

■教育行政のポイント

中教審答申をふまえた取組の徹底要請の通知

小川 正人

文科省は、中教審答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」(以下、答申)をふまえて、取組の徹底等を要請する通知を都道府県・政令市の首長・教育長宛に出した(2024年9月30日)。

通知は、答申内容の要点を整理したものであるが、文科省が進めようとしている今後の施策の方向性や意向なども伺えるため、注目しておくべきいくつかの事項を紹介しておきたい。

業務の適正化の一層の推進

答申では、3分類14業務を中心に業務の適正化を加速化することを提言していたが、通知でも、そのために「必要な予算措置等も含め主体的な役割を引き続き果たす」ことを教委に求めている。

次に、通知では「学校プールの管理」の項目が特記されており、学校プールの管理は学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務であり、教師等の負担軽減のため、教員委員会に指定管理者制度の活用や民間事業者への業務委託等の取組について検討することを求めている。

教育課程の見直しでは、「標準授業時数を大幅に上回って(年間1,086単位時間以上)いる教育課程を編成している学校は、まずは、自ら見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とすること」、「年間の授業日数は200日程度(40週)が一般的であり、標準授業時数(年間1,015単位時間)を確保するために、必ずしも週当たり29単位時間の授業を実施する必要はないこと」などを改めて指摘している。

マネジメントの重要性和「指標」の改正

学校の働き方改革においては、校長等の管理職

のリーダーシップが重要であることから、服務監督教委は、時間外在校等時間がとくに長時間となっている教師が在籍する学校へのヒアリングの実施等を通じて、管理職による取組の着実な実施につなげていくこと、文科省としても「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を改正し、校長等の資質向上に関する指標や研修に反映させるとしている。

処遇改善と連動した人事管理・評価の強化

答申は、教職調整額の支給割合の引上げと「新たな職」に伴う俸給表への「新たな級の創設」を提言した。それを受けて、通知では、「教師の能力と業績を適正に評価し、その結果を昇任、昇給、勤勉手当等の人事管理に活用すること。また、管理職のマネジメント能力の向上に向けた研修や人事評価の指標の見直し、高いマネジメント能力等を有する人材の早期からの管理職への登用を行うこと」としている。

「新たな職」と「新たな級の創設」は、都道府県・政令市が任意に導入するものではあるが、その定数規模や財源確保などに関する制度設計の仕方いかんでは、学校経営と教職員の人事管理・評価のあり方にも大きな影響を及ぼすことが考えられる。実際、現役教員の一部や組合などからは、先行して主任教諭の導入と俸給表3級職格付けを図った東京都の例から、教諭の給与水準を引き下げて「新たな級」の財源に充てるのではという危惧の声も上がっている。

今後、都道府県・政令市では、2025年度中に給与条例などの改正が行われ2026年度から導入されていくことになるが、どれだけの都道府県・政令市で、どういう制度設計の下に実施されていくのか——その影響が大きいだけに注視が必要となる。

(おがわ・まさひと＝東京大学名誉教授)

●働きやすさと働きがいの両立をめざして● 学校の未来をつくる「働き方改革」

小川正人【編著】 A 5判/定価 2,530 円

■本の詳細の確認およびご注文は、右QRコードより小社ホームページをご利用ください。

