

名古屋市教育委員会定例会

令和7年11月7日
午後3時00分
教育委員会室

議 事

- 日程1 名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針について（議案第14号）
- 日程2 令和8年度 教職員研修の基本方針及び重点事項について
(議案第10号)
- 日程3 八幡小7年次リニューアル改修及び体育館空調その他衛生工事（その2）の工事請負契約の締結について（報告第11号）
- 日程4 契約の一部変更について（意見第4号）
- 日程5 職員の給与に関する条例及び教育職員の給与等の特別措置に関する条例の一部改正について（意見第5号）
- 日程6 令和7年度一般会計補正予算について（意見第6号）
- 日程7 指定管理者の指定について（意見第7号）
- 日程8 名古屋市教育委員会表彰について（議案第16号）
- 日程9 名古屋市教育委員会表彰に関する専決処分について（承認第2号）

出席者

杉 浦 弘 昌 教育長
栗 生 万 琴 委 員
山 本 久 美 委 員
中 谷 素 之 委 員
園 田 理 委 員
南 田 あゆみ 委 員

教育次長始め、事務局員20名 ※傍聴者0名

（杉浦教育長）

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。

本日は、教育委員が全員出席し、定足数を満たしておりますので、会議が成立していることを報告いたします。

本日の案件は、議案が3件、報告が1件、意見が4件、承認が1件となります。

はじめに議事運営についてお諮りいたします。

日程第4「契約の一部変更について」から日程第7「指定管理者の指定につ

いて」までは、名古屋市教育委員会会議規則第6条第1項第3号「議会の議決を経るべき議案についての意見の申出に関する事」に該当するため、日程第8「名古屋市教育委員会表彰について」及び日程第9「名古屋市教育委員会表彰に関する専決処分について」は、同規則同項第4号「表彰に関する事」に該当するため、非公開にて審議したいと思っております。

会議録につきましても、日程第4～7につきましても、議会に上程するまでは非公開、日程第8及び9につきましても、非公開としたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(杉浦教育長)

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。

(杉浦教育長)

それでは、日程第1、議案第14号「名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針について」につきましても、事務局の説明をお願いします。

(石川教職員課長)

「名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針」についてご説明申し上げます。教育委員会規則によりまして、人事異動の基本方針を定めることは教育委員会において決定することとなっております。この規定に基づきまして、今回、令和7年度の教職員人事異動の基本方針について、お諮りをさせていただきます。

本日、資料は2種類ご用意させていただいております。縦置き資料、1ページ目の資料が今年度の「名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針(案)」でございます。続いて2ページ目、横置き資料が昨年度の「人事異動基本方針」と今回お諮りする令和7年度の「人事基本方針」を対比したものでございます。昨年度からの変更点を確認いただけるようにお示しさせていただきます。

それでは、横置き資料で、昨年度と対比を見比べながら、ご覧いただきたいと思っておりますので、2ページ目の横置き資料を見ていただきながら、お聞きいただきたいと思っております。

まず、基本方針の前文の部分でございます。本年度におきましては、本市の教員による児童生徒への性暴力等で複数の教員が逮捕・起訴され、懲戒免職となっている現状がございます。こういった状況を踏まえまして、まず前文の冒頭に「複数の教職員による児童生徒性暴力等の事件により、失ってしまった児童生徒や保護者、市民の皆様の信頼回復に努める」という文言を掲げてまいり

たいと考えております。

また、昨年度に引き続きまして、「なごや子ども応援大綱」及び「第4期名古屋市振興基本計画（コンパスぷらん）」の理念を踏まえ、「全市的視野に立って公正かつ適正な人事異動を実施する」という教職員人事異動の方向性を示してまいりたいと考えております。

なお、今年度は、「ナゴヤ学びのコンパス」の表記を削除しておりますが、これは、今年6月に広沢市長から示された新たな「なごや子ども応援大綱」の中に「ナゴヤ学びのコンパス」の理念が包括されているということで変更させていただいているものでございます。

続きまして、今年度の人事異動基本方針のレイアウトについて、ご説明をまずさせていただきます。

今年度は、レイアウトを大きく変更させていただいております。昨年度までは、まず、大きく3つの方針を掲げたうえで、それらを実現するための具体的な取組みをその下に列挙するという形になっておりましたけれども、この形では、方針と取組みの関係が分かりにくくなっているということでございまして、今年度は、3つの方針に具体的な取組みをぶら下げる形にレイアウトを変更し、方針と取組みの関係がより分かりやすいようにお示しをさせていただく形にしております。

次に、具体的な方針と取組みについてでございます。まず、今年度の基本方針を定めるにあたって、その基本的な考え方についてお伝えをさせていただきます。今年度の基本方針につきましては、近年、その必要性がますます増している特別支援教育への対応と、本市の教員による児童生徒への性暴力等で複数の教員が逮捕・起訴され、懲戒免職となっている状況を踏まえ、「安心・安全への対応」ということにウエイトを置いていきたいと考えております。こうした考え方を踏まえ、各方針と取組みについてご説明をさせていただきます。

第1の方針には「将来にわたって学校教育を支え、発展させるため、指導力や実践力の育成に資する人材の配置を行うとともに、教職員の意欲向上を図る。」というものを掲げさせていただいております。これは、先程ご説明をさせていただきました、「近年、その必要性がますます増している、特別支援教育への対応」にウエイトを置くという考えのもと、1番目の方針に位置付けるとともに、「指導力や実践力の育成に資する人材の配置」という文言を新たに加えて、特別支援教育にかかる指導力・実践力を人事異動によるOJTで育成をするという方策をより明確に示すこととしたものでございます。

この方針にかかる具体的な取組みとして、3点を掲げさせていただいております。

1点目の「教員の指導経験を豊かにするとともに、インクルーシブ教育システムの構築推進に資する人事」につきましては、より多くの教員が、異校種、とりわけ特別支援教育に関わり、経験を積むことができる人事を目指すもので

ございます。文部科学省の通知におきましても、全ての新規採用職員が特別支援教育を経験することを推奨していることから、本市においても、重点的に取り組んでいきたいと考えております。この他、昨年度からの継続になりますが、「子ども中心の学びの具現化に向けた授業改善等に資する人事」や「育児や介護等のワーク・ライフ・バランスに配慮した人事」についても取り組んでまいります。

続いて、第2の方針には、「安心・安全に学べる学校づくり及び学校教育の活性化を図るため、広く人材を任用する。」というものを掲げさせていただいております。これは、先程ご説明をさせていただきました、「本市の教員による児童生徒への性暴力等で複数の教員が逮捕・起訴され、懲戒免職となっている状況」を受けまして、「安心・安全への対応」にウエイトを置くという考えのもと、「安心・安全に学べる学校づくり」という文言を新たに加えております。この方針にかかる具体的な取り組みといたしまして、2点を掲げております。このうち、2点目でございますが、「危機管理意識や規律性の高い人材の管理職等への積極的な任用」を具体的な取り組みとして掲げまして、本市の教員による児童生徒への性暴力等に、人事面でも対応していく姿勢を示してまいりたいと考えております。この他、昨年度からの継続になりますが、1点目に掲げた「女性や若手教職員の管理職等への積極的な任用」にも取り組んでまいりたいと思っております。

最後に、第3の方針でございます。「学校教育の充実を図るため、教職員を適材適所に配置する。」というものを掲げさせていただいております。具体的な取り組みをその下に3点を掲げております。このうち、3点目には、「学校全体の危機管理意識の向上に資する人事」を新たに掲げまして、管理職のみならず、学校全体が児童生徒への性暴力等にかかる危機管理意識を高めていくことができるよう、人事面でも対応する姿勢を示してまいりたいと考えております。その他の2点の取り組みにつきましては昨年度からの継続になりますが、各学校の抱える課題や特性、各学校の職員の年齢構成等を踏まえた人事を行ってまいりたいと考えております。

以上、方針と取り組みについてご説明をいたしました。教職員の人事異動は、各学校における適切・円滑な学校運営、子ども達への教育活動に直接関わるものでございますので、公正かつ適正を期し、慎重に進めてまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。よろしくご審議賜りますようお願いを申し上げます。

(杉浦教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問等ございましたらお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(中谷委員)

まず、ちょっと形式面で確認ですが、この基本方針のところのこの四角の付いている部分と、アンダーラインの部分の意味ということでいうとどういう修正についての印なのか、ちょっと教えてください。

(石川教職員課長)

アンダーラインは、昨年度からの変更点でございます。数字の部分だけは、変更点なんですけど、ちょっと表記の仕方が違いまして、いずれも四角もアンダーラインも昨年度からの変更部分を示しております。数字だけちょっと四角で囲ってしまっている表記になっております。申し訳ありません。

(中谷委員)

そうすると2番の部分については、変更は無いということですね。

(石川教職員課長)

2番の「安心・安全に学べる学校づくり」というところが新たに追記になっておりますので、この部分は変更なんですけど、2番の項目自体は、昨年度からの2番にあってそこがスライドしてるという意味で、2番については四角が付いてないという形になっています。

(中谷委員)

ただ内容がかなり変わっておられるので、その危機管理意識の点でも、変わってるのであまり以前のを平行移動してるという意味合いではないと思うんで、修正ということでもいいんじゃないんでしょうか。

(石川教職員課長)

今のご指摘を受けまして、順番が変わってる1番と3番だけは、去年の3番を1番に持ってきまして、2番は2番のままスライドして、1番を3番に持ってきたという意味で、そういった表記なんですけれども、わかりにくくてすみません。いずれにしても修正ではあると思うので、中谷委員のご指摘のとおり、修正というふうに捉えていただければと思います。

(中谷委員)

ちょっとわかりやすい方がいいんじゃないかということが。内容についてというより形式ですね。

内容なんですけれども、この人事異動基本方針の1行目が「失ってしまった児童生徒や保護者、市民の皆様の信頼回復」という文言から始まる文章という

のはあんまり見たことがないですよ。それを初めに謳うというのは、余程大きく、やっぱり重大事と受けとめられているということだと思うので、市民の目もまさにそこにあると思うので、返す返すも実効性があるような形で、対策を打っていただかないと、こういう人事異動をこうしましたということではなくて、やっぱりその1つ目が、そうであるということであれば、やっぱりそれに対応した方策ということが見えてこない、信頼回復に努めるという言葉がちょっとむなしくなるかなというふうに思いますので、そのことを改めて、強調したいし、実効性を求めたいというか、求めるべきではないかということで、お伝えしたいというふうに思います。

(石川教職員課長)

承知しました。

(中谷委員)

1番ですが、インクルーシブ教育のところで特別支援の話をして、インクルーシブ教育って特別支援のことなんですか。

(石川教職員課長)

インクルーシブ教育自体が、イコール特別支援教育ではないんですけども。当然、インクルーシブ教育にはそれ以外の種類もありますが、インクルーシブ教育の中でも、とりわけ、今年度の人事基本方針の中で、人事を考えていく中で、力を入れていきたい、意識をしていきたいのが、特別支援教育だというふうなイメージであります。

(中谷委員)

今、国の審議なんかを見ていると、インクルーシブ教育とか教育システムというよりは、子どもの多様性の問題というふうに捉えておられるので、それに対応するための教育方法というか、政策としてという話だと思うので、その多様性に関する言及もある方がわかりやすいのではないかという、時代を表してるんじゃないかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

(石川教職員課長)

おっしゃっていただいたとおり、国が示しているような文言で言うと、インクルーシブ教育イコール、繰り返しになってしまいますが、特別支援教育ではないものですから、おっしゃっていただいた我々イメージしてるのは特別支援教育に特にウエイトを置いていかなければいけない状況だということを意識していきたいと思うものですから、そういったことでありますと、委員がおっしゃっていただいたような表現というのが、よろしいのかなというふうに今、お

聞きして思いました。

(中谷委員)

いわゆる特別支援教育で発達に凸凹があるお子さんというだけではない問題が起こってると思うので、そこに対応するという文言の方がいいのではないかとということで、可能であれば検討していただくというのがいいのかなと思いました。

(杉浦教育長)

今の中谷先生の意見は、このインクルーシブ教育という表現を、多様性という表現に変えた方がいいのではということでしょうか。

(中谷委員)

子どもの多様性に対応したとかですね、教室の多様性に対応したというふうに、何のためのということを書く方がいいんじゃないかという意見です。

(杉浦教育長)

どうですか、事務的な点は。

(石川教職員課長)

今、おっしゃられたインクルーシブ教育よりも私がお説明した言葉としては、今、中谷委員がおっしゃっていただいたような言葉に置き換えた方が、より、実を表してるかなというふうに思いますので、「インクルーシブ教育システムの構築推進に資する」というところを、「子どもの多様性に対応するための交流人事」とか。

(中谷委員)

もしくは「そのためのインクルーシブ教育」であればいいと思うのですが。

(石川教職員課長)

今の中谷委員の言葉を足らせていただく形で。

(中谷委員)

その方が市としての方針としていいんじゃないのかという、現下の修飾語が加わったということですが、インクルーシブ教育システム自体は少し時間が経っているし、議論もいろいろあると思うので。

(石川教職員課長)

「インクルーシブ教育システム」の前に、「子どもの多様性に対応したインクルーシブ教育システム」という文言に修正させていただきたい。

(杉浦教育長)

ちょっとその点をわかりやすく入れ込む形で、よりの確にさせていただきたいという形をお願いしたいと思います。

(杉浦教育長)

その他いかがでしょうか。

(杉浦教育長)

他にご意見もないようでございますので議案第14号「名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針」につきましては、先程の修正を加えて、可決をさせていただいてよろしいでしょうか。

(杉浦教育長)

ご異議なしと認めそのように取り扱いさせていただきます。

今後、人事異動を行うに当たりましては、この人事異動基本方針を常に念頭に置きながら、検討していくという形で進めさせていただきます。

(杉浦教育長)

それでは、日程第2、議案第15号「令和8年度 教職員研修の基本方針及び重点事項について」につきまして、事務局の説明をお願いします。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

議案第15号「令和8年度 教職員研修の基本方針及び重点事項について」ご提案させていただきます。この基本方針及び重点事項は、1枚目の冒頭に明記をさせていただきました「なごや子ども応援大綱」等の理念を基に定めております。

それでは、この1枚目の「教職員研修の基本方針」の四角の枠内をご覧ください。「『子ども中心の学び』の実現をめざし、教職員一人一人が主体的に学び続けることができるよう、教職員の専門性及び協働性を高める研修の充実を図り、サポートする体制を整備する。」これを基本方針として掲げさせていただきました。

続いて「教職員の専門性を高めるために」というところをご覧ください。

「教員育成指標を活用した自己分析を基に、自己の強みや弱みに応じた学びを進めることができる研修を行います。」こちらは、教職員が自己の強みや弱みに応じて、学ぶべき専門性を自覚した上で、主体的に受講し、研修で得た学び

を実践していき、自身の専門性を高めていくことが大切であると考えています。

続いて「教職員の協働性を高めるために」のところをご覧ください。「学校園組織の一員としての役割や対応について学びを進めることができる研修を行います。」とさせていただきます。こちらは、教職員一人一人が、それぞれの役割を理解した上で、子どもや学校園に関わる多様な人々との関係性の中で、その対応の在り方について学び、協働性を高めていくことが大切であると考えております。

続いて、2枚目をご覧ください。この基本方針を踏まえ、令和8年度研修の重点事項を3点、その他1点といたしました。

まず1点目です。1つ目の四角のところをご覧ください。「指導力や授業力の向上を図る研修」です。まず、その中の1項目目、こちら、指導力の向上になります。「子どもが安心して学ぶことができるよう、いじめ未然防止や不登校児童生徒支援など、子ども一人一人の状況に応じた指導改善につながる研修を行います。」。こちらは、例えば、生徒指導・教育相談に関する研修において、「いじめ」については義務教育課、「不登校」については新しい学校づくり推進課と連携し、今日的な課題についての名古屋の現状や課題について、理解を深めたり、協議を行ったりすることで、自身の学校の課題を見つめなおす機会とします。また、特別支援教育、生徒指導、学級経営などの研修において、子ども応援課や教育相談課と連携して様々な教育課題に応じた事例検討を行う研修を拡充し、より専門的で具体的な子どもにとらえ方や対応の仕方を学ぶことができるようにしてまいります。

2つ目の項目をご覧ください。こちらは授業力の向上に関わるものです。「教科等の専門性を切り口として『子ども中心の学び』について考え、ICTの利活用を含めた、授業改善につながる研修」を行ってまいります。教職員研修・採用課には、各教科・領域ごとにそれぞれ専門性を有した指導主事が揃っておりますので、例えば国語や算数・数学といった教科の目標を達成することを目指す。こういった視点を大切にして「子ども中心の学び」を考えていくことができるようにしてまいります。また、授業づくりにおいては、第2期の「児童生徒一人一台端末の更新」に伴い、充実した環境のもとで、事業者が行う研修と連携を図りながら、ICTの利活用についても、教職員が学ぶことができるよう、教育DX推進課などと連携して研修を行ってまいります。

それでは、2点目、2つ目の四角のところをご覧ください。「マネジメント力の向上を図る研修」です。「今日的な教育課題に対する実践的かつ探究的な学びを通して、管理職だけでなく、教職員一人一人が主体的に考え、判断し、学校、家庭、地域、関係機関など多様な人々と連携・協働しながら、アプローチしていく力を高めることができる研修を行います。」。こちらは、例えば、新任の校園長・教頭・主幹の研修において、今日的な課題をテーマにそれぞれが自校の課題を取り上げ、具体化して探究した上で、実践に取り組みます。さ

らに次年度行う2年目校園長・教頭・主幹のそれぞれの研修において、1年目に得られた課題をさらに深めていくことにより、より実践的なマネジメント力の向上を目指してまいります。また、管理職を対象とした研修だけでなく、主幹教諭の研修や学校組織の核となるミドルリーダーを育てる研修などでもファシリテーションを学ぶ研修を取り入れ、学校に関わる多様な人々へ積極的にアプローチしていく力を高めてまいります。

3つ目になります。こちらは、「教職員の学びをサポートする体制づくり」です。「一人一人のニーズや各校園の課題に対応できる多様な学びの場を確保し、学びたいことを学びたいときに学べる環境づくりや支援を行います。」。具体的に申しますと、教職員一人一人が自分に合った方法やペースで学ぶことができるよう、研修動画コンテンツやオンデマンド動画を積極的に活用できるようにしていきます。さらに、各校園が、校内研修などを行う際には、自校園の課題解決を進める一助とすることができるよう指導主事が校園へ出向いて校内研修を支援してまいります。次年度は、特に今、要請の多い「子ども中心の学び」に対して、国語や算数などにおいてパッケージ化して、進めていくことを考えております。

最後に、その他として、星印のところをご覧ください。「教職員のコンプライアンス意識を醸成するため、基本研修から職能研修などの節目となる研修において、『公務員倫理』に特化した内容及び服務に関わる内容」の研修を継続的に行うことといたしました。昨年度の金品授受の事案を受け、本年度より基本研修から職能研修などの節目となる研修で「公務員としてのコンプライアンス」について取り組んでおります。加えて、この度の教員による盗撮等の事案を受け、例年行っている、教職員課管理主事等による「教職員の服務について」の講義も、「性暴力防止」の観点を重視し、知識だけでなく教職員としての意識を醸成できるよう進めていきたいと考えています。さらに、教員による盗撮等の事案があつて以降、性被害防止に向けた対策の一環として、人事課や教職員課などと連携しながら各校園における服務についての校内研修を支えてまいりました。

今後も、各校園へ服務に関する研修資料を提供したり、各校園の希望に応じて、直接、指導主事、こちらは管理主事も共に出向いて指導・助言を行ったりしてまいりたいと考えております。このように、各校園長を中心とした校内研修において服務に関する研修に繰り返し取り組むことで、教職員としての意識を高めていくことが大切であると考えております。

以上、説明の方を終わります。なお、基本方針・重点事項につきましては、お認めいただきました後、校長会、教職員研修・採用課の広報紙などを通じて、しっかりと教職員に伝わるよう、周知してまいります。

よろしくご審議お願いいたします。

(杉浦教育長)

説明が終わりましたので、この件につきまして、ご意見、ご質問ございましたらお願いしたいと思います。

(南田委員)

最後にご説明いただいたコンプライアンス意識の醸成の研修は、やはり今年度の事案を考えると大事だと思っていて、そうなってくると、この基本研修から職能研修の研修で実施されるということなんですけど、これは、今年度とか来年度の間に全員受けられるものなんでしょうか。それとも、5年目とか10年目の方しか受けられないような形なんでしょうか。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

先程申し上げた初任研、5年研、10年研というのは、その経験年数になった時に受けるものですが、校長、教頭、主幹などについては毎年受けていただくものと、1年目2年目に受けていただくものがございますので、そういったところも含めて行っていきたいと考えております。

また、毎年というところは、おっしゃるとおりでございます。各学校が、今、数ヶ月に1回のペースで校内で研修を進めていただいているというふうに聞いていますので、こういったところを通じて、学校園で面で広げていっていただけるように資料提供をしてまいりたいと考えています。

(南田委員)

やっぱり、こういった事案があったので、少なくとも今年度中に1回は皆さん、全員がやっぱりコンプライアンス研修というのは受けなければいけないというふうに思っていますので、学校でそういう機会があるのであれば、どの学校でも必ず受けるという形で取り組んでいただければというふうに思います。

(栗生委員)

たくさんの研修をご用意いただいているというふうに理解したんですけども、例えば各教科ごとの指導力を高めるための国語、算数というのは、もちろん皆さん専門領域なので、やられてると思うんですけど、例えばそのマネジメント研修という点と、あとDX研修に関して、外部が教育をするんですか。どなたが講師をやられるのかという質問です。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

場合に応じて、外部の大学の先生方をお招きすることもございますし、DXなどについては、先程申し上げた、今年は、GIGA2期目の機械が入りまして、業者も研修を行っていただきますので、業者に使い方などについては教え

ていただきながら、また、DX推進課さんとも協力しながら、指導主事、業者、そして場合に応じて外部講師の皆さんをお招きしながら進めてまいります。

(栗生委員)

なるべくやっぱり学校と社会がかけ離れてるところが課題だとすると、なるべく先端の社会がリードしてる所を早めに取り込んで、教員の皆さんに知っていただくということが大事だと思いますので、教育という専門性の高いところは教育委員会含めて関係者でやればいいと思うんですけど、そうじゃない部分、特にマネジメントのスタイルなんかも、今、世代に合わせてすごく変わってきたりとかしてきているので、そういう意味でいうと、その外部をうまく活用していただくということがいいかなというご提案です。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

今年は、東邦ガスさんの取締役さんに来ていただいて、マネジメントについてお話をいただいています。

(栗生委員)

果たしてそれが適切かというところですかね。いわゆる大企業の取締役クラスの経営者のマネジメントスタイルと学校のスタイルというのは、また違うと思いますし、今のマネジメント理論が進化してきているところの専門性の高い大学の教授に来ていただくとか、マネジメント専門とされている教育研修会社なんかもあるので、そういうところを活用されてはいかがかなというご提案です。

多分、企業トップの経営者の話を聞いても、聞く教員側からすると何かかけ離れた世界の話ということで、自分事に落とし込めないんじゃないかなという危惧です。

追加補足なんですけど、南田委員がおっしゃった、コンプラ研修というのは年内にと先程おっしゃっていたんですけども、先程の人事の方針でも、今回の件を踏まえて早急に対応するという人事方針も含めて、やっぱりこれは早急に緊急度が高いものなので、何かすぐに指導できるような動画を、1ヶ月以内に見てもらいたいぐらいの、ちょっと1ヶ月というのは極端だと思うんですけども、それぐらいやらないと納得しないんじゃないかなって、保護者の方とかがと思いましたので。どうしても後手後手に回らないように、すぐできることと、各研修の度に、再度コンプラ研修をやるということと、両輪でやっていただくというのではないかなというご提案です。既に、動画流していたら、もうやられていたら、すいません。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

おっしゃるとおりでございますので、7月の後、11月にも、4日の日に、各

学校に資料提供させていただきました。

また、この後も、長期休業の前に、資料を提供してまいりたいと思っています。そんなふうに、校内で研修や、寄りのあるところの前に資料を提供して見ていただくように努めたいと思っています。

(粟生委員)

参考事例なんですけど、私、武蔵野大学の大学教員で、ちょっと大きな問題があった時は、すぐ教員千何百人いるんですけれども、3週間以内にこの動画を完了させることというのは、流れてきたりするんですよ。それぐらい緊急度が高い時は、学校として徹底するというのが私立大学なのでなされているものですから、規模の大きい名古屋市ですけれども、やっぱりそれぐらいやらないと、2度3度の再発防止にも繋がると思うので、動画コンテンツ買って流すだけだと思ってしまうので、その辺は是非すぐに対応していただいた方が、やっていたらいいと思います。これは強く願うコメントです。

(伊藤人事部教職員研修担当課長)

7月8日の日に、教育長に訓示をいただきまして、校長が全部、集まったんですが、その後、性暴力に関する法律に関しての動画を提供しました。教育長の訓示についてと、その性暴力のものについては全教職員が見るようということで、教職員課が協力をしていただきまして、一緒に配信をしております。その後、先程申し上げた形で、期間をおいて少しずつということでございますので、委員おっしゃるとおりでございます。これからも努めてまいりたいと思います。

(粟生委員)

それでは、やられたということですね。よかったです。

(杉浦教育長)

その他、いかがでしょうか。

(杉浦教育長)

他にご意見もないようですので、議案第15号「令和8年度 教職員研修の基本方針及び重点事項について」につきましては、原案のとおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(杉浦教育長)

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。

(杉浦教育長)

それでは、日程第3、報告第11号「八幡小7年次リニューアル改修及び体育館空調その他衛生工事（その2）の工事請負契約の締結について」につきまして、事務局の報告をお願いします。

(鈴木教育環境整備課長)

本件は教育委員会における工事の請負契約の締結にあたりまして、その金額が2億円以上6億円未満のものについて、教育委員会の事業を所管する常任委員会である教育子ども委員会において報告を行うものとなっていることから、その内容につきまして教育委員会にご報告するものでございます。

契約の目的等は、資料に掲げさせていただいたとおりですが、契約金額は消費税10%分も含めまして、2億7,170万円、契約の相手方としましては、株式会社足立工業株式会社と契約を締結したものでございます。

資料2枚目をご覧ください。参考資料としまして、本契約の概要及び契約締結に至った経緯を記載してございます。本契約は築40年から50年程度の校舎をリニューアル改修するための工事請負契約でございます。

契約に至った経緯についてですが、7月31日に総合評価落札方式により公告いたしました。8月28日の開札において、応札者がなく、不調となったため、緊急随意契約に向け、見積依頼を行い、見積書の提出のあった契約の相手方と契約を締結したものでございます。

なお、12月3日に開催する教育子ども委員会にて、所管事務調査を行うことを予定しております。

以上、簡単ではございますが説明を終わらせていただきます。

よろしくお願いたします。

(杉浦教育長)

報告が終わりまりましたので、ご意見、ご質問等ございましたらお願いしたいと思っております。

(杉浦教育長)

特にご意見もないようですので、報告第11号「八幡小7年次リニューアル改修及び体育館空調その他衛生工事（その2）の工事請負契約の締結について」の報告を終わらせていただきます。

日程第4から第9まで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、会議録は別途作成。

午後4時10分終了