

令和7年度 岐阜県小中学校教頭会 岐阜県教育委員会との懇談報告

令和7年9月10日(水) 岐阜県庁にて

岐阜県教育委員会 義務教育課 小中学校人事係
総括課長補佐 御宿 浩輝 様 課長補佐兼係長 鹿野 考史 様

参加者

会長：林 隆一 副会長：今井 芳紀 書記：首藤 明裕 組織部長：串田 茂 事務局長：林 明彦

<岐阜県教頭会より>

1. 令和7年度 県への提案書について（串田）

- (1) 「人材確保法」を堅持し、その趣旨に基づいた施策を講じること
- (2) 特別に支援を要する児童生徒の支援及び指導法工夫改善改善のための加配教職員を一層充実すること
- (3) 教育格差が生じないよう市町村に積極的に指導すること
- (4) 教職魅力化に向けた、より効果的な施策を進めること
- (5) 再任用制度の見直しや講師の採用条件を緩和すること
- (6) いじめ対策、ICTに関わる専門職員の導入、学校支援の拡大、諸機関から送られる配信文書、調査文書等の回数減、外部機関との積極的な連携など、学校が抱える業務の軽減と「働き方改革」を推進するための具体的措置を実施すること



2. 令和7年度 岐阜県小中学校教頭会基本調査（Web アンケート）の結果と次年度に向けて（林）

- ・「1 教頭の持ち時間数について」は、どの地区も、60～70%の教頭が、5～10時間程度授業を受け持ち、急な来客等の用事で授業へ行けないことや、教頭業務が進まないことなどの問題意識をもっています。また、小さな学校ほど、授業を受け持つ時間が多くなる傾向が見られました。
- ・「2 教頭の勤務状況について」は、半数以上の教頭が、1日4時間以上の時間外勤務を強いられ、教頭以外の業務に追われていることが分かりました。生徒指導や保護者対応で時間を費やすことはもちろんのことですが、職員不足により、補欠授業に時間を費やしている教頭が多いことも分かります。校務分掌上兼ねているものは、小さな学校ほど「特支コーディネーター」などを兼ねている傾向があります。
- ・「3 勤務校について」は、朝の受け入れ時刻、最終下校時刻などに改善が見られています。希望しているのに加配職員が配置されなかった学校が複数あり、2人以上未配置の学校もあることで、教員の負担の増大、教育の質の低下、学校運営への影響が見られます。また、部分休業や時短勤務、男性育児休業の取得の割合が増える一方、補充職員が配置されず、学校運営に支障をきたしている学があります。
- ・「4 労務管理について」は、電話対応の上限時刻を18:00としている学校がほとんどですが、来校に関わる対応については制限がない学校がほとんどでした。長時間勤務・多忙化解消に向けた働き方改革の主な取組として、①勤務時間の管理と意識改革②業務の効率化と削減③教育活動の見直しと環境整備の具体が挙げられています。スライド勤務を効果的に活用している学校があります。変形労働時間制については、運用がないようです。
- ・「5 職員の健康管理について」は、半数以上の学校で、職員が産休・病休・看護休を取得しているが、60%の学校に補充職員が配置されていないことで、様々な負担があります。
- ・「6 教育の諸条件改善、教頭の処遇改善について」は、様々なご意見をいただきました。中でも、加配等の教職員の配置状況の改善を望んでいることが分かりました。学級定員を35人から30人へ改善を願う教頭が60%ほどありますが、学級数が増えることによる加配教員等の不足も危惧されるようです。

3. 勤務校等の状況について

(1) 林 会長より

- ・ 県で予算化された教頭のマネジメント支援員の配置が進んでいない。
→この制度は、市町村が会計年度任用職員を任用する経費を県が補助する仕組みであり、市町村が主体的に手を挙げないと配置が進まない。また、国の予算規模は、スクールサポートスタッフほど大きくないため、大規模な配置は難しい。

(2) 今井 副会長より

- ・ 生徒指導やいじめ対策監が担任をしないよう、基礎定数の確保と加配教職員の配置を確実にしてほしい。また、加配教職員を一層充実してほしい。

(3) 首藤 書記より

- ・ 採用辞退や若手教職員の早期離職が起きており、その原因は「働きがい」の欠如よりも、「働きにくさ」にあると考える。時間外勤務時間の削減、柔軟な代休の申請（4時間を超える時間外勤務が代休として認められる都道府県）等、県全体で働き方改革（働きやすさ）のよい取組を広めてほしい。
- ・ 新規採用パンフレットで、初任者が「18:00～19:00 頃に帰れる」ことを、「早く帰れる」と表現していたが、時間外勤務に対する意識改革が必要と考える。
- ・ 市町村間で夏季休業日中の閉庁日の日数に差がある等、自治体間の格差解消に取り組んでほしい。
- ・ 昨年度よりも教職員が足りない。例えるならば、試合をしているが、ベンチには誰もいない状況。再任用職員への処遇の改善を図っていただきたい。
→昨年度からの変形労働時間制と年次休暇の起算日を4月に変更をセットで導入することで、教員が年間を通じて計画的に休暇を取得しやすくしている。変形労働時間制の導入も各市町村の判断。
→国の定年制度に基づくため、現役時代の7割に減額されることを県独自で変更することは難しいが、わずかながらの措置として、担任を受け持つ再任用教員には月額4,000円程度の手当を支給。
→夏季休業日の閉庁日は各市町村が設定しているため、一律に設けることを指示できない。取組事例について情報提供することは可能である。
→「ペーパーティーチャー」の掘り起こしを行っているもののなり手がいない。他業種との人材獲得競争が激化している。

(4) 串田 組織部長より

- ・ 瑞穂市は、教頭支援員が月2回程度来校、大規模校2校には生徒指導、特別支援教育の夢教頭が配置され有難いが、その配置には市町村格差、学校間格差があるため、一層の支援をお願いしたい。

(5) 林 事務局長より

- ・ 校長会と同様に、県への要望時期を7月末にすることは可能か。
→Web アンケートの結果は7月上旬頃に早めにいただき、予算編成が始まるお盆明けの8月20日頃に開催してはどうか。また、校長会（各主管相当）同様、各係長相当と懇談形式で意見交換を行うのもよいかと考える。

<岐阜県教育委員会から>

- ・ 「試合に出るメンバーはいるが、ベンチに誰も座っていない」ため、病休や産・育休による欠員補充ができない危機的状況であることを共有できた。県教委としても、教員の確保に向けて、採用試験の倍率を上げることで、不合格者を代替の常勤講師として確保したり、大学への勧誘活動や高校生の「ミニ教育実習」、「教職説明会」を実施したりする等、早い段階からの人材発掘を進めている。
- ・ また、定年退職者の教職への引き止めとして、非常勤、ハーフタイム勤務、31時間勤務など、多様な働き方を提示している。
- ・ 教員が幸せと感じるための「7つの因子」（リフレッシュ、チームワーク、他者承認、他者貢献、自己裁量、役割認識、自己成長）が重要。若手からベテランまで、全ての年代の教員が「人の役に立っている」と感じられる環境づくりの要は教頭。こうした環境づくりが人材の確保と定着につながる。
- ・ 特別支援教育や日本語指導を必要とする児童生徒の増加、特に通級指導の希望者の急増が、教員不足に拍車をかけている。卒級等ゴールを見据えた指導計画を立ててほしい。

<懇談を終えて>

- ・ 過密なスケジュールの中、岐阜県教育委員会に時間をつくっていただき、今年度のアンケート結果及び勤務校等の状況から困り感を伝えられたことはとても有意義であった。
- ・ 来年度のアンケート結果の提出、要望・懇談の時期、懇談の形式においては、検討する価値がある。