

## ■教育行政のポイント

### 地方教育行政職の採用・育成に関する論議

小川 正人

中教審答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して(2021年1月26日)は、今後の検討を要する事項の一つに地方教育行政の推進体制の在り方をあげていた。それを受け、文科省内に『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」が設置(2022年1月)され議論が進められている。

第9回会議(2022年11月14日)に配布された論点(案)を見ると、教委の機能強化・活性化方策、教委と首長部局との効果的な連携、小規模教委への対応・広域行政の推進のための方策など、従来から指摘され検討が行われてきた論点・項目も多いが、これまでとは少し趣を異にするものも見られる。その一つが教育行政職の採用・育成の課題である。

#### 地方行政の環境変容

教育行政職の採用・育成が議論される背景には、1990年代以降の地方行政の環境変容がある。

それまで自治体の一般行政職は閉鎖型任用システム、ジェネラリスト重視の傾向であったが、分権改革と住民ニーズの多様化、そして、諸課題の複雑化・高度化等で、旧来の国の法令を順守して事務を効率的に処理するという定型的業務よりも企画立案等の非定型的業務の比重が高まることに伴い、閉鎖的でジェネラリスト重視の旧来的な組織・人事だけでは迅速・適正な対応が難しくなったこと等が指摘できる。

そうした新たな状況に対応するため、必要な専門的知識・能力を持った人材の外部からの調達や組織内での育成を推進する観点から、研修に加え採用・人事上の新たな取組が進められている。

教育行政職の採用・育成もそうした文脈で捉える必要がある。

#### 教育行政職をめぐる論点

教委事務局職員は、首長部局から異動の一般行政職と、学校から異動の指導主事等で構成されることが一般的で、前者が庶務系事務、後者は教育指導系事務を分担し、両者の連携・協働は難しいとされてきた。

ただ、教育行政分野でも前述のように部門・領域を跨いだ高度な企画立案能力や専門的知識・技能等が求められるようになり、教育行政に精通した人材の確保・育成のため採用・人事上の新たな工夫が重要となっている。都道府県・政令市での先行事例を見ると、いくつかのパターンが見られる。一つは、一般行政職として採用し、入職後に首長部局から定期人事異動で教委事務局に複数回異動ないし長期に在職させるという複線型人事・専門職制、二つは、採用試験枠で「教育行政職(教育事務・学校事務)」を設け、最初から教育行政や学校の領域で長期勤務する職員を確保する方法である。その場合も、入職後は①教委事務局を中心に異動、②教委事務局と県立高等学校を中心に異動、③教委事務局・県立高等学校・市町村立小中学校の間を異動、というように異動＝人事パターンの違いもあるようだ(青井拓司『教育委員会事務局の組織・人事と教育行政プロパー人事システム』学校経理研究会、2022年)。

それぞれのパターンにはメリットとデメリットがある。論点(案)でも、自治体規模や求める専門性の内容等で教育行政職の捉え方、人材の確保・育成の方法等は多様であることに留意すべきと指摘されているが、そうした留意点をふまえ、本会議がどのような課題の提示と提言を出すのか注目したい。

(おがわ・まさひと＝東京大学名誉教授)

キーパーソン7人と考える「最新論争点」

### 教育改革を問う

【著】中西茂 四六判／定価 2,530 円(税込)



■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <https://www.kyuiuku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。