

「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」（平成27年7月16日
チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会 中間まとめ）に対する意見
日本教育大学協会

1. はじめに

近年、社会や家庭など子どもをめぐる環境が大きく変化する中で、複雑化・困難化している教育課題に対応するためには、学校の教職員に加え、多様な人材がそれぞれの専門性に応じて学校教育に参画し、学校の教育力を高めていくことは重要であり、日本教育大学協会として【中間まとめ】の改革の基本的な方向性を支持するものである。

初等中等教育を支える教職員や教育支援人材については、基本的に、国の責任において、計画的に養成し、裏付けをもって配置していくことが必要である。チーム学校を構成する教員以外の専門的スタッフやコーディネーター等の養成・研修においては、養成・採用・研修を一体的に推進する観点から、教員養成系大学・学部が、その中心的な役割を果たすべきものとする。その際には、教員養成系大学・学部、教職大学院のみならず、修士課程も重要な役割を担っていくべきものとする。

2. 教職員の指導体制の充実について

(1) 「1. 「チームとしての学校」が求められる背景」「(3) 子供と向き合う時間の確保等のための体制整備」における「我が国の教員の業務実態について」【4, 5頁】

我が国の教員の業務は、欧米の教員の業務が授業中心であるのに対して、授業以外にも、生徒指導、部活動指導など多様な業務を担っているだけでなく、部活動等における保護者会、地域活動への参加など正規業務以外にも、事実上、参加することが求められていることを明記すべきである。

(2) 「2. 「チームとしての学校」の在り方」「(1) 専門性に基づくチーム体制の構築」【8頁】

『「チームとしての学校」に含まれる範囲は、少なくとも校務分掌上、職務内容や権限等を明確に位置づけることができるなど、校長の指揮監督の下、責任を持って教育活動に関わる者とすべきである』とされている。「チームとしての学校」に含まれない「ボランティア等の地域人材」（例えば、部活動のボランティアの外部コーチなど）との連携の在り方についても学校の方針を踏まえた指導が行われるようにするなどの留意事項について記述すべきである。

3. 具体的な改善方策について

(1) 「3. 具体的な改善方策」「(1) 専門性に基づくチーム体制の構築」「①教職員の指導体制の充実」「ア 教員（教員の業務の見直し）」【11, 12頁】

教員の業務について、教員(a)、教員以外の職員(b)、教員以外の専門スタッフ(c)、多様な経験を有する地域人材(d)に区分してその業務を分担することが提起されている。学校においてこのような体制を整備する上で、地域によっては、教員以外の専門スタッフ(c)等については、人材を確保することが困難な状況にあることも記述すべきである。

そのことが、定数化によって対応する必要があることの重要な根拠の一つとなるものと思われる。

(2) 「3. 具体的な改善方策」 「(1) 専門性に基づくチーム体制の構築」 「②教員以外の専門スタッフの参画」 【14～24頁】

○スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の教員以外の専門スタッフ配置の拡充のためには、その前提として、専門スタッフとしての資質を有する人材が全国的に確保できる状況にあることが必要である。そのためには、教員養成系大学・学部等を活用して、教育支援人材を計画的に養成するとともに、研修の機会を提供することが必要である。また、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、ICT支援員、学校司書等の専門スタッフについては、時代の変化や教育課題に応じて継続的に職務内容の見直しや資質能力の向上を図る必要があり、修士課程を活用してその高度化を図っていくことが必要である。全国的な専門スタッフ配置ニーズに対応できるよう、教員養成系大学・学部を中心にして教育支援人材を計画的に養成し、教職大学院や修士課程を活用して職能開発の機会を提供する仕組みを構築することが喫緊の課題である。

○中間まとめにおいては、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについて将来の教職員定数化を提起している。一方、それら以外の専門スタッフについても、国の財政支援や専門スタッフの定数化などを通じて安定的な配置が求められる。しかしながら、基本的に十分な資質を備えた人材が不足しており、また、地域的に人材が偏在していると言われている。教員養成系大学・学部等を活用して、全国的に人材を安定して供給できるようなシステムを構築するためにも、国の財政支援や定数化などを通じて出口を保障していく必要がある。また、それら人材の常勤職員化も必要である。

(3) 「3. 具体的な改善方策」 「(2) 学校のマネジメント機能の強化」 「①管理職の適材確保」 【25～28頁】

学校管理職の養成と研修においては、大学と教育委員会が密接に連携することでより効果的に展開することができる。学校管理職に求められる職務は複雑化、高度化しており、法律問題や社会問題などより高度で専門的な業務を処理し、また、最新の知見をもって現代的課題に対応するためには、教職大学院だけでなく、専門性の高い修士課程を積極的に活用すべきである。

また、学校管理職がリーダーシップを発揮し、効果的なマネジメントを行うための評価の在り方について検討すべきである。

(4) 「3. 具体的な改善方策」 「(3) 教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備」 「③教育委員会等による学校への支援の充実」 「ア 指導主事の配置の充実」 【37, 38頁】

教育委員会事務局職員に求められる専門性は、非常に複雑化、多様化、高度化しており、その一方でその中核を担う指導主事は学校の教員から直接任用され、行政経験、管理職経験も浅いことから、その役割を十分に果たするためには研修機会を確保する必要がある。学校管理職同様に、指導主事に求められる職務は複雑化、高度化しており、法律問題や社会問

題などより高度で専門的な業務を処理し、最新の知見をもって現代的な課題に対応するためには、教職大学院だけでなく、修士課程も積極的に活用して、職能成長を図る機会を提供していく必要がある。

4. その他

○国立大学附属学校について

既に公立の諸学校においては、国の基準による教職員配置に加えて、地方自治体の判断により学級定員の改善や特別支援員の配置など政策的判断によって新しい教育課題に応じた追加的な人的配置が行われている。「チームとしての学校」を実現する上で、附属学校においても、新しい教育課題に対応するための十分な教職員の指導体制を整備するための定数措置、予算措置が必要である。

以 上