



昇任人事に関する要望・質問書

教員人事には毎年、市民の厳しい目が向けられています。市民に疑念をもたれることのない、市民の期待を裏切ることのない昇任人事が求められています。

すべての教職員に公平で公正な昇任の機会が得られ、一昨年に新聞報道された「現職時から飲酒事故を繰り返してきた元校長」のような、世間の指弾を受ける不健康・不道徳・反社会的・教育的識見に乏しい管理職をなくし、学校に信頼を取り戻し、働きやすい職場にするために、次の事項について要望・質問します。的確で納得のいく説明と回答を求めます。

記

- 1 主幹教諭任用候補選考の方針と基準を明らかにすること。
- 2 教頭任用候補者選考の選考審査対象となりうる者の基準は、恣意的になる可能性がある校長推薦をやめ、一定の教職経験年数のみとすること。
他府県と同様、選考審査を希望する者は、誰もが受けられる開かれた制度とすべきである。また、審査項目に選考試験を取り入れること。
現行の昇任人事では、校長推薦のため、子どもから視線が離れ、校長に眼が向かうようなことになり、多大な悪影響を学校現場にもたらしていることから、「校長推薦」は取りやめること。
- 3 校長任用に関しては、「選考審査方針」に則り公正・公明に実施すること。過去の昇任人事において、疑義のある者については、明確な説明をし直すこと。
(1)「健康・教育的識見・経営管理の才幹・信頼と敬愛」については、具体的客観的資料に基づいて判断をする必要がある。健康について、①いつ、②どの機関で、③どういう検査方法で、また、信頼と敬愛は、①誰から、②どういう方法で、確認されてきたか、を明らかにすること。
(2)「教頭等経験3年以上」と明記しているにもかかわらず、教頭職経験2年で昇任し、市教委事務局の重責を占める部署に就任している者が複数名いる。「教育長が特別に認めた」場合は方針から逸脱してもよいとするのなら、誰にでも納得が出来る理由があるはずである。方針逸脱はあってはならないことであり、説明責任がある。正当な理由がない場合は、本人の「降格」とともに、その責任者を処分し、公務員倫理の逸脱がないようにすること。
任用審査の「記述」に関しては、事前提出レポートではなく当日の「記述」とすること。
- 4 前年度の休職者が昇任したり、長らく学校現場から離れていた者が、復帰即管理職に昇任したりしているが、管理職としての資質や経営管理の才幹をどのようにして審査しているのか、明らかにすること。また、それらの者は、どこの誰からの信頼と敬愛を受けていると考えているのかも、明らかにすること。
- 5 平成8年度より、教頭任用候補者選考審査が実施されたが、実施の結果についての評価を明らかにすること。毎年、全員合格という結果は、選考審査が有名無実になっているのではないかと、疑義に答えること。
- 6 教育委員会へ提出する以前の6月に、校長会が校長・教頭・教務主任候補者の推薦名簿を、各校校長に提出させている文書を発送しているが、承知しているか。承知していたら、「校長会が昇任人事を取り仕切っている」とのそしりを免れない。直ちに止めさせるとともに、その責任の所在を明らかにし、市教委の職責を守ること。ありえないことだが、承知していないのなら、直ちに調査し、結果を公表すること。
- 7 法規に無知であったり尊重しなかったりする管理職、不正・信用 失墜行為を犯した管理職は、社会常識にのっとり降格させること。また、そのような事態を招いた市教委事務局の責任も明らかにすること。
- 8 11月末には海外の日本人学校に赴任するため、「退職」する予定でいる者を校長に昇任させることや、赴任1・2年の者を市教委事務局入りさせることは、教職員・保護者・子どもたちの信頼を損なうものである。今後は行わないこと。
以上