的で配置しているのかを見てみると、「図書館教育充実のため」「障害のある児童の通級指導のため」「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」など、常勤講師や非常勤講師とは異なった目的で配置されていることがわかる。特別に支援を要する児童への対応を目的に職員を配置しているのが特徴といえる。

2. 中学校

表2-2-2は、Y県内の市町村教育委員会が、中学校にどのような目的で「常勤講師」「非常勤講師」「その他の職員等」を配置しているのかを示したものである。まず、「常勤講師」の結果を見てみると、小学校と同様、「少人数学習指導・習熟度別指導のため」「外国語教育充実のため」に配置している教育委員会が2つある。ある村では、「少人数学習指導・習熟度別指導のため」に4名の常勤講師を配置しており、小規模な自治体でも独自の教員配置施策が立案・実行されている。

次に、中学校に「非常勤講師」をどのような目的で配置しているのかを見てみると、「外国語教育充実のため」「少人数学習指導・習熟度別指導のため」に配置している教育委員会が多いことがわかる。「外国語教育充実のため」に13名の非常勤講師を配置している自治体もあり、中学校段階においては外国語教育が重視されていることがうかがえる。

そして、中学校に「その他の職員等」をどのような目的で配置しているのかを見てみると、「図書館教育充実のため」「教育相談・生徒指導充実のため」など、小学校と同様、「常勤講師」や「非常勤講師」とは異なった目的で配置されていることがうかがえる。

「図書館教育充実のため」については、多くの教育委員会で配置されていることがわかり、また、配置人数も多い（最多は21人）。

表 2-2-2 中学校における講師の配置目的・職務内容

【常勤講師】		【非常勤講師】		【その他の職員等】	
少人数学習指導・習熟度別指導のため	2教育委員会	外国語教育充実のため	6教育委員会	図書館教育充実のため	6教育委員会
外国語教育充実のため	2教育委員会	少人数学習指導・習熟度別指導のため	5教育委員会	教育相談・生徒指導充実のため	2教育委員会
障害のある児童の通級指導のため	1教育委員会	チームティーチング実施のため	3教育委員会	少人数学習指導・習熟度別指導のため	1教育委員会
チームティーチング実施のため	1教育委員会	教育相談・生徒指導充実のため	3教育委員会	障害のある児童の通級指導のため	1教育委員会
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	1教育委員会	障害のある児童の通級指導のため	1教育委員会	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	1教育委員会
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	1教育委員会	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	1教育委員会	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	1教育委員会
図書館教育充実のため	1教育委員会	免許外教科担任解消のため	1教育委員会	外国人生徒教育支援のため	1教育委員会
教育相談・生徒指導充実のため	1教育委員会	外国人児童教育支援のため	1教育委員会	外国語教育充実のため	1教育委員会
		図書館教育充実のため	1教育委員会		
		総合的な学習の時間における教育活動の支援のため	1教育委員会		

注：数値は、自治体の数（21教育委員会中）

第2項 配置をめぐる課題

次に、各市町村教育委員会が、「常勤講師」「非常勤講師」（以下、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検討したい。表2-2-3は、講師を選考・配置するにあたり、以下のことがどの程度課題となっているかを示したものである。

表 2-2-3 講師の選考・配置をめぐる課題

	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	無回答
講師の志願者が減少していること	3	2	6	3	2	5
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	1	5	9	1	1	4
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		5	7	3	1	5
指導経験がない、もしくは浅い講師志願者が多いこと		6	7	3	1	4

注：数値は、自治体の数（21教育委員会中）

まず、5つの教育委員会（「とてもあてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」の合計）において、「講師の志願者が減少していること」が課題となっている。自由記述に「山間地のため、講師は通勤に時間がかかり、収入が少なくなるため、敬遠される」、「非常勤講師の需要が多くなると中山間地には希望者が少なくなると思われる」という回答もあることから、同一県内においても、特に山間地域において講師の確保に苦慮している様子が

うかがえる。また、「賃金が安いために、年々、希望者が減っている」という指摘もあることから、自治体間の雇用条件の差が講師志願者の増減に影響を及ぼしていると考えられる。

また、講師の志願者の減少と連動して、学校現場の教育課題や要望に対応した講師の配置が行えていないことも課題となっている。たとえば、「志願者が少なく学校現場での教育課題や学校からの要望に応じきれない」という自由記述がある。学校現場の教育課題や要望に応じることができないのは、そもそも講師の確保が困難であるからといえる。

「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」、「指導経験がない、もしくは浅い講師志願者が多いこと」についても、複数の市町村で課題となっている。自由記述においても「所有免許状や指導経験が学校の要望に合うような職員を選考し、配置することが課題」、「各学校の要望に応じた免許状の種類や講師の特性等、多様な人材の確保」が課題と指摘されており、講師志願者の有する免許状や力量が課題となっていることがうかがえる。こうした免許状の偏りや指導力についての課題は、比較的大規模な自治体で課題となっていることが特徴的である。この理由は、大規模自治体ほど講師の配置人数が多くなるからであろう。

第3項 募集・選考にかかわる事務

講師の募集や選考にかかわる事務はどこが担っているのだろうか。この点を探るため、「常勤講師」および「非常勤講師」にかかわる事務主体について回答してもらった。その結果を示したものが、表2-2-4である。まず、募集・選考にかかわる事務を近隣の市町村教育委員会に依頼をするということはないようである。募集・選考は、多くの場合、当該教育委員会が主体となって行っている。また、県の教育事務所に窓口を依頼するところも複数存在する。県の教育事務所に窓口を依頼するということは、当該自治体に限らず、講師を広範囲にわたって募っているということである。特に、先に指摘した講師の確保に苦慮している自治体（第2項参照）の多くが、教育事務所に窓口を依頼していた。

表2-2-4 募集・選考にかかわる事務主体

	常勤講師	非常勤講師
1. 当教育委員会が窓口になって、事務を行っている。	7	12
2. 近隣市町村教育委員会に窓口を依頼することがある	0	0
3. 県の教育事務所に、窓口を依頼することがある	4	6

注：数値は、自治体の数（21教育委員会中）

第4項 研修の実施状況

次に、各教育委員会が、講師を対象に実施している研修について確認する。

まず、「常勤講師」を対象とした研修については、初めて任用される常勤講師対象の研修を実施している教育委員会はわずかに1つあるだけで、多くの教育委員会で研修は実施されていないことが明らかになった。

また、「非常勤講師」を対象とした研修についても、任用回数にかかわらず、すべての非常勤講師を対象とした研修を実施している教育委員会が2つあるだけで、多くの教育委員会で研修は実施されていなかった。

研修は、講師の持つ資質・能力の開発・向上に不可欠であると考えられるが、市町村費で任用された講師にはそのような機会があまり与えられていない可能性がある。

第5項 再任用教員（退職教員）の配置状況

次に、市町村教育委員会が再任用教員（退職教員）をどのように配置しているのかについて検討する。表2-2-5に示した結果の通り、再任用教員（退職教員）を市町村教育委員会独自で配置しているところは少ない。

表2-2-5 再任用教員（退職教員）の配置状況

配置有り	配置無し
2	19

配置している2つの教育委員会に対して、配置の目的を問うたところ、「不登校傾向の児童・生徒の通級指導のため」「教育相談・生徒指導（不登校生徒の学校復帰支援）等」という回答があった。つまり、Y県内の市町村教育委員会において再任用教員は、少人数指導やTTのような児童生徒の学習指導にかかわる目的ではなく、教育相談や生徒指導を担うために配置されている。

(横山剛士)

第3節 Y県3市における学校教職員配置施策

第1項 d市教育委員会※²

1. 市費教職員の導入時期・背景

Y県d市教育委員会では、平成16年度から小学校第3学年、第4学年を対象に、国語の学力向上を目的とした市単独予算による非常勤講師配置を行っている。開始のきっかけは、当時の市長の意向が大きかった。小学校第3学年、第4学年を対象に配置を行ったのは、すでにY県教育委員会が小学校第1学年、第2学年に非常勤講師の配置を行っていたからである。つまり、d市教育委員会は、県の非常勤講師配置施策を独自に補うかたちで非常勤講師の配置を決定した。

当初、国語の学力向上を目的に講師の配置が開始されたが、非常勤講師が担当する教科については、各学校の課題により柔軟に対応するため、平成20年度から教科や学年の枠組みにとらわれずに、学校の自主性に応じて活用できるよう制度の変更がなされている。市費任用の非常勤講師は、各学校によって担当する教科に違いがあるものの、主にTTでのT2や少人数指導を行っている。

また、平成18年度からは、市内小中学校からの不登校や軽度発達障害の児童生徒に対する支援要望の増加を受けて、「特別支援介助員」「学校支援員」が配置されている。彼らは、主に特別に支援を要する児童生徒に対応するために配置されているものであるが、その活用方法は各学校の課題に対応して柔軟に活用されている。

その他、昭和50年代から学校図書活動の普及促進をねらいとした「学校図書館業務従事臨時職員」が配置されている。

2. 雇用条件（給与・勤務時間等）

市費任用の非常勤講師の時給は1,300円であり、週20時間（1日4時間×5日）を原則とし、教員免許状取得者が対象となっている。「特別支援介助員」と「学校支援員」は、週25時間勤務で、時給は890円、教員免許状取得は要件としていない。「学校図書館業務従事臨時職員」は、週20時間勤務で、時給が840円であり教員免許状の取得は採用要件としていない。雇用条件や採用要件については、他市町村の施策を意識し設定している。

3. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題や問題認識

市費任用の非常勤講師は、年間を通して随時募集がなされている。募集方法は、市のホームページや現在採用されている講師に継続を呼びかけるかたちで行われている。近年、募集人数を増加したことによって人材の確保に苦慮しているという。こうした背景には、

近年の県費講師の募集人数の増加や近隣市町村が単独予算で講師を獲得する等、人材の獲得・確保をめぐる環境変化がある。

「特別支援介助員」「学校支援員」の募集は、例年、1、2月に発行される市の広報紙を用いて行われている。

選考にあたっては、志望者に「志望理由書」を提出してもらい、その後、面接を経て決定する。今日、説明責任の観点から、より厳格に選考を実施するよう心がけているという。選考事務に関しては、関係する部署間で協力・分担をし、行われている。

4. 研修について

市費任用の非常勤講師に対する研修は、年4回実施されている。そのうち1回は服務について、あとの3回は教科指導に関する内容となっている。教科指導に関わる研修は、1学期に1回、2学期に2回実施されている。研修は、指導主事が担当し、実施している。

5. 市教委の把握する学校現場からの要望や悩み

学校現場からの要望として最も多いのは、特定の教科を指導できる人材や指導力のある人材を配置してほしいというものである。ただ、d市では、そうした要望に対応しきれていない。それは、市費任用の非常勤講師、「特別支援介助員」、「学校支援員」等、多様な教職員を量的に確保することが精一杯の状態だからである。募集人数を増加させたこともあり、人材の確保・配置にますます苦慮している。

学校経営上の課題は、カリキュラムの作成や職務管理の複雑化、本務者と非常勤講師等とのコミュニケーションのあり方等が挙げられる。なかでも本務者と非常勤講師等とのコミュニケーションを活性化することが課題であり、それに対していかなる支援ができるかがd市の課題となっている。

6. 学校現場における成果と課題

このようにd市は、教科指導と特別支援にかかわる領域の双方に非常勤講師等を配置し、それらを学校現場の要望を汲み取りながら、各学校で柔軟に活用できるよう制度変更を実施してきた。ただ、今日、学校現場からは、教科指導よりも特別支援にかかわる人材の要望が多くなっている。こうした要望に対して、市の財政を踏まえ、人材を確保し、効果・効率的に配分できるかがd市の課題である。

学校経営上の課題については、学校の裁量性が高いことが挙げられる。言い換えれば、講師や職員を柔軟・効果的に活用できるかは、「校長の腕」にかかっているといえる。教育委員会は、「人数（人材の確保の面）」では対応できていると思うので、どう活用するかが学

校運営上の課題」と述べており、そのための支援が今後の課題となっている。

[註]

※² 本項執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

➤d 市教育委員会ホームページ

➤d 市教育委員会学校教育課教職員係長インタビュー（平成 20 年 7 月実施、当日提供された資料含む）

（横山剛士）

第 2 項 e 市教育委員会※³

1. 市費教職員の導入時期・背景

e 市の少人数指導に関わる非常勤講師は、平成 15 年度から、県費の少人数指導に関わるプロジェクトを補完するかたちで導入された。県費では、小学校の 30 人以上 35 人までのクラスには非常勤講師が配置されなかったため、市費で非常勤講師を配置し、実質 29 人以下の学級編成を実現させた。中学校においても同様に、平成 18 年度から、県の施策で非常勤講師が配置されなかった学校に、市費で非常勤講師を配置している。そして、平成 19 年度からは、県の施策の変更に伴い、県費非常勤講師が配置されない小学校第 4～第 6 学年を対象に、国語の少人数指導ができるよう非常勤講師を配置し、制度の変更を行った。

また、複式学級解消のための非常勤講師を平成 20 年度から 1 人任用している。国語や算数など主要教科については県から非常勤講師が配置されるため、生活科や家庭科など、県費では配置されない教科を担当する非常勤講師を配置している。

中学校では、平成 18 年度から、総合的な学習の時間に国際理解やコミュニケーション能力の育成を目的とした英語活動を展開するための非常勤講師を配置している（「英語活動支援助手」；中学校 11 校に 11 人）。また、帰国子女や外国籍児童生徒が学校生活に適應できるように、「外国籍児童生徒学校生活適應指導助手」を配置している。彼らの役割は、日本語や日常生活の習慣を中心に指導・援助を行うことである。児童生徒の言語の習得状況や使用言語の状況によって、弾力的な配置が行われている。

また、特別に支援を要する児童生徒に対応するための「臨時介助員」や「教育相談員」の配置も行っている。

2. 雇用条件（給与・勤務時間等）

少人数指導に関わる小学校の非常勤講師の雇用条件は、年間 175 日、週 5 日、1 日 7 時勤務、時給 1,100 円である。中学校でのそれは、年間 210 日、週 5 日、1 日 7 時勤務、時給 1,100 円である。夏休みの補習にも対応できるように、小学校よりも勤務日数が多く設定されている。「外国籍児童生徒学校生活適応指導助手」は、年間 140 日、時給 1,900 円である。「臨時介助員」は、学校の長期休業を除く日に勤務し、臨海学校などにも必要に応じて引率する。時給は 1,100 円である。「教育相談員」の時給は、1,700 円となっている。それぞれ単年度契約である。市外から通勤する者も多いが、通勤手当は支給されない。雇用条件は、近隣の市町村を意識することはなく、市独自で設定しているという。

3. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題や問題認識

募集は市の広報とホームページによって随時行われている。希望者は、教育委員会に希望する職種等を伝える「登録制」を採用しており、教育委員会の面接を経て採用される。特に、教科を担当する場合は、配置先（予定）の校長との面接も行われる。勤務形態が県費の非常勤講師と異なるため、e 市の非常勤講師を積極的に希望する人もいる（例えば、教員採用試験に向け、試験勉強の時間を確保したいため、勤務時間は短い方がよいなど）。

募集人数が多いこともあって、登録者を確保することが e 市の課題となっている。ある年には、ハローワークにも募集をかけたこともあったという。特に、数学など専門性が求められる教科については、講師が不足しがちになってしまう。

採用者の特性を見てみると、年齢の条件を設けていないため、年齢層には幅があるという。教職経験の豊富な者からそうでない者まで幅があるため、非常勤講師の指導力にも差が生じていることが課題となっている。

4. 研修について

少人数指導に関わる非常勤講師の研修は、任用の際に 1 回実施されている。研修内容は、服務に関するものであり、教科指導等に関しては各学校に任せている。「外国籍児童生徒学校生活適応指導助手」については、職務内容等の研修を年度はじめに実施している。「図書館事務職員」は、各学校の図書主任とともに研修を実施している。「英語活動支援助手」の研修は、英語担当の指導主事を交えて、実際の指導で使用した資料を持ち寄った検討会が開かれている（平成 19 年度から）。これは、教科の英語とは異なり、教科書等の教材もない総合的な学習の時間における指導のため、英語活動の質を確保するために実施されている。

5. 市教委の把握する学校現場からの要望や悩み

学校経営上の課題として挙げられるのが、職務管理の複雑化である。これは、勤務形態・雇用条件等が県の非常勤講師配置施策と異なるため生じた課題である。そのため、制度導入当初は、職務管理についての問い合わせが e 市教育委員会に多く寄せられた。

6. 学校現場における成果と課題

これまで見てきたとおり、e 市の非常勤講師の配置の特徴は、県教委の施策を補完するかたちで、非常勤講師を任用・配置しているところにある。したがって、県の施策の変更に対しても柔軟に対応して e 市独自の制度も変更するなどしている。

また、現場の教育課題に対しても同様に、e 市では、近年、外国人児童生徒の増加によって、彼らの学校生活支援や日本語指導に対応することが喫緊の課題であった。こうした地域性・個別性のある課題について、県教委の対応には限界があるため、市の単独予算で「外国籍児童生徒学校生活適応指導助手」を任用するに至ったことにも表れている。

このように、県の施策を補完しながら e 市内独自の教育課題に対応した施策を展開してきたところに e 市の特徴がある。

[註]

*³ 本項執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

➤e 市教育委員会ホームページ

➤e 市教育委員会学校教育課教職員担当インタビュー（平成 20 年 7 月実施、当日提供された資料含む）

（横山剛士）

第 3 項 f 市教育委員会*⁴

1. 市費教職員の導入時期・背景

f 市は、Y 県東部に位置し、小学校 26 校、中学校 16 校がある。外国人児童生徒の在籍が多く（人口の約 4%が外国人）、国際理解教育が活発である。20 年前より外国人が急増し、近年、彼らの滞在長期化・定住化傾向が強まっている。それに伴って「第二世代」の増加や彼らの高校進学率の上昇、また、海外の学校からの編入学者の増加等、さまざまな課題や変化がみられている。

f 市は、本務者と協力して教科指導にあたる市費任用の非常勤講師と外国人児童生徒教育支援を担う市費職員（バイリンガル教員、日本語指導助手）を配置していることが大き

な特徴である。

前者は、平成 10 年より導入された。平成 17 年に f 市と隣接 3 町との合併に伴い、名称も現在使用されているものになった（名称の提示は当市が特定されるため控える）。市長の強い意向も受け、国語・算数・数学・英語の基礎教科の学力向上とそれによる他教科への学習意欲の向上をねらって導入された非常勤講師配置事業である。彼らは、「国語・算数及び数学・英語の教科指導の一層の充実と教科指導における学校課題解決のための人的任用」と定義されている。

後者の外国人児童生徒教育支援にかかわっては、南米系の児童生徒（主として地元の自動車工場就労者の子女）の増加に伴う、日本語が話せない彼らに対する通訳や生活支援を目的に、平成 4 年頃から職員を配置してきた経緯がある。それ以前はボランティアによる支援に委ねられていたという。

2. 配置の特徴

（1）市費任用非常勤講師

平成 20 年度は 97 名が配置され、内訳は女性 86 名、男性 11 名である。その約 45% が 40 歳代である。ピーク時（平成 18 年度）には、129 名が配置されていた。

市内全小学校に国語・算数担当で 68 名、理科 1 名、音楽 1 名、体育 1 名の計 71 名が、また、市内全中学校に数学担当で 10 名、英語 12 名、社会 2 名、体育 1 名の計 25 名が、特別支援学校（全 1 校）には、国語・算数担当で 1 名が配置されている。小学校では 1 校あたり 1～5 名の配置で、平均 2.73 名、中学校では 1～3 名の配置で平均 1.56 名という配置状況である。小学校では、主として、第 4～6 学年の国語・算数における 20 人以下の少人数指導にあたり、高学年児童の一層の学力向上とともに「中 1 ギャップ」の解消をねらいとしている。第 4 学年以上に限って講師を配置しているのは、第 1～3 学年には Y 県教育委員会の「小学校少人数学習支援事業」で県費の教員・非常勤講師が配置され、少人数教育が実現できているからである。平成 20 年度より、それまで国語・算数に限っていた彼らの配置をそれ以外の科目でも配置可能にし、個々の学校課題に対応できるよう制度を改めた。これによって、例えば、第 5～6 学年の理科等で教科担任制が可能となった。

中学校では主として数学・英語の 20 人以下の少人数指導のほか、免許外教授の解消や当該教科の一層の指導充実を図るために彼らを配置している。特別支援学校においては、平成 20 年度より配置が始まり、小学部の国語・算数、中学部の国語・数学におけるきめ細かな指導を目的として配置を行っている。

(2) 日本語指導助手

彼らの任用にあたっては教員免許状は不要で、現場での単独指導は行わない。外国人のサポートに慣れている人材が多く任用されている。平成 20 年度は 12 名が任用されている（加えて国費配置で 4 名。f 市における日本語指導助手は合計 16 名）。日本語と外国人児童生徒の母語（ポルトガル語、スペイン語、中国語、ハングル等）に堪能な人材で、国際理解教室などで本務者とともに日本語指導の支援に携わっている。

(3) バイリンガル教員

平成 17 年度より配置が始まり、平成 20 年度は 8 名が配置されている。日本もしくはブラジル等外国の教員免許状所有者で、スペイン語やポルトガル語が堪能で、単独で教科指導が可能な教員である。彼らの多くはブラジル等移民の子女である。

3. 雇用条件（給与・勤務時間等）

市費任用非常勤講師は、時給が 1,250 円である。平成 17 年度より 1 日 8 時間（週 40 時間）勤務となり、社会保険が適用されている。通勤手当は 1 日 50 円である。半年単位の雇用契約で、人事評価が年 3 回（6、9、12 月）実施されている。その際、市教育委員会は講師本人に契約更新の意向を伺うとともに、配置先の校長に対する面接を実施し、講師の指導力等について聞き取りを行っている。

「日本語指導助手」も半年単位の雇用契約で、時給は 1,500 円、週 29 時間以内の勤務で、社会保険は非適用である。通勤手当は市費任用非常勤講師と同額である。

「バイリンガル教員」は年間契約の月給制である。年齢や経験年数、通勤・住宅手当が加味され、平均して年収 300 万円程度となっている。また、社会保険が適用されている。

4. 募集・選考の方法と採用をめぐる課題

市費任用の非常勤講師の募集については、市の広報紙で毎年 1 月に呼びかけを行っている。採用試験として 2 月の土曜に小論文と面接を実施している。教育に対する意欲が高い志願者が多く、面接での個人差はあまりみられないものの、小論文では教育問題に対する見識等を問うと個人差がみられるという（例えば、新卒者と教職や子育て経験の有る者で）。次年度も継続して勤務（契約更新）する講師が多いため、欠員分のみ募集する状況になっている。具体的には、必要総数の約 2 割程度が欠員で、その 2 割とは県の本務者として、あるいは、県費の非常勤講師に採用されたために当市職員を辞職する者で占められている。採用倍率は 2 倍弱程度であるという。志願者の所有免許状の偏りにかかわる懸念は特になく、募集時にあらかじめ教科を限定しているが、現在のところ、志願者が不足す

るという事態には至っていない。

f 市教育委員会は、彼らの採用・任用をめぐっては、採用時よりも採用後の問題を強く認識している。それは、学校現場からの評価があまり高くない講師の指導力をどう向上させていくか、ということである。

「日本語指導助手」の募集については、地元のハローワークに求人案内を出している。ただし、欠員・不足した場合に限っている。「バイリンガル教員」とともに「日本語指導助手」の採用にあたっては、履歴書の提出を求め、面接を実施している。ただし、市教育委員会は「バイリンガル教員」の採用・任用をめぐって、以下のような課題を認識している。彼らが外国人の場合、日本の教育システムや日本における教科指導の方法に関しては“素人”、つまり、学校教育に関わる知識や指導技術が十分に備わっているとはいえ、学校現場からの要望に十分に対応できないことがある、ということである。また、彼らの待遇にかかわって、意欲が高く熱心な職員が多いがそれに応えるだけの身分保障ができていない（昇進やボーナスはない）ことも、市教育委員会は課題として認識している。

5. 研修について

市費任用の非常勤講師については、年4回の研修会を実施している。第1回目は3月に実施され、服務についての講話を講師全員が参加して聴講、第2回目は4月に教育長の講話をやはり講師全員が参加して聴講、第3回目は5月に初めて当市に任用された講師に対する市教育委員会による指導訪問、第4回目は7月に特別支援教育や教科ごとの研修会に全員参加、である。市教育委員会の指導訪問にあたっては、彼らは、授業略案を作成し指導主事の指導を受けた後、レポートを作成する。また、授業研究会（教科別研修会）と呼ばれる研修も行われており、この時には学習指導案（細案）の提出が求められている。このように、f市教育委員会による当市任用非常勤講師対象の指導・支援は手厚い。

「日本語指導助手」については研修がない。国際理解教室の担当教員（本務者）が出向く放課後の時間帯に実施されている研修にも、彼らにとっては勤務時間外となってしまうことからそれに同席することも難しい。彼らが単独で授業を行うことはないが、日常の指導実践の中で、本務者から指導技術を学ぶなどの方法で研鑽を積むしかない。

「バイリンガル教員」は教科指導に関する研修会が年に4回、市教育委員会事務局を会場に行われている。平成20年度の任用者は8名と少ないため、彼らの結束力は強く、励まし合いながら研鑽を積んでいると、市教育委員会は評価をしている。ただし、彼ら個人の職務に対する自負心や意欲は高いものの、前述したように、日本の教育システムや指

導方法については“素人”であるため、学校現場からの要望に応え、彼らの指導技術の向上や日本の教育に関する知識の習得が図れるような研修の企画・実施が課題であると、市教育委員会は認識している。

6. 教育委員会の把握する学校現場からの要望や悩み

市費任用非常勤講師については前述したように、f市教育委員会による指導訪問や人事評価の際、講師の配置先の校長から、当該講師の指導の様子などについて話を伺う機会が設けられている。一部の校長は、講師の指導力について懸念を示しているという。具体的なそれは、学習塾と全く同じような指導方法で授業を行っている講師が見受けられること、また、採用試験時の面接や小論文では測りきれない個人の資質や能力があることから、採用試験の獲得点数の高低が、必ずしも授業のうまさや子どもたちからの信頼感の高さなどと一致しない現状が見られていることである。

加えて、f市内の一部の学校には、市費任用の非常勤講師が複数配置されているため、講師間の関係性がしばしば課題になることもあるという。それには、市費任用の非常勤講師制度が導入されて約10年が経過し、彼らの勤務歴等に個人差・多様性がみられることに起因するのではないかと、市教育委員会は推察している。

f市では平成17年度まで市費任用の非常勤講師の人事異動は未実施であった。というのは、通勤手当が1日50円という支給事情により、講師の遠距離通勤を回避したいことや講師の自宅がある通学区を除いて、最も近い学校に配属するという原則を重視してきたためである。しかし、平成18年度以降、彼らの異動人事を行うこととなった。その背景には、同一校に長期間、講師が勤務することによるマンネリの克服や若手の本務者がTTなどでペアを組む“ベテラン”講師と関係構築がうまくいかないことがしばしばあるなど、それらの弊害を改善したいという市教育委員会による課題意識があった。そこで、5年以上同一校に勤務した講師は強制的に異動し、3年以上の者もその対象者とする規定を設けた。ただし、中学校においては、所有免許状との関係で実際には配置換えは難しい。

「日本語指導助手」と「バイリンガル教員」については、外国籍の児童生徒が増加傾向にあるため、市教育委員会としては任用者を増やしたいものの市の財政事情により、容易には人員増加できないということが課題となっている。

7. 学校現場における成果と課題

f市と合併した3つの町のうち、1町のみ町費任用の講師が2名いた。そのため、町費任用講師を配置していなかった2つの町からは、f市と合併したことによる市費任用の非

常勤講師の配置に、「ありがたい」との声が現場から上がっているという。現在、f市内の学校においては、Y県任用の非常勤講師とf市任用の非常勤講師との役割分担、すなわち、自らの配置目的・職務内容を双方が理解して指導にあたることができているという。

本務者と市費任用の非常勤講師とのコミュニケーションをめぐり、学校によっては職員室内に講師の机がなく、彼らが職員室とは別室で教材研究などする学校もあることから、市教育委員会としても本務者－講師間のコミュニケーションが活発に行われるよう、環境整備を行いたいと認識している。環境整備という側面ですらに言えば、市教育委員会は「日本語指導助手」と「バイリンガル教員」の担う教育活動にかかわって、現有の教材・設備は十分でないため、それらの改善を図りたいという認識も示していた。

学校運営にかかわっていえば、例えば、多様な任用形態の講師や職員の増加に伴う、学校現場の職務管理の複雑化・増加については、「負担ではないはず」と市は捉えている。それよりも学校に必要な人材が配置されたことの利点を重んじるべきで、それによる職務管理対象者の増加は、障害にはならないという認識である。また、市費任用の非常勤講師については、管理職が責任を持って職務管理を行いつつ、彼らの職能発達支援を積極的に現場が担ってほしいという認識も示していた。

[註]

※4 本項執筆にあたっては、以下の資料・調査データを適宜参照している。

➤f市教育委員会ホームページ

➤f市教育委員会学校指導課指導主事インタビュー（平成20年7月実施、当日提供された資料含む）

（川口有美子）

第4項 小括

これまでみてきたように、本節で取り上げたY県下の3市は、同一県下にありながら非常勤教職員等の導入時期・背景、雇用条件、採用をめぐる課題等、それぞれの自治体によって個別性が見出せる。以下では、3市の非常勤講師等配置施策の特徴と課題について考察する。

まず、特徴については、第1に、それぞれの自治体は、Y県の非常勤講師等配置施策を補うかたちで、市の独自の施策を展開していたことである。そのため、各自治体は、県の

施策では配置されない学年や教科、特別支援等に対して非常勤講師等を配置していた。これは、Y県が「Y少人数クラスプロジェクト」施策を展開し、その中に、市町村教育委員会独自の非常勤講師等の任用・配置を明確に位置づけ、奨励してきたことによる。

第2に、Y県の非常勤講師等配置施策を補うかたちで、市の独自の施策を展開しながらも、それらを各自治体内の教育課題に対応させて柔軟に展開してきたことである。d市では、当初、国語の学力向上を目的とした施策を実施したが、その後、学校の教育課題や自主性に応じて教科や学年の枠組みを緩和した。また、e市とf市は、学習指導面だけでなく、当該市内の外国人児童生徒の増加を受けて、彼らへの教育支援に重点を置いていた。

3市教育委員会の個別性は、Y県の非常勤講師等配置施策を補うかたちを採ったこと、また、各自治体内の教育課題に対応するかたちで施策を柔軟に展開したこと、この2つの要因によって、生み出されたといえる。今日、市町村単位においても、教育政策の立案・実施・評価の遂行能力が課題となっている（参考：渡部昭男・金山康博・小川正人編（2006）『市民と創る教育改革 検証：志木市の教育政策』日本標準）が、Y県下の3市では、市町村単位で教育施策の立案・実行・評価が相当程度展開されているとみてよいであろう。

ただ、課題も残されている。まず、第1に、市町村教育委員会独自で学校現場の教育課題に応じた非常勤講師等を任用・配置するには、そのための資源を獲得・確保しなければならない。特に、非常勤講師等配置施策の場合、財政面だけでなく、学校教育を担える人的資源の獲得・確保が喫緊の課題となる。県や他の自治体の任用・配置を希望する者も多く、そもそも人材の確保自体、流動的で不安定な側面がある。

また、たとえ人材を獲得・確保できたとしても、学校教育を担える人材として育成していかなければならない。学習指導にかかわる非常勤講師の指導力の差異が課題となっている自治体も多く、また、f市の「日本語指導助手」と「バイリンガル教員」のように、外国人児童生徒への教育支援を担う職員の場合には、職員自身の日本の学校教育システム理解の困難さがあった。Y県下の3市では、こうした指導力の不足や学校教育の理解の欠如を補うため、市独自の研修を実施し、それらの向上に努めていた。

そして、第2に、各自治体レベルにおいて非常勤講師等の活用ビジョンの形成や成果・課題の検証を実施しなければならない。それぞれの自治体は、学校の教育課題や自主性に応じることができるよう、その都度、制度の改変を行ってきた。そのため、こうした施策は、学校現場から好意的に評価されている。ただ、それらの多くは、教育を担う人材が量的に増えたことの評価であり、非常勤講師等の活用の効果が検証されているとは言い難

い。各学校の教育課題や自主性への対応と同時に、どのような側面で成果をあげているのか、課題がある場合にはどのような支援・援助が必要なのか、これらの点について具体的な検証が必要である。

(横山剛士)

第4節 事例分析：学校現場における多様な教職員の職務の実際

本節では、d 市内にある小・中学校へのインタビュー調査を通じて、学校現場における多様な教職員の職務実態やそこでの協働実態について検討することにする。なお、本節では、実態を詳細に描くことを心がけ、調査対象者の口述を当事者の意味を損なうことがないように編集しながら事例を記述する。なお、いずれの事例も平成 20 年度時点のデータに基づいている。

第1項 d 市立 u 小学校の事例^{*5}

1. 学校概要

u 小学校は、d 市の東南部の郊外地域に位置し、児童数 164 名、全学年単学級の小規模校である。創立は明治 7 年と古く、地域が学校に寄せる期待も高い。3 世代家族が多く、家庭や地域の協力が得やすい環境である。児童の転出入もほとんどないため、学級の様子も比較的落ち着いている。教職員構成は、校長、教頭各 1 名、教諭 8 名、養護教諭 1 名、事務主任 1 名、用務技師 2 名である。校長は在勤 2 年目で、校長として当該校が 2 校目になる。教諭時代に当該校に勤務していたこともあり、学校の雰囲気や地域の様子をよく理解している。

2. 配置されている講師・職員

u 小学校には、県費任用の非常勤講師 1 名、市費任用の非常勤講師 1 名、学校支援員 1 名、学校図書館業務従事臨時職員 1 名が配置されている。

県費任用の非常勤講師は、第 3 学年の全教科担当し、TT (T2) や少人数指導を行っている。一斉授業で援助の必要のない場合は、事務 (宿題の丸つけ等) を行っている。勤務は、週 4 日・1 日 8 時間である。

市費任用の非常勤講師は、第 4 学年の国語と算数、第 5 学年の国語を担当し、TT での T2 や少人数指導を行っている。第 4 学年の授業では、主に TT を行い、第 5 学年の授業では、1 クラスを 2 つに分割した少人数指導を行っている。勤務は、週 5 日・1 日 4 時間勤務である。

学校支援員は、第 6 学年の担当で特に個別対応を必要とする児童の学習・行動補助を行っている。具体的には、当該学年の学習内容についていけない児童へ寄り添って、支援・援助を行っている。勤務は、週 5 日・1 日 6 時間である。

学校図書館業務従事臨時職員は、図書室に常駐し、図書室業務の多くを引き受け、校務

分掌（図書委員会）を担当している。勤務は、週5日・1日5時間となっている。

3. 日々のコミュニケーション

県費の非常勤講師は職員会議に出席しているため、そこで学校全体にかかわる事項を把握している。また、職員室に机が確保されており、そこで本務者と授業に関わる連絡調整が行われている。一方、市費の非常勤講師等は、勤務時間の関係上、職員会議をはじめとした会議等には一切参加していない。そこで、u 小学校では、本務者と市費の非常勤講師等の連絡調整を図るため、教材や指導方法等についての打ち合わせを週2時間、勤務時間内に確保している。また、市費の非常勤講師等にも職員室に机が確保されており、本務者と共に行動することも多いことから、連絡調整は先の打ち合わせ時間以外にも、日常的に行われている。

4. 講師の配置による効果と課題

u 小学校では、雇用形態が多様な講師・職員が配置されているが、特に、授業運営で効果がみられている。本務者ひとりでは困難な指導も講師等の配置によって教育活動の「幅」が広がるということが大きな意義のようである。ある本務者は、学習指導にかかわって綿密にコミュニケーションを取ることの困難さを指摘しながらも、それを上回る効果として、以下のことを指摘している。

「一つの教室に講師がいるのは、説明が届いていない子どもを見てくれているので助かる。全体を見ながらだと難しかった。（中略）一人にかけてあげられる時間が長くなる」。

また、授業にかかわる事務においても、効果が認識されている。

「事務の面でも、たとえば、これまでなら（教科指導のかかわる）プリントを全部自分で印刷していたのが、講師も手伝ってくれるので、そういう面でも助かる」。

このように、多くの本務者に非常勤講師等が教室に入ることの効果が認識されている。ただ、このことは、講師や職員の存在によって本務者の仕事がつくりなおされることを意味している。例えば、講師の存在なしには仕事が成り立ちにくく、講師・職員の欠勤日には「仕事のリズムが崩れる」と感じるようである。

「（非常勤講師・職員には雇用条件により）欠勤日があるが、欠勤日がないほうがありが

たい。毎日いてくれると、仕事の分担（丸つけや給食指導、掃除の監督といった指導）が行いやすいが、一人となると大変になる。講師や支援員が欠勤の日に、学級の雰囲気ガラリと変わることはないが、一日の仕事のリズムが崩れる」。

つまり、非常勤講師等の存在によって本務者ひとりでは困難であったきめ細やかな指導が実現できる反面、講師等が配置される以前に本務者ひとりでは可能であった指導（仕事）が講師・職員の存在なしには困難になるという現象が生じるのである。

非常勤講師等に対して、これまで本務者が担っていた仕事の一部を分担するのか、本務者が担っていた仕事のプラスアルファの部分任せなのか。こうした非常勤講師等の仕事の分担のあり方によって、教師（本務者）の仕事の再構築も異なってくるものと思われる。

5. 学生ボランティアの活用

また、u 小学校では、近隣の教員養成課程を有する大学と連携し、学生ボランティアを受け入れている。学生は、県費や市費任用の非常勤講師等が配置されていない第1・2学年に配属されている。彼らは、教員を志す大学2・3年生が中心で、約60名が毎週2名ずつ、週5日間、朝から放課後まで教員の手伝い（教材づくりや教室環境の整備）や子どもたちのつまずきをサポートしている。学生ボランティアに対しても職員室に机を2つ確保し、1・2学年の担任とコミュニケーションが取れるよう、工夫がなされている。そこで、担任は予め学生に対し、ボランティア期間中の役割を周知している。また、校長も学生とコミュニケーションを取るため、ボランティア初日の月曜と最終日の金曜に面談を行っている。

6. 協働性構築を促す経営的要因

これまでみてきたように、u 小学校には、多様な非常勤教職員が配置されている。最後にu 小学校における非常勤教職員の職務実態および協働実態の検討を通じて、協働性構築を促す経営的要因について考察する。

（1）非常勤教職員を含めたビジョン構築—「何に向かっているか」の共通理解—

まず、u 小学校では、本務者だけでなく、非常勤教職員も含んだ経営ビジョンの構築が行われている。u 小学校では、校長が本務者だけでなく非常勤教職員を含んだ学校教職員全員に対して「何に向かっているのか」を問い、その共通理解が図られている。

そのため、校長は、学校経営計画の原案を提示し、それに対して教職員が日常の実践の中から感じた課題や意見を汲み取り修正・策定を行っている。そうすることで、教職員全

員の持っている力量を最大限発揮してもらうよう心がけている。

(2) 「チームワーク」の構築

u 小学校では、教職員ひとりひとりの持っている力量を最大限発揮してもらうため、人間関係や職場の雰囲気づくりとして「チームワーク」が重視されている。この「チームワーク」には、大きく2つの側面がある。

ひとつは、本務者と非常勤教職員の関係を「主従」の関係にするのではなく、できるだけ「対等な関係」にすることである。講師等も勤務時間以外において教材準備・研究を行い、授業に臨んでいる。こうした非常勤教職員の主体性を積極的に位置づけ、彼らの持っている指導力や経験を教育活動に活かそうとしている。

2点目は、TT や少人数指導といった指導形態の採用にかかわる意思決定を担任と講師等に委ねていることである。これによって、指導のバリエーションの広がりや児童の学習の深化と同時に、講師等が「教師の仕事をした」という実感を喚起しようとしている。

(3) 「学校通信」の機能

u 小学校では、校長が中心となって「学校通信」を作成している。校長は、デジタルカメラを持って校内を巡回し、子どもたちの学びや教師の指導の様子を撮影し、それに対して、教師や児童からコメントを寄せてもらい、原稿を作成している。原稿にはカラー写真も挿入され、発行された「学校通信」は保護者等に配布されている。

この「学校通信」(および作成プロセス)には、2つの機能がある。ひとつは、教師に対して、自身の指導のあり方の振り返りや意味づけを促す機能である。掲載する写真に対し教師にコメントを求めることで、指導の目的・方法の適切さを問い直す契機となっている。教師にとっては、「こんな工夫、こんな指導してます」という指導の目的・方法を、校内外にアピールする機会となっている。このように、「学校通信」は、教師個人の振り返りを促し、校内の教師に向けて、指導目的・方法を共有するきっかけを提供している。

もうひとつは、保護者に対する説明責任の機能である。「学校通信」の配布を通じて、u 小学校が取り組んでいる多様な教育活動の実態を周知するとともに、学校教育に対する理解・協力を呼びかけている。

[註]

※⁵ 本項執筆にあたっては、u 中学校で実施した以下のインタビュー調査(平成20年8月、平成21年1月実施)のデータを適宜参照している。

- 校長インタビュー
- 教頭インタビュー
- 第3学年担任教諭インタビュー
- 第5学年担任教諭インタビュー
- 第6学年担任教諭インタビュー
- 市費任用非常勤講師インタビュー
- 学校支援員インタビュー

(横山剛士)

第2項 d 市立 k 中学校の事例^{*6}

1. 学校概要

k 中学校は、昭和 22 年創立で生徒数は約 600 名、市内で 2 番目の規模である。第 1・2 学年が各 5 学級、第 3 学年が 6 学級編制である。教職員数は、校長と教頭が各 1 名、教諭 29 名、養護教諭 1 名、主幹事務長 1 名、用務技師 2 名である。校長は在勤 2 年目（男性、専門は国語）で、校長として同校は 3 校目である。d 市東部の郊外地域に所在し、学校の周囲には田畑が広がっていると同時に、近年開業した大型商業施設や新しいマンション・住宅も多く、人口も増えている。校舎の隣には k 小学校があり、当小学校を含む 3 小学校から生徒が入学してくる。単親家庭の生徒も少なくなく、家庭環境や経済状況など厳しい状況を抱えている家庭・校区を有している。

2. 講師・職員の種類や人数、年齢、役割等のプロフィール

(1) Y 県費非常勤講師

同校には 2 名配置されている。どちらも男性で教育学部を卒業し 2 年目である。1 人は、昨年度、小学校で県費非常勤講師の経験がある。もう 1 人は、昨年度も同校で同非常勤講師として勤務している。彼らは、主に第 1 学年の数学や英語、第 3 学年の数学における少人数指導や TT を担当している。当該教科の教員免許状を有していないため、単独指導を行うことはない。

(2) 学校支援員

同校には d 市任用の教育相談や特別支援を担う非常勤職員である学校支援員が 2 名配置されている。1 人は、教育相談担当の 40 歳代の女性である。独身時に教職に就いていたことに加え、d 市内の中学校で同職員の勤務経験も持つ。午前 9 時から勤務し（同校の本

務者の始業時刻は午前8時15分)、不登校生徒の対応や家庭訪問(例えば、生徒の自宅に朝、迎えに行く)、また、教室で授業を受けることが難しい生徒に対する相談室での個別学習支援、適応・生活支援を行っている。当該生徒と生徒の担任とのつなぎ役も担う。

もう1人は、主に特別支援を担当する30歳代前半の女性である。同職員としての勤務は初めてで、以前の教職経験はない。特別支援だけでなく、教育相談担当の職員と同じような職務・役割も担っている。

(3) スクールカウンセラー

県立高校の元校長(60歳代)である男性が1名勤務している。高校を退職後、Y県警(少年育成センター)において相談員を3年間勤めた後、着任した。週1回、8時間の勤務である。

(4) 県費：生徒指導嘱託

高校の元教員で、60歳代男性が1名勤務している。週4日、7時間勤務している。

3. 講師の居場所と日々のコミュニケーション

県費非常勤講師は、職員室の第1学年担当教員の集まる“島”に机を所有し、そこで教材研究などを行っている。学校支援員は相談室と職員室に机を所有しているが、職務上、相談室に居ることが多い。

同校では生徒指導・教育相談体制の充実を図っており、校長以下担当本務者とともに、学校支援員やスクールカウンセラー、嘱託職員の担う役割も大きい。彼らは週1回、生徒指導部会を開き、情報交換や生徒指導体制のあり方を協議している。本部会では次のようなことが提案・協議され、実行された(平成20年度)。

それは、各学年に数名いる不登校生徒の「居場所」である相談室を学年別に分けたことである。それまでは1つしかなかった相談室は、1～3学年の生徒が共同で利用していた。ところが、生徒間のトラブルが頻発し、2学期以降、それを回避・沈静化する目的で相談室を学年別にし、空き教室等を活用して新たに部屋を設けた。校長自らの提案であったが、部会内で教員・職員間の共通理解が図られた。新しい相談室体制になって以降、生徒が落ち着いて生活ができていると、教員・職員も肯定的に受け止めている。なお、学年別の相談室はそれぞれ隣接しておらず、ある程度の距離を意図的に保っている。

学校支援員は、担当している生徒が欠席の場合は教室に出向き、通常授業の指導補助も行い、生徒の学習状況を見守っている。彼らは毎日、指導記録を取り、校長に提出している。また、担当生徒の担任とのコミュニケーションは、給食時や休み時間などに適宜行い、

特定の時間を設ける打ち合わせは行っていない。

4. 講師の配置による効果や課題：管理職の認識

校長は、非常勤講師・職員等さまざまな人材が配置されることで、担任の負担軽減が図れ、「次の行動が前向きに考えられる」と捉えている。つまり、指導上、特に問題のない他の多くの生徒に対する教科指導や生徒指導がゆとりを持って考えられるという。担任のプレッシャー（責任感・使命感）が軽減され、時間的にも精神的にもゆとりが生まれるという構図で捉えている。学校運営の管理者として、「資源」の選択肢が増えるという利点がある一方、彼らをどう「使っていくのか」、経営方針で明示しておかなければならないという認識も有している。特に年度当初、教職員全体でその共通理解を図る必要があるが、多様な教職員の担う役割は随時見直しを行い、柔軟性を持たせることが重要だと捉えている。

教育上の直接的な効果認識については、生徒指導・教育相談の側面で強い。校長は、不登校生徒の減少・学校復帰、あるいは、生徒が非／反社会的行動に至らないよう支援する上で、学校支援員等の配置は有効で、同様の認識は教頭も示していた。つまり、通常の教員（定数）配置では、対応したくとも現実的に困難を多く伴うそれには、学校支援員等の職員配置によって可能になっていると捉えている。教室で授業を受けることが難しい生徒の対応に象徴されるように、その生徒に「かかりきりになってくれる人」がいることの利点を、強く認識している。不登校生徒の家庭訪問などについても同様である。

県費の非常勤講師については、平成 20 年度より当該講師の任用制度が一部改められ、従来の指導対象学年である第 1 学年に加えて、「余裕のある場合は」、他学年の指導も担当可能となったことで、彼らの担う職務の幅が広がったことを肯定的に捉えている。

同校の校長はリーダーシップを発揮し、積極的な姿勢で学校経営にあたっている。最も身近で彼を補佐する教頭は、「組織として、どう（教職員を）活かすかが課題」と捉えている。本務者とともに多様な人材をどのように配置し、校内で「組織的な活動」をしてもらうかを意識している。教頭自らが実行してしまった方が迅速に処理できるものも、あえて彼らに任せ、自らの役割を自覚してもらうことこそが重要であると考えている。そうしたことを通じて、教職員の職能発達も実現できると捉えている。

5. 地域住民ボランティア・部活動外部コーチ等の活用

同校では、夏季休業中や放課後の補習、相談室での学習指導・支援にかかわって、地域住民によるサポートがある。また、d 市内の大学に通う学生ボランティア 1 名が日常的に来校している（通年）。さらに、同校で教育実習を行った大学生が夏季休業中に来校し、補

習指導のボランティアをすることも行われている。教育実習終了時にアンケートを実施し、ボランティアの希望やそれが可能な時期（予定）を尋ねている。おおよそ、実習生の半数が協力するという。同校の通学区内には、いわゆる近所付き合いが希薄な地域もある上、複雑な環境の家庭も少なくないという事情から、地域住民や保護者に対してボランティア活動の積極的な要請は行っていないが、上記のようなサポートを受け入れている。

部活動指導においては、2つの部活動で外部コーチを各1名ずつ受け入れている。1人は、顧問教員が当該競技の経験が浅いために招聘し、もう1人は、保護者からの要望で、生徒の小学校時代の指導者に継続して指導してもらいたいという事情により受け入れている。市教育委員会に登録している外部コーチは、謝金が支給される。

6. 非常勤講師・職員による認識

(1) 授業の打ち合わせ・情報伝達について

県費任用非常勤講師は、TTなどで生徒の学習支援を行った後、教室から職員室に戻る際に、ペアを組む本務者に気づいた点を報告している。彼は、規定により年間の勤務日数が140日であるため、授業日（平日）であっても休日がある。そのため、自身が出勤しない日に起きた出来事や生徒の様子、授業の進捗状況なども、自らが本務者に尋ねない限りそのような情報は獲得しにくいため、悩ましいと捉えている。彼は、職員会議に出席していない。このような状況の下では、講師が本務者のサポートにとどまる職務・役割とはいえ、「学校全体を知り」、「生徒の様子をもっと知った」上で、生徒の指導にあたりたいという願望を抱いてしまうのも、自然であるといえよう。

(2) 授業中の本務者との役割分担、生徒とのかかわり方など

県費任用非常勤講師は先述したように、第1学年の数学・英語で、第3学年の数学でT2を担当している。生徒全員が授業に参加できるよう、また、つまづきがみられる生徒の援助を担っている。特に第1学年の生徒を支援するにあたっては、生徒の小学校時代の様子・情報に基づきながら（本務者経由）、生徒の個性や特徴をつかむよう心がけ、積極的に生徒とかかわれるよう、務めている。

学校支援員は、主として非行傾向ではなく家庭の事情や心の悩みによって登校が難しい、あるいは、教室で授業を受けることが難しい生徒の学習・生活支援を相談室で行っている。ある時には、ADHDの生徒に対して、授業中、彼が座ってノートが取れるよう、教室で「つきっきりで」支援したこともあったという。先述の通り、同校の相談室は学年別に分割される以前、トラブルが頻発していたことにより、学習どころではないといった非常事態が

みられていた（生徒同士で「手を出し合う」など）。それが学年別の現体制になって以降、例えば、ある生徒は登校日数も増えて落ち着きがみられ、教室に自らの給食を取りに行くなどの、行動変化がみられるようになったという。

（3）本務者とのコミュニケーション

県費非常勤講師は、管理職とのコミュニケーションは多くはないという。自身が担当することの多い数学が専門教科（免許）ではないため、T2としての指導方法について数学担当の教員に相談を持ちかけるなど、積極的にコミュニケーションを取っているという。彼は、次年度、Y 県の本務教員となる予定で、同校での講師経験は大いに役に立つと捉えている。講師としての勤務を通じて、生徒とコミュニケーションが取れるようになったり、点数（学力）では測れない側面で、生徒の成長・変化を感じることができた際に、教職の喜びややりがいを感じるという。自身が非常勤講師という立場上、本務者が自分をサポートしてくれているが、「本務の先生は（自分と）比べ物にならないくらい忙しいので、（次年度、自分が本務者になった時）そのあたりが不安」とも述べていた。彼は「私から（本務者に）お願いして、空き時間を使って、（自分の）専門である体育の授業を参観させてもらい、4月（次年度）以降の指導に活かせるよう」務めている。講師としての勤務が入職前の「キャリア教育」になっているといえる。

学校支援員は、管理職からの具体的な指導・助言については多くはないという。ただし、週1回開かれる生徒指導部会で生徒がどのように1週間を過ごしたかについて、管理職と共通理解が図れるように務めている。学習指導に関しては、当該生徒の所属学級担任や教科担任と相談しながら、単元や進度について打ち合わせを行っている。同職員同士においては、初任の1人は学校教育にかかわるのは初めてであるため、教職経験や同職員勤務経験のあるもう1人に相談を持ちかけ、さまざまなアドバイスを受け取っている。

7. 本務者による認識

ペアを組む県費任用非常勤講師との打ち合わせは、先述したように、特に時間を設けず、授業後に気づいた点を報告してもらう形式で行っている。授業中の生徒の反応・様子が話題の中心となっている。時間を設定した打ち合わせは講師の負担になると捉え、柔軟にコミュニケーションを取っていきたいという認識を、本務者は有している。ただし、数学が専門ではない非常勤講師が「遠慮しているところもあるかもしれない」とも捉えているが、生徒のつまずきや解答の間違いについては、確実に報告してほしいと講師に依頼している。また、教師としての姿勢や教科指導にかかわるアドバイスは特にしていないが、それは、

講師自身が自ら「感じ取ってもらえばいい」というスタンスによっているからである。

授業中の役割分担や授業の進め方は单元ごとに大きく変更することはなく、サポート役(T2)を担ってくれるよう、講師に依頼している。生徒指導についても同様である。

講師の活用にかかわる管理職からの指導・助言は特になく、任せられているという。Y県教育委員会主催の非常勤講師の任用・活用にかかわる研修が一度あり、それに参加し講師任用の制度概要などを把握したという。講師とともに授業を行うことは初期の時期はやりづらい面もあったが、つまずきのみられる生徒のサポートを担ってくれることで、生徒の授業に対する参加意欲の向上などがみられるようになり、講師の配置による効果を認識している。

[註]

※⁶ 本項執筆にあたっては、k 中学校で実施した以下のインタビュー調査（平成 21 年 2～3 月実施）のデータを適宜参照している。

▶校長インタビュー

▶教頭インタビュー

▶数学担当本務者インタビュー（県費任用非常勤講師とともに授業に従事している）

▶県費任用非常勤講師インタビュー（2名のうち1名）

▶学校支援員インタビュー（2名）

（川口有美子）

第3項 小括

u 小学校・k 中学校ともに、Y 県や d 市教育委員会による非常勤講師等の多様な教職員配置施策を効果的に運用・活用していたといえる。特に、市費任用の非常勤講師・職員は市内一律配置ではなく、学校の要望を受けて市教育委員会が配置を決定しているため、彼らの配置を要望する段階から自校の教育・経営計画にどう彼らを位置づけるのかが問われ、重要となってくる。無論、その立案にあたっては課題の掘り起こしや教職員間における共有が必須で、彼らがなぜ必要であるのかが明確になっていなければならない。つまり、「非常勤講師・職員活用ビジョン」の構築が必要である。

非常勤講師・職員も含めた教職員の協働を促し、それを活性化していくためには、受動的な姿勢で彼らを受け入れるだけでは不十分であろう。彼らが主体的に実践にあたるよ

う、管理職を中心にその基盤づくりが必要となる。例えば、u 小学校の校長は自らが積極的に彼らとコミュニケーションを図り、彼らが職務にやりがいを感じ、「『教師の仕事をした』と実感しながら働いて（家に）帰ってほしい」ことを重視していた。そのために、ともに実践にあたる本務者には彼らに「仕事をさせる」よう促していた。k 中学校では、非常勤職員が校長以下担当本務者とともに会議に参加し、指導体制の改善・構築に積極的にかかわっていた。会議での意思決定に参加することにより、学校の指導方針を理解し、自らが担うべき指導・実践の意味を付与・解釈することができていたといえる。

見方によれば、非常勤という任用・勤務形態の人材は、教育活動に主体的・積極的に取り組むことを求めてはならず、本務者の仕事の一部を「させる」ことなどは「逸脱」なのかもしれない。しかしながら、学校自らが教育委員会に要望し、配置され「獲得できた」人材を積極的に活用せずには、教育上の多くの効果は期待できないだろう。

(川口有美子)

終章

本研究のまとめ

終章：本研究のまとめ

本研究から指摘できる非常勤講師等の活用をめぐる成果と課題は次の通りである。

第1に、今回事例調査を行った学校ではいずれにおいても非常勤講師等が教育活動に関わってくれることに対して肯定的に捉えていた。インタビューを通して、非常勤講師等が配置されることによって児童生徒を見る目が増える、学習集団を小さくしきめ細かな指導にあたる、特別な支援を必要とする児童生徒を手厚くサポートすることができるなど学習指導や生活・生徒指導が充実することで児童生徒に良い教育効果をもたらしているということが明らかとなった。しかしそれ以上に興味深いことは、非常勤講師等配置の効果は本務者に対しても期待されるという認識が、校長や一緒に活動している本務者にあることが明らかとなったことである。例えば、u 小学校の校長は、非常勤講師が入ることで本務者にとっては仕事が軽減する一方で、非常勤講師に「仕事をさせる」という別の仕事が増えていることを指摘し、本務者のキャリア発達という意義付けを行っていた。また、s 小学校の本務者は、自分よりも経験のある非常勤講師に入ってもらっていることで、自身の指導方法を見直すきっかけを与えられただけでなく、その存在のおかげで安心感を持って学級運営にあたるようになったことを語ってくれた。この点は、マッチングという点、ベテランと若手の組み合わせという点からも慎重に考察する必要があるが、人が増えることの意義や効果を示す認識の一端が表れたものと思われる。学校現場では、非常勤講師等を配置することの効果を一程度認めていることを確認することができた。

第2に、このような認識がある一方で、非常勤講師等への必要な情報提供や活動上のサポートを行う体制は多くの学校において未だ十分でなく、今後学校内において意識的に作り上げていく必要があることが推察された。特に、非常勤講師と本務者との打ち合わせ時間をいかに制度的に確保するのかという点が重要である。今回インタビューに行った学校では、現在のところおおむねコミュニケーションがうまく取れているという回答が目立った。その要因としては、お互いがそれぞれの役割や子どもと接する際の立ち位置を尊重しあい、臨機応変に状況把握とその共有を限られた時間の中で実施していることが挙げられよう。インタビュー対象者の多くは、授業前や休み時間、生徒の登下校前などのほんのわずかな時間に情報交換をするぐらいであると答えてくれた。

このような状況であっても、現在のところ効果認識が高いということは喜ばしいことなのかもしれないが、非常勤講師としては（経験の浅さ、受け持つ児童生徒への使命感とも

相まって) そのような状況に不安を感じていることもまた事実である。限られた時間の中で自助努力によってできる限りの情報収集・発信を行っているという事実が効果の裏には存在する。いわば、現在の効果の裏側には、非常勤講師や彼らと密になって教育活動に当たる担任教員らの「個」の力・努力によって支えられている面が多分にあると推察されるのである。彼らの不安や過度の負担を軽減するためにも、その点についての校長の意識的なリーダーシップの発揮が求められるのではないだろうか。

今回の調査から、非常勤講師と校長や教頭との日常的な関係性が校内において希薄になりやすい傾向があることが推察された。担任教員や担当教員の日常的なやり取りに学校における教育活動のあり方を任せてしまう、旧来の「経営」のかたちを踏襲するのではなく、経営者たる校長には担任・担当教員のレベルで処理されたものを単に事実として受け止めるだけでなく、非常勤講師にとって必要な情報とは何か、そのためのシステムを構築するにはどうしたらよいかという点にも自ら目を向け、学校づくりを行っていくというリーダーシップが求められている。

第3に、同一県内の市町村および学校間における任用数やその任用形態には「違い」が見られる。都道府県間での配置施策の特徴の違いについては平成19年度での研究で明らかにしてきた。当然、非常勤講師の活用は児童生徒に対するきめ細かな学習指導(TTや少人数指導の実施)や生徒指導体制(特別な配慮が必要な児童生徒に対する支援)を確立するためのものであるなど配置目的が共通する施策も存在するが、今回の研究からは同一県内の市町村間および学校間でも大きな違いがあることが明らかとなった。ここで指摘したい違いとは、市町村や学校がそれぞれの文脈において独自に抱える教育課題に対して対応しようとした上で発生する違いではない。むしろ、学校規模や財政規模によって同様の課題を抱えていても対応することができている／できていないという点での「違い」、いわば「格差」である。非常勤講師等の配置が学校現場において一定程度の肯定的認識を生んでいる点を考慮すれば、これらの違いが「格差」を生み出す要因となることがないように十分考慮し、学校規模や財政状況などに過度に左右されない人的・財的資源の配分のあり方についても政策決定上の課題として今後考えていく必要があるといえる。

(照屋翔大)

[卷末資料]

單純集計結果

Ⅹ 県内市町村教育委員会

(回収率 63.6% (23/44))

※※※※※※※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）を配置していますか。配置している場合は、予算上の人数を、該当する欄にお書きください。

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	1名：1教委 3名：1教委 6名：1教委	5名：1教委 16名：1教委	
2)少人数学級編制のため		5名：1教委	
3)ティーム・ティーチング実施のため	2名：1教委 3名：1教委	1名：2教委 3名：4教委 4名：2教委 5名：1教委 6名：1教委 7名：2教委 8名：2教委 9名：2教委 10名：2教委 13名：1教委 18名：1教委 23名：1教委	
4)複式学級指導支援のため		1名：3教委 2名：1教委	1名：1教委
5)障害のある児童の通級指導のため		5名：1教委	16名：1教委 【※1】
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		1名：2教委 4名：2教委 5名：3教委 16名：1教委	1名：2教委 3名：1教委 4名：1教委 8名：1教委 16名：1教委 【※1】 20名：1教委 46名：1教委
7)“荒れ”がみられる学級における担任の援助のため			
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）			9名：1教委
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	6名：1教委 8名：1教委 13名：1教委 44名：1教委	34名：1教委	
10)理科授業における実験等の支援のため		1名：4教委	2名：2教委

		2名：1教委 16名：1教委	4名：1教委 5名：2教委 9名：1教委 13名：1教委
11) 特定教科を専科で実施するため (教科名：)			
12) 外国語教育充実のため	3名：1教委	1名：3教委 2名：2教委 3名：1教委	3名：1教委 5名：1教委
13) 外国人児童教育支援のため	1名：1教委 2名：1教委 【※2】	2名：1教委	2名：1教委 3名：2教委 10名：1教委
14) 帰国児童教育支援のため	2名：1教委 【※2】		10名：1教委
15) 食育充実のため			1名：1教委
16) 図書館教育充実のため		5名：1教委 18名：1教委 28名：1教委	10名：1教委 13名：1教委 14名：1教委 37名：1教委
17) 教育相談・生徒指導充実のため	1名：1教委 2名：1教委	1名：1教委 4名：1教委 10名：1教委 11名：1教委 【※3】	8名：1教委 13名：1教委
18) 情報教育充実のため	3名：1教委		2名：1教委 【※4】
19) 同和教育・人権教育充実のため			
20) 安全教育(学校警備含む)のため			1名：1教委
21) 総合的な学習の時間における教育活動の支援のため			14名：1教委 64名：1教委
22) 特別活動における教育活動の支援のため			
23) その他			

【23：その他への回答】※いずれも1教委ずつ

- ・生活指導員(いじめ・不登校対応) : 「非常勤講師」 9名
- ・生活指導員 : 「その他の職員等」 4名
- ・学校給食補助員 : 「その他の職員等」 24名
- ・教職員の補助・生徒の支援のため : 「その他の職員等」 31名
- ・総合学習と特別活動に対するボランティア : 「その他の職員等」 77名

【※1】: 5)と6)は合わせて16名

【※2】: 13)と14)で配置されているのは同一人物

【※3】: 小中兼務

【※4】: 小中兼務

※※※※※※※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）を配置していますか。配置している場合は、予算上の人数を、該当する欄にお書きください。

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	1名：1教委 2名：1教委 3名：1教委		
2) 少人数学級編制のため			
3) ティーム・ティーチング実施のため	1名：2教委 18名：1教委	1名：3教委 2名：2教委 17名：1教委	
4) 複式学級指導支援のため			
5) 障害のある生徒の通級指導のため		1名：1教委	4名：1教委 【※5】
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		1名：3教委	2名：1教委 3名：1教委 4名：1教委 【※5】 6名：1教委
7) “荒れ”がみられる学級における担任の援助のため			
8) 第1学年生の生活充実のため（副担任を置くためなど）			
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	3名：2教委 6名：1教委	1名：1教委	
10) 理科授業における実験等の支援のため			3名：1教委
11) 外国語教育充実のため		1名：3教委 2名：1教委 3名：2教委 4名：1教委 5名：1教委	2名：1教委 3名：1教委 5名：2教委 10名：1教委
12) 進路指導やキャリア教育充実のため			5名：1教委
13) 免許外教科担任解消のため			
14) 外国人生徒教育支援のため	2名：1教委 【※6】		1名：2教委 10名：1教委
15) 帰国生徒教育支援のため	2名：1教委 【※6】		5名：1教委
16) 食育充実のため			
17) 図書館教育充実のため		1名：1教委 5名：1教委	5名：1教委 6名：1教委

		8名：1教委	12名：1教委
18) 教育相談・生徒指導充実のため	1名：2教委 2名：2教委 【※7】	1名：1教委 2名：1教委 【※8】 3名：1教委 4名：1教委 5名：1教委 14名：1教委 【※9】 37名：1教委	1名：1教委 3名：1教委 【※10】 5名：1教委 6名：1教委
19) 情報教育充実のため	3名：1教委		2名：1教委 【※11】
20) 同和教育・人権教育充実のため			
21) 安全教育（学校警備含む）のため			
22) 総合的な学習の時間における教育活動の支援のため			6名：1教委 18名：1教委
23) 特別活動における教育活動の支援のため			
24) 部活動指導充実のため			1名：1教委 2名：1教委 5名：2教委
25) その他			

【25：その他への回答】 ※いずれも1教委ずつ

- ・生活指導員（いじめ・不登校対応）：「非常勤講師」 1名
- ・定数崩し（数学）：「非常勤講師」 2名
- ・初任研補充：「非常勤講師」 2名
- ・スクールカウンセラー：「その他の職員等」 3名
- ・心の教室相談員：「その他の職員等」 5名
- ・学校給食補助員：「その他の職員等」 9名
- ・22)～24)の活動のためのボランティア：「その他の職員等」 24名

【※5】：5)と6)は合わせて4名

【※6】：14)と15)で配置されているのは同一人物

【※7】：うち1教委の2名は小学校にも対応している

【※8】：小学校にも対応している

【※9】：14名中11名は小中兼務

【※10】：小学校にも対応している

【※11】：小中兼務

※※※※※これ以降の質問は、小・中学校合わせてお答えください。※※※※※

Q3：貴教育委員会の事業・施策として、常勤講師が配置されている場合のみ、お答えください。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。 10 教委
2. 近隣市町村教育委員会に、窓口を依頼することがある。 1 教委
3. 県の教育事務所に、窓口を依頼することがある。 2 教委
4. その他（ 1 教委：各校にも連絡（窓口依頼） ）

NA：18 教委

Q4：貴教育委員会の事業・施策として、非常勤講師が配置されている場合のみ、お答えください。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。 24 教委
2. 近隣市町村教育委員会に、窓口を依頼することがある。 1 教委
3. 県の教育事務所に、窓口を依頼することがある。 2 教委
4. その他（ 1 教委：各校にも連絡（窓口依頼） ）

NA：4 教委

Q5：常勤講師を対象とした研修を、貴教育委員会の事業・施策として、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 7 教委
2. 実施していない 8 教委 NA：13 教委

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 3 教委
2. 実施していない 11 教委 NA：14 教委

Q6：非常勤講師を対象とした研修を、貴教育委員会の事業・施策として、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 14 教委

2. 実施していない 11 教委

NA：3 教委

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 4 教委

2. 実施していない 20 教委

NA：4 教委

Q7：貴教育委員会管轄の学校に、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。	5 教委	9 教委	8 教委	2 教委	2 教委
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 教委	9 教委	8 教委	5 教委	1 教委
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。	6 教委	13 教委	6 教委	1 教委	0 教委
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 教委	8 教委	14 教委	1 教委	0 教委

その他の課題があれば、下にお書きください。

- ・ 財政難が人事配置に大きく影響している
- ・ 講師の数が少なくなっているのに、学校での需要は増加している
講師についての情報が不足している
予算の確保
- ・ 講師を確保することが大変である（特に小学校・中学校理科）

Q8：貴教育委員会管轄の学校に、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、1に○を付けた場合には、（ ）内にあてはまる人数をお書きください。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 5教委 ⇒ 配置数：5教委すべて、1名の配置

2. 配置無し 21教委

NA：2教委

Q9：Q8で「1. 配置有り」とお答えになった教育委員会にお尋ねします。再任用教員（退職教員）の配置目的はどのようになっていますか。下の枠内に具体的にお書きください。

※記入例：少人数学級編制にするため

- ・ 養護教諭の欠員（養護助教諭）
- ・ 能力を生かした人的配置（養護教諭）
- ・ 養護教諭の計画異動に伴う配置のため
- ・ 初任者指導教員
- ・ 引き続き同校において、同種の業務を行いたいという本人の意向にそって配置している

◎ 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。

- ・ 県の人事上の問題で、欠員を補充しなければならないケースがあり（ただし県費任用）この人員の選考も任されているため、適切な配置を行うことが、困難な状態にある。
- ・ 最近精神を病んで療休をとる教職員をサポートする講師はほとんど若い経験の少ないものが代替されて授業に当たっているが、ベテラン教諭が神経を病んでいる状態で、経験の少ない講師で、本当に大丈夫なのか非常に疑問である。
- ・ よき人材の継続的確保。数学、理科及び小学校免許所有者の不足。
財政難による市単独での講師の配置ができない点。
財政難による補助員等の時給の値上げができない点（よき人材の確保ができない）。
- ・ 個人的資質の低下。指導技術、能力の低下。人員不足。大学等での指導の工夫。
- ・ 採用にあたり免許の有無に関して人材不足の面がある（例：図書館司書教諭補助員）。講師が学校教育について十分理解がないために、職員とのトラブルが起き、効果が上がらない面がある。
- ・ 講師の人数・情報が少なく、学校のニーズに合わせてスムーズに張り付けることが難しい
- ・ 財政的な問題から講師（心の相談員等）を増やすことが大変である。
- ・ 年度途中の非常勤講師を見つけることが難しい（産休補充や研修補充として）。

※ 質問は、次頁以降も続きます。

◎ 貴教育委員会についてお尋ねします。

① 貴教育委員会が所在する自治体の人口を、次の選択肢の中から○を付けてお答えください。

- | | | | | |
|----|------------|---|------------|-------|
| 1. | 1,000人以上 | ～ | 10,000人未満 | 1 教委 |
| 2. | 10,000人以上 | ～ | 50,000人未満 | 13 教委 |
| 3. | 50,000人以上 | ～ | 100,000人未満 | 7 教委 |
| 4. | 100,000人以上 | ～ | 150,000人未満 | 4 教委 |
| 5. | 150,000人以上 | ～ | 200,000人未満 | 1 教委 |
| 6. | 200,000人以上 | | | 2 教委 |

② 貴教育委員会管轄の小・中学校の校数をお答えください（特別支援学校、中等教育学校は除きます）。

【小学校】

- 1～5校：5 教委
6校以上：23 教委

【中学校】

- 1～5校：19 教委
6校以上：9 教委

③ 貴教育委員会の指導主事の人数をお答えください。

- | | | |
|---------|---------|------------|
| 0名：4 教委 | 3名：6 教委 | 6名：1 教委 |
| 1名：5 教委 | 4名：2 教委 | 7名：1 教委 |
| 2名：4 教委 | 5名：3 教委 | 10名以上：2 教委 |

④ 貴教育委員会事務局職員の人数をお答えください（教育長、指導主事を含みます）。

- 9名以下：2 教委
10名以上：26 教委

◎ 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」「指導課・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	@

[卷末資料]

単純集計結果

Y 県内市町村教育委員会

(回収率 50.0% (21/42))

※※※※※※※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）を配置していますか。配置している場合は、予算上の人数を、該当する欄にお書きください。

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	1名：1教委 2名：1教委	2名：1教委 3名：1教委 17名：1教委 20名：1教委 41名：1教委	3名：1教委
2)少人数学級編制のため			
3)ティーム・ティーチング実施のため	6名：1教委	7名：2教委 17名：1教委	
4)複式学級指導支援のため	3名：1教委	3名：1教委 5名：1教委	1名：1教委
5)障害のある児童の通級指導のため	1名：2教委	10名：1教委	1名：2教委 3名：2教委
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		6名：1教委	1名：1教委 10名：1教委 17名：1教委
7)“荒れ”がみられる学級における担任の援助のため			
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）			
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	8名：1教委	1名：1教委	5名：1教委
10)理科授業における実験等の支援のため			
11)特定教科を専科で実施するため（教科名：）		1名：2教委	
12)外国語教育充実のため	1名：1教委 2名：1教委	1名：2教委 6名：1教委 13名：1教委	
13)外国人児童教育支援のため		1名：1教委 16名：1教委	1名：1教委
14)帰国児童教育支援のため			
15)食育充実のため			
16)図書館教育充実のため	4名：1教委	10名：1教委	1名：2教委 12名：1教委 17名：1教委 24名：1教委 45名：1教委
17)教育相談・生徒指導充実のため	4名：1教委		2名：1教委 12名：1教委
18)情報教育充実のため			

19) 同和教育・人権教育充実のため			
20) 安全教育（学校警備含む）のため			1名：1教委
21) 総合的な学習の時間における教育活動の支援のため		1名：1教委	
22) 特別活動における教育活動の支援のため			1名：1教委
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）を配置していますか。配置している場合は、予算上の人数を、該当する欄にお書きください。

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	1名：1教委 4名：1教委	2名：2教委 3名：1教委 5名：1教委 10名：1教委	3名：1教委
2) 少人数学級編制のため			
3) ティーム・ティーチング実施のため	2名：1教委	1名：1教委 3名：1教委 10名：1教委	
4) 複式学級指導支援のため			
5) 障害のある生徒の通級指導のため	1名：1教委	7名：1教委	1名：1教委
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	1名：1教委		3名：1教委
7) “荒れ”がみられる学級における担任の援助のため			
8) 第1学年生の生活充実のため（副担任を置くためなど）			
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	6名：1教委	2名：1教委	5名：1教委
10) 理科授業における実験等の支援のため			
11) 外国語教育充実のため	1名：1教委 2名：1教委	1名：3教委 6名：1教委 11名：1教委 13名：1教委	
12) 進路指導やキャリア教育充実のため			
13) 免許外教科担任解消のため		1名：1教委	
14) 外国人生徒教育支援のため		4名：1教委	1名：1教委
15) 帰国生徒教育支援のため			
16) 食育充実のため			
17) 図書館教育充実のため	2名：1教委	5名：1教委	1名：2教委 3名：1教委 6名：1教委

Q4：貴教育委員会の事業・施策として、非常勤講師が配置されている場合のみ、お答えください。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。

12 教委

2. 近隣市町村教育委員会に、窓口を依頼することがある。

3. 県の教育事務所に、窓口を依頼することがある。

6 教委

4. その他 ()

Q5：常勤講師を対象とした研修を、貴教育委員会の事業・施策として、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 1 教委

2. 実施していない

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

2. 実施していない

Q6：非常勤講師を対象とした研修を、貴教育委員会の事業・施策として、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 2 教委

2. 実施していない

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 2 教委

2. 実施していない

Q7：貴教育委員会管轄の学校に、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 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。 ※N. A=5	3 教委	2 教委	6 教委	3 教委	2 教委
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。 ※N. A=4	1 教委	5 教委	9 教委	1 教委	1 教委
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。 ※N. A=5		5 教委	7 教委	3 教委	1 教委
4) 指導経験が無い、もしくは浅い講師志願者が多いこと。 ※N. A=4		6 教委	7 教委	3 教委	1 教委

その他の課題があれば、下にお書きください。

- ・山間地のため、講師は通勤に時間がかかり、収入が少なくなるため、敬遠される。効率のよい大規模校や学校が近隣にある都市を希望する傾向がある

Q8：貴教育委員会管轄の学校に、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、1に○を付けた場合には、（ ）内にあてはまる人数をお書きください。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 ⇒ 現在、（ ）名の配置がある。
1名：1 教委、8名：1 教委
2. 配置無し

Q9：Q8で「1. 配置有り」とお答えになった教育委員会にお尋ねします。再任用教員（退職教員）の配置目的はどのようになっていますか。下の枠内に具体的にお書きください。

- ・不登校傾向の児童・生徒の通級指導のため
- ・教育相談、生徒指導（不登校生徒の学校復帰支援）等

◎ 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。

- ・賃金が安いために、年々、希望者が減っている
- ・各学校の要望に応じた免許状の種類や講師の特性等、多様な人材の確保
- ・特別支援教育介助員等では、児童生徒理解に関する研修の機会の設定
- ・所有免許状や指導経験が学校の要望に合うような職員を選考し、配置することが課題
- ・志願者が少なく、学校現場での教育課題や学校からの要望に応じきれない
- ・人材確保が困難。退職教員ほとんどいない。近年TTなど実施のために非常勤講師の需要が多くなると中山間地には希望者が少なくなると思われる

◎ 貴教育委員会についてお尋ねします。

① 貴教育委員会が所在する自治体の人口を、次の選択肢の中から○を付けてお答えください。

1. 1,000人以上 ～ 10,000人未満
9教委
2. 10,000人以上 ～ 50,000人未満
7教委
3. 50,000人以上 ～ 100,000人未満
3教委
4. 100,000人以上 ～ 150,000人未満
5. 150,000人以上 ～ 200,000人未満
6. 200,000人以上
2教委

② 貴教育委員会管轄の小・中学校の校数をお答えください（特別支援学校、中等教育学校は除きます）。

【小学校】

1～5校：15教委

6校以上：6教委

【中学校】

1～3校：14教委

4校以上：7教委

③ 貴教育委員会の指導主事の人数をお答えください。

0名：11教委

1名：3教委

3名：1教委

4名：1教委

5名：1教委

7名：1教委

9名：1教委

14名：1教委

20名：1教委

④ 貴教育委員会事務局職員の人数をお答えください（教育長、指導主事を含みます）。

3～9名：12教委

10名以上：9教委

◎ 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」「指導課・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	@

平成20年度財団法人文教協会研究助成報告書

「小・中学校の課題多様化に対応した学校組織の協働のあり方に関する調査研究」

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教授)

2009年3月31日 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