

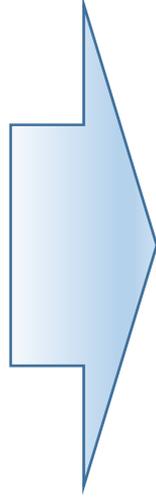
平成26年8月21日(木)
地方分権改革有識者会議
提案募集検討専門部会

【県費負担教職員の人事権等移譲関係】

中核市市長会提出資料

教職員人事権等の移譲

- 中核市市長会では、これまで幾度となく、人事権等の移譲を求めてきた。
- 国においても、中核市への移譲は検討課題となっている。



「個性を活かし自立した地方をつくる」

「地方分権改革の更なる展開を」

「提案募集方式」・「手挙げ方式」の活用

具体的な支障事例

<p>人事権 (任命権)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の成果を還元できない。 ・服務監督者は市でありながら懲戒処分等の決定は県である。 (市職員の処分と整合しない) など
<p>教職員定数・ 学級編制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・不登校への対策として中1を35人学級とするなど取組ができない。 ・外国人児童生徒や発達障害に対応した加配ができない。 など

権限移譲により

- ・市独自の長期計画に基づく研修による指導力の向上
- ・特殊事情や実態に応じた教職員定数、学級編制

質の高い特色ある教育行政の実現

懸念される事項とその対応(1)

中核市の規模では、人事が固定化する懸念がないか。



中核市における学校数等(中核市平均)

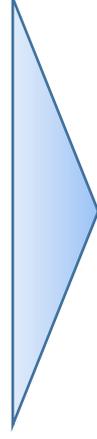
【小学校】	学校数	54校	教職員数	1,342人
【中学校】	学校数	25校	教職員数	748人

(平成25年度学校基本調査より)

固定化・マンネリ化はないと考える。

懸念される事項とその対応(2)

小規模近隣自治体への配慮が必要ではないか。
(小規模な市町村へ配慮した広域での人事交流の仕組みが必要)



- ・協議会の活用
(中核市と都道府県との間で協議会を設置し、両者の間での人事交流等についての連絡調整を行う。)
- ・広域連合や一部事務組合の活用

※和歌山県では、郡市間での人事交流制度が構築されている。

権限移譲の実現に向けて

「手挙げ方式」の活用による
地域の実情に応じた権限移譲へ

中核市においても、人口や地勢から状況は異なり、地域特性や事務処理体制等に差があることから、発意に応じ選択的な権限移譲を。

別紙

【具体的な支障事例（採用・異動など）】

採用時には居住地である教育事務所管外に配置されることが多く、そのような教職員については居住地管内への異動を希望する場合が多いこと、市独自の取り組みが多く多忙により他市町村への異動希望が多い傾向にあること、県費職員である事務職員の多くは、市の業務である補修事務や給食事務などを行わない傾向があり、教員がそうした事務を担うことで多忙化に拍車をかけていることなどの事例が見られ、地域と密着した学校づくりが望まれるところであるが、市への帰属意識が乏しい傾向にある。

英語科の副読本を独自に作成し英語教育研修に注力するも、育成した教諭が他市町に異動することがあり、研修の成果を地域の教育に還元できない。（再掲）

基本研修や職能研修等体系的な研修制度を構築しているが、県により各世代での市町村間異動の規定があるため、体系的に受講させることが難しい。

市の独自の研修を積み重ねてきても、県の方針で他市町へ異動するため、長期計画によって教職員の指導力向上を図るうえで支障をきたしている。

独自で副読本の作成など地域に根ざした学習や地域の教育関係施設での学習も計画的に取り入れており、研修等で培ってきた地域を活かし地域に学ぶ教育を行っているが、異動により途切れてしまう。

再任用及び講師の任用において、中学校における部活動の顧問などで専門性を活かした適切かつ継続した配置ができない。

【具体的支障事例（昇任・懲戒など）】

副校長、主幹教諭や指導教諭の職が県で設定されておらず、市でその職位に職員を任命することができない。

主幹教諭の配置は、学校の組織的運営や人材育成の観点から大きな効果が期待できるが、県が指定した学校に配置されるため、市の教育行政においてその効果が発揮されない。

事務の共同処理組織体制を構築したが、それを統括する事務長などの職位は県などにないので、職位に応じた処遇がなされていない。

市の職員である一方、人事権が県にあるのは責任と権限の不一致であり、教職員が不祥事を起こした場合等の懲戒処分を決める際、服務監督者は市でありながら、処分の決定は県が行っているため、県と市の懲戒処分の基準が異なり、市職員の処分と整合しない場合がある。（再掲）

懲戒対応等において明白な事案を除いて県と処分について整合が取れない場合、その判断基準についての説明責任がとれない。

不祥事が発生しマスコミ対応をする場合、その処分に関する経過状況を説明できないことから説明責任を果たせないことがある。

【具体的支障事例（教職員定数、学級編制）】

中学に入学すると不登校になる生徒が多いため、その対応として中1を35人学級にしたいと考えても、県の方針に従わなければならないので市の方針で進めることができない。（再掲）

市内に多くの外国人児童生徒が在籍しているにもかかわらず、外国語に堪能な教員や日本語指導ができる教員の加配が十分ではない。（再掲）

複式学級など、地域にはさまざまな実態、特殊事情があり、その改善のための加配については、県の定数及び加配計画によるため、実際に複式解消等が実現できない。そのため、担任の補助的立場として独自に複式解消の講師や特別支援補助員、学校生活支援員などを配置している現状がある。

県から小学校、中学校で別々に教員を加配され、小中間での流用ができないため、市として必要な学校に効果的に配置できないことがある。

特別支援学校2校（2教室）で通級指導教室を開設し、増え続ける通級対象児童生徒の指導にあたらせたいが、県の方針は市の方針とは違い1校（1教室）とされ、また、人事異動においては、市が要望した通級指導員の増員でなく、要望していない主幹教諭が増員された事例がある。

通常学級に在籍する発達障がいの子どもに対する指導援助や、特別支援学級に在籍する子どもの介助等については、県の小・中学校教員配当基準に沿うと、障がいの程度に応じたきめ細かな対応をすることが困難である。そのため、市独自にサポーターや介助員、相談員等を配置している。

施設一体型の小中一貫教育を実施しているなかで、中1ギャップ解消に向けた特色ある教育として、小学校における中学校教員による教科担任制を実施しているが、加配教員が配置されないため定数内での実施となり、中学校教員の多忙化に繋がっている。

【制度改正の必要性】

地域の実情に応じた特色ある教育行政が市の行政と一体となって行われるためには、人事権等の移譲が必要であり、また、複式学級など地域の実態に応じた教職員の配置を行うことで課題への柔軟かつ迅速な対応が可能となるとともに、教育活動の充実につながるものである。（再掲）

これらの支障事例の多くは、人事権等が移譲されることで解消できると考えられる。

なお、人事権等の移譲にあたっては、適正な財政措置が講じられる必要がある。

【懸念の解消策】

人事異動はできるだけ広域性が必要であるなどの懸念については、現状においても市内での人事異動がほとんどであり固定化していないとする市があるほか、近隣市町村との人事交流や広域連合等広域連携の仕組みの中で解消できると考える。そうした状況は各中核市で事情が異なるので、選択制とすることにより実情に応じた移譲ができると考える。（再掲）

【国において進めている関連施策】

平成25年3月12日閣議決定「義務付け・枠付けの第4次見直しについて」において、中核市に係る県費負担教職員の給与等の負担、都道府県教育委員会の県費負担教職員の任命権、県費負担教職員に係る定数の決定及び学級編制基準の決定については、教育行政の在り方についての検討状況や、県費負担教職員の任命権に係る条例による事務処理特例制度の運用状況を踏まえつつ、広域での人事調整の仕組みにも配慮した上で、中核市に権限を移譲する方向で検討を行い、小規模市町村を含めた関係者の理解を得て、平成25年度以降、結論が得られたものから順次実施するとされた。

平成25年12月13日中央教育審議会「今後の地方教育行政の在り方について（答申）」において、県費負担教職員の人事権については、様々な意見があることを踏まえ、引き続き、小規模市町村を含む一定規模の区域や都道府県において人事交流の調整を行うようにする仕組みを構築することを前提とした上で、小規模市町村等の理解を得て、中核市をはじめとする市町村に移譲することを検討するとされた。