

令和7年度第6回グアム日本人学校 学校理事会議事録

開催日：2025年10月11日 時間：午後5時00分～午後7時40分 場所：学校会議室およびオンライン 出席者（議事録上敬称略）：小和野、时任、安居、許 (オンライン参加) 富江、柳澤、伊藤、	欠席者：武石、 渡辺、木村 議長：小和野 記録：AI
--	---

定数確認：理事の定数参加により本会議は正式に開催されることが確認された。

1. 学校報告

1.1 財務 予実採算報告（时任）

- 収支に大きな変動はなし。
- 一般管理費のうち、レンタル／リース料、電気・水道代、メンテナンス費、HP制作費などが予算想定より低水準で推移しており、全体として収支が改善している。

1.2 プレジデント報告（时任）

施設修繕（FEMA 援助関連）

- 屋根の雨漏り修繕は完了。降雨時の実地確認を待っている。
- 床材については、当初見積の耐久性に懸念があったため、セカンドオピニオンを踏まえ材質を再選定し、再見積中。

パブリックヘルス関連

- 前回指摘箇所（フェンス・換気・照度・温湿度等）は内部では正済。ただし、現時点ではランクDのまま。
- FEMA工事終了後に再インスペクションを依頼予定。

中期・長期計画

- 現在は中期計画（2年目）だが、2029年度までの長期計画の検討を開始。
- 日本の学習指導要領に加え、国際的教育フレーム（IB PYP、米国WASC等）採用の可能性について校内で検討を開始。
- IB PYPについては、2025年1月24日に東京学芸大学で開催される研修に参加予定。
- 最短でも認定まで3年を要する見込み。採用により教育品質証明などのメリットがある一方、認定までのハードルは高い。

JSL プログラム

- 幼稚部年長から 7 名が参加（半額設定でも収支はプラス）。小学 1 年進学を希望する園児が大多数で、今後も丁寧に育成を続けたい。

日本語会話クラス・出張講座

- 日本人会 HP に無料バナーを掲載。

生徒数

- 補習校小 1 で、家庭の事情により退学 1 名。

友達 RUN 関係

- 収益の使途について、プレジデントより「調理室の段階的整備（3~5 年計画、既存施設改修ベース）」への設備投資提案があった。
- 理事からの主な意見（総括）：
 - 長期投資は中長期計画の優先順位を明確化した上で判断するのが妥当。
 - 現状は安全強化等のマイナーチェンジを優先する選択肢もある。
 - 保健局評価（D）のままでは投資価値が低下するため、全体是正と連動する必要がある。
 - 短期的な教材整備などの「可視的効果」と、長期投資を組み合わせるのが望ましい。
→ 理事会としては、収益の使途について引き続き実行委員会と協議を続けることで一致。
- スポンサー募集開始にあたり、プレジデントよりスポンサーパッケージ案が提示され、前年の内容を踏襲することで了承された。

友達カード（2026 年度案）

- プレジデントより提案があり、協議の結果、以下の方針で優待提供企業への依頼を開始する。
 - 期間：12 月 15 日～7 月 15 日（前年より 1 カ月前倒し。年末商戦効果を期待）
 - 主要ホテル等はブラックアウト日ありの但し書きを明記。
 - エクスクルーシブ性確保のため発行枚数に上限を設定。
 - Web 申込導線を整備し、連絡先取得と事務効率化を図る。

2. 討議・審議事項

2.1 教職員給与テーブル改定について（時任）

- 現状課題
 - Job Description の未整備。
 - 現行テーブルが職務内容と連動していない。
 - 成果給制度設計に対し評価制度が未構築。
 - 経験年数の定義が不明確。
- 市場調査
 - 参照データ：州／準州賃金統計（SS）、外国人労働者最低保証（FNC）、他校調査（私学 5 校中 2 校回答）。
 - 現行賃金との比較では大きな乖離は見られず（やや低位だが妥当）。
 - フルタイム職の福利厚生（健康保険 100% 負担、有給 20 日）は競争力あり。

- 賃金による離職率の高さや採用難は現時点では見られないとの認識を共有。
- ただし、補習校では依然として教員不足が続いていること、賃金以外の要因か、人材母数の少なさによるものかは今後の検証課題である。
- 今後、同様の市場調査を年1回実施することとした。
- 賃金テーブル設計方針
 - 月給職（フルタイム）：評価制度を導入し、評価に基づくテーブルへ移行。組織目標と個人目標を一致させ、推進力とする。
 - 時給職：経験年数に連動した段階的テーブルに簡素化。長期勤務による組織貢献を重視。
 - 提示された3案
 - 経験重視型（年次自動昇給、評価影響小）
 - 等級+上限設定型（3年刻み、年次自動昇給あり）
 - 経験等級×評価等級の合成型（例：等級1~8 × 評価S~D、基本給=経験+評価の合算、評価ウェイト小さめ）

→ パターン3をベースにドラフト精緻化を進めることで合意。
- 評価制度設計
 - 小規模組織の特性を踏まえ、公平性・客観性・納得性を確保できる制度設計で合意。
 - 評価者訓練および校内標準化を実施予定。
 - 派遣教員も現地採用と同一フォーマットで評価し、目標整合を図る。
- 経験年数算定
 - 校内・他校経験の通算上限を設定（例：2年程度）し、初任時の過度な高位格付けを防ぐことを検討する。
- 時給職の準備時間支給
 - 授業準備はプロフェッショナル職の特性を踏まえ、比率抑制または二段階時給（授業時給／準備時給）の選択肢を検討する。
 - 過去のデータでは、ベテランでも一定の準備時間を要する傾向あり。多様な日本語習熟度への対応が要因。
- 組織体制
 - 幼稚園園長・補習校校長ポストのJD／賃金テーブルを年度内に策定。
 - オーガナイゼーションチャートを基準に人件費試算を行う。
- 今後のタスク
 - 次回理事会：パターン3ベースの賃金テーブル案、時給職（アドミニストレーター・主任職等）の策定、手当の時給化案を提示。
 - 1月理事会：評価制度ドラフト（基準・KPI・配分・評価者教育計画）を提示。
 - 3月：契約更新に合わせ新制度通知・運用準備。
- 決定事項
 - 教職員給与テーブル改革は「パターン3（経験×評価の合成）」でドラフト精緻化を進める。
 - 賃金・福利厚生の市場調査は年次実施とし、CPI連動条項は採用しない。
 - Org Chartに基づく人件費試算を年度内に提示。

3. その他

3.1 全日制 PTA より報告（柳澤）

- 学習成果発表会：グアム TV 撮影依頼済。駐車場ボランティア手配中。
- School Fun Day：補習校 PTA と連携し、ポップコーンに加え唐揚げ販売を検討。
- 卒業記念品として卒業証書フォルダを予定。

3.2 補習授業校 PTA より報告（安居）

- PTA 役員会の議事録共有があった。
- また、Tシャツの配布を実施した旨の報告があった。

4. 次回の予定

次回までの準備事項

- 全職種の Job Description 最終決定（ドラフトレビュー・整備）。
- 賃金テーブル（パターン3）詳細案の提示。

次回の第7回理事会は11月8日（土）午後5時に開催予定。

（了）