

# 陳情第3号

令和4年7月26日

川崎市教育委員会 教育長

小田嶋 満様

## 川崎市教育委員会教職員人事課の人事権に関する陳情

日頃より、川崎市並びに教育行政の発展にご尽力いただき感謝申し上げます。  
以下の6点に関する陳情をお願いいたします。

元小学校校長の愚行と共に、自らの教頭としての任期が9年にもなる理由について教職員人事課に訴求してきたが、その内容について、教職員人事課担当は当時の部長にきちんと報告もせず、後任者への引継ぎも怠った。次年度の教職員人事課担当においては4月末に面談をし、翌日メールで今後の対応について嘆願したが、こちらが再度連絡を取るまでの6か月間、メールでさえ返答することさえもなかった。「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口が教職員人事課にあるにもかかわらず、職員に対する非礼で人権を無視した対応は自分自身への精神的な負担を増幅させた。その後もきちんとした謝罪はなく、3月になり、やっと元小学校長に対して尋問したようだが、本人の申し出を中心にそのまま鵜呑みにするだけの報告だった。他の被害者からの苦情を聴く機会を設けることを提案したがそれをも無視した。また、なぜ、元小学校長の愚行が6年間も続いたのかを調査分析もせず、曖昧な調査で何も問題ないと結論づけてしまう姿勢は職員を冷遇した行為である。

真実を見極め、不正を正そうとする姿勢が全く感じられず、自分達の任命責任、管理責任に及ぶことを避けようとした行為は許されるのであろうか。

川崎市教育委員会校長昇任制度について、面談3回、そのほか、メールや電話で教職員人事課担当と相談させていただいた。また、その件について、その後川崎市オンブズマン、川崎市コンプライアンス推進室、市長への手紙、川崎市人事委員会と関わらせていただいたが、結局はどこも管轄外で、教育委員会の問題に対して監視、指導する権限はないという返答が中心だった。また、教職員人事課担当の発言にもあったが、コンプライアンスを保つための方策は何も取られていない。校長からのヒアリングもそれほどウエイトは大きくないということだった。元教職員人事課長の話によると試験は小論文と面接はあるが、それも最低限のラインをクリアしたかどうかだけの材料に過ぎず、それほど重要視されていないようだ。また、その人の業績についても一切調べていないし、面接等で知ろうともしていない。では、何をもって選考しているのかを尋ねたが具体的な内容は何1つ教職員人事課からは示されなかった。

校長選考について、表向きは教職員人事課で選考している形にはなっているが、課長級の職員は誰一人も携わっていない。部長と一部の校長で選考会議を行い、決定している。選考基準もあいまいで、選考上の評価資料もないようだ。選考委員となった校長はすべての教頭のことを当然熟知していない中で、公平に平等に評価できるのであろうか。本来は、教職員人事課が様々な機会をとらえて、教頭に対するそれぞれの教職員の評判や評価を集積していくべきである。その役割を放棄し、自分達の都合主義、一部の方々の既得権保護の表れか、実に安易で軽率な方向を維持し続けている。2008年に起きた大分県の汚職事件と同じように仲間意識、同僚意識が大変強く、自分達の利権にしがみつこうと維持し続けている。その結果、教育に対するビジョンもない、やる気もない、非常識で暴慢な校長を作り出している。(もちろん、立派な校長も多いが。)教職員人事課は任命責任、管理責任を誰も取ろうとはしない。

また、校長の選考において、各教科の常任委員、特に体育科の常任委員が人数的にも多く優遇されている。このことについてはきちんと統計を取れば明らかであろうが、教職員人事課はやる必要がないと固辞している。統計を出してみないとわからないのに、すでに分かっているような反応であった。

常任委員はその教科の研究を深めたい人たちが任意で集まった校長会の下に置かれている組織であるのに、なぜ、人事の上でこれほど大きな優遇を得るのであろうか。本来、学校の中でどれだけ頑張り、能力的にも高いかを評価されるべきはずなのに、任意の集団の常任委員としての実績が大きく関わっているのは大変不思議かつ不公平である。

<教育委員会と常任委員から昇任した校長との癒着例>

・教職員人事課への小学校教員からの枠は2~3名だと思うが、この人選でも常任委員がほとんどで、特に、体育の常任委員は毎年必ず、一人は存在する形が続いている。現在は2名も在籍している。これは、教職員人事課と体育の常任委員との強

くて太いパイプが出来上がっている証拠である。結局は一般職員の異動でも校長昇任の際にも、一部の校長による口利きが行われている状況を保持しようとしている証となる。

・各教科の小学校からの指導主事はほぼ100%、各教科の常任委員から選考されているため、人数の少ない教科では、年齢やそれぞれの状況で候補者が1, 2名しかおらず、その中で選出している。教育委員会が中心となって優秀な人材を育て、広く優秀な人材を求め、その中から選考しようとするを怠り、常任委員会に任せている。

・校長会の行事委員会にはほぼ体育の常任委員の校長で占めている。修学旅行や自然教室の下見をこのメンバーが公費で行っているが、内輪の温泉旅行と思われても仕方がないのではないか。校長会の誰もこのことについて指摘できずにいることは大変疑問である。きちんとした下見の報告書を吟味し、本当に適切に行われていたのかを再調査すべきではないか。

・一般の教職員の異動も9～10月頃に、校長間のやり取りで、特に優秀で必要とされている人材は引き抜かれているのが通例となっている。(これも校長の力量によって大きな違いがあるようだが)教職員人事課はそんなことは絶対にないと主張している。実際に自分も校長に頼まれ、必要な教科の優秀な人材で異動希望を出している方を知人や他校の教頭に聞いたし、度々、尋ねられたこともあった。その時点ですでに決定していると断られるケースも多かった。教職員人事課の人事担当職員と一部の校長との強烈な繋がりがある証拠となる。学校ごとの公募制の枠の範囲どころではない。どこまで認められるのかを統一してほしい。

・常任委員になると、確かに雑用も多く、大きな負担となるため、担い手が少なくなっている。幼少の子どもの世話や高齢者の介護がある職員にとっては敬遠される。一方、若手の職員を青田買いのように集め、従属関係を深め、結果的に派閥化している面も強くなっている。全員の教員にとって、本当に価値のある、学びの多い、今の時代に寄り添った新しい常任委員会へと改善していく必要性を強く感じる。

(乱文、常体の文章で大変失礼いたしました。)

以上の理由から、下記の事項を陳情します。

### 記

1. 教職員人事課の小学校関係者枠のメンバを一新し、評価基準を検討し、平等で、公平で、コンプライアンスを保った中で校長昇任選考が行われるようにすること。
2. 「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口を教職員人事課ではなく、第3者組織を設置することでその役割業務を移転すること。また、その組織に教育委員会の全ての取り組み(特に人事権)を監視できる強い権限を与え、直接、教育委員・組合等と連携できるようにすること。
3. 教職員人事課を中心とした人事に関する営みが2008年以降も変わらずに継続してきた手続きの流れとその理由等を詳細まで明白にできるように、徹底的に調査分析していくこと。
4. 教育委員会が中心となって、教職員を育成し、広く優秀な人材を希求し、登用していく筋道を作成し、教職員に提示できるようにすること。
5. 各教科の常任委員会の在り方を再検討、再構築し、教員の自己能力を高めていく本来の場としての機能を復活させ、全ての教職員にとって、価値のある、学びの多い組織になるように、検討委員会を設置すること。  
(ただし、派閥化するような組織にしてはいけないこと。)
6. 1～5の改革、改善に向け、教育委員が中心となり、常に公平性が保たれている中で全体像を構築し、審議すること。

以上

尚、上記の陳情について意見陳述を希望します。

氏 名	住 所
[REDACTED]	横浜市青葉区 [REDACTED]



送付先: [REDACTED] 連絡先: [REDACTED]