

## 令和5年第8回教育委員会会議（定例会）録

### 1 日時

令和5年5月10日（水）10時00分

### 2 場所

教育委員会会議室

### 3 出席者

教育長：石橋正信

教育委員：町孝、原志津子、武部愛子、西村早苗、徳成晃隆

事務局：福田教育次長、木下理事

中尾総務部長、峯川職員部長、齊藤指導部長、山田部長（高校教育等担当）

中野総務課長、竹内教職員第2課長、井上小学校教育課長、大坪高校教育課長、松本発達教育センター所長

### 4 会議事項

#### (1) 付議事項

付議案第37号 令和6年度使用教科用図書採択方針案について

#### (2) 臨時代理報告事項

なし

#### (3) 協議・報告事項

協議・報告ア 令和5年度福岡市立学校教職員人事異動について

協議・報告イ 令和6年度福岡市立学校管理職候補者選考試験について

### 5 開会

教育長開会を宣告 10時00分

協議・報告イは、人事に関する案件のため、議決により非公開とされた。

### 6 付議事項

#### ▼付議案第37号 令和6年度使用教科用図書採択方針案について

井上課長、大坪課長、松本所長より説明

《原案どおり可決》

[質疑等]

(町委員)

- 私としては、22ページ、(7)の「郷土福岡をはじめ、我が国の自然、歴史、文化等を愛し」、(8)の「本市の状況や学校の特性に適合したものであること」を重視したものが良いのではないかと考えているが、小・中・高とそれぞれ特性があると思うので、いろいろと説明いただいた後に選ばせていただくことになると思う。

(町委員)

- 13教科のうちで、それぞれ何社になったのかある程度出ているのか。

(井上課長)

- 確認して後ほどお伝えする。

## 7 臨時代理報告事項

なし

## 8 協議・報告事項

### ▼協議・報告ア 令和5年度福岡市立学校教職員人事異動について

竹内課長より説明

[質疑等]

(町委員)

- 先ほど説明があったとおり、5ページの資料1について、40代後半から50代前半が谷底のようなかたちになっているので、管理職、特に校長経験者を再任用されているが、令和5年度が24名で、数年は増えていく感じがしているがどうか。また、ミドルリーダーを大切にしていくことは、これから絶対に必要だと思うし、教職員における女性の割合についても、特に主幹教諭が少ないとのことだが、指導教諭と主幹教諭の平均年齢はだいたいどのくらいか。今から教頭になっていただく方を増やす上で、指導教諭と主幹教諭をどのように増やしていくかが一番大事であると考えている。また、7ページの表について、配分比のデータなので「120」の記載はいらぬのではないかと。また、4ページに「全ての教員が採用後10年目までに、特別支援教育を複数年経験」とあるが、ここでの「全ての教員」は全教員ということによいか。

(竹内課長)

- 今後再任用校長が増えるかについては、その年の志願される校長候補者の状況にもよってくるが、増えるか減るかというよりも、一定数は再任用校長の力量を借りながら校長の配置を進めていく必要があると考えている。まだ少なくなっていく状況ではないといえる。次に、主幹教諭、指導教諭の平均年齢については、すぐに出せないなので人数でお答えするが、令和5年度においては50代の主幹教諭が38名、40代が102名、30代が20名となっている。指導教諭については、50代が34

名、40代が32名、30代が5名となっている。また、グラフのご指摘については、「120」は消しておく。また、全ての新規採用教員が10年以内に特別支援教育の経験をしてもらうことについては、小中学校の教員全てを想定している。どの学校にも特別な支援を要する子どもがいるし、また、特別な支援を要する子どもが増えている状況、それに合わせて学級も増えている状況であるので、全ての教員に経験していただく、また、10年と言わず、全ての教員に特別支援教育の指導ができる力をつけていただきたいと考えているので、積極的に人事配置など考えていきたい。

(徳成委員)

- 管理職の登用についてもミドルリーダーの育成についても、年齢層に偏りがあることが悩ましいところだ。定年制の延長と再任用をどのように絡めながら改善を図っていくかが今後の課題であろう。学校現場の経営課題として、人材をどう育成していくか、OJTをどう進めていくかということが重要なようだ。今回提示された、指導教諭の業務内容を明確化し、組織力を高めていけば見通しができるものとする。お尋ねだが、1点目は、女性のミドルリーダー、管理職への登用について、「今後の課題」の中段に記載のある「業務の整理を進めていく」ことについて、どのように考えているのか。働き方改革と併せて研修、人材育成を進めていくことが非常に難しい時代に入っていると思うが、具体例があればお示しいただきたい。2点目は、5ページの異校種間人事交流について、先ほど説明があったとおり、採用数や教員配置など課題が大きいことから、なかなか進めにくいということもよく分かるが、「今後の課題」に記載のある「現在の課題に応じた人事交流」について、「現在の課題」をどのように考えているのか。例えば、小学校の専科教諭英語科について、中学校の英語科の教員が異校種人事交流をしているのか。19名の総数の教科配分はどうなっているのか。

(竹内課長)

- まず、主幹教諭の業務の整理については、小学校はこれまで主幹教諭が各校1名配置ということで、教務を担当されていたと思うが、教務だけでなく初任者指導、研修といったいろいろな業務が主幹教諭にきていた状況があった。小学校で主幹教諭の複数配置を進め、業務が分散化されていけば、主幹教諭一人当たりの業務が軽減化されていき、結果として女性だけでなくいろいろな教員が、主幹教諭として活躍していこうということになるのではないかと考えている。そういった意味での「業務の整理」、業務を細かくみていき複数配置で上手に分散していくことを想定している。2点目の異校種間人事交流の現在の課題については、教員不足が非常に大きいと感じている。小学校の教員が中学校に配置されたり、中学校の教科の教員が小学校に配置されたりすることで、それぞれの校種の専門性や文化が良いかたちで継承されてきたところであるが、現状、小学校は小学校で担

任をする教員が必要であるとか、中学校は中学校で教科の教員の配置が目一杯である状況で、校長たちもなかなか交流まで踏み出せないところがある状況である。ご指摘のとおり、小学校の英語については中学校の英語の教員がどんどん行けば良いと思うが、小学校は小学校で英語専科として小学校の教員が力を発揮しているところであるし、これまでも中学校ブロックでの小中連携は非常に大きな意味があったので、人事交流、人事異動までしなくても、授業の交流であるとか、コロナ禍であまりできていなかったが、中学校ブロックでの小中連携を更に活性化していきながら交流を進めていくことが本年度出てくるところではないかと思っている。人事配置を見越した異校種間人事交流については、そういったところ、教員不足の状況を踏まえながら、良いものになっていくように検討を進めていきたいと考えている。また、中学校から小学校に行った教員の教科については、英語、技術、理科、体育等いろいろな教科の教員が配置されているところである。

(徳成委員)

- 今回の課題がこれだからできないということではなく、できる中でどのようなことをしていくのかということだ。中学校ブロックの小中連携の活性化はとても大事なことだ。主幹教諭、指導教諭の複数配置について、確かに複数配置していくことによって業務の整理が進んでいくのだろうが、配置基準はどうなっているのか。今後増やしていくことはできるのか。

(竹内課長)

- 特に配置の基準はないが、いろいろな都市で、複数配置であったり、主幹教諭を活用している事例もあるところである。業務の整理については、教務を担当する主幹教諭と、研究を担当する主幹教諭、特別支援コーディネーターを担当する主幹教諭というかたちで、実際に今年度に複数配置した学校で行われているので、それを追跡しながらより良い複数配置について検討を進めていきたいと考えている。

(徳成委員)

- 課長も述べられたとおり、学校の人材不足の課題もあり、主幹教諭、ミドルリーダーに位置付けていくこと、学年担任をどう配置していくのかといったことが校内人事の最重要課題でもあることから、異校種間人事交流についてあまり無理もできないだろうなということもお聞きしながら考えたところである。そのような中で今、改善を図っていただいていることが分かった。

(原委員)

- 7ページの教職員における女性の割合について、指導教諭と主幹教諭のところ、急に割合が減っているが、やはり主幹教諭というのは業務量が多く負担も重い

ということでこのようになっているのか。業務の整理をするということで、複数配置するとのことであるが、業務の軽減は今後どのように進めるのか。

(竹内課長)

- 実際に主幹教諭の受験者全体が少ないということもあるが、その中でも女性の教員の受験者数が少ないということが大きい。学校の校長からは、自身のライフバランスであるとか、そういったところを考えて、主幹教諭になるのは大変かなと思っている教員が一定数いるということは聞いている。どうしても1名配置の主幹教諭になると、特に小学校の場合はいろいろな業務が主幹教諭に集まってくる傾向があつて、その業務をすることに対して、自分は難しいかなと思っている教員がいるのではないかと思う。そこで、複数配置していくことによって、主幹教諭一人に集まっていた業務を上手に分散化していき、また、そうすることによって、一つ一つの業務がより鮮明になって、自身の得意分野で頑張ってもらいながら、主幹教諭として、ミドルリーダーとしてやっていっていただきたい。併せて、人材育成というところでは、OJTの中心となっていただくこともできるのではないかと考えているところである。女性教員の受験啓発も含めて当課からもお願いしていきたい。

(武部委員)

- 特別支援教育について、10年以内に経験するという事は画期的なことだと思つていて、特別な支援を必要とする子どもたちに関われば、通常学級を担任するときにも必ず役に立つので良いことだと思うが、もともとインクルーシブ教育というのは、障害者権利条約からきているもので、障がいがある人もない人も自由に社会に参加していきましょうという「共存」の部分から始まっており、そのプレ社会として一緒に学べることを目指しましょうというものなので、そこを補助していきましょうねということが特別支援教育になるので、その辺りの切り分けでの、こういう子にはこう接すれば良いという生徒と先生の関係だけを学ぶのではなく、そういう子どもたちと一緒にみていくことを、もともとの理念を分かった上で取り組んでいただけるとありがたい。とても良いことをしていただいているので、更にもう一つお願いというか、そのように考えていただけるとありがたいと思つている。

(町委員)

- 指導教諭は女性の割合が大きい主幹教諭になると途端に小さくなつていくことについて、先ほどから説明があつているように、主幹教諭の役割を分担した方が良いと思う。あとは、全体の人数が学校数の割に少ない気がする。先ほど教えていただいた内容で年齢を加重平均すると、指導教諭が39.7歳、主幹教諭が41.1歳になった。若い人がなつているということは分かったが、早めに指導教諭から主幹教諭になれる仕組みを整備した方が良いと思う。

▼協議・報告イ 令和6年度福岡市立学校管理職候補者選考試験について  
竹内課長より説明

9 閉会

教育長閉会を宣告 11時26分