

広島県・広島市ヒアリング調査の概要

島田 桂吾

Outline of Hearing Investigation about Hiroshima Prefecture and Hiroshima City

Keigo SHIMADA

1. はじめに

現在15の政令指定都市が存在するが、教職員採用選考の実施形態は①単独実施②一部共同実施③共同実施に分類することができる。政令指定都市になると県と同等の権限を得ることができるといわれているが、なぜ共同実施を行う自治体が存在するのだろうか。また

人事権は政令指定都市に移譲されているわけであるが、採用試験を共同で行うことで県と市の人事異動はどのように行われているのだろうか。

そこで日本班では、共同実施を行っている広島市と広島県を平成18年11月8日に訪ね、広島市教育委員会と広島県教育委員会双方に対し教員人事政策についてのインタビュー調査を行った。本調査では、あらかじめこちらで依頼した教員人事政策における質問事項に回答ならびに解説をいただき、その後、若干の質疑応答を行った。本稿ではインタビュー調査ならびに関連資料等に基づき、広島県と広島市の教員人事政策の実態と特色について検討を行う。

まず、広島県と広島市の概要を整理しておく。広島県の人口は平成18年10月1日現在で2,875,488人、そのうち広島市は1,157,846人である。また、広島県全体の人口密度は約339(人/km²)であるのに対し、広島市の人口密度は約1,279(人/km²)となっている。広島県における公立小学校は582校設置されているが、うち広島市に設置されているのは140校であり、県全体の約24%、また公立中学校は広島県に250校あるのに対し、広島市は63校と県全体の約25%を占めている。

資料1 広島県内の市町村における学校数等の状況
(平成18年5月1日現在)

	小学校			中学校		
	学校数	教員数	生徒数	学校数	教員数	生徒数
広島市	140校	3,233人	67,380人	63校	1,664人	28,300人
福山市	78校	1,450人	26,940人	36校	777人	11,489人
呉市	57校	856人	13,254人	28校	498人	6,426人
その他	310校	4,563人	58,020人	127校	2,333人	28,750人
合計	582校	9,654人	163,205人	250校	5,177人	73,588人

広島市は昭和55年(1980年)4月1日に全国で10番目の政令指定都市となった。さらに1985年3月には、佐伯郡五日市町と合併して人口が100万人を超え、現在では全国で10番目に人口が多く、中国地方における地方中枢都市の役割を担っている。

2. 広島県と広島市の人事政策の概要

(1) 採用試験について

①採用試験の実施形態

教員の採用試験は広島県と広島市が共同で実施している。このように共同実施を行っている理由は、広島市教育委員会の説明によると、政令指定都市に指定された昭和55年(1980年)の段階では、市に単独採用ができるノウハウがなかった点が挙げられる。

具体的な共同実施の方法についてであるが、採用試験の窓口はすべて広島県が担っている。そして採用試験の願書である「広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験受験願」に「(14) 県・市の希望」という欄があり「広島県・広島市・どちらでもよい」のいずれかを選択する形式をとっている。

このように広島県が採用に関してイニシアティブをとっているように見受けられるが、採用試験を実施する会場の多くは広島市の施設を使用していることや、問題の作成は広島県と広島市が共同で行っていることから、ある程度は広島市が関わるができる範囲は存在するといえよう。

政令指定都市に指定されてから20数年がたち地方分権改革が進む中で、今後広島市で単独実施を行う予定があるかどうかを尋ねたところ、実施する予定はないという。議会等で度々議論になることもあるようだが、県費負担教職員制度が安定している限りは実現しないだろうと広島市教育委員会は推測している。さらに採用試験だけでも多くの人手が必要となるため、広島市だけで行うことは難しいという観測があるようである。

②採用試験の実施状況

平成19年度に広島県が実施した教員採用試験の合格者で名簿に名前が搭載された人数は約420名であった。そのうち広島市を希望勤務地として願書を提出していた割合は、小学校で37.9%、中学校は約15%であった。これらの数字から鑑みると、圧倒的に「どちらでもよい」を選択している人数が多いことになる。

しかし、必ず希望通りになるとは限らない。平成19年度の広島市の採用予定者数は99名のうち、合格者の中で広島市を希望したのは108名であり、9名が広島市を希望しながらも広島県に採用された。具体的な県と市の割り振りの方法についてであるが、名簿に簿搭載された段階で男女バランスや成績などを加味しながら最終的には県と市にバランスよく配置されるように県と市の協議で決定される。

③教員の確保政策

広島県は過疎地域が多いことも手伝って若い人材の流出が問題となっている。そのため優秀な教員となる人材を確保することについては積極的に取り組んでいるといえる。

取り組みの特徴は、1点目に全国7箇所では広島県と広島市の教員採用の説明会を開いていることである。2点目は、選考のときに面接を複数回行っていることである。近年は採用の基準は人物重視となっているため他自治体でも複数の面接を行うところもあるようであるが、広島県・広島市では3回面接を行っている。具

体的には、1回目は校長と行政職員、民間人事担当者の三者が面接官となる。2回目は教育委員会の管理主事が面接官となり、3回目は集団討論を行う。さらにそのあとは模擬授業を行うことで、コミュニケーションや指導力など教員に求められる資質を多様な側面から見極めることで、優秀な人材の発掘を試みようとする姿勢をうかがうことができる。

資料2 平成19年度採用 広島県・広島市 教員採用試験説明会日程

地域	日時	会場
広島（西部地域）	5月14日（日）	広島市西区民文化センター
山陰地域	5月16日（火）	島根大学（教養棟2号館504教室）
広島（東部地域）	5月21日（日）	尾道しまなみ交流館
山陽地域	5月23日（火）	岡山市民会館（4階大会議室）
九州地域	5月25日（木）	福岡県立福岡勤労青少年文化センター
京阪神地域	5月26日（金）	大阪市立青少年文化創造ステーション
関東地域	5月30日（火）	台東区生涯学習センター

(2) 人事異動・県内人事交流について

①広島県の人事異動

広島県の人事異動の特徴は、平成10年を境に大きく変化したことである。このような変化を生じる契機となったのは文部省（現文部科学省）からは是正措置を受けたことが挙げられる。具体的には、平成10年5月20日に広島県と福山市の教育について「法令等に照らして逸脱、あるいはそのおそれがあるなど不適正な実態があり、是正を図るとともに、少なくとも3年間間は正状況を報告するよう指導を受けた」という。これにより教育内容関係については、卒業式・入学式の国旗国歌斉唱、人権学習の内容、道徳の時間の名称などが見直された。また学校管理運営関係においては、教員の勤務及び勤務時間に係る管理や主任等の命課の時期及び人選などが変更された。

それに伴い教員の人事異動においては、長期在職者の解消、広域人事の推進、校種間交流や他県交流などを推進するなど大幅な変化が生じた。この文部省の是正指導について広島県教育委員会は「是正指導を受けた項目に限らず、本県における教育全体を根底から見直す貴重な機会となった」と認識している。

では具体的にどのような人事異動を行っているのか。まず人事異動の範囲であるが、県内を一括して行っている。ただし、広島県内には教育事務所が6箇所あるが、この教育事務所内での異動が一般的である。

とはいえ、事務所間での異動も行われており、割合は全体の10%程度である。

異動の対象者であるが、3年未満は原則として異動させない方針を掲げている。そして6年目勤務からは積極的に異動を図ることとされ、さらに10年以上勤務している教員については特別な場合を除き原則として異動を図るようにしている。また、15年以上同じ市内に勤務している教員についても積極的に異動を図ることにより、地域間のバランスをとることに主眼を置いている。

また、平成11年度から県外交流を行っている。導入の契機となったのは、先にも少し触れた文部省（現文部科学省）から受けた是正指導である。期間は2年間で、平成18年度に広島県から他県へ異動したのは小学校・中学校合わせて23名（13県）、逆に他県から広島県へ異動してきたのは21名（11県）であった。

②広島市の人事異動

一方、広島市の人事異動の対象者は同一校に5年以上勤務する教員としている。ただし結婚など特別な事情がある場合は、5年未満でも異動することはあるようである。

③県内人事交流

広島市の特徴的な人事政策として、計画交流を行っている。これは、事務局が将来的に管理職に採用したいと考える人材を2年間に限り、他市へ異動させる。平成18年で他市へ異動したのは、小学校では5名、中学校では2名であった。

では、広島県と広島市の人事交流はどのように行われているのか。県と市の人事交流について窓口となっている会議が2つ存在する。そのうちの1つは推進会議と呼ばれる会議である。これは、広島県と広島市の人事に関する責任者が集まり全体の方針や採用試験などについて協議を行うものである。広島県の代表者の中心を担うのは管理部長であり、広島市の代表者の中心を担うのは学校教育部長である。それに対して、人事を行う際の事務を円滑に処理するために広島県と広島市の事務職員が集まり、事務的な協議をする会議も開かれているが、これを担当者会議と呼んでいる。ここでは広島県と広島市双方に設置されている教職員課の職員が出席し、協議を行っている。これらの会議は1月から開かれすりあわせが行われるが、かなりの時

間がかかるため大抵は3月ころまで行われている。

(3) 管理者選考・任用

まず広島県であるが、基本的には管理職試験を行っている。教頭については自薦でよいこととされているが、12年間の経験を要し、さらに56歳以下であることが条件とされている。校長は市の教育委員会の推薦が必要とされている。しかし、事務局職員から教頭や校長へ異動する場合は試験を実施していない。

次に広島市であるが、任用資格は管理職試験ののっとなっている。また広島県との違いとして、民間人は登用していないことが挙げられる。広島市としては、授業をすることが教員としての主な職務であるため、この点から考えると民間人採用はそぐわないと考えているようである。

(4) 給与決定・給与の負担について

広島市が不都合として感じている点は、市は条例の解釈権がないことである。要綱・要領を作成する際に条例制定者に確認しなければならない。特に事務所ごとで解釈の微妙なズレがあるため、事務が遅延することがある。また、給与条例を制定していないのでコスト感覚がにぶく、政策を行う際の緊急性の判断等が市側に弱い。

逆に広島県は、条例で縛りがかかっていることで弊害は感じないという。むしろ市で条例を作成するようになると県内ではばらつきがでてしまい、一部の市に優秀な人材が集まる恐れがあり不都合を生じるのではないかと懸念を示している。

ただ、広島市としては給与負担と人事が一致しているほうが望ましいと考えているようである。

3. まとめ

最後に広島県と広島市の人事についてまとめることにする。広島市と広島県は採用試験は共同で実施しているが、人事異動のサイクルや考え方には違いがある。とはいえ、人事を行なう際は県と市が協議を行い、県内の市町村に優秀な人材が偏ることがないように配慮をしている。

以上より、若干の考察を行なう。冒頭でも述べたが、本調査の目的であった、広島市が政令指定都市になってもなお共同実施を行なう理由は何かという点につい

ては、広島市と広島県の利害が一致しているからと言えよう。広島市が政令指定都市に昇格した当時は、採用試験に関するノウハウがなかったことがあげられていたが、その後地方分権改革が進む中でそのようなノウハウは醸成されていると考えるのが自然である。それでもなお広島県と共同で実施しているのは、採用試験の窓口業務をすべて広島県が担ってくれるという点であろう。その背景には、広島県教育委員会が文部省（現文部科学省）から是正措置を受けたことが要因である。煩雑な業務はすべて広島県が担いながらも、優秀な人材は人口規模の関係から広島市に集まりやすい状況であると推測される。

一方の広島県側からすれば、広島市が単独実施を行うと優秀な人材が広島市に集中することに懸念を示していることから推察すると、現状の制度がベターであると考えている。さらに人事交流という形をとることで、広島市に勤務する優秀な人材が他市へ異動し、また他市に勤務する優秀な人材が広島市に異動することで相乗効果も期待できる。

県と政令指定都市の関係は、地方分権改革を進める上では重要な焦点である。インタビュー調査などによって現状を実証的に把握することで、改革を進める際には有益な示唆をえることができると思われる。今後は人事に限らず多様な側面から県と政令指定都市の関係を把握する実証的な研究を行なうことが求められていると言えよう。