

市町村と県がともに取り組む長野県教育の振興 ～地域に根ざした教育のあり方の検討～ (経過報告)

長野県教育委員会

「信州教育の発展への期待～次代を担う子どもたちのために～」に係る主な意見 (教員関係) [第5回県と市町村との協議の場 (H25. 5. 20)]

- ・ 地域の歴史・文化、風土・風習、知恵を使いこなせる人材を作っていただきたい。
- ・ 教員が地域を知ることが非常に重要。
- ・ 県内を広く回りながら、やがては生まれた地域に戻り、地域に対する知識・愛情を生かせるような配置をお願いしたい。
- ・ 小さい町村は人を集めるのが難しい、大きな学校に良い人材を持っていかれてしまう。
- ・ 開かれた学校、地域が支えてくれる学校をどうするかが大きな課題。
- ・ サービス規程や心がけが大事。出発点で自覚をしっかりと持つことが重要。

【「地域に根ざした教育のあり方検討WG」による検討】

【論点】○ 地域に根ざした教員の人事・資質向上のあり方
○ 地域に開かれた学校づくり

≪構成≫
市町村：首長部局関係課長、教育委員会関係課長
県：次世代サポート課長、教育委員会関係課長

≪開催状況≫

第1回 (H25. 7. 23)	第2回 (H25. 10. 21)
・ 協議の場の論点整理 ・ 今後の進め方	・ WGの論点整理 ・ 教員の人事・採用

【WGにおける論点整理】

- 首長部局・教育委員会・学校・地域住民による地域づくりや学校教育に対する想いの共有
- 地域を担う人材の育成につながる教育
- 地域に根ざした教育の観点による「信州教育の信頼回復に向けた行動計画」に沿った取組の具体化

現行制度：県費負担教職員制度

≪趣旨≫

- ・ 市町村立小中学校等の教職員は、市町村の職員であるが、その給与については都道府県の負担とし、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上を図る。
- ・ 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村を越えて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流を図る。

≪課題≫

- ・ 県費負担教職員は市町村の職員でありながら、給与負担と人事権が都道府県にあるため、地域に根ざす意識を持ちにくくなっている。
- ・ 地域の主体的な創意工夫による特色ある学校教育を行うため、地域に根ざした教員を育成・確保することが求められている。

国の動向

「中央教育審議会教育制度分科会審議経過報告 (今後の地方教育行政の在り方について)」 (H25. 10. 11)

- 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。
- 子供や地域の実情に応じた質の高い学校教育を実現するためには、校長のリーダーシップのもと、教職員がチームとして力を発揮するとともに、保護者や地域住民の参画を得ながら学校運営の改善や学校支援の充実を図り、地域総がかりで子供たちを育むことが重要である。

「地域に根ざした教育のあり方」検討の3つの視点 ～信州教育の再生を担う教員をめざして～

I. 市町村立学校への帰属意識の向上

- 異動した市町村教育委員会の服務監督権内に入ることを確認し、地域の子どもたちのために自覚を持って勤務する
- ⇒ 採用や異動の際の宣誓手続きの見直し
- ◆ 新たに職員となった者は、条例に規定する様式 (全国ほぼ一律の内容) により宣誓しているが、「信州教育」の大切にすべき点や目指すべき教員像等、さらには、より地域に根ざした意識の喚起を図るため、宣誓のあり方について検討する。
- ◆ 他の市町村に異動した際も、新任地において宣誓書を提出することについて徹底を図る。

II. 地域の一員としての意識改革

- 開かれた学校づくりを地域とともに進める
- 地域との信頼関係を構築する
- 学校の課題に地域とともに取り組む
- ⇒ 信州型コミュニティスクールの普及・推進
- ◆ 地域とともに学校運営に当たること、地域に対する教員の意識が変わることが期待される。

※ 地域意識を醸成するための研修のあり方については、別途「教員研修体系策定会議」で検討

I、IIを推進するための人事制度の構築

- 地域に根ざした教員の育成を人事面で後押し
- ⇒ 採用・異動、人事権の移譲の方策の検討

【WGにおける主な意見】

≪採用・異動≫

- ・ 地域と密着した教育を受けた人材を採用しているのか。
- ・ 初任地は地元に近いところに配置し、その後県内を回り、いずれは地元に戻すことも検討すべき。
- ・ 地域を知らない教員が地域を教えている実態がある。
- ・ 長期間にわたり地域に残れる柔軟な異動サイクルも考えるべき。

≪人事権移譲≫

- ・ 人事権移譲のための諸条件 (人口規模、電算システムの導入など) を満たせる地域が県内にあるかどうかの検証が必要。
- ・ 人事権移譲には、市町村の人的・財政的負担増が考えられる。
- ・ 小規模町村は、単独での採用や人事が難しい。
- ・ 人事権移譲が、地域に根ざした教育につながる方策であるか先進事例の成果の検証が必要。

◆他の都道府県の採用・人事の状況を調査し、幅広く検討する。