

緒方議員（自民議連）

令和2年9月29日
教育長答弁実録
（教育委員会）

（問）教育行政における幹部人材の育成について

幹部人材の育成という観点から、教育長はどのような考えのもとに人事を行っているのか、また、なぜ、短期での交代が増えているのか、そして、教育委員会事務局の各課や各学校が、教育長が目指す「部下が上司に相談できる職場」に、どの程度到達していると考えているか、今後の更なる具体的方策と併せて教育長に伺う。

（答）

私は、教育長に就任して以来、「学びの変革」の更なる推進に資する様々な教育施策の迅速かつ的確な実施と、組織の活性化を図るため、適材適所の配置を心掛け、人事異動を進めてまいりました。

この中で、管理職の人材育成という観点から、

- ・ 人事異動に当たりましては、教育を取り巻く社会情勢が大きく変化する中で、各所属が果たすべきミッションを遂行する能力はもとより、意欲を重視し、配置後も、必要な支援を絶対に欠かさないこと
- ・ 学校と教育委員会事務局との間の人事異動については、事務局の在職年数が長期に継続することがないように、定期的に、学校現場を行き来しながら現場感覚を養い、そこで得られた知見を改めて教育行政に反映させること
- ・ 教職員の大量退職に対応しつつ、人材の多様性を確保するため、女性や若年者の積極的な登用を行うこと

などを基本として、人事異動を行ってまいりました。

この結果、短期での異動となるケースもございますが、施策の継続性に支障が生じることはないよう、県教育委員会全体として教育行政を進めてまいりたいと考えております。

こうした組織体制の下で、部下が上司に相談しやすい環境づくりといたしましては、私自身、これまで、

- ・ 県立学校や小中学校等を積極的に訪問し、現場の教職員の声に耳を傾けること
- ・ 報告・協議などにおきましては、担当者と自由闊達に議論できる場を設けること

- ・ 議論の過程におきましては、一方的に指示を下すのではなく、自主的・主体的な提案を尊重することなどを実践してまいりました。

この結果、徐々に意識は浸透しつつあるものの、道半ばの状況にありますことから、今後は、例えば、役職や年齢などにかかわらず、昼食をとりながら、意見交換する場を設定するなど、相談しやすい環境を整えてまいりたいと考えております。

今後とも、教職員1人1人が働きやすい職場環境づくりを進めることを通じて、直面する課題や進むべき方向性などについての認識を共有し、県教育委員会一丸となって、「広島で学んで良かったと思える日本一の教育県の実現」に向けて、取り組んでまいりたいと考えております。