

◆ 上島 新学習指導要領の方針も、半年もたたないうちに路線を転換するというなど混迷を続けており、日本の教育は今、実に厳しい状況にあると思います。これは、まさに確固たる教育理念を確立できない文科省はもちろんのこと、国の進むべき道を示すことができていない国の政治そのものが問題であると思っております。

こういうときだからこそ、世田谷区が未来への責任と信念を持って教育に当たるべきだと思います。既に我が区ではさまざまな取り組みをしているところですが、地味であっても理念ある活動の積み重ねが、学校や教育をよりよくしていくものと私は確信しています。まだまだ課題はありますが、地域に開かれた学校づくりへの取り組みに特に力を入れていることは高く評価しているところであります。

しかし、さまざまな区の教育方針や、もしくは教科書、もしくは地域の協力などが幾らすばらしくても、直接教育に当たる教師がどうであるかが重要であることは言うまでもありません。そこで、我が区が進めている開かれた学校や地域との協働に関して考えてみたいと思いますが、そういった世田谷区の人と人との関係を基盤とした教育が今の人事制度で十分機能するかどうか、私は疑問を持ちつつあります。

そこでお聞きしますが、教員の人事、異動等について概略をお教えてください。

◎ 教育指導課長 現在、区立の小中学校の管理職、校長、教頭の異動につきましては、通常三年から五年間在職いたしまして、人事異動しております。管理職の人事異動につきましては、区教育委員会の内申に基づき、東京都が最終的に決定しております。

教員の人事異動でございますが、東京都の定期異動要綱によりまして、区市町村間で教員構成に格差が生じないように、方針、方法が定められてございます。大ざっぱに申しますと、都内をA、B、C、Dの四地域に分けまして、その中から異なる三地域にそれぞれ三年以上勤務するという原則をいたしております。その勤務経験のない者は、同一地域での異動は認められておりません。

通常、一つの学校に三年以上勤務しませんでしたと異動することはできず、八年の勤務で異動の期間になります。また、初任者、新規採用教員につきましては別途でございますが、四年の勤務で必ず異動することになり、一回目の異動先としましては、D地域、すなわち島嶼地域への異動も含めて考えてございます。

一般教員の人事異動につきましては、本人の希望を考慮し、校長の具申に基づき区教育委員会が東京都へ内申し、東京都が全域的に人事交流を促進するように進めてございます。

◆ 上島 ただいまご答弁があったんですが、そういった人事異動の決定と教員の評価というのは多少関係しているんでしょうか。

◎ 教育指導課長 教員の評価につきましては、人事考課制度が平成十二年度から始まりました。人事考課制度の流れでございますけれども、四月に教員が自己申告を行いまして、その結果、九月の終わりに中間申告がございまして、異動の希望を聞く時期は十一月でございます。そういう意味で、人事考課制度の業績評価がそのまま異動に直接的に影響するということはないと考えております。

◆ 上島 時間がありませんので概略で質問を進めていきますが、今のお話ですと、まず校長、教頭ですと三年から五年ということで、一般の教員になりますと四地域を三年以上勤務で、最大八年のスパンで必ず異動をしなければいけない、すべて通らなきゃいけないという状況ですから、最低十六年はいろいろ転々としている状況といえますか、自分がどこに定まるのかというのがよくわからない状況でやっているところだと思います。

そこで、世田谷区がまさに独自の方針を持って教育を進めているのならば、その教員にやっぱり教育方針というのを理解していただくことは重要であります。それは簡単ではないと思います。つまり、研修などを通して理解を求めていくのではなくて、何年もその学校で子どもや保護者、また地域と触れ合うことで理解できることも大きくあろうかと思えます。また、それ以上に人との信頼関係を築くことも大変重要でありまして、かつ多くの時間を要します。そして、その教師に、その地域を好きというレベルではなくて、愛してもらおうという、そういうようなところまで世田谷区の教育の要素として必要になってくると私は思うんです。いつ異動してしまうかわからないような状態で、本当に地域に根差した、世田谷区に根差した教育ができるわけがないと思います。

もう一つ、教員の評価でございますけれども、これは時間の関係で、後日また別の機会にさせていただきますが、教員は教師、先生であって、本来、特別な存在だと思います。しかし現実には、サラリーマン化しているということがしばしば言われますが、こういったことも、私はこの人事制度というものが大きく要因していることだというふうに思えてなりません。世田谷区は、みずからの教育方針を考えたとき、また照らしたとき、現在の人事制度をどのように考えるか、お答えいただきたいと思えます。

◎ 教育政策担当部長 委員ご指摘のとおり、世田谷区では他の区や市に見られない政策がございます。例えば、各学校におきまして置かれている学校協議会、それから少人数教育の推進、あるいはBOP、STEP、そのような独自の施策を推進しています。このように、世田谷区の特徴を理解して世田谷区の地域と学校と子どもを愛し、情熱を持って教育に当たる教職員を確保するためには、いささか現在の人事制度には課題があるというふうに考えております。制度的には、区教育委員会は教職員の異動等に関しまして、都教育委員会に対して内申権を持つわけでございますけれども、それが形骸化されて、内申できる内容すら都の教育委員会に指示されているような状況がございます。

具体的に言いますと、任用につきまして、例えば今のご指摘の異動なんですけれども、異動が義務づけられまして、地域に根差した継続的な職務の遂行が行えないというような状況も生まれておりまして、例えば世田谷区に多大に貢献されている教職員が世田谷区の外へ出ざるを得ないというようなこともございます。

現在、この教職員の人事制度につきましては、世田谷区だけの問題ではございませんので、二十三区共通の課題として、都への要請を含めて検討している段階でございます。

◆ 上島 ただいま、都への要請を検討しているということでございますが、私は教育の本質というものをしっかりとらえて、信念を持ってやっていただきたいと思う中で、教師の人事のあり方というのは、すごく重要な課題だと思います。ぜひこの世田谷区としてしっかりと示していただくようお願いしまして、質問を終わります。