

名古屋市教育委員会定例会

令和6年11月5日
午前10時00分
教育委員会室

報 告

- 日程1 「今後の不登校施策に関する有識者等会議」及び「市立学びの多様化学校等のあり方に係る有識者等会議」の報告について（報告第12号）
日程2 科学館B6形蒸気機関車及び旧型客車等展示施設新築工事の工事請負契約の締結について（報告第13号）

議 事

- 日程3 契約の締結について
日程4 名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針について（第14号議案）
日程5 指定管理者の指定について
日程6 令和7年度教職員研修の基本方針について（第15号議案）
日程7 職員の処分について（第16号議案）

出席者

坪 田 知 広 教育長
栗 生 万 琴 委 員
山 本 久 美 委 員
水 野 孝 一 委 員
中 谷 素 之 委 員
園 田 理 委 員

教育次長始め、事務局員22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。

本日は、報告事項が2件、議案が4件です。

はじめに、議事運営についてお諮りいたします。

日程第3「契約の締結について」、日程第5「指定管理者の指定について」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7「職員の処分について」は、規則同項第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、第5につきましても、議会に上程

するまでは非公開、日程第7につきましては、非公開といた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)

それでは、日程第1、報告第12号「『今後の不登校施策に関する有識者等会議』及び『市立学びの多様化学校等のあり方に係る有識者等会議』の報告について」につきまして、事務局の説明をお願いします。

(大杉新しい学校づくり推進部夜間中学校担当課長)

7月の定例会に引き続き、今後の不登校施策に関する有識者等会議について、中間報告をさせていただきます。

右下の番号でスライド1でございます。名古屋市における不登校に係る方策について、取組等の全体像を示させていただきました。

スライド2につきましては、有識者等会議の概要でございます。全6回を予定しており、現在第5回まで終えております。11月13日の第6回会議でまとめを行い、これまでの方策を継続しつつ新たな施策案を作成し、パブリックコメント、教育委員会会議を経て、年度内に施策を策定していきたいと考えております。

スライド3につきましては、本市の今後の不登校施策のあり方について議論するにあたり、「不登校は問題行動ではない」ということを改めて確認をし、不登校の児童生徒が置かれている状況や環境を問題と捉え、それらを解決していくこと、児童生徒が休養して落ち着きを取り戻し、学びたいと思った時に多様な学びにつながることをできるようにすることを基本的な考え方としております。

スライド4につきましては、不登校施策のあり方についての基本的な考えとして、「児童生徒一人一人の思いや願いを尊重し、全ての児童生徒に多様な学びの場を確保すること」、「児童生徒が自らの進路を主体的に捉えて社会的に自立できること」を目指す。そのために、「Ⅰ 子どもたちが行きたくなる学校づくり」、「Ⅱ 多様な教育機会の確保」、「Ⅲ 保護者支援・学校外の専門機関等との連携」の三つの柱に整理をし、それぞれの議題について議論を進めました。

スライド5につきましては、第4回の会議では「③なごや子ども応援委員会・

学校との専門機関等との連携」や、「⑤訪問相談、対面指導、アウトリーチ支援」、「Ⅲ 保護者支援・学校外の専門機関等との連携」について提案し、委員の方から意見をいただきました。

「Ⅱ 多様な教育機会の確保」のまとめについて委員からは、支援者側の連携がとても重要であり、子どものそれぞれの状況に応じた、フェーズに合わせた支援が社会的自立につながる。子ども一人一人に合わせた支援をしていかなければならない。また、単発で終わるのではなく、次の支援につなげていくことが重要である等の意見をいただきました。

スライド7の第5回会議では、「⑦民間団体（施設）との連携」、「オ 公的機関との連携」、その他で不登校児童生徒支援に関する事業について提案をしました。

スライド8では、「Ⅲ 保護者支援・学校外の専門機関等との連携」のまとめについて委員からは、保護者同士、民間団体（施設）と教育委員会及び学校、教育委員会・子ども青少年局・健康福祉局との公的機関が子ども中心でつながることが大切。そのうえで、子ども・親・教員がそれぞれ孤立化しない・させないこと、この視点でつながる具体化を考えていくのもよいのではないかとの意見をいただきました。

スライド9です。今後の有識者等会議のまとめを行い、名古屋市教育委員会から不登校児童生徒の多様な学びの保障に向けた支援方策として、「N a g o y a H e a r t P l a n」を案として考えております。H e a r tの頭文字は、自分らしさを大切にするつながりと成長のための心温まる環境という意味であります。新たな不登校児童生徒支援の方策として、「N a g o y a H e a r t P l a n」策定を目指していきたいと考えております。以上でございます。

（清水新しい学校づくり推進部一貫教育の推進担当課長）

続きまして、市立学びの多様化学校等のあり方に係る有識者等会議について、ご説明をいたします。

本会議は、今大杉担当課長からご説明いたしました今後の不登校施策に関する有識者等会議におきまして、市立学びの多様化学校を設置する意義はあるというご意見をいただく一方で、市立として設置する場合、内容が多岐にわたるため、別の場で詳細に議論すべきとのご意見をいただいたことから、今回新たに有識者会議を設けさせていただいたという経緯でございます。

本会議は、本市の不登校施策における学びの多様化学校の位置付けや意義を整理したうえで、ナゴヤ学びのコンパスが目指す教育を具体化し、多様性を認める学びの場としての本市の学びの多様化学校のあり方について、ご意見をいただくものでございます。

先日、10月29日に第1回目の会議を開催しましたので、その概要などをご報

告させていただきます。

表紙から一つスライドを進んでいただきますと、本会議の有識者等の名簿がございますので、ご覧いただければと存じます。

次のスライドでございます。「1 会議の概要と今後の予定」と表題が書かれた資料をご覧ください。ここから、第1回目の会議に提出させていただきました資料を抜粋で説明させていただきます。

この会議の目的は、先ほど冒頭でご説明させていただいたとおりでございます。今年度内に4回の開催を予定しており、今年度の会議のまとめを踏まえまして、令和7年度にはより具体的な基本方針の検討をしてみたいというふうに考えております。

次のスライドをご覧ください。今年度、会議においてご意見をいただく内容をこちらに掲げさせていただいております。ご覧賜りたいと存じます。

続きまして、次のスライドをご覧ください。こちらが名古屋市の不登校施策における学びの多様化学校の位置付けについての資料でございます。先にご説明をしました今後の不登校施策に関する有識者等会議におきまして、子どもの【活動範囲と学び】のフェーズに合わせた支援という考えを示させていただいており、市立の学びの多様化学校の位置付けを検討する際には、「家から出ることができるが、在籍する学校に行くことができない」児童生徒を対象に、まずはそのあり方を検討してみたいと考えております。

次のスライドをご覧ください。市立の学びの多様化学校と本市の不登校施策の関係機関との関係性を図示させていただいた資料でございます。市立で学びの多様化学校を設置することにより、本市の不登校施策にかかる関係機関との連携・協働、また、アセスメントなどの情報共有による切れ目のない支援の実現を目指したいと考えております。次のスライドは、そのまとめをさせていただいたものでございます。ご覧賜りたいと存じます。

続きまして、スライド6をご覧ください。こちらは、名古屋市における学びの多様化学校設置の意義についてまとめた資料になります。市立学びの多様化学校は、本市の学びの基本的な考えを示したナゴヤ学びのコンパスを、弾力的で柔軟な教育課程の編成等という方法で具現化し、その取組やエッセンスを全市へ共有することに意義があるということを提案させていただきました。次のスライドには、そのまとめをさせていただいております。ご覧賜りたいと存じます。

会議におきまして、委員からいただいた主な意見といたしましては、学びの多様化学校に通う子どもは、他の市立学校でも利用できる不登校施策、例えば、教育支援センターの利用や民間オンライン学習プログラムなどといったことも利用できるようにして、子どもの状況によって最も良い選択ができることが重要であるといったご意見ですとか、不登校の子が増加しており、多様化学校を1校作っても、対応できるのは全体の数%に過ぎないので、全市への波及効果

を考えることが必要であるといったご意見ですとか、子どもがここなら安心して居られる、ここなら行ってみたいと思い、子どもに対してここで良いんだよというようなメッセージを示すことができると良いといったご意見をいただきました。

第1回の会議のご意見等を踏まえまして、第2回目は12月9日を予定しております。次回は、学校の基本的方向性について、ご意見をお聞きしたいというふうに考えております。以上でございます。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問があればお願いします。

不登校については後1回の会議なので、今問題提起をしておかないとこのまま終わってしまいかねないので、こういう観点が足りないんじゃないかとか、さらにこういう議論をすべきではないかという視点でご意見をいただけたらと思いますし、多様化学校はこれから始まるということで、最初が肝心ですから、方向性を見誤らないためにもこういう方向で議論をすべきじゃないかというご意見とか、そもそも不登校施策について分からない部分があるとかでも大丈夫ですので、ご意見をいただけたらと思います。いかがでしょうか。

(山本委員)

市立学びの多様化学校というのは、そういうものを一つ設けられる訳だと思いますが、例えば昔あったのが、ただ普通に学校を変わるだけで次の学校に行ったら人が変わったようにということが結構あって、自分のクラスで2例くらいあったんですね。特にいじめられていた訳でもないんですけど、ドッジボールをやっていて「お前しっかりしろよ」と言われたことに心を病んでしまったりということがあったり、それが重なることによってちょっと不登校気味になっていた子が、隣の学校に行ったらそれが一切なくなったということがありました。特別な理由がある場合はみたいな形でやると、やはりたくさん子ども達の中で育っていった方が、私は子どものためには絶対的になると思って、色々な経験をすることも大事だと思うんですね。もし、そういうことができるのであれば、まず軽い状態の時にそういう措置ができないものだろうかと思うんですがいかがでしょうか。

(清水新しい学校づくり推進部一貫教育の推進担当課長)

学びの多様化学校の転入・入学の条件としましては、不登校または不登校傾向にあるということで、文部科学省からの手引きにはあるところでございます。今の山本委員からのご意見も踏まえまして、今後転入学の条件というようなものも有識者等会議の委員から意見をいただきながら、教育委員会としても決めていきたいと考えております。

軽いうちからというところですが、不登校施策として現在校でも校内の居場所や、学校に通わずとも教育支援センターへの入所などの支援もあるものですから、そういった教育委員会が考えている不登校施策のうち、どの施策がその子にとっていいのかということを考えながら、私どもとしても検討してまいりたいと考えております。以上です。

(坪田教育長)

別の学校に行くということは今現在でも制度上はできる訳で、その運用をちゃんとやっているんですか、ということですね。年間でどれくらいの運用で、いじめとか学校の先生と合わないとかで指定外のところに行くことができているのかという数字があれば説明をお願いします。

(山本委員)

今でも越境はだめですよ。

(坪田教育長)

原則はだめなんですけど、そういう理由があれば指定外の学校に行くことができるというのが、国全体の制度としてあります。

(清水新しい学校づくり推進部一貫教育の推進担当課長)

おっしゃるとおり、原則、越境はできないんですが、いじめ等のある一定の場合には例外的に認められるというようなことはございます。ただ、私の方で数字を把握しておりません。申し訳ございません。

(坪田教育長)

議会からも指摘があって、実際規定を改めて、これまではその他認めるものみたいなものの中に含まれていたんですけど、分かりにくいので、そこにいじめとか実際にこういうものがあると書いたのが令和4年度の終わりぐらいですね。若干、名古屋市は慎重な部分がこれまでであったので、そういう相談をしても学校はなかなか動いてくれない部分があったんじゃないかと。ご指摘のようにまだ学校には行きたいけれども自分の学校では合わないという方々をどうするかということで、まだまだ救済する余地は色々な手立てで、さっき言った自分の教室には入れないけど同じ学校の別の入口から校内フリースクールだったら行ける子もいるでしょうし、そもそも学校自体が入りたくないんだという子に対してどうしていくかということだと思っているので、そういった子だと結局隣の学校とか親戚の家とか色々な手はあるかもしれないので、それは総合的に考えていかなくはいけないのかなと。

(中谷委員)

ご説明ありがとうございました。多様化学校については、どのような学校規模・学級規模を考えておられるかということと、もう一つは、数日前に文部科学省から不登校児童生徒数の報告がありまして、30万人時代というふうの一つのフレーズとして言っていたのが、もう大分超えてしまっているこの実態があって、不登校は問題行動ではないと言われているのであれば、減らそうという発想はあまりないのかなど。なので、本市としては、どれぐらい増えていくのかという、そういう見通しのもとでどれぐらいの受け皿を考えておられるのかという見通しについてお伺いさせていただきます。

(清水新しい学校づくり推進部一貫教育の推進担当課長)

学校の規模ということでご質問をいただきました。他都市の学びの多様化学校の状況から鑑みますと、なるべく個々に応じた学びを提供していくという観点からも、1学級最大20人程度の規模を考えています。また、これから有識者等会議のご意見を踏まえながら教育委員会として考えていくところではあります。私どもとしては、小中一貫の学校として1学年1学級程度で、最大で20名×学級数といったようなところが、まず一つあるのかなと思っております。そういうところも今回有識者等の中では、実際に岐阜で草潤中学校を立ち上げられた井上先生ですとか、八王子の高尾山学園に研究で入られている入江先生ですとか、そういった有識者の方にも入っていただいておりますので、ご意見をいただきながら、適正な規模を考えてまいりたいと思います。

あと、第1回目の会議で委員の方からお話があったのが、今中谷委員おっしゃっていただいた、今不登校数も増えている中で名古屋市に1校で本当に足りるのかというところのご意見をいただいております。そういったことも踏まえて今後有識者会議の中で、我々としては1校作らせていただいて、その波及効果を全市に共有していきたいという思いもあるのですが、本当に1校で足りるのかというところも、今後検討してまいりたいなというふうに考えております。

(大杉新しい学校づくり推進部夜間中学校担当課長)

名古屋市の不登校の数は、全体で5,888人となっております。先日報告のあった1,000人あたりの数で全国平均と比較しますと、名古屋は36.9人、全国は37.2人となっております。ほぼ全国平均と同じというような結果となっております。

増加する不登校児童生徒につきましては、先ほどご説明をしたそれぞれのフェーズに合わせた支援というような形で、校内の居場所づくりであったり、教育支援センターであったり、さらには民間団体施設、全く家から出られない子については、ICTを活用した支援というような形で多様な教育機会の確保に

向けて進めていきたいと考えております。

(中谷委員)

こういう事態になってきて、コロナ禍以降ここまで急速に不登校児童生徒数が増えてくると、今までの学校教育が担ってきたような不登校対策とか、学校に戻るのを基本にした考え方じゃないものを考えざるを得ないというふうに考えると、名古屋市ぐらいの規模になったら全体のグランドデザインというかイメージまで持って、全国に先駆けるようなイメージで考えるべきかなと。

結局一つ一つに、多様化だということに対応していくことはもちろんすごく大事だし、メタバースとかそういうものも活用すべきだと思いますけど、じゃあどれぐらい学校に行くことが望ましいのかとか、ハブとして多様化学校が働くというのはどういうことを指しているのかとか、そういうことまで考えて議論をする方が前向きで、土俵際まで追い込まれたからこうとか、こっちの土俵だったらこうだというのは非常にその場対応というところに留まってしまうので、全体のイメージって大変難しい問題ですけど、考えざるを得ないのかなというふうに思いますので、そういう課題があるんじゃないんでしょうか。

(坪田教育長)

おっしゃるとおりで、全ての子どもが不登校になると思うぐらいで、全ての学校が多様化学校のようにならなくてはいけないということも、極端かもしれませんが言えるのかなというのを感じざるを得ないですね。

(山本委員)

例えば、不登校になった時にその後がどうなっているのかというのが一番大事で、別に学校に行かなくてもインターネットを使ったりして勉強ができて、賢くなって人とも接することができる。もしくは、人と接しなくてもできる仕事があるというふうになるのであれば、それはそれで良い人生なのかもしれないし、その後がどうなっているのか、昔は引きこもりになってしまった子達はずっと引きこもりで、40歳になってもまだ引きこもりで親が困るというのが、まだ昔の時代だったんですけど、今の時代がそうでないのであれば、この先のことを見据えるのが一番大事なのではないかと思います。こういう道があるということを作ってあげることも大事だし、もしかしてそれが昔のように引きこもってしまったらそのまま引きこもってしまうんだというのが残っているのであれば、そうならないためにこうしたらいんじゃないかとか、学校に戻った方が良くないかという道筋を作るのか、そこも大事なのかと思います。私は学校素晴らしいと思っているので戻ってほしいですけど、色んな人と接するのって学校だと思うんですね。会社に行くと同じことを考えている人間しかいないので大事だと思いますけど、学校に戻る必要がないのであれば、無理

に戻す必要はないと思います。それを無理に強いていかないというふうになるのであれば、その先の道を見せてあげることで考える時間もあるんじゃないかなと思うので、そこを作ることも大事だと思います。

(粟生委員)

情報提供なんですけど、私大学教員の立場で、毎年AO入試で受験の面接をしているんですけど、おっしゃるとおりかなり不登校率は上がってきています。面接の時にも、子ども達自身がカミングアウトというか、ナチュラルにお話しされます。小学校の時に不登校でした、中学校の時、高校の時にこうでしたということで、それをどう克服したかという話を聞いていると、今山本委員がおっしゃったように、一つはやはり学校を変えているんですよ。あと、中高一貫校の不登校も最近増えてきています。私立公立含めて、中高一貫校の6年間合わなくて、高校で転学しているという子も確率として上がってきているというのをこの3年ぐらい、まさにコロナの影響かなというふうに見ています。

そんな中で、二つ質問とご提案なんですけど、不登校施策について、四つのターゲットに分けられていると思うんですけど、メタバース学校って家から出られない子ども達を使うものではなく、例えば、自分が行っている学校に行かなくなった時に、この新しくできる多様化学校に転入するみたいな、自分の居場所を次に移せるみたいな、子ども達に対して今の学校に行かないから自分の居場所がないではなくて、一旦転学する学校が多様化学校だとして、その中でメタバース授業も受けられるし、行きたい子は行ってもいいしっていう本人達に選ばせるみたいな、そもそも不登校だからといって既存の学校で分けられるのではなくて転校できるよと、今の学校行きたくなくなったら転校できるよというそれが多様化学校だと、その中で今日はオンラインでもいいし、メタバースでもいいし、学校に来てもいいしって子ども達に選ばせるみたいな、中谷委員のお話にも通ずるんですが、不登校児受入専用の学校ではなくて、新しい子ども達の価値みたいなものを提示できると、今行かなきゃいけない地域の学校ではないところに転校できるという考え方を出すというのは、子どもにとってはすごく気が楽になるのではないかと思いますのでご提案です。

あと、質問なんですけどメタバース学校全国各地で出てきているんですが、実際にメタバース学校の出席率とか、みんな回復していくとメタバースから脱却して多様化学校で集まるみたいな、ネットで言うオンラインコミュニティがオフ会をやるみたいな、子ども達もそうやって進化していくんですよ。テキストコミュニケーションすごく上手なんですけど、実際に人と会うのは怖い。なので、テキストコミュニケーション、アバターコミュニケーション、そこから口頭のコミュニケーション、対面のコミュニケーションと進化していくんですけど、みんな社会復帰できなかないです。私実際に目の前にいる生徒達を見ると、それこそ私立の中学校を辞めた子とか今私の教え子でいるんですけど、

対人の恐怖感が中高で育まれていないのでちょっと遅いんですよ。ですけど、大学の1、2年間ぐらいでもう十分に安心感、心理的安全性みたいなものが担保されると、次からリーダーシップを執れるようになってくるので、そもそも不登校と登校児を分けるのではなくて、今行っている学校に合わないのであれば編入できる場所というのが多様化学校として一つ良いのではないかという、抜本的な価値観のご提案です。

質問は、メタバース学校にどれぐらい受講生が小中学生で、さっきの不登校数の内何人ぐらいがメタバースを本当に使っているのかなというのの実態値として質問させていただきました。

(大杉新しい学校づくり推進部夜間中学校担当課長)

メタバースにつきましては、9月2日から運用を始めておまして、今年度と来年度で実証事業という形で今進めているところでございます。

現在、利用者としては140名程度となっております。ただ、出席につきましては、入れ替わり立ち替わりがありまして、毎日来られる子もいればそうでない子もいるという状況でございます。メタバース上のアバターにいる人数といたしましては、30名から40名という状況となっております。

(栗生委員)

じゃあ、これからということですね。認知も含めて。

(大杉新しい学校づくり推進部夜間中学校担当課長)

はい。そういった形で現在進めているところでございます。

(栗生委員)

あと、最後にお伝えしたかったのが、これ今後情報共有が必要になってくると思うんですけど、不登校児と括ってしまいたくはないんですけど、その子達がどんどん変化していく様子を管理するのに、それこそデジタル化した方が良いと思っていて、学校に行っているお子さんは担任の先生がその子を見てくれていたり、もしくは学校単位で管理されているので安心なんですけど、メタバースにいる子達の管理者を誰にするのかという議論になった時に、多様化学校に編入して多様化学校の学生名簿で管理をされて、オンラインスクールに出席している、もしくはフリースクールに行っているとか情報管理ができると良いかなというふうに感じました。

(大杉新しい学校づくり推進部夜間中学校担当課長)

現在、メタバースでも子ども達の活動の様子等を記録して、学校へ月に一度報告するという形で進めているところでございますので、今年一番最初のとこ

ろで中学生の男の子が久しぶりに家族以外の人と話をすることができたという
ようなコメントも残しているということもありましたので、メタバースについ
ては充実していきたいなというふうに思っております。

(栗生委員)

最後に補足なんですけど、大学で不登校児だった子達を見ていると、本当に
人に受け入れられるのが嬉しくて仕方ないみたいな、めちゃくちゃおしゃべり
なんですよね。今まで喋ってこなかった中高の6年間分を、大学でとにかく話
聞いてほしいという、なので元々コミュニケーション能力が低かった訳ではな
くて、育まれる時間のブランクがあっただけなのかなというふうに感じました。

(坪田教育長)

大学でそうなれるということですね。

(栗生委員)

そうですね。あと、これご提案というかなんですけど、なごのキャンパスに
も保護者さんがいらっしゃっている中で、起業家とか経営者のお子さんって、
学校行きたくないなら行かなくていいよっていう親御さんが比較的多いのか
なと思っています。私の周りの経営者の友人の子ども達も比較的不登校多いん
ですけど、それは親が認めちゃっているんですよね。そういう子達、とりあえず
家には置いておけないじゃないですか。なので、なごのキャンパス行ってきな
さいみたいな形で送り込まれてくるんですよ。

(坪田教育長)

素晴らしい居場所になっているということですね。

(栗生委員)

年に中学生か高校生で一人か二人ぐらいしかこないですけど、朝10時から夜
9時まで開いている施設の中で子ども達を安全にお預かりしてというのは、コ
ロナの時も少しやっていました。

(坪田教育長)

今のお話の中でも色々ヒントがありましたけど、大学生になればというんだ
ったら、もっと中高が大学っぽくなればいいんじゃないかというね。先生も選
べるし授業も選べるし、皆の前で叱責されないし、ゆったりしていて友達も選
べるみたいな、そういう大学みたいな学校にしていくということですね。

(栗生委員)

それはちょっと感じました。コミュニティって三つ以上所属していると安全性が高くなると言われていて、家庭と学校とあともう一つと言われてるので、そのもう一つが部活であったり、お稽古であったり、塾であったり、親御さんが教育熱心な家庭とかは、塾で大学受験したという子も結構いたりするので、高校にはほとんど行っていない、だから内申はすごく悪いみたいな話もあったりするので、この多様化学校が新しい学校として編入できる、選べる学校という位置付け、きっかけは不登校ですけどそれぐらい価値を上げていくといいんじゃないかなと思いました。

(坪田教育長)

ちょっと無理やりですけど、お祭りも色々育むうえで重要なことだと思いますが、水野委員いかがですか。

(水野委員)

そうですね。三つのコミュニティに属するという意味で言うと、学校と家庭以外のコミュニティということで、我々の周りにも非常に多いです。そして、学校や職場ではあまり活躍できていないような立場の人がリーダーシップを発揮して違う一面を見せているということで、確かにおっしゃるとおりだなと思いました。

全ての学校を学びの多様化学校にという今の教育長のお話は全くそのとおりだと思いますし、今回20名1クラスというところで始めるという話でしたけど、全ての学校への波及ということが非常に重要だと感じました。

あと、山本委員のお話にあった越境の話で、子ども達に選択を与えるということは非常に重要なのかなということを改めて思いましたし、やっぱり学校の先生方の中には、今でも教室で机に座って先生の話をしっかり聞いて学ぶというスタイルを是とする先生がたくさんいらっしゃると思いますし、校内の違う居場所にいる子ども達にもここに居るんじゃないかと、本当は教室に行くことが正しいんだよという方もいらっしゃるじゃないですか。まさに、そういう子ども達に転校するという選択を与えることが非常に重要なのかなということは、自分自身の体験も含めて改めて感じました。

(山本委員)

フリースクールも今あると思うんですけど、民間でやっているところで勉強を一生懸命やるところと、好きに遊んでいるところとあって、親御さんはある程度勉強をしてそのまま高校にも行ってほしいという人が多いんですよね。そういう自由に勉強をさせるというところはすごくお金が高くて、そういうところにうちの従業員が入れているんですけど、金銭面がすごく大変で、週5回行

かせると給料がもたないというような感じで、なので子どもは行きたいんですけど週3回にしている、週5回行かせられないというところもあって、そういうのが市立でできて、それがここであればいいと思いますし、他のところに行くつかできるのであればすごく良いのかなと。結局、週3回だと勉強が足りなくて、行きたい大学に学力が伴っていないとなってしまう子がいるんですけど、そういう一番先を見据えて保護者が負担をしなくても行けるところがあるのであれば、保護者としてはありがたいだろうと思います。

(粟生委員)

N中・N高は高額ですからね。ほとんどそこが受け皿になっていますが、やはり経済的に一定の方でない、N中・N高には入れないのでおっしゃるとおりそこなんですよね。経済的に厳しいと社会に戻れなくなっている。なので、これを公立で、政令指定都市でやるというのはすごく意味があると思います。

(坪田教育長)

せっかくですから、この不登校について園田委員ご所見をお持ちであればご披露いただけたらと思います。

(園田委員)

この不登校に対して対策をしていくということは、大事なのではないかということはあるんですけど、私も不勉強なのでこういうことをやっているんだなというくらいですね。

不登校で道を踏み外して色々事件が起こって、その弁護をするというのはよくあって、そういう事件を今もやっていますけど、そういう方達もこういう学校に参加してもらって、社会に出て人と交わるような形でやっていけると良いのかなという気がします。

(坪田教育長)

ありがとうございます。様々な素晴らしいご意見をいただきました。

先ほど説明もありましたが、名古屋のポイントは行きたくなる学校づくりというのが一つのスローガンで、これがスローガンで終わっていると結局何それで終わってしまうので、この8ページに「その他不登校児童生徒支援に関する事業」というのがあって、名古屋では当たり前になって気づかないですけど、スクールカウンセラーが常勤で毎日いたりとか、キャリアナビゲーターが毎日いたりというのは、実は全国的に見ると名古屋だけで、これは全国の多様化学校の売りになっているようなところもある訳ですよ。普通は週に1回しかこないところを、多様化学校では毎日カウンセラーがいるとか、キャリアの相談

ができるみたい。そんな学校が名古屋では全ての中学校であるという。なので、さっき言ったのは突拍子もない話ではなくて、全ての学校が多様化学校の素質を持っているんですね。ただ、多様化学校になると、年間1,015時間のところが770時間で済むとか、授業時数の最低基準が下がるというのが一番大きな話なのと、あとは芸術系の総合的な科目、総合的な学習の時間や特活みたいな科目を多くとれて、国語や算数といった時間が縮減されているみたい。もちろんやる気のある子に対しては、その他のフォローを個別にしていきたいと思います。話なので、色々と素地はもう既に名古屋の学校にはあるという意味では、もっと具体策を打ち出しても良いのかなと。足りないのは、改訂生徒指導提要も2年前に施行されましたけど、もっと生徒指導をね、遅刻をしたら皆の前で叱責されるような学校が未だにあるでしょうから、そういうことではなくて、例えば1限目をパスして2限目から来るような子についても温かく迎えるとか、そういうことだけでも多様化学校的になっていく感じだし、行きたくなる学校、要するに行きたくないとならない学校づくりを、まず、今日からでも出来ることがあるのではないかと思います。

あと、高校での不登校も増えているんですね。以前は、義務教育ではないから高校は行く行かない勝手だし、辞めたいんだったら進路変更を自分ですればいいという、ちょっとそういう姿勢が日本中であつたんですけど、高校は義務教育にかなり近くて、無償化するとかそういう流れになると、4年かかってもいいから全うしてもらおうというのが今のトレンドなので、高校の支援策をもっと具体的な議論をしてもらわないと、ちょっと高校の支援の議論が薄いなど。

あとは中高を繋ぐ話ですね。やっぱり進路不安というのが一番ありますから、定時制や通信制があるからではなくて、自分の行きたい学校が進学校で出席日数が足りないということで諦めさせてしまうのではなくて、入試時の基準の明確化とか調査書の様式のあり方とかを見直さないといけない部分があるのではないかと思います。

これは今後議会にも諮るものなので、議会でも不登校については非常に関心の高い議論がなされていますから、そこで付け加えられていくとは思いますが、このプランを作った時に全部の主語が「教育委員会が」となるのか、「学校は」「地域は」、あるいは「家庭は」とか、そういう主語をはっきりしないと何か教育委員会がやるんでしょということになると、予算獲得して頑張りたいになってしまうので、皆がプレイヤーとして動けるような、そんなプランが発信されていくと良いのかなと思います。

ということで、多くの大事な意見をいただきました。今のご提案・ご意見も踏まえて、報告第12号「『今後の不登校施策に関する有識者等会議』及び『市立学びの多様化学校等のあり方に係る有識者等会議』の報告について」の説明を終わらせていただきます。

(坪田教育長)

それでは、日程第2、報告第13号「科学館B6形蒸気機関車及び旧型客車等展示施設新築工事の工事請負契約の締結について」につきまして、事務局の説明をお願いします。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

本件は、教育委員会における工事請負契約の締結にあたって、その金額が2億円以上6億円未満のものにつきまして、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となっていることから、その内容につきまして、あらかじめ教育委員会にご報告をするものでございます。

本契約は、科学館においてB6型蒸気機関車当展示施設の新築工事を行うものでございまして、随意契約で八神建築株式会社と3億7,840万円で契約をしたところでございます。

資料2ページをご覧ください。参考資料といたしまして、契約締結に至った経緯と緊急随意契約をする理由を記載してございます。

「1 経緯」でございます。

5月から7月にかけて二度の一般競争入札を行いました但不調となったため、8月以降随意契約に向けて44者に対して見積依頼を行い、最も低廉な金額で見積り提出があった事業者と10月10日に契約を締結したものでございます。

次に、「2 緊急随意契約をする理由」でございます。

まず、さらに三度目の入札を行った場合には、令和4年度に策定した基本計画にて予定した令和7年度中の工事完了ができなくなるということ。

また、基本計画に基づき、令和5年5月にB6型蒸気機関車本体の修復に関する契約を、令和6年6月に旧型客車等の修復などの展示物の製造等を目的とした展示工事契約を締結しており、車両修復などの作業に着手しておりますので、仮に本事案の契約時期がさらに遅れてしまい、展示場の建築工事に更なる遅れが生じた場合には、別途締結済みの契約に基づき修復を終えた3台の車両を科学館の新しい展示場に搬入する時期が遅れて、その期間3台の車両を別に補完するための管理をはじめ、本来必要のない経費が必要となるなど、市民にとって深刻な影響が生じることを踏まえて、緊急随意契約にて契約を締結いたしました。

なお、本件につきましては、冒頭に申し上げたとおり教育子ども委員会を行う予定でございます。説明は以上です。よろしく願いいたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問があればお願いします。

(坪田教育長)

皆さんこのB6型蒸気機関車の魅力はご存じですか。

(栗生委員)

科学館で見たことありますね。

でも、これは業者がいないということですよ。二度入札をしたけどゼロで、見積は2者あったけど1者辞退したから、やむを得ず随意契約というふうに理解したんですけど、よろしいですか。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

1回目の入札では、予定価格を上回る応札が1件あって、それは無効な応札になるので、結果的に応札者なしということで終わっており、2回目の入札では、何もなくて応札者なしということで終わっております。

その後、随意契約に向けて見積を依頼した時に、見積を提出していただいた業者が2者あったというところでございます。

(栗生委員)

それで、1者が人員不足を理由に辞退ということですか。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

この人員不足というのは、44者に対して見積を依頼して、42者が人員不足を理由に辞退をされたというものでございます。

(栗生委員)

ありがとうございました。致し方ないというところですね。

(水野委員)

これ科学館の前にずっと置いてあったものですよ。

(坪田教育長)

はい。それを修復して、その場で動く展示の形にして戻すというものです。

(山本委員)

動かさないのに動くようにするんですか。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

レールの上にベアリングを置きまして、その上で車輪を動かして、間近で圧縮空気によって動輪が動く姿を見れるというもので、車体自体は進まないんで

すが、ベアリングの上で動輪が回るといふ仕組みでございます。

(山本委員)

蒸気は出ないんですね。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

煙は出ます。

(栗生委員)

リニューアルするとどのくらい耐久するんですか。だって3億7,840万円の投資ですよ。

(加藤科学館の魅力向上担当課長)

メンテナンスは一定期間ごとにしていく必要はございますが、詳細なメンテナンス費用というものはまだ確定的なものは申し上げられないんですが、それなりにメンテナンス費用がかかってくるかなと思います。

ちなみに、この建築工事は屋根と地面の部分だけのものございまして、これ以外に先ほど申し上げたB6の修復にかかるもの、展示物を作る工事等々で四つ契約を結んでおりまして、全体では11億8,000万円がイニシャルコストとして必要となっているものがございます。

(中谷委員)

私が長い方になってきたので記憶を辿ってなんですが、この件はいくつか議論があって、前市長の強い推進によって本当は走らせようという話があったが、それは場所が場所なだけにできないと。それ故に中で動かすことはできないかという話で、でもそれも無理だということで、結局圧縮空気によって動力機関の展覧のためにということで落ち着いたと。詳しくは覚えていないんですが、あの蒸気機関車が名古屋にゆかりがあってということなので、私はこのコストは前から巨大だなというふうに思っていて、この効果というのがどのくらいあるのかなというふうには個人的には思うので、もちろんそういう方針がある以上は大事だとは思いますが、ちょっと色々状況は変わってきている部分があるので、こうやって10何億という金額を伺うと粛々とやりますというのはどこまで今の全体の合意がとれるかということもあるかもしれないなと思いつつながら、そういった経緯があったというのを覚えております。

(坪田教育長)

色々なご意見が出ましたので、大事にしながら進めていただければと思います。それでは、報告第13号「科学館B6形蒸気機関車及び旧型客車等展示施設新

築工事の工事請負契約の締結について」の説明を終わらせていただきます。

(坪田教育長)

それでは、日程第4、第14号議案「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、事務局の説明をお願いします。

(伊藤教職員課長)

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。

こちらには、今年度の人事異動により達成すべき事柄をまとめております。

資料2 ページ、【参考資料1】をご覧ください。こちらには令和5年度との比較を表にまとめております。

それでは、1 ページ目に戻りまして、基本方針について説明をさせていただきます。

基本方針の前文には、「市民の信頼と期待にこたえる」ということを冒頭に掲げております。「市民の信頼と期待」という言葉には、金品授受の問題を踏まえまして、市民からの信頼回復を図るとともに、学校教育に対する市民の信頼に応えるものとなるよう人事異動を進めるという意味を込めております。

また、「ナゴヤ子ども応援大綱」「ナゴヤ学びのコンパス」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ました。この言葉は、これまでの人事異動でも示してきた教職員人事異動の基本的な考え方でございます。

以上の考え方に基つきまして、人事異動の方針を第1項から順に3点示しています。

第1項は、「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」です。資料2 ページ、【参考資料1】にございますとおり、昨年度は第1項に掲げていた「教職員の意欲向上」を第3項に移しまして、「学校教育の充実を図る」ということを人事異動の最優先の方針として示しています。

第2項は、「各学校の気風の刷新及び学校教育の活性化を図るため、広く人材を登用する」としてあります。教職員が、学校教育全体を見通した上で教育活動を実施できるよう、小学校・中学校等の校種間交流を促進したり、女性登用を進めたりするなど、多様な人材を登用することを方針とするものです。

第3項は、「将来にわたって学校教育を支え、発展させるため、人材の育成に資する配置を行うとともに、教職員の意欲向上を図る」としてあります。本市の学校教育を持続的に発展させていくため、教職員の育成に資する配置をすること、また、教職員の意欲向上を図ることについて方針として示すものでございます。

この三つの方針をもとに、「令和6年度末人事異動における具体的な取り組

み」といたしまして、各方針の具体的な取り組みをまとめました。この具体的な取り組みは、令和5年度の人事異動基本方針から大きく見直しを行い、8点としています。

方針第1項を受けての具体的な取り組みといたしまして、「『ナゴヤ学びのコンパス』の理念の具現化に向けた、子ども中心の学びを実現するための授業改善等に資する人事の推進」、「各学校の学力・体力面の課題対応に資する人事の推進」及び「いじめ防止等の生徒指導や教育相談等、各学校の課題解決に資する人事の推進」の3点を掲げました。

このうち、2点目の「各学校の学力・体力面の課題対応に資する人事の推進」につきましては、市全体の中で学力向上や体力向上に課題のある学校に対し、力量のある教職員を最優先で配置する人事を進めようというものでございます。これによりまして、学力・体力を全市的に底上げしていくことを狙いとしており、この度の人事異動基本方針では、このことを明確に打ち出しております。

方針第2項を受けての具体的な取り組みといたしましては、「インクルーシブ教育に留意した交流人事の推進」、「教員の指導経験を豊かにする校種間交流の推進」及び「女性や若手教職員の管理職等への積極的な登用の推進」の3点を掲げました。

方針第3項を受けての具体的な取り組みといたしまして、「中堅・ベテラン教職員の知識や技術の伝承に資する人事の推進」、そして「育児や介護等のワークライフバランスに配慮した人事の推進」の2点を掲げております。

資料3ページをご覧ください。

【参考資料2】の「令和6年度末 名古屋市公立学校教職員人事異動実施要項」、こちらでは人事異動基本方針を達成するために必要となる手続きについてまとめております。

令和5年度からの変更点といたしまして、「1 校（園）長・教頭の人事について」(1) 新任の①では、「校長任用及び教頭任用選考審査を多角的な視点から行った上で、名簿登載する。」ことを明記しております。

多角的な視点といたしましては、面接において行政職の職員が今年度から参画し、実施をしております。

また、「2 主幹教諭の人事について」につきましても、校（園）長・教頭の人事に準じて同様の記載をいたしております。校（園）長の任用審査の見直し内容の詳細につきましては、この後説明をさせていただきます。

このほか、「3 教員（栄養教諭を除く）の人事について」の(2) 転任＜小学校・中学校・特別支援学校＞の⑧には、令和7年度に開校する夜間中学校の配置につきまして、「勤務時間等の勤務条件を周知した上で配置を進める。」ということを記載しております。

資料5ページ、【参考資料3】の「令和6年4月1日付教員人事にかかる事務フロー案」について、説明をさせていただきます。

一昨年度までの教員人事事務の流れ及び昨年度・今年度の改善のポイントについて資料にまとめましたので、ご説明させていただきます。

まず、このフロー図でございますが、小・中・特別支援学校の校長、教頭、教務主任の人事につきましては、令和5年の11月まで、下にお示ししましたようなフローのとおり事務を行ってまいりました。

「A 学校訪問（前期）」から始まりまして、「B 校長任用選考審査」、「C 教頭任用選考審査」、「E 教務主任候補者の推薦」を経て、「F 昇任・任用者選定」までは、令和4年度までと同様に事務を行ってまいりました。

「F 昇任・任用者選定」の事務におきましては、具体的には、6ページ下段でございますように、令和5年4月1日付人事までは、11月末頃の「㉔ 1次しぼり」から「㉕ 部長調整、推進監調整、教育長・次長調整」に至るまでの流れで、昇任者のしぼり込み作業を行ってまいりました。

そうした中で、令和5年12月の教員団体からの金品授受の事案を受けまして、「F 昇任・任用者選定」の見直しと、「G 『内覧』の実施」を取りやめて、事務を進めてまいりました。

「F 昇任・任用者確定」の見直し内容でございますが、資料7ページ中段の網掛け部分をご覧くださいと存じます。

「㉔ 1次しぼり」「㉕ 2次しぼり」が見え消しにて表記してありますが、こちらにつきましては、それぞれに向けて矢印が伸びている四角内にてご説明してありますとおり、金品授受の事案に関係してまいりました教職員課長及び首席管理主事が事務に携わっていたため、令和6年4月1日付人事案の作成にあたっては、この事務は無効として再実施することといたしました。

「㉖ 1次しぼり【再実施】」から「㉗ 最終しぼり」の部分でございます。こちらについては、それぞれに向けて矢印が伸びている四角内にてご説明してありますとおり、事案に関係していた教職員課長及び首席管理主事を事務から外すとともに、行政職の教務部長及び教務部主幹が参画した形で実施をいたしました。この際、金品とともに受け取ってまいりました推薦者名簿への登載が、評価基準や順位付けの際の判断基準になっていないことを確認し、推薦者名簿の影響がないことを確認したうえで進めてまいります。

次に、「㉘ 部長確認→教育長・次長調整」と表記してあり、推進監調整の表記が見え消しにて表記してある部分でございます。ここでは、事案に関係して、推進監を人事案の決定プロセスから外してまいります。

以上が、令和6年4月1日付教員人事に関する改善点でございます。

続いて、資料9ページ、【参考資料4】の「令和7年4月1日付教員人事にかかる事務フロー案」をご覧ください。

今年度につきましては、下のフロー図にてお示しをいたしました、「A 学校訪問（前期）」から「E 学校訪問（後期）」までの事務、及び「I 各団体からの推薦者名簿提出」の事務について、それぞれの段階で事務の見直しを

行っております。図の中に「令和7年4月1日付人事における取り扱いの改善ポイント①②」という表記がありますが、その内容について、具体的には次ページをご覧くださいと存じます。

まず、「A 学校訪問（前期）」、「E 学校訪問（後期）」でございますが、※【改善点】にありますように、昇任選考を含む人事全般の参考資料をより適切に収集するために、各区担当管理主事が全校の校長、教頭、教務主任との面談で確認する事項を共通項として明文化いたしました。昨年度までは、各区担当管理主事が個々の判断で質問項目を用意して、面談を行っていましたが、今年度からは共通様式の面談票を作成しております。また、事務局他課の情報につきましても、事前に収集したうえで学校訪問を行っております。

さらに、これまでは訪問の中で聞き取っておりました児童生徒数等の情報につきましても、学校へ事前配付した調査票様式への入力とすることにより、事務負担を軽減させたり、また、訪問後に指導主事との間で情報共有を行ったりもしております。

次に、「I 各団体からの推薦者名簿提出」でございます。

先ほど申しあげましたように、今年度より他課と情報を共有して学校訪問を行うことによりまして、推薦者名簿の受け取りを廃止いたしました。

続いて、「B 校長任用選考審査」でございます。

※【改善点】にありますように、これまで教員出身の管理主事のみで行っていた面接に、教育長を始めとした行政職職員に参加いただく形で、透明性・公正性を高めて実施いたしました。また、従前は受審者全員を候補者名簿に登載しておりましたが、これを一定水準以上の者が名簿登載される形に変更し、審査結果を本人通知することといたしました。非登載者は翌年度に再受審できるようにしております。

次に、「C 教頭任用選考審査」でございますが、※【改善点】にありますように、昨年度まで校長推薦を前提としておりましたが、今年度より本人意向により受審できるよう取扱いを変更いたしました。その他は、校長任用と同様の改善を行っております。記載はありませんが、「B 校長任用選考審査」も教頭等と同様に、校長推薦をやめ、本人意向により受審できる形としております。

最後に、「D 教務主任候補者の推薦」でございます。

現行の教務主任の取り扱いにつきましても、調査検証チームの最終報告書では、管理職の準備段階のような取り扱いであり、国会審議を経た省令改正の趣旨に悖るとご指摘を受けました。

そこで、※【改善点】にありますように、現行の教務主任を主幹教諭候補者として、選考によって主幹教諭に昇格させる取り扱いに改めることとしております。従前は校長からの推薦者を教育委員会が教務主任候補者として人事異動させ、異動後の学校で改めて教務主任として命ずるという形をとっております。

たが、今年度からは主幹教諭を希望する者に対して選考審査を行うこととし、一定の基準に達した者を候補者名簿に登載し、結果を本人通知する取り扱いとしております。

なお、教務主任につきましては、令和7年4月以降は、校務主任や学年主任などと同格の主任の一つという、省令改正の趣旨に即した取り扱いに変更していくことを考えております。

以上が令和7年4月1日付教員人事に関する改善点でございます。

なお、資料9ページのフロー図下段の「F 昇任・任用者選定」につきましては、昨年に引き続きまして、今年度もさらに改善できるよう現在検討中でございますので、ご承知おきの方お願いしたいと思います。

説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問があればお願いします。

中谷委員いかがでしょうか。

(中谷委員)

はい。ありがとうございました。丁寧に説明をしていただきまして、各所についてこれに沿って今年実施していただいたと思います。

自分もこの前、教頭先生の面接の最後のところですけど、リクエストして同席をさせていただきました。やはり、改善の意味というのはよく分かって、2組を同じ部屋で、声が聞こえるような状態ですけど、教員の方と行政の方でやられていて、客観性が出て良いのかなと思ったんですが、ただ、今年初めてということなので、それが一番良い形かどうかは分からないと思うので、更なる検討を考えていただきながら、再来年に向けて計画を立てていただいて、それをシェアできればいいのかなというふうに思いました。以上です。

(水野委員)

ご質問ですが、資料10ページ、BとCの改善ポイント②に「登載期間満了前でも、非登載者は翌年度も受審できるよう取り扱いを変更」という一文がありますが、この部分についてご説明をいただけますでしょうか。

(伴教職員課首席管理主事)

昨年度までは、全員が名簿登載されるという事務の取り扱いをしております、その場合、名簿登載の満了期間が終わるまでは受審をしないというような、実質的な取り扱いをしておりました。今年度からそのような取り扱いをやめまして、一定水準以上の者を名簿登載者とすることにしましたので、非登載となった者については、名簿登載期間の満了前でも、翌年度から再受審ができる形

にしたものでございます。

(栗生委員)

こういう人事異動の方法、昇任の選考をやりますという報告なんですか。

(坪田教育長)

いや、もっとこうしたらと言える話ですね。

(栗生委員)

今までよりは改善されているので、これでやってみて、また課題があれば議論ということかなと思いました。まずはこういうふうに変えるということだと思うので、それについては同意します。

(中谷委員)

今年変えたんですね。

(坪田教育長)

これまでも変えていますし、来年度に向けてはさらに変えるという二段階式になっています。それでも不十分だったらさらに変えていくということだと思います。

園田委員、このような改善案全体についてはいかがでしょうか。

(園田委員)

調査検証チームで議論をされた内容を踏まえて、きちっと変えていただいているんじゃないかなと思います。分かりやすくまとめていただいて、頭の中も整理できました。ありがとうございます。異議はありません。

(坪田教育長)

ご評価いただきありがとうございます。

これ管理職ばかりが話に挙がっていますが、最初にあったように一般教員も適材適所にならないと、従前の制約があって、本当は動かしたいけど様々な制約があってそれができないとか、そういう悩みで皆さんお忙しくなって、2月3月までギリギリになっていると思うので、なるべく制約を得ない形で適材適所、ベストな形を作れるように、一般教員についてもしていただくということで、通勤90分以内も分かるんですけど、国家公務員だったら北海道から沖縄までどこでも、東京都の職員だったら多摩地区でも小笠原諸島でも、愛知県だったら三河尾張と大きな違いはあっても結構広域ですよ。名古屋はコンパクトだけど、その中でそちらの区には行けないとかという、これはどう考えて

も適材適所を難解にしていると思います。仕方ない部分もあるし、ワークライフバランスの考え方や、個別の事情もあるんでしょうけど、採用時にそういう覚悟のうえで採用されているのではないかな、なんて思うんですけど、個別には色々あると思いますので、そう感じるだけで、実際にはそういうものを乗り越えて上手くいっているのかもしれないです。

ということで、色々と改善していただいたということで、我々もまたウォッチをしながら進めていきたいと思います。制度を作っても運用が大事なので、これがしっかりと運用されるように、途中でも何か課題が浮き上がったらまたご報告をいただければということを目指して、第14号議案「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、原案のと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)

それでは、日程第6、第15号議案「令和7年度教職員研修の基本方針について」につきまして、事務局の説明をお願いします。

(高岸教育センター研修部長)

「令和7年度教職員研修の基本方針及び重点事項」について、お願いいたします。

資料1ページ、の四角の枠内をご覧ください。

ナゴヤ学びのコンパスにあります「子ども中心の学び」を実現するため、子どもの学びとともに、教職員自身の学びを転換し、一人一人が主体的に学び続けることができるよう、教員育成指標に位置づけた資質・能力を基にした研修を充実・整備することを基本方針として掲げました。

子ども中心の学びを実現していくためには、教職員一人一人の授業や学習に対する見方や考え方を転換していくことが大切です。令和4年12月の中教審答申において、「教師の学びの姿も子供たちの学びの相似形である」と示されたように、センター研修においても、教職員中心の学び方へ変えていきたいと考えております。

資料3ページ、「名古屋市教員育成指標（教諭版）」をご覧ください。

昨年度改訂しました「育成指標」が本年度、各学校で本格的に活用されるようになりました。教育センターは、これまで育成指標の縦軸、教員として身に

付けたい資質・能力における19の視点から、特に力を入れたい視点を重点としてまいりました。しかし、教職員一人一人が、段階的にあるべき姿に近づいていくことができるように、育成指標の横軸に重きを置いて、研修を充実・整備していくことも必要であると考えます。

そこで、教職員一人一人が育成指標の一番右にありますSTEP 4「様々な役割を果たす」段階を目指して学び続けることができるよう、STEP 2「専門性を高める」こと、STEP 3「協働性を高める」ことを目指した研修の充実・整備を図ることを次年度の基本方針としました。

資料1 ページにお戻りください。

一つ目として、教職員の専門性を高めるために、教員育成指標を活用した自己分析を基に、自己の課題に応じた学びを進めることができるよう、二つ目として、教職員の協働性を高めるために、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ようにしていきたいと考えます。

それでは、資料2 ページ「研修の重点事項」をご覧ください。

今申しあげました基本方針に基づいて、3点の重点事項を定めました。

重点事項1点目は、生徒指導や学習指導における専門性を高めることを目指した「指導力や授業力の向上を図る研修」です。

ここでは、基本研修や専門研修において、個別最適な学びや協働的な学びを体得し、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や、主体的・対話的で深い学びの実現に向けてICTを利活用した授業改善を全ての教職員が行うことができるようにしたいと考えております。

まず、指導力の向上を図る研修においては、いじめ未然防止や不登校児童生徒支援など今日的課題の対応について、生徒指導と教育相談が一体となったチーム支援のあり方について考える必要があります。これまで別々に行ってきた生徒指導研修会と教育相談研修会を統合することで、生徒指導に関わる教員と教育相談に関わる教員が、学校現場における連携・協働体制を発揮できるようにしたいと考えております。

また、新しい学校に着任した特別支援学校、学級、通級指導教室の教員に対しては、障害のある子どもの指導・支援にかかる基本的な内容を学ぶ研修と、受け持つ子どもの障害種やニーズに応じて学ぶ内容を選択できる研修を組み合わせ、教員の「個別最適な学び」を推進していきたいと考えております。

次に、授業力の向上を図る研修においては、各学校において、ICTを利活用した授業実践が促進されるよう、基本研修はもとより、専門研修のコンピュータ講座などにおいても、個別、協働、探究それぞれの学習場面に応じた利活用について学ぶことのできる講座を開設していきます。

また、本年度、専門性の高い学習指導力を目指し、自己の授業改善に向けた課題解決に取り組む研修を新設しました。来年度は、さらに「探究的実践チャ

レンジコース」を新設するなど、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善ができるようにしたいと考えております。

重点事項2点目は、教職員の協働性を高めることを目指した「マネジメント力の向上を図る研修」です。

ここでは、今日的な教育課題に対する問いを立て、その問いの解決に向かって、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・協働していく力を高めたいと考えております。

例えば、10年研において組織の活性化に向けた課題研究に取り組んだ教員が、さらに「実践的・探究的な学び」を通して課題解決を図る研修を選択し、希望受講できるようにします。例をあげますと、数年後に「ミドルリーダー研修」を希望受講し、自身の課題に合った取組をしている企業を探して訪問し、そこで学んだことを実践に取り入れ、自校の組織の活性化を図っていきます。もう一例としてあげますと、「教育相談推進講座」を希望受講し、カウンセリングの手法や事例検討の進め方などを、スクールカウンセラーの助言を受けながら学ぶことによって、自ら課題を持ち解決方法を考えながら、自校の教育相談を推進していきます。

また、管理職研修においては、「実践的・探究的な学び」を通して、ファシリテーション力を高めていきたいと考えております。

重点事項3点目は、「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学校園の課題に対応できる多様な学びの場を確保するなどにより、必要なことや学びたいことを学びたい時に学べる環境づくりや支援を行いたいと考えます。

具体的には、育成指標で自己分析した結果を基に、教職員一人一人がスキルアップや自らの課題解決に向け、自分に合ったペースや方法で学びたいことを学びたい時に学べるよう、教育センターが作成した動画や、国や他都市が作成した動画を積極的に活用できる研修プラットフォーム（Plant）による環境整備を行っていきます。

また、教職員の個別最適な学びを支援することができるよう、指導主事が希望した教員の授業を参観し、指導・助言を行う研修を充実する、経験豊富な教員を対象に「子ども中心の学び」について考え、指導改善や授業改善に挑戦する研修、通級指導教室の教員を対象とする研修を新設するなど、切れ目のない研修体制の整備を図っていきます。

さらに、指導主事が学校に出向き、学校全体に対して行う現職教育等の研修を実施することも大切にしていきたいと考えております。

最後に★として、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」に特化した内容の研修を継続的に行うことを示しました。

以上、令和7年度の教職員研修の基本方針及び重点事項の説明となります。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問があればお願いします。

(山本委員)

教員育成指標は良いものできていると思うんですけど、このSTEPが上がっていつているかというのを自己分析して研修をするという形なのかと思いますが、結局研修を受けたとて伸びる人と伸びない人がいて、それを見ている人がいるんでしょうか。質を上げていくためにはそこが一番必要で、私も若かりし頃色々研修を受けましたけど、受けた結果を誰もフィードバックしていないし、誰も見ていないし、それは問題かなと思います。

一般企業だと何か仕事や研修をすると、必ずそれを見ている人がいて、それを管理監督していつて査定をしたりフィードバックをしたりして、次のステップへ行かせるとか、その人のどこが伸びていないかということも教えて教育をしていくんですけど、そういう段階を見るのが自己分析であると。自己分析能力が高い人も低い人もいますし、肯定感の高い人はできていると思ってしまっているという意味で、実際にこのたくさんの教員が本当に能力が上がっていつているのかというのは疑問があるので、そこを見る人が必要なのではないかと思います。

一般企業だと査定があつて、そこで良い査定が出ないと給料が上がっていかないので、たぶん公務員はそうじゃないと思うので、そういうふうには思いたくないですが、属していればという部分が出てきてしまうと思うんですよ。一生懸命にやっている人とそうでない人の給料が同じということは非常におかしいと思うので、そこは何か査定が必要ではないかと思います。以上です。

(高岸教育センター研修部長)

ありがとうございました。自己分析をした結果をもとに年度末及び年度初め、また、学期途中もあるかもしれませんが、管理職と面談をして、現在の状況を管理職が教員に気づきを促していき、さらに研修を進めていくということで教員育成指標を活用しております。

(山本委員)

現状はそうなっているんですね。給料は良くても悪くても変わらないんですよ。そこが何か、頑張っている人が認められていくと良いと思います。役職がある人は上がっていつていつているのがあるかもしれませんが、一般教員は一緒ということですね。頑張っている人もそうでなくても。

(高岸教育センター研修部長)

育成指標につきましては、自己分析の結果について管理職から指摘をして何か修正を促したりするものではありませんので、評価とは別でお考えをいただければと思っております。

自己分析をした結果の妥当性を問うものではなくて、管理職との対話を通して、受講奨励に繋げていくという形で現在進めております。

(中谷委員)

ちょっと細かいというか日本語のところですけど、研修の重点事項の一番目、「個別最適な学びや協働的な学びを体得し」とあって、「指導改善や主体的・対話的で深い学びの実現に向けて」とこうあるんですけど、この二つを使い分けているということですよ。 「個別最適な学びと協働的な学び」と、「主体的・対話的で深い学び」を使い分けておられて、そのうえで「主体的・対話的で深い学び」の方はICTの利活用に特化している、その理由がちょっと分からないかなと思いました。

なので、ICTの利用“等”としていただくといいんじゃないかと思いました。本当は使い分けていることも説明が必要だとは思いますが、並べるならそうすべきかなというふうに思います。

それと、重点事項と育成指標の横軸とは対応しているのかなというふうには思いました。ミドルリーダーの方に必要な部分と管理職に必要な部分と一般教員に必要な部分というのはあるのかなと思うので、そのためにも研修の例を付けて説明いただくと、今口頭でご説明いただいたところが伝わりやすいのかなと思いました。

今後の要望も含めて、以上です。

(栗生委員)

そもそも教員の皆さんの評価というのは、管理職の方がするので、お子さんや保護者の意見というのは、教員の評価には反映されないんですよ。多分あり得ないのかもしれませんが、すみません。

(伊藤教職員課長)

学校の中でその先生が、お子さんとの関係においてどれだけのパフォーマンスを発揮するのかということについては、当然お子さんとの関係、それから保護者との関係というのは出てくると思いますし、管理職が教員に対して色んな指導や助言をする際にも、そういった視点は当然含まれてくると思いますので、個別に事案を取り出して評価することはないんですけども、日々の教育活動を行う中での様々な管理職から気づいた点については、指導に繋がったり、支えたりという中で評価を行っているものと考えます。

(粟生委員)

子どもが小中学校で学校の満足度調査みたいなものを受けると思うんですけど、それで授業が楽しいとか友達との関係とか色々聞かれている中で、例えば、子どもが答えている結果ではあるんですけど、学校充実度を子どもの立場からとった調査を先生の評価にも反映ができるのかなという問いです。

なぜこれを聞いているかというのと、私今私立大学の教員をやっていて、生徒から評価されるんですよ。教員研修も1年に1回トレーニングを受けているんですけど、前提としてあるのが、抽象的ですけど生徒から人間として嫌われないというのが大前提、つまり好かれるというところが大前提から入って行って、そこに授業テクニックやマネジメントなどの色々なものが設定されていて、生徒からの評価というのが、学部評価・学部長評価・教員評価と全て定量的に落ちてくるようになっているんですけど、義務教育ではそれはないのかなと思った一方で、管理職の目から見るとそんなに評価が高くない先生でも、お子さんから人気が高い、指導力はそこそこだけどマネジメントとかケアをする能力はすごく高いみたいな、専門職と総合職みたいな形で違うんじゃないかなと思うので、教員の方も正当に評価をされる仕組みがあると、研修への向かう意欲も上がるのかなというところで質問してみました。

(坪田教育長)

民間である360度評価ですね。それを子どもという一番のクライアントにということですね。

(粟生委員)

そうですね。私立だとそういう感覚ですけど、もう少し子どもの意見が反映されると、双方向で教員の方のモチベーションにもなるのかなと感じたので、今ある仕組みの中で何かそれが反映できることがないかなと。もし、できることがあればまた検討していただければと思います。

(坪田教育長)

貴重なご意見ありがとうございます。

他にご意見もないようですので第15号議案「令和7年度 教職員研修の基本方針について」につきましては、原案のと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。

日程第 3、第 5、第 7 について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 0 時20分終了