

教員の生涯学習を支える教育委員会の役割

1 採用

昭和30年代までは教員免許取得者数と教員採用者数に差があまりなく、教員の質の保証を教員免許（教員養成）が担っていたが、昭和40年代以降、教員免許取得者数と教員採用者数に大きな差ができた。このことは、教員の質の保証が教員免許（教員養成）から採用者（任命権者）に移ってきたことを意味する。

教員の質の保証は教員養成を担う大学がひとえに担うものでも、もちろん、採用者としての任命権者がひとえに担うものでもない。教育を担う教員について広く合意を得ることのできる資質や能力を改めて明らかにするとともに、その資質や能力を見極める選考技術能力を任命権者は獲得しなければならない。

採用は全ての教員の入り口に当たるものであり、一般競争によることなく、十分な選考が必要である。その選考対象となる教員の資質や能力は不易な部分と、時代とともに変化する側面もあり、その資質や能力を明かにすることは重要である。

そのための基本として、教員養成を担う大学と採用者としての任命権者が異なる資質や能力の目標を持っていたのでは教員の質の保証を担保することはできない。両者の目標をすりあわせる必要があるが、このことについては一任命権者や大学で行われるべきではなく、国全体として合意が必要である。

- 教員の資質や能力を明らかにし、大学はその明らかにされた資質や能力を養成のスタンダードとしてカリキュラムを構築する。任命権者はその明らかにされた資質や能力を選考する方法の開発や選考能力を獲得する。
- 元々備わっていて欲しい能力や、採用後に取得できる能力等を考慮し選考を行う。
- 教職以外の職にある30代、40代を積極的に中途採用するなど、年齢制限を緩和または廃止する方策を更に進め、教員採用の年齢制限の改善を促す。
- 免許制度の見直しに伴う臨時的任用教員の確保をしやすくする方策。
- 採用時に一般免許状取得者と基礎免許状取得者の混在採用を行えるよう、給与制度の変更を含めスムーズに行う方策。
- 人事権の移譲による採用の市町村への移行にも対応する方策。

2 人事異動

教員の質の保証、言い換えると採用行為によって保証された教員の質の効果を更に高めるためには、教員個々の特性である資質、能力、経験や年齢等、学校組織を構成する人材のマッチング、いわゆる人事異動が重要である。そのために、人事異動の効果を一層高めるために、現在の具申権や内申権の整理を行い、学校の人事権限を強化する方策や、コミュニティスクールの学校運営協議会と人事に関する問題等、より効果的な人事異動の方法論を明らかにするとともに、任命権者が効果的な人事異動を行う能力を獲得する方策を確立する。

- 人事権の市町村への移譲等人事権の在り方の検討を進める。
- 効果的な人事や人事異動の在り方を明らかにする。
- 効果的な任命権者の人事や人事異動を明らかにしその能力獲得方法を確立する。
- 人事権の市町村への移譲にも対応する方策。

3 任用、登用

教員の質の保証は、教員の資質や能力の向上を促す立場としての観点からも校長、教

頭等の管理職の存在は重要である。

(1) 校長任用

組織のトップリーダーとして校長の役割は極めて重要である。地方分権化の時代にあつて、その権限と責任が十分に果たされるよう、組織経営の観点からその能力を今一度明確にし、任用に当たっては、真にトップリーダーに必要な能力を備えているかをしっかりと評価できる選考能力が任命権者に求められる。

従来は指示・命令に従って執行する能力が重要視されていたが、これからは国全体の教育の方向性の理解はもちろん、地域に根ざした地域とともにある学校となるべく、より創造的で自主性・自律性の高い学校経営が必要となる。そのためには、責任とともに権限の学校への移譲を積極的に進め、校長や副校長、教頭等管理職の処遇の改善が望まれる。

一方、学校に新たな視点を導入し可能性や総合力を高める観点から、校長の人材を広く学校外に求めることが必要であり、学校内の教員以外の職からの校長登用を積極的に進めるとともに、いわゆる民間人校長の登用についても検討をする。

(2) 副校長・教頭任用

副校長や教頭は校長を補佐する職として極めて重要な立場にあるが、学校組織の在り方が過度に画一的・横並びであり、学校は組織として未成熟なために、校務の権限の校内での移譲が進まず、全ての権限が校長に集中するなど、組織が硬直化し非効率的な校務運営が行われている現状がある。そのために校長を補佐する職としての教頭の多忙化が進み補佐としての機能がうまく反映されていなかったり、職員に分担させていく業務や、職員の敬遠する業務が手っ取り早い教頭に回されるために教頭の多忙化が一層進み職としての魅力をなくし、適切な人材が得られない状況がある。教頭の職の機能を明確にし、学校全体の分掌組織を組織マネジメントの観点から確立する必要がある。

(3) 指導主事等の育成及び教育行政職への登用・育成

指導主事等教育行政の重要な業務を担う職員の登用や任用は重要である。そのためには、指導主事の適材や育成に加え、学校事務職員を含めた教育行政職の枠組みの再検討を進める必要がある。

都道府県教育委員会や市町村教育委員会の集権的行政手法の組織体制や組織文化を分権的な組織体制や組織文化に変え、地方行政における教育を主体的に創造し遂行する組織に変えなければならない。

指導主事については現在、①学校現場に対し教育指導を行う役割、②国等の政策を学校現場に伝達する役割、③都道府県や市町村教育委員の具体的な教育事業を企画・立案する役割など多岐にわたる業務を担っている。分権化の時代にあつては、地方行政における教育を主体的創造することが、より重要となっており、職務内容の見直しが必要である。

(4) 教育行政職員の育成

地方行政における教育の占める役割はますます重要となる。そのために、教育行政を担う人材の育成は急務である。現在、都道府県や市町村の教育委員会の職員は、指導主事等の専門職を除くと首長部局の事務職員が大半を占め、教育の専門性が薄れる傾向があり、教育委員会制度の大きな問題である。教育行政として一定の人材を確保し安定した教育行政を遂行する意味からも、学校事務職員など職の創設時に比べ職務内容が変化した職の再整理を行い、教育行政職全体を再構築することが望まれる。

(5) 教員の資質や能力の目標を示す新たな職の設置

教員の資質や能力の目標値として、教員の目指すべき教員像や体現者としての実践者たる教員の存在が必要である。優れた教員のほとんどが40歳～50歳の一定年齢層で教頭や校長など管理職に任用されている現状では、教員の教員としての資質や能力の向上が学校現場では40歳～50歳で停止していることにほかならない。優れた

教員はその資質や能力を定年まで向上させることにより、より優れた資質や能力の到達が可能となる。そのためにも、教員のキャリアを教諭→管理職といった単線構造から教諭→管理職または「真に優れた教員」という複線構造に変える必要がある。

そのためには、「真に優れた教員」の職を新たに設置し、にそれなりのステータスと処遇を用意する制度の創設が必要である。

4 研修

研修は教員の職能成長を支える基本である。研修については、教育委員会だけでなく、大学と連携し研修を体系化し、単位化や免許更新制への読み替えなどの工夫が必要である。また、国の教員研修センターでは教員研修のスタンダードのプログラムを開発したり、都道府県の教員研修センターの指導者養成等を行うなど役割分担が必要である。

(1) 初任者研修

初任者研修については、教員養成の修士レベル化に伴い、教育公務員特例法による義務づけを廃止できないか。ただし、基礎免許状取得者については、基礎免許状取得後一定期間内に修士レベルの課程を修了し、一般免許状を取得することを義務づける。

(2) 10年経験者研修

専門免許状制度創設に伴い、教育公務員特例法による義務づけを廃止できないか。

(3) 任命権者の行う研修

国の教員研修センターで開発したスタンダードのプログラムを実施し、都道府県として必要な研修を大学等と連携し体系化し、単位化や免許更新制への読み替えなどを行う。

(4) 市町村教育委員会の行う研修

国の教員研修センターで開発したスタンダードのプログラムを実施し、市町村として必要な研修を大学等と連携し体系化し、単位化や免許更新制への読み替えなどを行う。

(5) 学校や自主研修の活性化

国の教員研修センターで開発したスタンダードのプログラムを実施し、学校として必要な研修を大学等と連携し体系化し実施する。

5 教育委員会大学との連携

(1) 教育委員会と大学は教員の資質や能力を共同で明らかにする。

(2) 採用に当たっては、教員養成段階からの成績等を考慮するシステムを構築する

(3) 教育委員会と大学は管理職の資質や能力を共同で明らかにする。

(4) 教育委員会と大学は教員の研修プログラムを共同で開発し、任命権者の研修センターも含め一体の体制を構築する。

(5) 教育委員会と大学は管理職の研修プログラムを共同で開発し、任命権者の研修センターも含め一体の体制を構築する

(6) 学校と大学は校内研修プログラムを共同で開発し、支援助言体制を構築する。

(7) 大学に必要な人員予算の確保