

# 名古屋市教育委員会臨時会

平成 30 年 3 月 22 日  
午後 3 時 00 分  
教育委員会室

## 議 事

- 日程 1 第 41 号議案 教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に係る協議について
- 日程 2 第 42 号議案 教職員安全衛生管理規則の一部を改正する規則案について
- 日程 3 第 43 号議案 教職員人事について
- 日程 4 第 44 号議案 特別職人事について
- 日程 5 第 45 号議案 事務局人事について

## 出席者

杉 崎 正 美 教育長  
小 栗 成 男 委 員  
野 田 敦 敬 委 員  
梶 田 知 委 員  
小 嶋 雅 代 委 員

教育次長始め、事務局員 11 名 ※傍聴者なし

(杉崎教育長)

ただ今から教育委員会臨時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。

議事日程第 3「教職員人事について」から日程第 5「事務局人事について」につきましては、名古屋市教育委員会会議規則第 6 条の規定に基づき、非公開にて審議したいと思っております。また、会議録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。

(杉崎教育長)

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。

では、議事日程第 1 第 41 号議案「教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に係る協議について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(百合草総務課長)

第 41 号議案「教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に係る協議について」ご説明させていただきます。

この協議は、教育委員会の権限に属する事務の一部の委任及び補助執行の範囲を変更することについて、教育委員会と市長との間で協議を行う必要がございますので、その内容についてお諮りするものでございます。

議案の最後に、参考として教育委員会が現在行っている委任等の一覧を添付いたしましたので、併せてご覧ください。

現在、中川・港・南・緑・天白の 5 区の区長に委任し、補助執行させております生涯学習センターに関する事務について、指定管理制度を導入することなどに伴い、区長への委任及び補助執行を廃止するものです。

なお、緑生涯学習センターの分館である上汐田教育集会所については、教育委員会の直営となります。

実施日は、平成 30 年 4 月 1 日でございます。よろしくご審議お願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、何かご意見、ご質問はありましたら。

これで全部指定管理なんですね。よろしいですか。

特にご意見もないようですので、第 41 号議案「教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に係る協議について」につきましても、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。

(杉崎教育長)

ご異議なしと認め、そのように扱わせていただきます。

次に、日程第 2 第 42 号議案「教職員安全衛生管理規則の一部を改正する規則案について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(百合草総務課長)

日程第 2 よろしくお願いいたします。

本件は、教職員の健康の保持増進を図るために必要な事項について、規則改正を行うものでございます。改正内容・理由は、主に 4 点ございまして、いずれも市長が定める職員安全衛生管理規則の改正に合わせて改正するものでございます。1 点目は、教職員の健康を管理するため、産業医とともに設置する学校衛生管理医師に関して、規定を整備するものです。現在は、規則の施行基準に規定しておりますが、規則において職務内容等を明確化します。

2 点目は、教職員の健康診断について、代行受診に関する規定を整備します。

3 点目は、教職員のストレスチェックについて、規定を整備します。

4 点目は、教職員の長時間労働やメンタルヘルス対策等の教職員の健康確保策の重要性が増加する中、健康に異常がある教職員の健康管理に必要な措置の基準を、表にございますように、職場実態に応じ細分化します。下線を引いた部分が、改正する箇所でございます。

施行期日は、平成 30 年 4 月 1 日でございます。以上よろしくご審議をお願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問はありませんか。

ひとついいですか。改正理由の 1 番の(3)の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施に関する規定はどこの改正になるのか。

(百合草総務課長)

こちらは規則の本体の方、第 19 条のところ、19 条の 2 というものを付け加えまして、心理的な負担の程度を把握するための検査、メンタルチェックのチェック表を書いていたのですが、その規定がなかったのこちらの方に改めて規定させていただきました。もう現状やっていることです。

(杉崎教育長)

やってるんだけど規定になかったから。

(百合草総務課長)

そうです、あらためて規定いたしました。

(杉崎教育長)

19 条の 2 ってところを入れたということですね。

(百合草総務課長)

はい。

(杉崎教育長)

他いかがでしょうか。

(小栗委員)

ちょっと質問なんですけれど。

これは改正案の方に書いてあるのかな。こちらの 1 枚目の B1 それから B2 それから B3 に書いてあるんですが、良好な勤務環境という定義というのがどこかに書いてあれば教えていただきたい。

(杉崎教育長)

改正案の B1 のところの。

(小栗委員)

B1 それから B2、B3 も。3 つが重なっているんですけれど。

(杉崎教育長)

良好な勤務環境が必要だよ、という。そういうところにしなさいよというところだね。

(小栗委員)

その良好な勤務環境というのは何を。

(杉崎教育長)

どういう定義かということですか。

(小栗委員)

B1 と B2 と B3 それぞれ重さが違うと思うんですけれども、その重さの中でも同じ表現があるので、どういうふうに解釈をしたらいいのかとか、その基準みたいなもの、何ををもってというところがもしわかれば。

(杉崎教育長)

この表は簡略化して書いてあるから、ずっと後ろを見ていくと別表がある。第 20 条関係の別表というのが、簡略部分の正しい改正後だと思うが、その B1、B2、B3 のところ

にこういう要件に該当する人はこういう条件におきなさいよというのが書いてあると思うが、例えばB1だとそっち基準の4番目のところに。みんな同じか。

(百合草総務課長)

みんな同じです。

(杉崎教育長)

病勢が悪化するおそれがある環境において勤務をする者にあつては、良好な環境において勤務ができるように努めるということなので、その病気病気によって、その環境においておくと悪化してしまう環境から移動させろということでしょう。努めなさいだから絶対にではないが。

(小栗委員)

例えばその企業で言った場合に、何時間労働でどれくらいとか全くのそういったことが、例えば着席をずっとしながら何時間までは働けるとか。

例えばなんかそういう良好というのが、なにをもって良好と言うのかなと思ったので。

(杉崎教育長)

そうですね。だからなんらかの勤務の軽減が必要だから、そういうときに職場環境をもうちょっと、その人にあつたところにしなさいよという意味だと思うんですけど。この良好な環境、どうですか。

(百合草総務課長)

その昔安全衛生係長をやっておりましたので、その当時からこの規定はございましたけれども。学校、学校で職場環境が違いますので、職場環境とその教員の方の状況を合わせましてですね、例えば苦手な方のそばに席があつた場合移動させてあげるだとか、そういうことも配慮のひとつだとなつておりましたし、あるいは校務分掌は非常に細かく分かれておりました、校務分掌でもともともこういうふうな規定でみなさんを振り分けするんですけども、この校務分掌の部分も、この方はこういうレベルならできるだろう、この方はこういう部分は無理だよということは医者から指定があるものですから、そういうふうに合わせて職場で話し合つて、その方が勤務しやすいような状況を作るというものが、もともとの規定の部分の根底にあつたと私は思っております。ただ細かくこの通勤緩和ですとかさまざまな規定が、もともとの基準には非常におおまかにしか書いてなかつたものから、それをいつまでたつても出張命令が出せないですとか、だいたいメンタルの方は治る方は治るんです。治らない方はずっと固定したままになつてしまつて、だんだんよくなるんですけども、根本的には解決しないものですから。この方々が働けるように、ご

自身が出張日帰りぐらいだったら行けるのについていうのに、実はこの B1、B2 のなかです。すね、医者が OK と確実に言うまでは、絶対職務命令出さなかったものですから。そういうこともしやすいように、衛生管理者などが判断がしやすいように、細分化された基準が今回のものになります。ただ、評価処分関係は全部載っておりますがたぶんここは細かく書きようがなかったのもので、そのまま載ってるんじゃないかなと思います。

(杉崎教育長)

病気になった人は医療面と勤務面と両方配慮しなければいけないのですが、一度勤務面での配慮をどういうふうにするというのが書いてあるんですけど、まだここではあんまり具体的に、いろんな病状があるので書けないという。

(小栗委員)

その背景は、我々企業も一緒なんですけど、今おっしゃったようにお医者さんの判断みたいなものがすごく影響力が大きい。そのお医者さんの判断そのものが、逆に医師によってその判断基準が全然変わってきてたりとか、じゃあ来させたりするときその良好と言えども、本人にとって本当に良好かどうか見極めないとか、もちろん最初来たとき何か月何時間勤務というところからスタートしてということもあるんですけど、なんかその日本全体も含めてちょっと医師の判断が強すぎるかなというようなことも、企業人として思って、この行政としてはこういった表現は何か基準がきちっとあればそれでもいいしというふうにちょっと思ったので質問させていただきました。まあ各判断ということですよ。結果そうならざるをえないと思うんですけども。

(百合草総務課長)

基本的には面談というものを医師とやらなきゃいけないので、その段階で話し合いを実際にします。で、あと校長先生も同席をされて、どんな状況にするのかというその段階、その段階で決めておりますので。でもなかなか決めきれないと。

(相川学校教育部長)

はじめに復職するときに、校長と医師と本人が面談します。そのまた半年くらいたつと、今度はまた面談をし直して、この期間に負担になるという業務とか、あるいはここまでできるようになったとかあればまた、相談してやっていくということで、段階を経て良好な関係、環境に配慮して。相手が子どもですから、いろいろ問題のある子どもがいると大変であったり、ただ単に作業面だけでなく人間との関係もあるものですから、そういうさまざまなところを段階を経てやっていくものですから。言葉として「良好な環境」というおまかな言葉で、相談しながらやっていくということです。

(梶田委員)

人によって違いますもんね。

(相川学校教育部長)

特に我々の職場は、そういう影響が大きいものですから。

(小栗委員)

なので表現するようになってくるということなんでしょうね。

ありがとうございます。

(杉崎教育長)

いずれにしてもそうやって、病気になってしまった人もそうやってちょっとずつ職場復帰できるようにしていくための、措置だものですから。

他によろしいでしょうか。

他にご意見もないようですので、第42号議案「教職員安全衛生管理規則の一部を改正する規則案について」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。

(杉崎教育長)

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。

それでは、これより日程第3へ移りますが、これ以降の議事は非公開となりますので、関係職員以外の退室をお願いいたします。

日程第3から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 3 時 40 分終了