

# 愛媛県ヒアリング調査の概要

法政大学非常勤講師 山中 秀幸

## Outline of Hearing Investigation about Ehime Prefecture

Hideyuki YAMANAKA

### 1. 調査の目的と愛媛県の概要

本稿は、2005年12月22日に愛媛県教育委員会義務教育課に対して行ったヒアリング調査の記録をまとめたものである。本調査は、2004年以降の教員給与法制改編と各都道府県における教員の需要供給の変動等の下で、都道府県レベルにおいて、どのような採用等を含めた教員人事政策の計画立案を策定しているかを実証的に明らかにするという本科研費共同研究の目的に沿って行われた。

まず、愛媛県の学校教育の概要について整理する。平成17年4月1日現在、愛媛県には23の市町教育委員会と1つの小中学校組合（篠山小中学校組合）が存在する。各教育委員会は、西条教育事務所（小学校64校：中学校29校）、今治教育事務所（小学校38校：中学校23校）、松山教育事務所（小学校96校：中学校45校）、八幡浜教育事務所（小学校95校：中学校30校）、宇和島教育事務所（小学校68校：中学校19校）の5つの教育事務所に振り分けられており、愛媛県全体の学校数は、小学校361校、中学校146校である（小学校2校、中学校1校の休校3校を除く）。近年の状況を見ると、平成14年度以降、小学校14校、中学校4校が廃校となっており（近隣校への統合を含む）、また、これとは別に、2つの学校を統合して1つの新しい学校を新設するという統合新設が5ケース確認される（小学校4校、中学校1校）。

平成17年度学校基本調査によると、愛媛県内の小学校の児童数は83,526人（うち公立82,813人）、学級数は3,711学級（うち公立3,693学級）、本務教員数は5,565人（うち公立5,540人）、中学校の生徒数は43,269人（うち公立42,031人）、学級数は1,490学級（うち公立1,454学級）、本務教員数は3,277人（うち公立3,205人）となっている。

### 2. 教員給与政策について

2.1. 貴自治体の教職員の年齢構成等の現況、今後の需要-供給予測、それらに対応した人事政策の検討について

教職員（校長、教頭、教諭、養護教諭、事務職員、学校栄養職員の合計）の年齢構成について、小中学校の計を見ると（平成17年5月1日現員、年齢は平成18年3月31日現在）、30歳以下は581人（男性261人、女性310人）、31～40歳は2831人（男性1122人、女性1709人）、41～50歳は3887人（男性1802人、女性2085人）、51～60歳は1597人（男性690人、女性907人）となっている。一般的な大都市の年齢構成とは異なり41～50歳、特に40代後半の教職員が突出して多い状況である。

したがって、退職者数が今後10年は大きく増加するとは予測されず、さらに少子化による子ども数の自然減、統廃合による学校数減により教職員需要数が減少傾向にあることも相俟って、新規採用が厳しい状況が当面は続くとは予測される。

この状況への対応策として、勸奨退職の年齢を平成16年度から4年間について45歳まで引き下げており、加えて、勸奨退職の率を、今まで2パーセント上乗せであったものを、3パーセント上乗せと改めているが、目立った効果は確認されていない。

また、「国が地方公務員数の削減策を謳っているが、愛媛県として、その中で義務教育公立学校教職員の削減策をどのように考えているか」という質問に対しては、「愛媛県では、標準法（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律）に完全に基づいて割り出された人数しか小中学校教員を採用しておらず、県単独の費用での採用ということはしていな

い。したがって、どうしても標準法を守っていくことしかできないので、愛媛県単独の判断で小中学校教員の削減を行うことはできない」という回答を受けた。

## 2.2. 総額裁量制の活用状況について

中学校1年は小学校6年の2.5倍に不登校生徒が急増しているという実態、また教師の視点からも、中学校は教科担任制であるためいじめや学習状況などの把握が不十分となりうるという状況、いわゆる「中1ギャップ問題」への対応に、平成16年度に導入された総額裁量制を愛媛県は積極的に活用している。具体的には、常勤教員1人を非常勤講師7人に振り替え、中学校1年の学級のうち、各学校の実態や市町の要望も踏まえて不登校対応が特に必要な学級と、学習支援や生活支援をより充実させるという視点から生徒数が35人を超える学級を対象として、非常勤講師を1人、半日配置している。平成17年度から3ヵ年計画で実施され、平成17年度は70人の非常勤講師を配置、18年度は85人、19年度は100人の配置を目標としている。

非常勤講師の雇用に関しては、総額裁量制移行前のいわゆる定数崩しが勤務時間で規定されていたため、週20時間の非常勤講師はその報酬にかかわらず常勤教員0.5人分として取り扱う必要があったが、総額裁量制へ移行後は予算額で換算するようになり、非常勤講師は報酬が低めに設定されていることや共済金が不要であるなどの理由により、上記の「常勤教員1人に代えて非常勤講師7人」という比率が成立するようになっていく。

## 2.3. 国立学校俸給表廃止-教育公務員特例法の「国準拠」規定削除の教員給与政策決定手続き等への影響について

平成17年8月15日の人事院勧告に準拠して愛媛県人事委員会から勧告があり、愛媛県教育委員会はそれを完全に実施する形で給与に関する施策は動いている。内容に関しては給与の上昇カーブのフラット化などの給与額を抑えたかたちでの実施が平成18年度4月から始まる。また、県の財政見直しの観点から、赤字団体への転落を防ぐために県職員給与の全体的なカットを迫られており、それが教員の給与に関しても影響を及ぼすのは避けられない状況である。人事院勧告と県財政立て直しの二つの流れから、平成18年度の教員給与はかなり厳しい状況になると教育委員会は認識してい

る。

## 2.4. 教員給与政策の全般的検討について

国立大学法人化により、公立学校教員給与に関して国家公務員への準拠規定が消滅したのを受けて、平成16年度から教員独自の給与について、都道府県独自で決定することができるようになったため、愛媛県では、教職調整額や人確法(学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法)で定められている教員の特別手当などについて、平成17年度に検討を重ねている。現在のところ、子どもの将来を担う教員についてはいい人材を集める必要があり、給与面やその他の処遇においてある程度の優遇措置が無ければいい人材は集まってこない、という考えに立ち、愛媛県としては人確法は必要であると考えている。その他の手当などについては、今の支給水準が本当に正しいかどうか、今後も引き続き検討を重ね、実態に合わないものについては見直しを進める予定である、としている。

## 3. 教員評価について

教員評価については、平成15年度から3年間、高校教育課が主導して調査研究を行っている。研究主題は「教員の評価に関する調査研究」、副題は「学校評価との効果的な相互活用の在り方を中心に」となっている。

1年目である平成15年度は現職の校長を含めて12人の委員が集まり、「教員の評価に反映できる学校教育活動の評価の在り方について」という題で研究を行っている。

2年目である平成16年度には、「学校教育活動の評価を反映した適切で効果的な教員評価の在り方」をテーマに研究を行っている。

3年目である平成17年度には、15年度、16年度に研究した内容を学校現場に下ろす前に、「教員評価と学校評価との効果的な相互活用の在り方について」をテーマに、小学校、中学校、高等学校からモデル校を指定し、実際に実施できるかどうか試験的に行っている。

また、表彰制度では「文部科学大臣表彰」に加えて、愛媛県独自の表彰制度として、10年以上愛媛県に勤務した教職員から優秀な教員を毎年6名程度選出して表彰する「教職員選賞」という制度がある。さらに愛媛県には「優良職員表彰」という県知事表彰制度があり、

教職員に関しては、児童・生徒の健全育成、教科等の研究や指導、学校内外の教育活動などにおいて特に優れた実績をあげた教職員を対象として表彰している。以上3つの表彰制度をもって、教員の質の向上を図っている。

さらに、平成16年度から「えひめ授業の鉄人育成支援事業」という事業が実施されている。えひめ授業の鉄人育成支援事業実施概要には、その趣旨として、「教えるプロとして卓越した授業力を持ち、児童生徒にとって楽しく、分かる授業を展開し、優れた実績をあげている教員を『授業の鉄人』として認定し、表彰する」ことにより、愛媛県の「教員の学習指導力の向上を図ることを目的とする」とある。学校長の推薦を基に、県教育委員会や各教育事務所の事前審査を経て、授業の鉄人選考委員会による選考が毎年10月頃に行われ、学習指導において特に優れた実績をあげた教員を5名程度、「えひめ授業の鉄人」として県教育長が認定する、という制度であり、授業の鉄人として認定された教員は、11月から12月にかけて公開授業を行い、県内の他の教師に指導力、指導のノウハウを伝授することが求められている。

一方、指導力不足教員については、平成13年度から調査研究を行い、平成16年度から実際に研修を行っている。小学校、中学校、県立学校合わせて、平成16年度には7名が指導力不足と認定されて研修を受け、そのうち1名が学校に復帰している。平成17年度には9名の教員が指導力不足とされ、教育センター及び校内での研修を受けている。

これらの評価は、期末勤勉手当に反映され、6月期と12月期にその都度、教育委員会内での意思決定を経て、支給率についてある程度の格差を設けて支給されている。例えば、授業の鉄人に対しては、愛媛県庁内で一番高い知事部局の支給率の最高が支給されており、一方、指導力不足の教員については、支給率がかなり低く設定されている。

特別昇給についても、授業の鉄人に対しては特別昇給措置が実施されており、また表彰を受けた優良教員についても、実績に応じた支給を特別昇給で反映するという方針が採られている。

#### 4. 教員の人事異動について

人事異動のルールに関しては、愛媛県では細かいと

ころまで明文化されてはいない。ただし慣習的に、特に一般教員に関しては、教育事務所管内の異動が基本となっており、同一市町内での異動もかなり多いと考えられる。

しかしながら、近年では様々な改革の影響を受けている。特に市町村合併が進んだことから、平成20年に愛媛県庁地方局が3つになる予定であり、それを受けて教育事務所数も3つにするか、あるいは平成17年に和歌山県が行ったように教育事務所そのものを廃止する、ということも含めて検討が重ねられている。それに備えるかたちで、例えば平成18年4月1日付教職員人事異動基準案には、2-(7)として、「事務局等と学校間、各校種間及び各教育事務所間の交流に努める」とある。

管理職については、その配置は全県的な立場に立って広域人事が推進されてきた。1校あたりの年限については、これまでは5年程度とされていたものが、平成16年度から3年程度を原則とするようになっている。その人事異動に関しては、管理職の選考審査を通して数の調整を行いながら実施しなければならないため、各教育事務所と市町教育委員会に加えて県教育委員会義務教育課が関わっている。

一般教員については、多様な経験をという観点から、小規模校から大規模校、あるいは都市部から僻地部というように異動を行っている。その調整に関しては、各教育事務所と市町教育委員会でのヒアリングで調整をするというのが恒例になっている。毎年11月に教員個人の異動希望調査が、学校長から市町教育委員会に提出され、それを基に、1月頃に教育事務所がヒアリングを行っている。その異動が教育事務所間で行われる場合には、2月初頭に各教育事務所の所長と管理主事、そして県教育委員会義務教育課教職係の間で会議が設けられ、調整が行われる。

新規採用教員の配置については、以前は最初に僻地校に配置されることが多かったが、初任者研修が行われるようになってからは、初任者研修を優先し、新規採用教員が研修が受けられるようにとの観点から、まず都市部の学校に配置され、3年の勤務の後に僻地校に異動する、という異動パターンが多く見られるようになっている。

また、平成17年度の異動から、「校長の教職員配置希望制度」が実施されている。その実施要領には、「各校長が自ら学校経営方針を明確にし、これに基づく特

色ある学校づくりを進めるにあたり、これを人事配置面から支援するため、県教育委員会は校長が必要とする教職員の配置希望を把握し、検討を行い人事異動に反映させる」と目的が記されており、現所属校での勤務年数が3年以上の教職員が配置希望の対象となる。

## 5. まとめ

以上、概観したように、愛媛県教育委員会は給与、評価、人事異動に関して新しい試みに取り組んでいることが明らかとなった。

給与：平成17年度から、総額裁量制の活用により、中学校1年の生活指導・学習指導等のための非常勤講師を配置。

評価：従来の表彰制度に加えて、平成16年度から高い授業力を持つ教師を「えひめ授業の鉄人」に認定し、公開授業を通して他の教師へのノウハウの浸透を図る。また、それら表彰等については特別昇給等へ反映されている。

人事異動：「特色ある学校づくり」をすすめるために各学校長が必要とする教員の要望を人事異動に反映させるための「校長の教職員配置希望制度」を平成17年度から実施。

これらの新しい試みが、愛媛の教育現場にどのような影響を及ぼしていくのか、その効果はこれからの日本の教育改革に大きな示唆を与えられよう。