

名古屋市教育委員会定例会

平成 30 年 12 月 12 日

午後 2 時 40 分

教育委員会室

議 事

- | | | |
|------|----------|----------------------------------|
| 日程 1 | 請願第 2 号 | 請願審査について |
| 日程 2 | 第 28 号議案 | 平成 30 年度末名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針について |
| 日程 3 | 第 32 号議案 | 名古屋市立幼稚園授業料減免等規則の一部を改正する規則案について |
| 日程 4 | 第 29 号議案 | 教職員の懲戒処分について |
| 日程 5 | 第 30 号議案 | 名古屋市スポーツ推進審議会委員の委嘱について |
| 日程 6 | 第 31 号議案 | 名古屋市美術館協議会委員の委嘱について |

出席者

杉 崎 正 美 教育長

小 栗 成 男 委 員

船 津 静 代 委 員

梶 田 知 委 員

教育次長始め、事務局員 26 名 ※傍聴者 1 名

(杉崎教育長)

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。

まず、本日の議事について、第 32 号議案「名古屋市立幼稚園授業料減免等規則の一部を改正する規則案について」を追加させていただきたく存じます。

次に、議事日程第 3 第 29 号議案「教職員の懲戒処分について」から日程第 5 第 31 号議案「名古屋市美術館協議会委員の委嘱について」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、非公開にて審議とし、それに伴って審議の順番を入れ替え、日程第 6 第 32 号議案「名古屋市立幼稚園授業料減免等規則の一部を改正する規則案につい

て」を日程第3とし、以降の日程についてそれぞれ繰り下げたいと思います。

また、会議録につきましても変更後の日程第4「教職員の懲戒処分について」から日程第6「名古屋市美術館協議会委員の委嘱について」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

(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。

ではこれより、日程第1 請願第2号「請願審査について」です。

審議に先立ちまして、請願者から口頭陳述を行いたい旨の申し出がございましたので、会議の運営上5分以内で陳述を許可したいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし

(杉崎教育長)

それでは、請願第2号の陳情人の方、前の方へお願いいたします。

口頭陳述におきましては、会議の運営上、5分以内で行うようお願いいたします。それでは陳述をお願いいたします。

【陳情人より口頭陳情が行われた】

(杉崎教育長)

以上で、口頭陳情を終了します。陳述人は席へお戻りください。

それでは審査に入ります。まずは事務局からの説明をお願いいたします。

(百合草総務課長)

日程第1「請願審査」でございます。

請願第2号「天白養護学校職員の、不祥事（職員の暴力「体罰」、暴言等）について、教育委員会（事務局職員も含む）、学校管理職等及び、関係職員に対する処分等をする事を求める請願」についてご説明させていただきます。

請願の項目につきましてはご覧のとおり第1項から第5項にわたりまして5点でございます。

天白養護学校職員によります本案件につきましては、特別支援学校における体罰等に関

する有識者会議を開催し、中立公正な外部有識者からの法的な助言を受けながら教育委員会として現在調査をすすめているところでありまして、職員の処分につきましては、名古屋市教育委員会における懲戒処分の取扱方針に基づき、事実関係に照らし合わせて厳正に対応してまいります。

説明は以上でございます。よろしくご審議いただきますようお願いいたします。

(杉崎教育長)

それでは、事務局の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ます。

(小栗委員)

では、ちょっと1点だけ。今、口頭でお話がありまして、私も映像なんかで見させていただいたんですけれども、あってはならないようなことが実際に起きてしまっているということで、我々企業もそうなんですけれども、1件そういう事件が起きたときには、ひょっとして見えてない事件っていうのもけっこうあったりするケースがありますので、この機会にですね、たまたま今回表に出たケースでありますけれども、我々としても、他にそういうことが本当に行われていないのかどうかとか、そういったこともこれを機にですね、しっかり調査をしていくべきではないかなと。

それから、ある程度処分というのは前例があったりとかなかったりとか、もちろんそういう前提での検討になると思いますけれども、やっぱりおっしゃられたように、実際に受けた子どもたちというのは、おそらく罪があるのかないのか、仮に罪がないとした場合に、そういう恐怖心とか不安感というのが、他の生徒にもないようになるような処分というのを考えていくべきだなと思いました。

(杉崎教育長)

ありがとうございます。

それでは本請願の取扱いですけれども、今小栗委員からも話がございましたように、天白養護学校における事案については、特別支援学校における体罰等に関する有識者会議を開催しまして、外部有識者の助言を受けながら、現在調査中でございます。また処分については、名古屋市教育委員会における懲戒処分の取扱方針に基づき、事実関係と照らし合わせて今後厳正に対処していくということであることから、今回のこの請願につきましては「ご意見としてうけたまわる」ということでいかがでしょうか。

(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。

次に、日程第2第28号議案「平成30年度末名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(安藤教職員課長)

ホッチキス止めの資料がございますので、よろしくお願いします。「平成30年度末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。

この基本方針は、本年度末におきます名古屋市立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の校長、教頭、教員及び小学校・中学校・特別支援学校の事務職員、栄養教諭、学校栄養職員の異動を行うにあたりその基本的方針並びに実施方針を定めるものでございます。

年度末人事異動は、資料の冒頭に掲げておりますように、「本市公立学校の現状を踏まえ、市民の大きな期待と信託にこたえて、学校教育の一層の充実と発展を図るため」に実施するものです。

まず、「Ⅰ 基本的方針」を4つ、掲げさせていただきました。1つ目は、「清新の気の流入、教育意欲の高揚」、2つ目に「公正かつ適正な異動、人事の刷新」、3つ目が「人材を登用し、学校教育の活性化、そして最後に「適材適所、教職員構成の均衡」でございます。

「Ⅱ 実施方針」には、校園長、教頭、栄養教諭を除く教員の新任及び転任、栄養教諭の新任、配置及び転任、事務職員、学校栄養職員の配置及び転任について、その実施にあたっての基本的な考えを示しております。

はじめに、1の(1)の新任の校園長・教頭ですが、登用にあたっては4つこれも掲げさせていただいております。「ア 教育的識見、包容力。イ 経営管理の才幹、指導力。ウ 洞察力、対処能力。エ 健康、信頼と敬愛を受けるに足る資質」を評価して登用してまいりたいと考えております。

具体的には、1枚はねていただきまして、2枚目の参考資料①をごらんください。ただ今の基本方針を受け、校園長・教頭には、それぞれの役職の特性から、＜人事異動の重点＞に掲げます「学校を取り巻く現状を把握し、課題解決の方法を策定・実施して学校運営を推進する能力をもった管理職」いわゆるマネジメント力を持った管理職という意味でございます。および「若手と女性管理職」の登用を図ってまいりたいと考えています。

校長及び教頭の任用に当たっての手順ですが、図示いたしましたように、任用審査を経た候補者を名簿搭載し、搭載されたすべての候補者について、指導室指導主事、教職員課管理主事の情報をふまえて、教職員課において一次選考を行い、さらに、学校教育部長以下によるヒアリングを経て、教育長調整ののち、教育委員会におきまして、ご審議いただくという流れでございます。

下に昨年度実績を載せさせていただきました。

もう一度、1枚目の基本方針に戻っていただきまして、1の(2)の校(園)長の転任については、学校経営の充実と発展を図ることをねらいに実施してまいります。

2の(1)教員の新任については、計画的に、適材を適所に配置したいと考えています。次に、(2)教員の転任ですが、人事の刷新をねらいとして適材適所の配置に努め、職員構成の均衡と、学校教育の活性化をより一層図るよう留意してまいりたいと考えております。

それでは裏面をご覧ください。栄養教諭、事務職員・学校栄養職員についての実施方針です。事務職員については、4の(1)にありますように、昨年度より係長級事務職員を配置しています。学校栄養職員につきましては、栄養教諭に準じております。

教員につきましては、具体的には、参考資料②をご覧ください。＜人事異動の重点＞にあげさせていただきましたが、生徒指導、学力・体力の向上、特別支援教育など、各学校の課題解決につながる、人材配置を進めてまいります。

手順としましては、異動者の希望を踏まえた校長の意見具申を参考に、地域、校種等を勘案して配置換えを行ってまいります。

昨年度の異動規模は1,744人でした。今年度につきましては、昨年度から著しい増減はないものと想定しております。

事務職員につきましては、学校間連携のブロックを、栄養教諭・学校栄養職員につきましては、食に関する指導等の課題を踏まえて異動を進めたいと考えております。

以上基本方針について説明させていただきました。

次に参考資料③をご覧くださいと思います。これらは人事異動基本方針に基づき、人事異動の具体的な進め方を定めた実施要項でございます。これまで、小・中・特別支援学校と高等学校・幼稚園を別に作成しておりましたが、今年度より、一つの実施要項といたしました。

小・中・特別支援学校につきましては、教員・事務職員・学校栄養職員の配置換えの期間や方法などをより具体的に定めています。高等学校・幼稚園の教員については、校種の特性を勘案して定めています。

交流人事につきましては、高等学校、中学校、小学校、特別支援学校、幼稚園の校種間交流を行うことができます。交流希望に基づき、欠員状況を踏まえ、勤務実績等を吟味し、審議いたします。

教職員の異動は、各学校における適切・円滑な学校運営、子供たち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。

お認めいただけましたら、この案件はこのあと記者クラブに資料提供をさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問等あればお願いします。

(船津委員)

ご説明ありがとうございました。

これには直接関係ないかもしれないんですけども、昨年から事務職員の係長級を配置して、円滑な学校経営と、教員の手間を少しずつ軽減していきながらという話だったと思うんですけど、1年配属してみての、経過といいますか、問題点とかそういうものがあつたうえで次という話になるかと思うんですけど。まあ1年なのでまだわからないところもあるかと思いますが、実際係長級を配置されてみての状況がわかるといいかなと思いますがいかがですか。

(安藤教職員課長)

今現在、11名の係長級がそれぞれのブロック、11ブロックにわけてそこに配置され、そのブロックの中で、事務で困っている学校だとか、そういうところの補佐をしたり、あるいはこの間ちょうどボーナスの計算をするというところがありましたが、これは大変な作業です。実は。その作業をですね、うまく進めるために取り組んでまいりました。その結果というものは、数値となってはまだ調査はしてございません。ですが、非常に主査が来てくれて、この主査というのが係長級ですが、来てくれて非常に助かっているというようなことと、あとはですね、いわゆる事務が持っている標準職務というものがございます。その職務が定着しているかどうかの確認を主査が現在しております。ですので、標準職務がどの程度定着したかというのを学校を回って見ながら、できていないところについては、事務さんだけでなく、校長教頭の管理職に対して、こういうことをぜひやってくださいというようなことも話をしているという状況でございます。

ですので、それぞれのブロックの中では活躍を今しているというふうに思っておりますが、まだごめんなさい、数値では出ておりません。そういった状況でございます。

(船津委員)

ありがとうございます。働きぶりがわかると大変安心します。よかったと思います。

(杉崎教育長)

他はどうでしょうか。

(小栗委員)

参考資料①の中に書いてあります、＜人事異動の重点＞の中の②の若手と女性管理職の登用というところの、たぶん表現の解釈だと思いますが、若手、という人たちはどういう人たちを指すのか、という質問の理由はですね、例えばこれまで60歳の定年が今後65歳

になっていくとか、そうすると単純に今まででいくと若手って 20 代とか 30 代というふう
に例えば一般的に考えたりしますが、そういった若手の範囲というのが 40 代の前半まで入
っていくのかどうかとか、そういう言葉の解釈というものも、ある程度決めていく必要も
あるのかなという気がしたんですが、どのようにお考えかなという質問です。

(杉崎教育長)

この校長教頭に任用する若手ということでいいですか。その若手の考え方というのは。

(小栗委員)

そうです。

(安藤教職員課長)

校長教頭の若手というと、なかなか若手と言っても、それなりの年齢になっておりまし
て、例えば校長の最年少は、この年度末で 45 歳の校長が挙がっております。これが最年少
でございます。教頭について言いますと、42 歳でございます。

ですので、若手のラインは引いておりませんが、今現在かなり若手は進んできていると
いうふうには思っておりますが、今後さらにどんどんどん年を若くすることだけが意
味があるかということは何度か話題になっておりまして、やはり経験のある者を校長教頭
としては、大切な存在でございますので、ただ単に若いというだけで登用していくとい
うことはどうなんだろうということです。ですので、今現在わりともう若手については、こ
の 45 歳 42 歳というようなところでいいのではないかというふうには教職員課としては捉
えておるところでございます。

(小栗委員)

そういう考え方であるということを理解したうえで質問させていただくとしますと、さ
らにこれから IT 化が進んでいったりとか、単純に経験の年度、何年間という経験だけでは
今後の教育というのは計れないようなことも起きてくるのではないかなということと、そ
れからいくら経験値を持っていたとしても、その人が本当に教育をしっかりできるかどうかとい
うことも、これは確率の問題でいけばできるという確率は上がっているとは思いますが、
必ずしもそういったことにとらわれるといったこともなく、それから先ほどおっしゃった
42 歳 45 歳というのが例えば一般的な表現でいくと、その若手の範疇にどこまで入るのか
ということもあわせて今後考えていただけるようにちょっとお願いしたいなというふう
に思います。

(杉崎教育長)

いろんな能力が必要とされる。年数だけではなかなか。

あとひとつ僕からもいいかな。参考資料③という一番最後のペーパーで、さっき教職員課長のほうから、今回から高等学校と幼稚園を一緒にしたという話があったんだけど、このメリットというのは例えば、高等学校のところの(4)にも書いてあるんだけど、中学校や小学校や特別支援、幼稚園への配置換えってということで、高校の先生をやってたんだけど中学校へ行ったりとか、幼稚園の先生が小学校へ行ったりとか、そういったことをこれから一層促進するという意味でここに載せたという理解で合ってますか。

(安藤教職員課長)

もちろんそのつもりで、権限移譲に伴って、今まで高校と幼稚園は、いわゆる名古屋市立の、市職員ということで、義務の小中特の先生たちは県費負担の教職員であったので、そこでなかなか異動することが難しかったんですね。でも権限委譲によって、全部市職になりましたので、名古屋市の職員ということで、そうすると、いわゆる普通に配置換えということで、小学校の先生が幼稚園へ行く、そして、高校の先生が中学校へ行くというようなことも、配置換えとして行うことが可能になったものですから、ぜひとも積極的に進めていきたいというふうに考えております。

(杉崎教育長)

わかりました。他、よろしいでしょうか。

他にご意見もないようですので、第28号議案「平成30年度末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)

続いて、日程第3にうつります。第32号議案「名古屋市立幼稚園授業料減免等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)

第32号議案「名古屋市立幼稚園授業料減免等規則の一部を改正する規則案について」ご説明いたします。

この規則の改正は、「地方税法」の一部改正に伴い、規則中に同法の条項を引用している部分について、規定の整理を行うものでございます。

施行期日は、平成31年1月1日でございます。

よろしくご審議くださいますようお願いいたします。

(杉崎教育長)

説明が終わりましたが、法律が変わったことによって、規定の整理ということですがご意見、ご質問等あればお願いします。

(杉崎教育長)

特にご意見もないようですので、第 32 号議案「名古屋市立幼稚園授業料減免等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。

(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。

日程第 4 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 42 分終了