

人口減少社会における県と市町村の あり方について

宮崎県市長会

1 「市町村の機能強化に向けた研究会」開催概要

開催日	会議	概要
平成27年 4月6日	市町村の機能強化に向けた 研究会報告会 ※平成27年度第1回 宮崎県市長会定例会にて	○平成26年度の研究会で取りまとめた提言『人口減少社会における 県と市町村のあり方について』を報告し、意見交換。 ・町村会との連携を図ること、専門部会を設置して研究を進めるこ とを決定。 ・定例会で延岡市長から問題提起のあった「教職員人事異動制度に おけるブロック制について」を、研究会の中で議論することに合 意。
6月5日	第1回研究会	○平成27年度の研究会の構成、専門部会の設置、会の進め方につい て協議。 (事務局案) 研究会は9市と町村・県で構成。専門部会は分野別に 県北エリア・県南エリアを設置。担当部局の職員も参加して検討 し、その内容は研究会の議論へ反映。 ・町村と県、担当職員の参加については了承。 ・専門部会は「既存の協議会と重複する分野は検討が難しいのでは ないか」「情報の共有と出席者の負担軽減を図るために研究会と一 緒に開催してはどうか」との意見あり。
7月	(意見調整)	○専門部会の構成等について各市の意見を調整。 (構成) 県下全域とし、町村と県にも参加を依頼。 (テーマ) 専門的な技術を有する人材の育成・確保について (進め方) 研究会と一体的に開催し、人材の分野を絞って検討。 担当部局の職員も参加し、まず「教職員」から開始。
8月3日	第2回研究会 第1回専門部会【教職員】	○専門部会の構成等について了承。 ○教職員に係る検討を開始。 ・人事異動のブロック制、研修の状況等について意見交換。 ・教育委員会の職員も参加。(第1回～第3回)
10月21日	第3回研究会 第2回専門部会【教職員】	○教職員に係る論点、異動ルール等について意見交換。 ・今回から6町村(高原町、国富町、高鍋町、西米良村、門川町、 高千穂町)が委員として参加。※県はオブザーバー参加。
11月25日	第4回研究会 第3回専門部会【教職員】	○教職員に係る論点・まとめ(案)について検討。 ○次に検討する人材の分野のアンケートを配付。
平成28年 1月14日	第5回研究会 第4回専門部会【教職員】 【土木・建築専門職】	○教職員に係る論点・まとめについて了承。 【目標】地域に根ざした教育を、 地域と共に構築する教職員の育成 ○次の分野は「土木および建築専門職」とすることを了承。 ・土木・建築専門職の現状等について意見交換。
2月2日	第6回研究会 第5回専門部会 【土木・建築専門職】	○土木・建築専門職に係る現状と課題について意見交換。 ・土木・建築部門の職員も参加。(第5回～第6回)
3月24日	第7回研究会 第6回専門部会 【土木・建築専門職】	○土木・建築専門職に係る論点・まとめ(素案)について検討。 【目標案】時代に即した土木・建築行政を担う マンパワーの確保と体制の構築

2 専門部会の構成等

(1) テーマ及び構成

(テーマ) 専門的な技術を有する人材の育成・確保について 【県下全域】

◎部会長市：宮崎市 ○副部会長市：延岡市、日向市
 構成団体：都城市、日南市、小林市、串間市、西都市、えびの市
 高原町、国富町、高鍋町、西米良村、門川町、高千穂町 ※町村会より推薦
 オブザーバー：宮崎県、宮崎県町村会

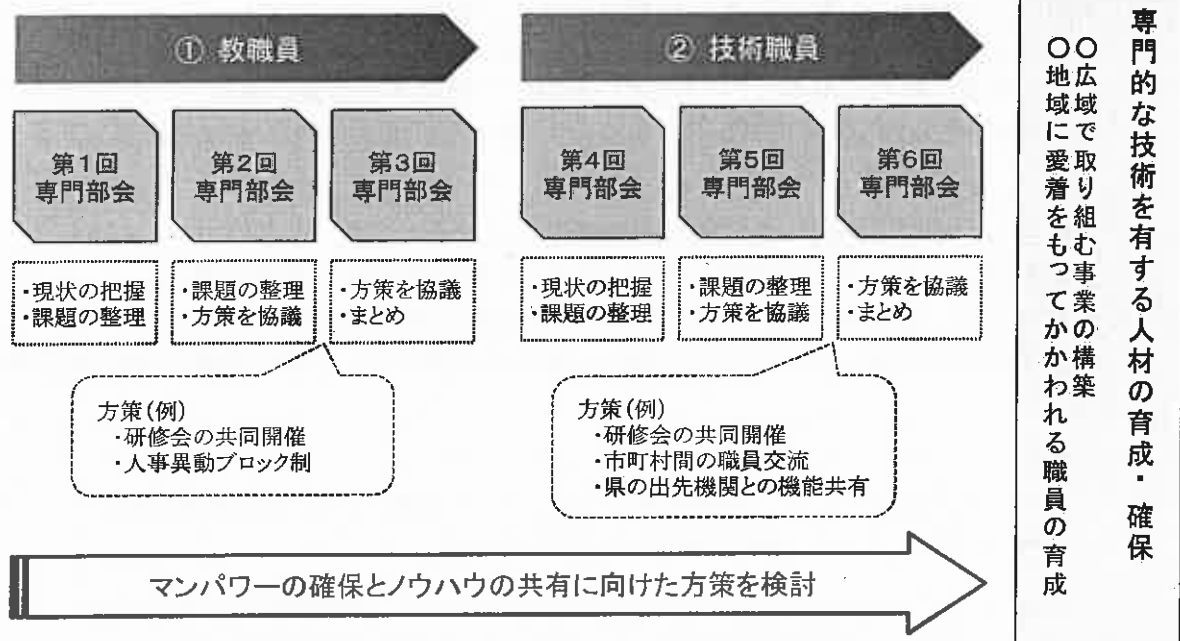
(2) 会の進め方

- ・研究会と専門部会を一体的に開催する。
- ・専門部会では、対象とする人材の分野を絞って議論する。
 (3回程度で一つの分野をまとめるイメージ。)
- ・参加者は、構成自治体の企画部門及びその分野の担当部局の職員とする。
- ・専門部会の開催は、7月以降、年度内に6回程度とする。
- ・専門部会の庶務は、部会長市が担当するものとし、会議開催に伴う経費執行は、宮崎県市長会事務局(宮崎市)が担当する。

※人材の分野の考え方

専門的な知識・技能を有する人材として、例えば教職員、土木・建築等の技術職、保健師、税務職員等が考えられる。
 これまでの経緯を踏まえ、まずは教職員について議論する。

(年間イメージ)



3 専門部会の検討結果

(テーマ) 専門的な技術を有する人材の育成・確保について ～教職員～

論点

現状・課題

- ・ 教職員の居住地は、宮崎地区に集中する傾向にある。
- ・ 居住か通勤かは、市町村の地理的環境によって、それぞれ異なっている。
- ・ 異動や残留を希望しても、現在のルールでは叶わない教職員がいる。
- ・ へき地校は、現在のルールで概ねサポートされている。
- ・ 教職員の家族の居住地は、子どもの高校進学・通学等に左右されると思われる。
- ・ 教職員に地域を理解してもらうために、各市町村で様々な取組がなされている。

論点整理

		全県下	3ブロック (教育事務所)	6ブロック (現在の地区割)	市町村	
異動の範囲	広い					狭い
人材の確保	容易					困難
定住の効果	小さい					大きい

【人材の確保】

- ・ 範囲が広いほど、人材の確保や調整は容易になる。
- ・ 範囲が狭くなれば、人事異動が窮屈になるため、地域間の調整が必要となる。
- ・ へき地校は、県北に集中しているため、全県下で対応する必要がある。
- ・ 教職員の資質に地域間で差が生じないように、県における統一的な研修が必要である。

【定住の効果】

- ・ 範囲が狭いほど、地域への定住効果は大きいと想定される。
- ・ 通勤圏内は、その中の都市部に集中するため、周辺地域での効果は薄い。
- ・ へき地校は、通勤困難なため、赴任中はその地域に概ね居住している。
- ・ へき地の赴任者が、小中学生の家族と一緒に居住すれば、学校や地域の活性化も期待できる。

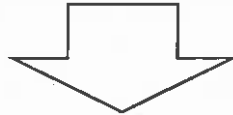
- ・ 必ずしも「居住すること、地元出身であること = 地域に根ざすこと」ではない。
居住していなくても、地域に根ざした教育は可能。
- ・ 居住することで、土日の行事等にも参加しやすくなり、より地域に密着できる。
- ・ 家族と同居し、共に過ごす時間が長くなることで、学校勤務も充実する。
- ・ 現在の「1地区15年」という期間やへき地での勤務年数、初任地の選定方法などについても再考が必要。

専門的な技術を有する人材の育成・確保について ～教職員～

まとめ

【目標】

地域に根ざした教育を、地域と共に構築する教職員の育成



【県への提言】

教職員のワーク・ライフ・バランスの充実に配慮した人事制度の構築

- ・ 教職員が、勤務する地域に居住することで、よりその地域を理解し、地域に密着した教育活動が可能となる。
- ・ また、単身赴任や遠距離通勤をすることなく、家族と同居し、共に過ごす時間が長くなれば、学校勤務の充実にもつながる。
- ・ このことは、ひいては子どもたちへの教育の充実・向上に資するものとなる。
- ・ そのためには、異動の範囲や期間、家族の状況など、教職員のワーク・ライフ・バランスへの一層の配慮が重要となる。
- ・ その上で、全県的な適正配置と教職員のスキルアップが図られるとともに、教職員の居住地の偏在も緩和されるよう、現在の制度の見直しや、ブロック制の導入も選択肢の一つとして、より良い人事制度の構築が望まれる。

【市町村の行動】

地域ぐるみで教職員の地域理解を深める取組の推進

- ・ 教職員の研修は、地域間で職員の資質に差が生じないよう、県における統一的な取組が必要である。
- ・ 教職員の地域理解を深めるためには、子どもたちへのふるさと教育等を通じた間接的な理解に加えて、各市町村が主体となった直接的な取組も必要である。
- ・ 取組にあたっては、教育委員会だけでなく、首長部局や地域の住民・産業界など地域が一体となっていくことが効果的であり、県との連携も図る必要がある。
- ・ 併せて、長期的な視点に立ち、子どもたちが将来はその地域に戻ってきたいと思うような、郷土愛を育む教育を行うことを推進する。

