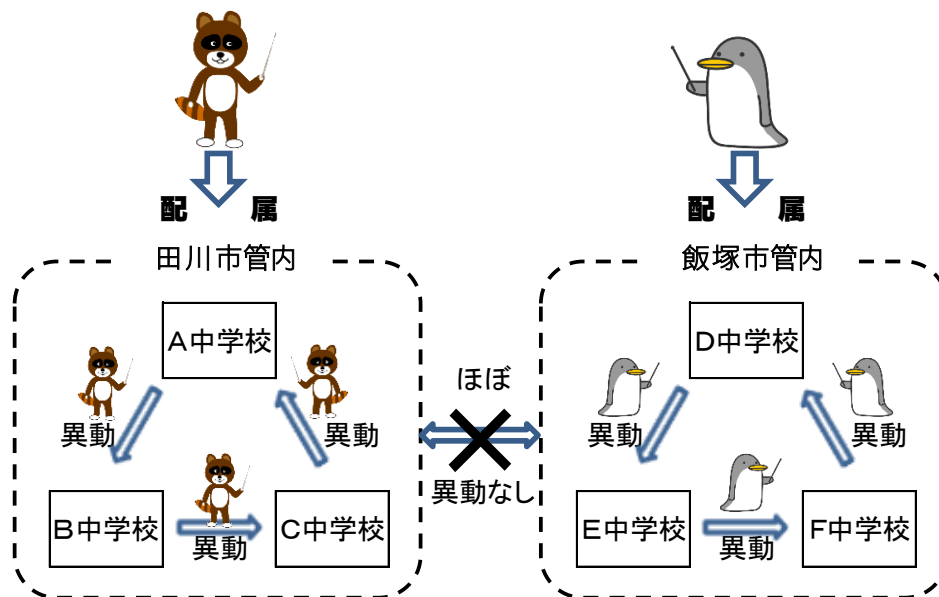


4. 田川市の教職員配置の問題

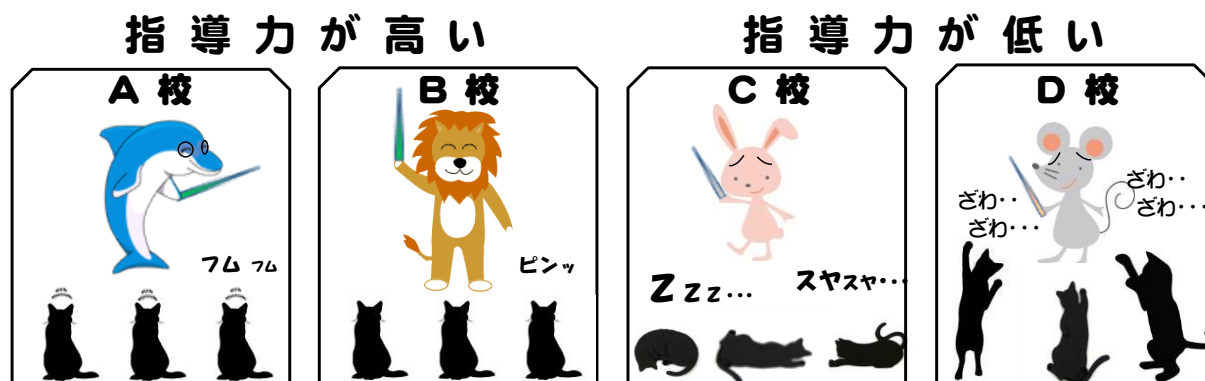
人事異動のしくみ

正規の教職員（県費負担教職員）は、一度配置されると、その市（または郡）内の学校間を異動することが多く、他の管内へ異動することはほとんどありません。新規採用を除き、管内の教職員はほぼ固定されます。



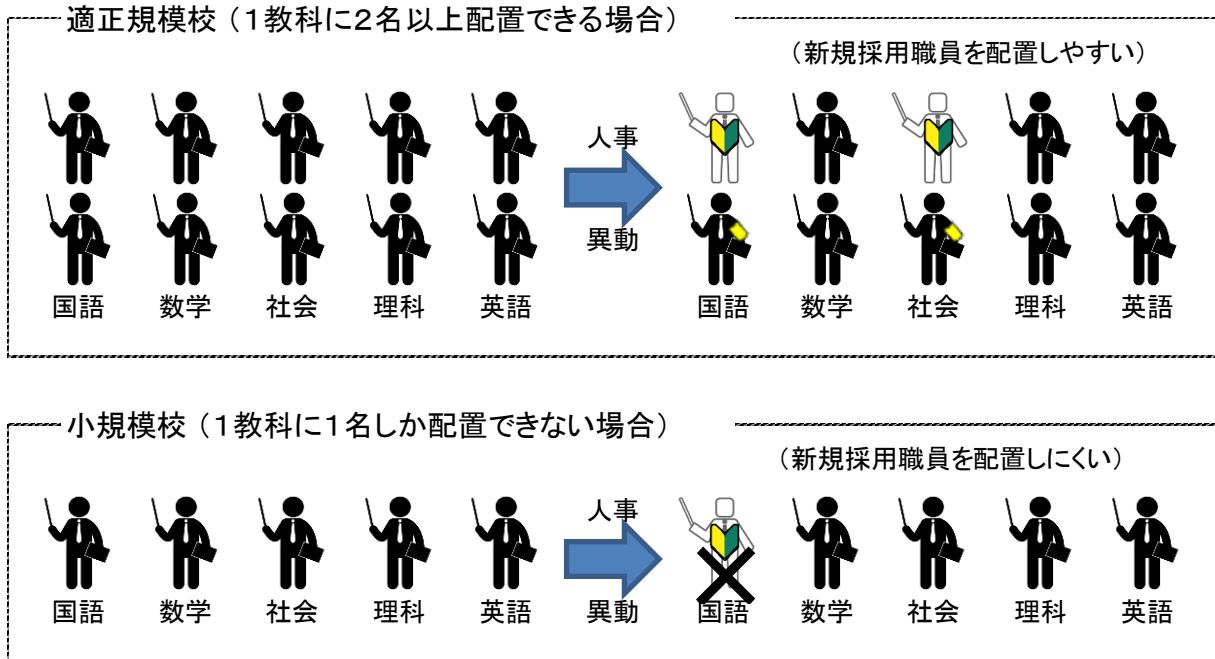
指導力のある教員の配置問題

管内に小規模校が多数あると、高い指導力がある教員を均等に配置できません。教科担任制である中学校は、力量だけでなく、教科で配置を決めなければならないためです。高い指導力を発揮できる学校は、学力や生活指導が安定します。しかし指導力が弱いと、学力や生活指導に支障をきたす場合があります。



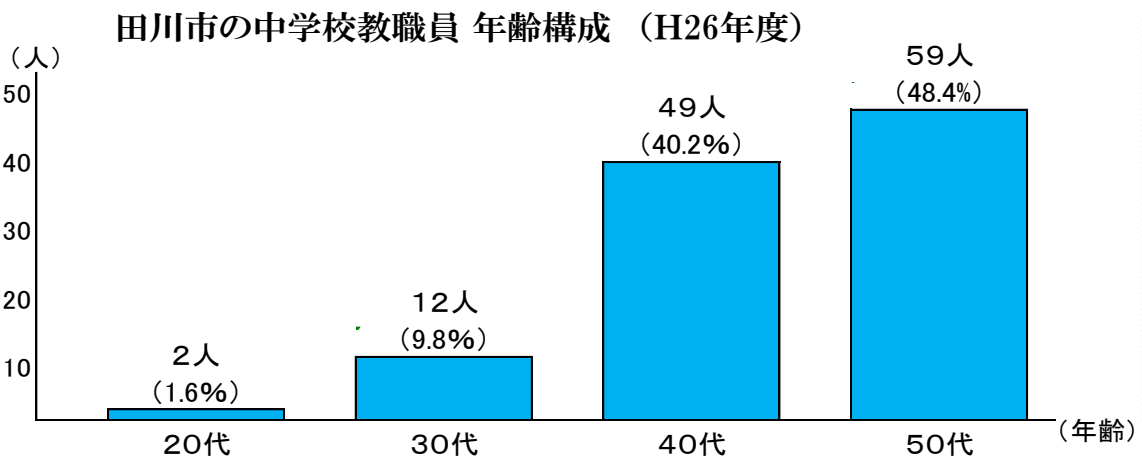
小規模校の新規採用者問題

小規模校は、教職員の配置が少ないため、1人で教科を担当する場合があります。新規採用職員（初任者）は指導育成が必要なため、1人教科担任には配置されにくいのが現状です。



年齢階層の問題

田川市管内の中学校は小規模化が進み、新規採用職員が配置されにくいこと等から、年齢階層が40～50代に偏っています。



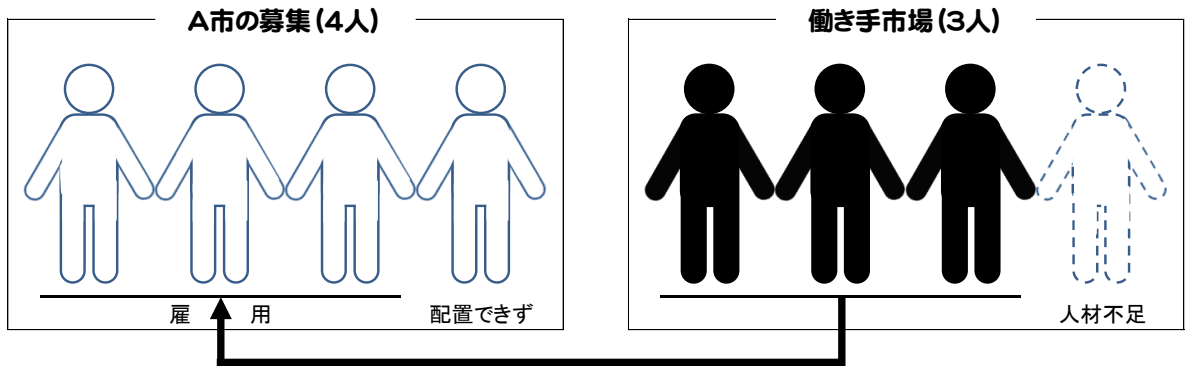
今後10年間で、50代の教職員が退職し、大幅な世代交代が進みます。世代の偏りが、教育の質を落とすとは限りませんが、バランスのとれた人員配置が難しくなり、現場で培った技術や経験を次世代に継承していくことが難しい状況が生まれています。

講師の配置問題

田川市は、少人数学級（35人学級）を実施するために、独自に講師（教員免許は持つが、県費負担教職員としては採用されていない人）を雇用しています。このように、教員は市町村がお金をかければ増やせる仕組みとなっています。しかし、安定した教育基盤を築いていくには、それだけでは解消できない問題があります。

《講師の絶対数の問題》

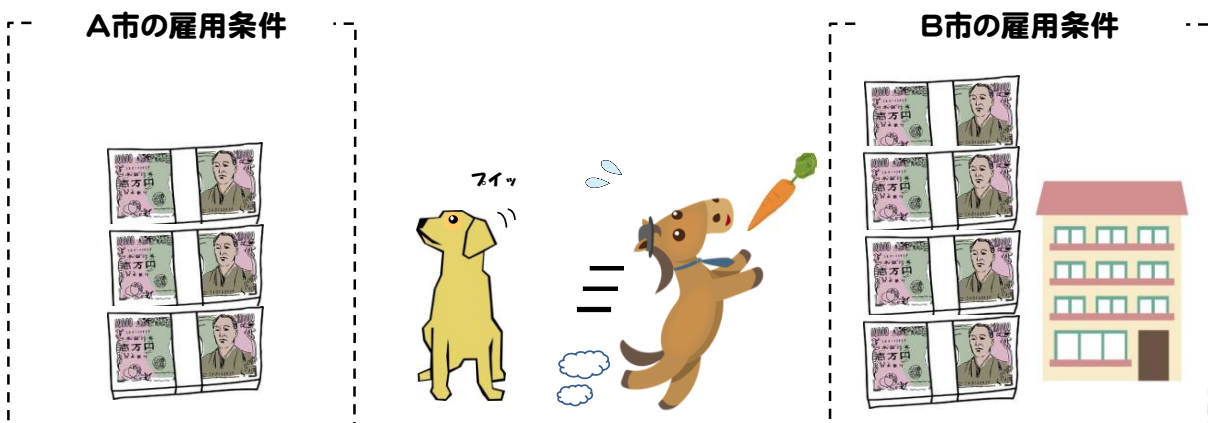
講師は、その人数そのものに限りがあります。雇用しようとしても働き手が少なく、確保が容易ではありません。



《雇用条件と人材》

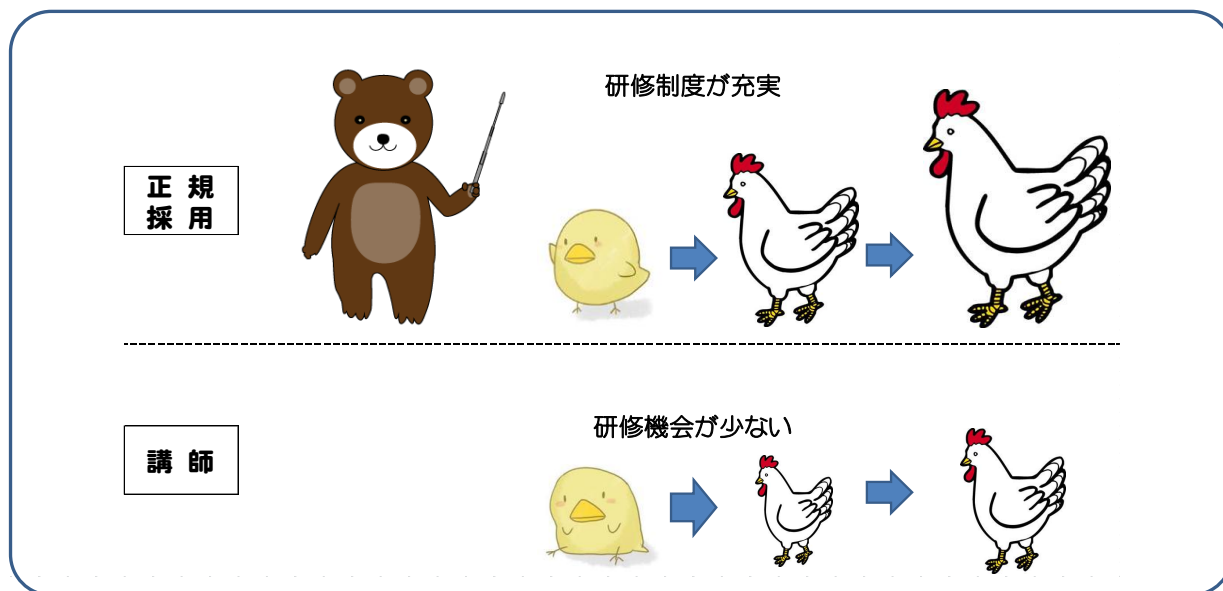
雇用条件（賃金や待遇など）を良くすれば、限られた人材を集めることはできます。しかし、それは講師の質を保证するものではありません。

また、雇用条件を最優先させる人物であれば、他の市町村がより高い条件を示せば、そちらに移ることが考えられます。もちろん、地域や子どもへの関わりを大切にする講師もいます。



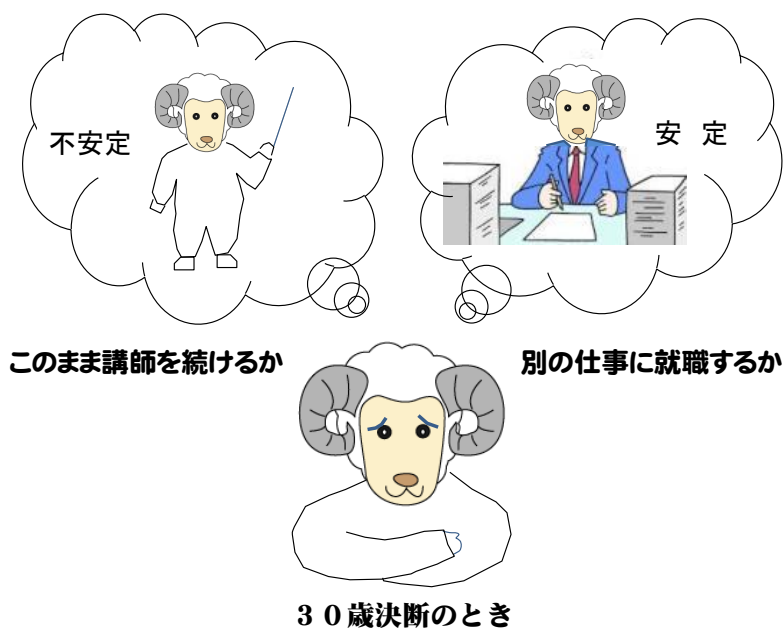
《研修体制の問題》

県費負担教職員に正規採用されている教員は、研修制度が充実しています。しかし講師は研修の機会がほとんどありません。



《身分保障と育成の問題》

講師は身分保障がありません（終身雇用でない、退職金がない）。教職員採用試験は50歳まで受けられるようになりましたが、30歳前後までに正規採用されなければ、教員の道をあきらめてしまうケースがあります。



4. 田川市の教職員配置の問題

教職員配置の問題点

- (1) 講師を雇用して、教員を増やしても、長期的に安定した指導基盤ができるわけではない。
(教員数が増えることで、教職員1人にかかる負担は減るので、短期的な効果はある)
- (2) 高い指導力がある教員が少ない又はいない学校では、教員間で指導のノウハウの研究や共有が難しく、子どもの学力や生活指導の面で支障をきたすことがある。
- (3) 小規模校の新規採用者問題の弊害が、世代の偏りを生んでおり、バランスのとれた教職員配置を行うことや、現場で培った技術や経験を次世代に継承していくことが難しい状況となっている。





4. 田川市の教職員配置の問題