

名古屋市教育委員会定例会

令和 5 年 1 月 13 日
午前 10 時 00 分
教育委員会室

議 事

- 日程 1 令和 5 年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について（第 19 号議案）
- 日程 2 令和 5 年度教職員研修の基本方針について（第 20 号議案）
- 日程 3 教職員人事について（第 21 号議案）

出席者

坪 田 知 広 教育長
西 淵 茂 男 委 員
船 津 静 代 委 員
鎌 田 敏 行 委 員
中 谷 素 之 委 員

教育次長始め、事務局員 14 名 ※傍聴者 0 名

（坪田教育長）

それでは、ただ今から教育委員会定例会を開催いたします。

はじめに議事運営についてお諮りいたします。

日程第 3、第 21 号議案「教職員人事について」につきましては、名古屋市教育委員会会議規則第 6 条第 1 項第 1 号「職員の人事に関する事」に該当するため、非公開にて審議したいと思います。

また、会議録につきましても、日程第 3 については非公開としたいと思いますが、いかがでしょうか。

（各委員）

異議なし。

（坪田教育長）

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

（坪田教育長）

ではこれより、日程第1、第19号議案「令和5年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(平松新しい学校づくり推進室長)

それでは、第19号議案「令和5年度名古屋市学校教育の努力目標および重点事項」についてご提案申し上げます。

はじめに、名古屋市学校教育の努力目標の位置づけについてご説明申し上げます。資料をめくっていただいて、「資料1」をご覧ください。

名古屋市学校教育の努力目標は、「学習指導要領」や「ナゴヤ子ども応援大綱」及び「名古屋市教育振興基本計画」などを踏まえまして、毎年度設定し、各学校・園へ通知をしているものでございます。

各学校・園では、この通知を受けまして、それぞれにいわゆる年度重点目標の学校努力点を設定いたしまして、学校運営と教育活動の改善に努めております。「資料2」に各学校の取組例を小学校・中学校1例ずつお示ししてございます。

それでは、議案1枚目にお戻りいただきまして、これまでの努力目標につきましては、概ね3年から4年をサイクルに大幅な改訂を行っておりまして、令和4年度に改定を行ったところでございます。

令和4年度の努力目標では、令和3年1月の中教審答申を受けまして、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を掲げましたほか、令和3年10月に改正いたしましたナゴヤ子ども応援大綱に基づきまして、「安心・安全で幸せな居場所となる学校づくり」を掲げ、学校において取り組みを進めているところです。令和5年度につきましても、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実と、安心・安全で幸せな居場所となる学校づくりの推進を、引き続き図っていく必要があることから、努力目標は継続してまいりたいと考えています。

また、この努力目標を踏まえまして、校種ごとの重点事項を設定しております。昨年度から、2点の視点で変更をいたしましたので、ご説明申し上げます。

1点目は、子ども中心の学びを進める視点でございます。小学校・中学校・特別支援学校におきまして、「子ども中心の学びの実践」、高等学校におきましては、「生徒中心の主体的な学びの実践」を追加しました。

また、2点目でございます。キャリア教育の視点でございますけれども、国におきましても、幼児期の教育から高等教育まで、発達の段階に応じて一貫してキャリア教育を進める方向性が示されていることを踏まえまして、幼稚園にキャリア教育に関する「他者と関わる中で自己を発揮し、人と関わる楽しさや人の役に立つ喜びを味わうようになるための指導の充実」を追加いたしまして、キャリア教育における基礎的・汎用的能力の形成につながる指導について記述いたしました。

この「令和5年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項」につきましては、2月1日に名古屋市立のすべての学校・園に文書で発出いたしますとともに、2月の校長連絡会・園長会において、説明をしてまいります。

その後、各学校・園では、子どもの実態に合わせまして、テーマを設定し、令和5年度

4月より、具体的な教育実践を進めてまいります。

教育委員会といたしまして、各学校に対し、一人一人の教師が、子どもの指導について重大な職責を有するという自覚と責任感をもって、創意工夫に満ちた特色ある学校教育の充実と推進に努めていくよう指導してまいります。

以上、よろしくご審議をお願い申し上げます。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問をお願いいたします。

(鎌田委員)

「安心・安全」というところなんですけども、これはどちらが先になるかということについて議論されたことはあるでしょうか。

色々なところで「安心・安全」、或いは「安全・安心」という言葉が使われているんですが、これは教育委員会だけじゃなくてですね、国でも民間でも使われています。

「安心」と「安全」は違うわけですね。「安心」というのは、本人が、聞いている人が、安心するかどうかなんです。「安全」というのは、客観的に見て、その時の科学水準からみて、これは安全です。安全なんですけど、個人が安心するかどうかはわかりませんということですね。

「安心」を先に持ってきたら、個人は安心するんですけども、科学的には安全ではありませんということになるかもしれないですね。

我々社内です、どちらが先にするかを議論しましてですね、「安全」が先だろうというふうにしたんですね。

色々和您見ていただきますとですね、官公庁の書類でも、やはり「安全・安心」という順番のほうが多いのかなというふうに思うのですが。絶対にそうしないといけないということはないんですけども。議論した結果、名古屋市は「安心・安全」でいくんだということでしたら、それはそれでいいんですけども、ぜひ議論していただけると有り難いなと思いました。

(平松新しい学校づくり推進室長)

鎌田委員のおっしゃいますとおり、やはりこの「安心・安全」、或いは「安全・安心」それぞれ使い方について、実は名古屋市の中でも、やはり「安心・安全」と言ったり、逆になったりということが混ざっていて、表現の揺れが生じています。

今回は、ナゴヤ子ども応援大綱でもこういった議論がありまして、そこに踏まえて重点事項ということで、ナゴヤ子ども応援大綱の表現を持ってきたということでございます。その想いとしては、学校が安心できる居場所という思いが先に出たというところが、この表現の順番になったのかなというふうに推察してございますけれども、ただ、役所全般では表現としては混ざっているところではございます。この辺ところは大変恐縮ではございますが、今後言葉を使うときは、きちんと統一していくということを意識していかなければならないかなというふうに考えてございます。

(鎌田委員)

はい、わかりました。

(坪田教育長)

後先なのか、優先順位なのかとか、色々な考え方はあると思いますので、整理をしておくことが必要だと思います。

(太田教育次長)

一点だけ。教育委員会ということではありませんけど、市全体の中で条例を持っております、「安心・安全で快適なまちづくりなごや条例」というものがありますので、そういう面では、市としては「安心」が先になるかなという言い方もできるかなというふうに思います。

(鎌田委員)

ありがとうございます。

(西淵委員)

本当に色々な点から努力していただいていることに感謝しますが、一番、ずっと教育委員会の課題でもありました命の問題ですね。

幼稚園以外はですね、「自他の命を大切にし、自他の存在を尊重する態度を育てる教育の推進」ということで、掲げていただいていることは、大変良いことだと思いますけども、具体的に、どの学校で、こういう学校で、こういうような取り組みをして、自他の命を尊重する態度を育てているという事例があったら教えていただきたいんですけども。

(笹口指導室長)

各学校の工夫によって、もちろんそれぞれ自他の命を守る取り組みをしているところですけども、例えば、「夢と命の絆づくり推進事業」というものがございますが、そのような、例えば仲間づくりを中心として、学校一体となった学校行事等で、児童生徒の意見を集約して、皆で学校行事を作っていくような、そんな取り組みをして、絆を深めていって、自他の命を大切にしようという気持ちまで高めていったというような事例がございます。

(西淵委員)

ありがとうございました。とてもやっぱり大事にしていけないといけないことだと思いますので、教育委員会としても注視して、どういう学校で、それがどういうふうに他の学校に広がっていくような取り組みをするかということが、大事なかなと思いますので、ぜひよろしくお願いします。

(坪田教育長)

これを踏まえて各学校がということですので、大事なのは今後の運びですね。学校がきちんとどういうことを具体的にアクションするかということが大事なのと、保護者、PTA、地域の方々、学校関係者がちゃんと評価できる形で提示されて、色々アドバイスを受けられるかという、そういうところが学校としては大事だと思いますので、せっかくやる以上はですね、学校がより良くなるように、PDCAサイクルが回るようお願いをしたいというふうに思います。

では、他にご意見もないようですので、日程第1、第19号議案「令和5年度名古屋市学校教育の努力目標及び重点事項について」につきましては、原案どおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(坪田教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

(坪田教育長)

次に、日程第2、第20号議案「令和5年度教職員研修の基本方針について」を議題いたしますので、事務局の説明をお願いいたします。

(大橋教育センター研修部長)

第20号議案「令和5年度教職員研修の基本方針について」について提案いたしますので、よろしくお願いいたします。

1枚目が今回提案させていただきます「教職員研修の基本方針」となります。この方針ですが、別紙の右肩資料1-1から4とございます「教員育成指標」に基づいて策定しております。

育成指標とは、教職全体を俯瞰してキャリアに応じて力量向上を図ることを目的としたもので、大学等と連携して策定したものでございます。こちらについては、文科省の「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（改正案）」が先日晒されまして、次年度には有識者による協議会を経て、国の指針と本市の育成指標の成果等踏まえてですね、見直しを図ってまいる予定です。今回については、現段階のもので方針を作成させていただきました。

それでは、1枚目の「教職員研修の基本方針」をご覧ください。基本方針を3点に精選させていただきました。

1点目は、教育センターの存在・使命である根本的な内容です。過去の研修の基本方針等においてもですね、最後に締めくくりの文として表記をしていた内容となります。教員育成指標に基づき、キャリアや職務に応じた資質能力を身に付けるために、教職員の主体的な研修の促進・補完に寄与することを示させていただきました。

2点目でございます。学校教育の努力目標にもございました「主体的・対話的で深い学

び」の実現に向けて、ナゴヤ・スクール・イノベーションでも取り組んでいます「個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させる授業改善」、さらにICTの効果的活用も含めた、教員の授業力を高める研修事業の充実を図っていくことを示させていただきました。

3点目でございます。同様に、学校教育の努力目標、子ども応援大綱等も踏まえて、本市の課題でもあります、子どもにとってウェルビーイングな居場所となる学校づくりを推進していくために、児童生徒理解や集団経営の力を身に付ける研修事業の充実を図るという形で3点を示させていただきました。

続いて、3点の方針を踏まえた具体的な重点事項についてご説明いたします。2枚目の「令和5年度 育成指標に基づいた研修の重点事項」をご覧ください。令和4年度との変更点が分かるように朱書きで示させていただきました。

先ほど申し上げた教員育成指標の資質能力の観点「素養」「児童生徒理解」「学習指導力」「集団経営力」「マネジメント」の項目で整理して重点事項を設定しました。

1点目は、「素養」に当たる部分です。1つ目の点の最後に新たに「コミュニケーション力」を加えました。これは管理職だけでなく、職員の会話等の中でも、知らないうちにハラスメントが起きてしまうことを危惧してです。2つ目の点には、だれもが生きやすい、共生社会の実現に向けて、性別違和や外国籍の方々への多様性を認め、人権的配慮や障害のある方への合理的配慮について学び、あらゆる人権意識の醸成を図ることを重点としていくという内容に見直しをしました。

2点目は、「児童生徒理解」に当たる部分です。1つ目の点は、hyper-QUがWEB-QUに変更となった部分。それから、教員だけでなく、子どもを支援する専門職である子ども応援委員会のスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等と連携した事例検討会の持ち方について、具体的に学び、それらによって、いじめや不登校などの不安や悩みから、一刻も早く子どもたちを救えるように力をつけることで重点とさせていただきました。2つ目の点は、「教育的ニーズ」という幅広い言葉で、障害のあるなしではなく、多様な個性をもつ子どもたちにも適切に支援していくという意味が伝わる内容にさせていただきました。

3点目は、「学習指導、集団経営」に当たるものです。

(1)の学習指導につきましては、個別最適・協働的な学びを一体的に充実させていたり、ナゴヤ・スクール・イノベーション事業の取り組みやセンター研究で培ったノウハウを伝えたりする研修を通じて、タブレットも効果的に活用も含め、本市の教育の方向性を踏まえた実践的な指導力を身に付けさせていくことを重点とさせていただきました。

(2)の集団経営につきましては、子どもたち一人一人の多様な能力、適性、興味関心、学習経験等を的確に捉えた上で、理念や学校教育の努力目標にもあります「一人一人の子どもが安心・安全で幸せな居場所と信じられる集団づくりの在り方」を学ぶことを重点とし、本市も抱える教育課題でもございます、いじめ、不登校等対応、あつてはいけませんが自死に対する未然防止へと役立つ実践的な指導力を身に付けさせることを示しました。

4点目は、「専門性」の部分でございますが、養護教諭や栄養教諭の専門性を高めるための内容でございますが、特に大きな変更はございませんが、中身については、それぞれ

毎年、今日的な課題を洗い出し、大学の講師ときめ細かい打ち合わせをしながら内容のブラッシュアップを実施しております。

5点目は、「マネジメント」に当たる部分です。教職員の年齢構成がアンバランスな状況であることを踏まえつつ、中堅教員には学校組織を活性化させる役割を果たすことができるように、管理職には、人材育成を意識した学校運営、働き方改革の実現に向けた職場づくりや、主体的に学び続ける教職員集団とするための校内研修の在り方等について、学ぶことができるようにするため、これらの部分を組織をマネジメントする力を培うことを重点としていきたいということでお示しさせていただきました。

参考資料として、資料2－1から4までを最後に付けさせていただきました。こちらにつきましては、教員が、キャリアステージや自身の教員経験や校内での立場を考慮して、どのような研修を受講することができるのか。また、その研修でどのような資質能力の向上が期待できるのかを示した「教員のキャリアステージに応じた研修体系」ということでまとめたものでございます。左側の黒丸の観点が身につく力を示しています。重要課題のひとつであります、ICT・タブレットの効果的活用について関係する研修は星印で示し、分かりやすいようにさせていただきました。

なお、別の参考資料として、研修等への重点事項というものを本日付けさせていただきました。研修とともに、養成段階においても重点を置いて、充実させてまいりたいことをお伝えしたく、新たな資料をつけさせていただきました。

以上、令和5年度の教職員研修の基本方針の説明となります。

なお、方針・重点事項につきましては、お認めいただいた後、2月の校長連絡会、教育センターの広報紙などを通じて、しっかりと教職員に伝わるよう、昨年度と同様に周知してまいりたいと思います。よろしくご審議お願いいたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問をお願いいたします。

(船津委員)

ご説明ありがとうございました。大事なことを赤字で今回の変更を入れていただいたりして、わかりやすかったです。

ちょっと一つこれはどこに入るのかなというのを教えていただきたいと思います。文言には入れられないけれども、そういう気持ちであるよってことはあると思うんですけど、文言になってる方がインパクトがあるんだという言葉の一つで、「危機管理」って言葉が、どこにもなくて、前回の臨時会でもいじめ防止基本方針というのが、今回は強く出ていると思うんですけども、そういう点で、未然の防止とか、色々理解をするという言葉はあるんですけども、何か責任を持って危機管理をする、「危機管理」という言葉は、せっかく今回「コミュニケーション」とか言葉が入るんだったら、「危機管理」という文言入るかなと。そういうお気持ちはあるんだと思うんですけども、どこかに入るといいのかなと思ったりするんですが、これってどうでしょうか。こういう作成のことのご専門の西淵委員にお尋ねできたらいいなと思います。

(西淵委員)

専門じゃないですので、それは先に断っておきますけども、大事なことだと思うので、入れた方が僕も良いと思います。

(船津委員)

「3 (2) 集団経営」のところになるんですか。「未然防止へとつながる実践的な指導力を身に付けることができるようになる」とあるんですが、その辺に入ると思うんですが。指導力というか、危機管理能力が。

(西淵委員)

「5 マネジメント」に入るかもしれませんね。

(坪田教育長)

後ろの育成指標では、マネジメントのところで危機管理が入っていますので、マネジメントに入れていただくのが良いかと思います。

(船津委員)

これが一番冒頭の重点事項に入っているんだとするんだとしたら、これがやっぱり注目されるものなので、新たにそういう文言を加えて、注意をしますよというPRにもなるのかなと思うので。せっかく後ろに入っているんだったら、前に文言が増えるのは嫌なのかもしれませんが、入れていただけると良いかなと思いました。以上です。

(大橋教育センター研修部長)

検討してまいりたいと思います。おっしゃるとおりマネジメントのところに危機管理を取り入れておりますので、中身については実際に行っているということはお伝えできると思います。ありがとうございます。

(坪田教育長)

併せて、先ほどの「安全・安心」のところもあるのは、意味があればいいですけども、よく確認していただくとよいかなと思います。

(西淵委員)

この研修の対象者を、どういう考えに基づいて、今のようになっているかというのを教えてください。

それから、意見になると思うんですけども、養成研修採用の一体改革の趣旨を踏まえていただいて、教育委員会が養成段階の方に対しても、支援をしていただいているとか、それから、市民に、教員がこういう研修をしているんだということが、市民にも理解していただくことが大事なので、そういうのをやっていただくことは非常に大事なことで、良いこ

とだと思いますが、「重点事項」と言った場合に、こんな網羅的なことだと、どこが重点なのかなと思うよ、僕は。こうやって書かれると。教育委員会もセンターもそうだけど、100点取りに行こうとするんですよ。僕の言葉で言うと。

全部入ってないと、漏らしたら駄目だっていう、こういう考え方ね。だけど「重点」と言うからさ、ウエイトが重いということじゃないですか。例えば、ICT活用力が低いので、それを重点にやっていきましょうとかだったら、わかりやすいと思うのね。教育DXで改革が進むような、そういうコンテンツやバーチャルを使えるようにしていきましょうというふうだったら、話はわかるんだわ。こうやって、全部重点に書かれると、なにが重点なのかなと思うんですよ。この文章でも書かれてるけど、これ全部やらすのはいいですよ。当たり前だがね。逆に言うと。重点じゃないんじゃないのというふうに言いたいです。言いたいというのはなぜかということですね、4年間も育成指標やなんかの成果が5年経ったのを、分析してないから。何が足らなくて、本市の教員にね。教員とかいろんな対象者に対して、何が足らなくてどこをやらないといけないかということが分析されてないもので、こういうことになると思う。これ言い過ぎかもしれないけれども、もしエビデンスがあるなら、今示してもらえればいいんだけど。反論があるなら。

後の方は、意見なので、ひっくり返すつもりは全然ないので、いいですけども、前の方、研修対象を教えてください。

(大橋教育センター研修部長)

ありがとうございます。研修対象につきましては、まず経験年数、初任研、5年研、10年研という経験年数に沿った研修、それから職能研修がございます。

(西淵委員)

そういうことじゃない。教員でしょう。まず対象になるのは教員でしょう。教員という範囲だもんで、校長先生、教頭先生、5年研だろうが10年研だろうが、全部教員でしょう、まず。教諭とか養護教諭も教員でしょう。教員と、あと他になにがあるの。職種で答えてください。

(大橋教育センター研修部長)

申し訳ございませんでした。それ以外にですね、学校事務職員も研修の一部を担って、その部分も対応させていただいております。

講師も、名古屋に初めて配属された非常勤講師や講師は、「講師研修」という名前で集めて、基本的なことを研修しております。

(西淵委員)

学生はやってないですよ。養成塾とか前やってたけど、今やってないですね。

(大橋教育センター研修部長)

そうですね。なごや教職インターンシップで学校に行ってる、応募してる学生について

は、年に数回集めてですね、セミナーみたいな形で、研修に近いような内容を希望者のみですけれども、やっております。

(西淵委員)

わかりました。そうするとね、主に事務職員と教員というふうに考えればいい。

(大橋教育センター研修部長)

はい。

(西淵委員)

なぜ。どこに根拠がある。まあ根拠はいいわ。なぜ事務職員と教員だけやるの。

(大橋教育センター研修部長)

学校組織で、子どもに携わる部分で。

(西淵委員)

そんなもん、もっと他にもいる。その人たちはやらないで、なぜ教員と事務職員やるの。教員だけと言うんだったら、まだちょっと話はわからんでもないけど。なんで。

(大橋教育センター研修部長)

学校事務職員もですね、学校運営に。

(西淵委員)

いや、そんなこと言ったら、他にも関わってる。学校現場に配置されてる人いっぱいおるでしょ。なんでそういう人やらんの。

教職員の例えば支援機構、今度荒瀬先生が2月19日教育シンポジウムにお見えになって、大変素晴らしい方なんですけど。そこはどのような体制でやっとするの。誰を対象とするの。

(大橋教育センター研修部長)

教員、それから事務職員ですね。同じような括りです。

(西淵委員)

あのね、県費負担教職員であった時代を引き継いだままなの。言いたいことは。なぜ時代が変わっとするのに、研修対象は変わらないの。そういうことをなぜ問題にして、改革して、取り組んでいかないのかというのを教えて欲しい。

例えば、スクールカウンセラーの研修はなぜやらないの。

(大橋教育センター研修部長)

スクールカウンセラーにつきましては、子ども応援委員会の方で、そちらも含めてですけども、研修を行っておるというふうに聞いております。一緒になって連携してやる部分もありますけども。

(西淵委員)

あるの。やってるの。

(大橋教育センター研修部長)

うちの教員の研修の中の講師として。

(西淵委員)

いやいや、それは講師として来とるだけで、研修としてやってないじゃない。なぜ。

まだ他にも、外部指導者なんか今問題なってるよね。どこまで教育内容を指導支援したらいいかと。なんでやらないの。範囲が違うと言うんだったら、明確にして欲しいです。なぜ学校に配置する人だったら、別に教育委員会から配置してる人だもんで、そんなもん教諭だろうが、事務職員だろうが、皆教育委員会から配置しとるが、学校に。学校現場にいる人っていう範囲だったら、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーも学校現場にいるじゃない。スクールポリスだって。それをなんで応援室に任せて、そこはセンターはやらないの。

(大橋教育センター研修部長)

子ども応援室も部活の外部指導者もおりますけども、それぞれの所属でちゃんと学校に勤める者として必要な、資質や知識等については、その研修をやっておりますので、我々教員と、学校事務職員のところを中心にやらせていただいて、それぞれで同じ考えを持ってですね、子どものためにという意味で、必要な研修は行っておるというふうに言葉は悪いんですけども、それぞれ分担して、きちんとやらせていただいているというふうに捉えております。

(西淵委員)

分担してやってるの。教育委員会全体としては。センターはそこに関わってない。ということだね。

(大橋教育センター研修部長)

そうですね。ご相談があれば。

(西淵委員)

I C T支援員とか。それはどこがやってるの。

(大橋教育センター研修部長)

うちの情報化支援部の方で研修をさせていただいております。

(西淵委員)

指導室が配置しているの。センターが配置してるの。

(大橋教育センター研修部長)

はい。

(西淵委員)

センターが配置しているところは、センターがやってるの。

(大橋教育センター研修部長)

はい。

(西淵委員)

これからも、そうやってやっていくんだね。

(大橋教育センター研修部長)

最初に委員のおっしゃったように、昔からの考えだけでやっていてはいけない部分があるので、一度洗い直し等も考えていかなければならないかなと思います。

(西淵委員)

時代がやっぱりね、ちょっと学校のあり方そのものが、チーム学校もあると思うんだけど、色々外部の人が入ったり、色々な考え方ができているので、対象者が増えてきてるんですよ。多様性があって。昔のように県費負担教職員がいて、事務職員と共有だけっていうふうでは、成り立たなくなっているわけでしょ。そういうあり方が変わってきている段階で、教育センターというのは、研究や全国と情報共有もしている。そういうところが、担うべきものは、何が担ってかないかんかってことをいっぺん議論して欲しい。

それぞれ分担してやるのは、それでいいですわ。それぞれ、研修方針出してください。応援室も。そういう話でしょ。研修の基本方針を定めるのは、教育委員会に権限があるんだよ。教育委員会会議に。一回も応援室の研修、こういうことやってますって聞いたことないよ、私は。ここへ来て何年も。応援室が設置されて以来。どういう内容の研修やっとなとか全然知らない。少なくとも教育委員会会議を軽視してる。だとしたら。あなたに言ってもしょうがないけど。違う人に言わなかんけど。だから、そういうことを整理してください。

(坪田教育長)

そうですね。国の更新制もなくなって、色々と変わっていく過渡期ですから。県費から

変わって、再構築・再整理をする時期かもしれないので。

（西淵委員）

ちょうど、荒瀬先生が今度2月19日ビデオ出演だけでも、せっかくパイプが非常にあるので。

（坪田教育長）

ちょっとアドバイスをいただきながら、全国のモデルになるようなくらいなものを作った方がいいかもしれないので、各課がやっていることを、どこまでのことをやっているか、大きく整理をして見えるようにしてもいいかもしれませんね。学びの地図みたいな感じで。

では、そのようなことを踏まえて、今後実態的に色々なことを改善してくことも含めてお願いしたいというふうに思います。

（中谷委員）

ご説明ありがとうございます。今の船津委員、西淵委員のご意見に基本的に賛成で、この育成指標と、議事日程1の努力点についても、どうしても総括的になるなという印象で、どこが大事なのかってことがわかる方が現場のためになるということで、1の努力点の方にちょっと戻ってしまうんですが、共に学び、自分らしく生きるが、各学校でどの点になるのかというのは分かる方がいいだろうなというふうに思います。

育成指標については、やっぱり5のあたりは、もうちょっと整理したいですね。個人的には、働き方改革というのはないと、教員の数が増えないので、学校への信頼も中々高まらないと思いますので、これは別に項立てをしていただくくらいのことの方がいいのかなというふうに思いました。

そして、基本方針のところなんです、大きなところでどのくらい検討いただけるのかわかりませんが、この2つ目の「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実させる」というのは、これはどこの市町村でも、日本どこでも、逆に市町村が言わなくても、文科省が謳っているんで、そこに「主体的な学びを支える」とかですね、そういう言葉が、「子どもの主体的な学びを支える」とか、そういう明確な本市としての姿勢を一言入れるというのはどうかなというふうに思いました。

併せて、細かいようで大事なところかなと思うんですが、3つ目ですね。「どの子どもにとってもウェルビーイングを感じられる居場所となる集団づくり」。これも非常に大事だと思うんですが、福祉的機能であるとか、自死予防であるとか、不登校支援であるとかということを含めてですね、大事だと思うんですが、「ウェルビーイング」って本当に流行っていて、色々なところで使われてるから、心理学の言葉なのでちょっと気になるんですけども、「ウェルビーイング」は感じるのか、高めるのかということですね。なので「ウェルビーイング」というのは、辞書で引くとですね、英語の辞書なんかでも「幸福」とか「充実感」とか「ストレスのなさ」とかですね、そういうふうなことなので、「感じる」でもいいんですけど、教育現場とか学校側からすると「高める居場所」になるのでは

ないかというふうに思うんですが。「高める」だとちょっと言い過ぎでしょうか。そういうふうに、語句のところをですね、少し整理していただくといいんじゃないかというふうに思いました。

併せて、育成指標の各項目が細かく設定されていて、これはこれで教育委員会の姿勢という意味では、よくわかるかなと思ったんですが、マネジメント力の同僚性のところに、一番右のですね、中堅以降だと思うんですが、「調整役としての積極的な貢献」ということなんですが、調整役ということを超えてですね、マネジメントのリーダーとして、それこそ職務分掌の持ち方とかですね、仕事の外部委託ですとか、合理化ってことも含めた働き方改革なり、時間管理なりっていう、もうちょっと明確なものを調整っていうとやっぱりどうしても、ある仕事をどう分けるかということになると思うので、「職務削減」や「合理化」くらいのことを書いた方が、働き方改革の意味があるのではないかというふうに思いました。以上の点、ご検討いただければ幸いです。

(大橋教育センター研修部長)

ありがとうございました。今のご意見踏まえて、育成指標につきましては、ぜひ来年の新しいものに反映させていきたいと思います。

(鎌田委員)

私も先ほどの西淵さんのご意見賛成でして、この重点事項というのはたくさんあるとですね、分からなくなってしまうと思いますので、重要事項というのが、この5項目なら、この5項目全部書いていただいて、令和5年度の重点事項としては、この内のここですとかいうふうに書くのが一つの方法なのかなと。

同時に、これを全部文言で書いてありますけれども、この中で数字評価ができる部分というのはあるものなんでしょうか。何かしらの数値評価をしていくと、そうできるようになると、レビューするときに、公平性が保たれるんじゃないかと。そうしませんとですね、全部文言で書いてあると、大体よくやったから、じゃあこれみんなできたことにしようとか、そういうふうなことになってしまってますね、そうじゃなくて、例えばKPI。これ教育の現場でもKPIという言葉を使いますか。ぜひこれもKPI化、数値化して、何点以上だったらどうだとか、そういうふうな形でですね、数値化するような形で、後でレビューしやすいようにしていくというのも、既にやっておられるんでしょうけども、この特に重点事項についても、そういう形でレビューできるようになるといいなというふうにこれを見てて感じました。意見です。

(大橋教育センター研修部長)

数値化については、ぜひ取り入れて、来年新たに見直すときの材料になるようにしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

(坪田教育長)

課題も色々見えてきましたので、色々実行してもらおうということも含めてということに

なるかなと思いますが、今回から重要事項をこれとして、重点事項を一つバーンと書くというようなことをやった方がいいんですかね。

(鎌田委員)

どっちでもいいんですけれども、例えばこの重点事項が全部大事だとすると、5つの中にも細かいものがございますから、その中で、この令和5年度は、これを特にやりますというふうな形ができるといいんだろうなと。その次の年はこれを設けて、5或いは10あるとしたら、そのうちの幾つかは、配点が一つ5だとすると、30点ずつ3つあってとか、そういうふうなやり方もあるのかなと。色々なやり方があるだろうと思います。

(坪田教育長)

通知表のような感じで。観点別と全体みたいな。これ研修部長、本当に改善できますか。

(大橋教育センター研修部長)

観点別のようにぴったりとできるかどうかはちょっと。研修内容をどれだけ洗い出して、項目別に整理できるか、今すぐちょっとお答えできないのが申し訳ありませんが。極力、5観点に沿って効果があって、研修の成果が上がってるかどうか分かるようなものに仕上げていきたいなというふうに今思っているところでございます。

(坪田教育長)

これはこれとしながら、併せて何かそういうものを工夫できるという、そういうことでよろしいですか。

(大橋教育センター研修部長)

はい。そのような形で捉えていただければ幸いです。ありがとうございました。

(坪田教育長)

では、これはこれとして、運用をきっちりと一緒に示すということで理解をさせていただきます。

(船津委員)

可決していただいていいんですけれども、感想というか一つ。さっき西淵委員のご発言聞いて思ったんですけれども、今回の教職員の研修と育成と思っていたので、そこだけ注意をしましたけれども、学校で子どもに関わる方々は、名古屋市はチーム学校って言っているわけですし、子どもには、なかまなビジョンとかで学べとかって言っているのに、関わる方同士が、どういう状況なのかということ私たちが知らないことは、ちょっと抜けてるかなと思うので、誰か学校で子どもに関わる方々が、どういう育成、研修を受けているのかとか、どういう指標で4月を迎えるような準備をされているのかというのは、一回

お示しいただきたいなと。

それは教育センターさんがやられることなのか、分からないんですけども、一つは、私たち自身が、学校で子どもに関わる方々の研修、教育、育成みたいな形が、教職員と同じようにあるのであるという前提で、その人たちが育つためには、どんなことが行われているか知りたいということと、関わる方それぞれが、お互いがどういった状況か知らない、と、協力できないと思うので。例えば、スクールカウンセラーとか、応援委員会の方々には、教職員はこれだけのことをやっているんだと。スクールカウンセラーとか、応援委員会の方々はこれだけのことをもって、学校に関わっているんだってことをお互いが知った上で、子どもに関わるのが大事だと思うので、そのためにもベースになるものをちょっとお示しいただきたいなと。今もう1月ですので、4月から学校が始まるとすると、2月3月のうちには、私たちも拝見したいと思いますので、よろしくお願いしますということです。以上です。

(坪田教育長)

それはちょっと次回、速やかに、全教育委員会の、やっていることをまとめないといけませんけれども、それを示させていただくというようなことでよろしいでしょうか。

(船津委員)

はい。お願いします。

(坪田教育長)

そういう宿題も踏まえた上で、日程第2、第20号議案「令和5年度教職員研修の基本方針について」につきましては、原案どおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(坪田教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

ということで、様々な意見をしっかり実行していきたいということでございますので、よろしくお願いいたします。

引き続き、日程第3に移りますので、職員の入替えをお願いします。

日程第3は非公開とされたため、名古屋市教育委員会会議規則第12条の規定により、会議録は別途決裁。

午前10時50分終了