

平成19年12月3日

教育振興基本計画特別部会

部会長 三 村 明 夫 様

全国教育管理職員団体協議会

会 長 田 中 隆 夫

教育振興基本計画案についての意見表明書

新しい教育基本法のもと、改正された教育三法の具現化をめざす今後十年間の教育の在り方を示す教育振興基本計画の意味は大きい。「21世紀を切り拓く心豊かでたくましい日本人の育成」をめざした国家百年の大計としての教育は、様々な時代の変遷があろうとも、人が人を教え導くことの尊さや国家繁栄の基礎であることには変わりはない。

示された教育振興基本計画案につきまして、全国教育管理職員団体協議会としての見解がまとめましたので、以下のように意見表明致します。

1 教育は未来への先行投資である。教育への投資を惜しまず、必要な施策を果断に実行することが必要であり、目標実現のための大きな布石である。どんな施策も予算的な裏付けなくして有効な実行はあり得ない。教育の営みを単に目の投資効率の視点から評価することは危険であり、そうした考え方こそ、物事の善し悪しの基準を自己利益に求める現代社会の病理的現象を招いているといえる。

自尊意識をもち、社会に貢献できる国民の育成、教育立国を実現するためにも、「米百俵の精神」に基づき、教育予算のGDP比が低位にあることも直視し、教育振興計画を円滑に実施しうる充分な予算的裏付けを願いたい。

2 コミュニティ・スクール設置に伴う保護者や地域住民が有するとされる「一定の権限と責任」の内容とその背景となる法的根拠を早急に明らかにされたい。現在、学校で行うべきこと、家庭で行うべきこと、地域・行政が行うべきことが明確にされず、新たな取り組みが新たな学校負担を強いている現状がある。百家争鳴の愚としないためにも校長権限を明確にさせ、また、学校への過重負担を新たに生じたり、いたずらに組織や経営を狭小な視点から翻弄したりすることがないよう、委員資格や選考、責任主体並びに責任内容等を明らかにされたい。

- 3 放課後対策等に向けた新たな取り組みの先行事例では、運営に学校関係者の関与が不可欠とされたり、学校教育の活動に制約が生じたり、学校に依拠した緊急時対応を余儀なくされたりするなど、更なる困難を学校教育にもたらしている面も否定できない。指導者養成はもとより、個別の学校事情に配慮した柔軟な対応が必要である。
- また、「社会全体で教育の向上に取り組む」施策となるよう、人的にも、予算的にも十分に学校教育とは別となる自立した運営主体を設けられたい。
- 加えて、目的が子供の放課後の安全管理にあるのか、学習活動の保障の場にあるのか、自主性を育む遊びの場にあるのか、明確にされたい。
- 4 家庭教育力の低下の要因を明確にすべきである。家庭の教育力の向上は不可欠であり、指摘の通りであるが、親が親として子供に責任が持てるような企業環境や地域環境の改善が最優先である。また、ゆき過ぎた人権意識、個人情報保護等の制約の中、家庭に踏み込んで、関係機関が親としての自覚を促したり、養育義務等を指導したりすることに限界が生じている。家庭教育の向上に向けた取り組みには、関係機関が強制力をもって適切、適確に親への指導、幼児・児童・生徒の保護に努められるよう法改正を含めた提言をされたい。
- 5 理科教育の充実のためには学習指導要領通り「実験」ができるように実験助手を計画的に配置するよう促すと共に、中学校部活動での理系部活動の振興策を講ずるべきである。
- 6 全国学力・学習状況調査の結果公表を意義あるものとするために、平均正答率ではなく平均達成率の公表とし、また、個別指導や学年指導の生きる適時適切な時期の実施とされたい。
- 7 「一人一人の子どもに教員が向き合える環境をつくる」ことに異論はない。そのためには月平均3~4時間の超過勤務を余儀なくされている過密、過重な勤務実態の解消なくして、子どもと向き合う時間は確保されない。抜本的かつ大胆な改善策なしに、30年間に渡って放置されてきた過密・過剰な勤務実態解消はありえない。改革が新たな過密・過剰な勤務実態を生じさせないこと、必要な教職員定数措置には数値目標を示し、家庭で行うべきこと・地域、社会で行うべきことを明確にし学校の果たすべき役割と責任を示されたい。

- 8 優れた教員の確保のためには、人材確保法による優遇措置の維持のみならず、メリハリある教員給与が全体的な優遇措置の上に行われてこそ、はじめて意味がある。4%をはるかに超える土日を問わない時間外勤務、理不尽な保護者対応等、地域行事への参加、極めて厳しい精神的な緊張感の中、教員には優遇されているという実感はない。わずか2.76%の優遇部分もフラットにする現在の方向性は、優れた教員を確保するには乏しい処遇である。優れた人材確保は、将来にわたって魅力ある給与であることが必要である。人材確保法は、将来にわたっての全体的な教員給与の優遇措置であり、その上に立って、努力し成果をあげる教員の給与が正当に評価・反映される措置こそ、優れた人材確保を保障するものである。
- 9 教員には、初任者研修をはじめ様々な研修が義務付けられ、また、今後は、教員免許更新制度に伴う新たな研修が義務付けられようとしている。月平均34時間に及ぶ時間外勤務の実態は、資質向上を目指すための研修により、さらに厳しい勤務実態を招きかねないといえる。資質向上には、過密勤務の実態の解消並びに毎日の授業を通しての研修こそが最も重要である。このことを可能とするよう指導主事を大幅に増員し、指導主事が本来の指導職務に専念できるようにすることが不可欠である。
- 10 教育に関する諸資料、教材、研究成果等の蓄積・活用やカリキュラムの開発、学校での授業実践援助のために、指導主事等を増員し、地域カリキュラムセンターづくりを促すべきである。
- 11 学校図書館の整備充実は読書だけでなく、学習センターとしての位置づけを明確にして、他へ流用されている図書費を確実に確保・充実と専任の司書教諭を配置すべきである。経過措置として学校図書館担当職員の配置を進めるべきである。
- 12 一人一人の子どもに教員が向き合う時間を確保し、様々な教育課題に対応できるよう、必要な教職員定数を措置する」ことは、全管協活動方針の柱の一つでもあり、大いに賛同するものである。しかし、予算措置を巡っては、早くも一部の関係省が異論を唱えるなど教育振興基本計画の実現に困難が予想される。なぜ、教職員定数の改善措置が必要であるのか、国民的なコンセンサスを得るための方法論にも言及することで教育振興基本計画を現実性あるものにされたい。
- 13 「特別支援教育の充実」は、体制整備に止まるのではなく、人員増が必要である。必要な人員を、いつまでに、どのように行うか、人員配置計画を明示する必要がある。