

「令和の日本型学校教育」を推進する地方教育行政の充実に向けた  
調査研究協力者会議（第7回）資料

令和4年9月16日 戸田市教育委員会 教育長 戸ヶ崎 勤

教育行政職の育成について

【教育行政職の定義について】

- ・「教育委員会の現状に関する調査」（令和2年度間）の結果では、教育委員会事務局職員を教育委員会が教育行政職として独自に新卒採用する制度をとっている自治体は、都道府県政令指定都市で23.9%（16自治体）、市区町村で0.3%（5自治体）という結果になっている。
- ・一方で「教育行政職」と一言と言っても、定義が自治体によって様々である。議論を進める際には留意が必要である。主に県レベルの教育委員会のように教育委員会内を異動する行政職という意味で使われる場合や、学校事務職員を教育行政職の枠組みに入れている自治体もある。戸田市の場合は、本人の得意分野を専門業務とする学校籍教育職に近い業務を行うものである。
- ・定義の多様さに表れているのかもしれないが、自治体の規模や課題によって必要となる「人財」の専門性の度合い、育成の方針やキャリアパスも異なってくることもあり、自治体の実態に沿った仕組みを検討していく必要がある。教育行政に関わる「人財」の在り方について整理することも必要になってくると考える。

【国レベルで教育行政職の在り方を協議する気運を】

- ・県レベルの教育委員会のように教育委員会内を異動する教育行政職をゼネラリストと捉えるのか、もしくは本市のように教育の特別な分野でのスペシャリストとして捉えるのか、各自治体の規模や財政、教育行政上の諸課題に応じて採用や配置、活用について検討されるものと考えている。文部科学省として今後、教育行政職の在り方の一定のモデルを示すことができないか。

【一般行政職の割合が極端に少ない（教育行政専門職とのバランス）】

- ・教育は学校の中だけで行われるものではなく、教育委員会だけが担っているものでもない。首長部局で様々な経験をしてきた人材・市政全般に理解が深い人材がいるからこそ、地域での様々な課題や、市民の視点を取り入れることができる。基礎自治体における教育行政職採用が少ないが、基礎自治体だからこそ、そのような視点が重要である。また、地域の人・団体と関わる機会の多い社会教育分野では特に必要である。専門職とのバランスも大事ではないか。

## 【京都市の取組のメリット】

○教育に携わりたい学生等のロールモデルとなる。

- ・教育に関わりたい学生等の中には、行政の立場で教師のサポートをしたい、教育に関わる仕組みづくりに興味があると思っているものは一定数おり、戸田市ではインターンシップ制度でも受け入れてきた。そういった者の活躍の場が増えると、業務内容と意欲のマッチングが図りやすいため生産性向上の観点で教育委員会の機能強化につながると考える。
- ・戸田市が最近連携を始めた桜美林大学の新学群は「教育学部だが教員養成課程を持たない」学群であるが、卒業後の進路がイメージしづらいという課題があると聞く。そのような学生も含め、「教育行政に関わりたい」者の受け皿になりうる。
- ・教師ならずとも学校や教育へ思いがある者が、長年にわたり教育委員会事務局に勤務できることで、教育マインドや人脈・経験をもった人材が育成される。
- ・教育行政の様々な分野の業務を幅広く経験することができる。教育行政を究めたいと考えている者にとっては、退職まで教育委員会に在籍することが保障されている点は、応募する側にとっても安心材料である。

○人事異動先に困ることが少ない

- ・京都市の教育行政職の採用、育成について最大のメリットは教育委員会事務局内での人事異動にあると考える。教育の継続性の観点や教育行政のゼネラリストの育成という観点では大変有効的であると考ええる。
- ・基本的にゼネラリストの育成をしている役所の人事視点では、戸田市の教育行政職のような一つの領域で専門性を追求しようとする人材は、異動上の課題がある。

○教育委員会内の人間関係の形成がしやすい。

- ・教育委員会内の異動が主であるのであれば、他課に異動しても委員会内の職員がある程度固定されるため委員会内の連携は容易と考える。

○教育全般を理解する「人財」が育成される

- ・教育は、特定の分野だけではない分野を横断する様々な課題が山積しており、その課題の解決のためには、所属する課や自己の分掌の業務以上の幅広い知識や理解等が求められることが多々ある。ゼネラリストであり、スペシャリストである教育委員会事務局幹部職員の育成をしやすいものと考ええる。

## 【教育行政職を採用する際の留意点と思われること】

### ○教育村化しない人財採用

- ・ 社会に開かれた教育課程の推進や産学連携等を一層充実させていくのであれば、企業等で実績や経験を積んだ中途人材の採用の比率を上げていくことも教育村化しないために必要ではないか。
- ・ さらに、特定の重点としている教育施策に関しては、その知見を持った専門人材をジョブ型のようなかたちで採用し、推進担当にすることで、ブレの無いスピード感のある教育改革を続けていけるのではないか。
- ・ また、上記のように採用した人材が、指導主事として学校に入ることによって、今までの固定観点や授業観等に変容を与えることもできると考えられる。

### ○教育行政職の育成について

- ・ 【教育行政職の定義について】で述べたが、自治体の求める教育行政職により、採用方針が変わり、さらには採用後の一定の育成方針が変わるものとする。例えば、県レベルの教育委員会のように教育委員会内を異動する教育行政職を採用したいのか、本市のように教育の特別な分野で教育行政職を採用したいのか。仮に前者を「一般教育行政職」、後者を「専門教育行政職」とすれば、今日の教育委員会事務局の機能強化としては、どちらも必要な「人財」である。そして、その育成については、「一般教育行政職」、「専門教育行政職」のそれぞれの育成方針があり、経験年数や本人の状況等によっては、柔軟に両職が融合するようなことも考えられる。