

新潟市教育委員会 令和5年5月 定例会会議録

日時	令和5年5月31日(水) 午前10時30分			
場所	新潟市役所 ふるまち庁舎 4階 教育会議室1			
教育長	井崎 規之	/		
出席委員 (8名)	大宮 一真	出席委員	畠山 典子	
	五十嵐 悠介		石坂 学	
	齋藤 昭彦		神林 むつみ	
	乙川 千香	欠席委員	/	
	中津川 英子		/	
会議出席 教育委員会 事務局職員 (7名)	職・氏名		職・氏名	
	教育次長	池田 浩		
	教育次長	本間金一郎		
	教育総務課長	渡辺 和則		
	学校人事課長	丸山 明生		
	学校支援課長	三條 貴之		
	教育職員課長	中津 晶樹		
	教育総務課 課長補佐	相崎 敦子		
他部署 出席者(0名)				

開会	時刻	午前10時30分
	宣言者	教育長
付議事件 (1件)	議案第7号	令和5年6月議会定例会の議案について
報告 (5件)	令和6年度使用教科用図書に関する資料の作成について	
	令和4年度「体罰及び不適切な言動に係る実態把握(調査)」の概要について	
	令和6年度市立学校管理職選考検査について	
	新潟市教科用図書審議委員の委嘱について	
	和解及び損害賠償額の決定に係る専決処分について	

第1 開会宣言

- 教育長 午前10時30分 開会を宣言する。
これより、5月教育委員会定例会を開催いたします。
本日、報道関係者より委員会を撮影及び録音したい旨の申し出がありますが、これを許可することにご異議ありませんでしょうか。
(異議なし)
よろしければ、許可することで決定いたします。

会議録署名委員の指名

- 教育長 日程第1「会議録署名委員の指名」を行います。新潟市教育委員会会議規則第11条により、会議録署名委員に五十嵐委員及び齋藤委員を指名します。

第2 付議事件

- 教育長 次に、日程第2「付議事件」に入ります。
はじめに、議案第7号「令和5年6月議会定例会の議案について」は、議会へ公表前であることから、非公開としたいと思いますが、ご異議ございませんでしょうか。
(異議なし)
それでは、公開案件の終了後に非公開案件として再開し、審議をいたします。

第3 報告

- 教育長 次に、日程第3「報告」でございます。はじめに「令和6年度使用教科用図書に関する資料の作成について」、学校支援課から説明をお願いいたします。
- 学校支援課長 学校支援課です。よろしくお願いいたします。
6月2日に教科用図書審議委員会が行われます。その際に教育長から教科用図書審議委員長へ諮問する内容についてご説明いたします。報告1ページをご覧ください。
諮問事項については、令和6年度使用教科用図書に関する資料の作成についてです。諮問理由は、令和6年度使用教科書の採択について、市立小学校は全教科の採択及び一般図書(特別支援学校・学級用)の採択の適正な実施を図るため、教育委員会が採択する際に参考となる資料の作成について諮問するものです。教科用図書の採択基準について説明します。下記ア、イに基づいて、新潟市や学校の実態及び児童生徒の心身や学力の実態による教育的必要性を的確にとらえ、最も適していると判断される教科用図書を採択いたします。
ア、小学校において令和6年度に使用する教科用図書については「小学校用教科書目録(令和6年度版使用図書用)」に記載されている教科書のうちから採択します。採択に当たっては、次の点に留意して綿密な調査研究を行うとなっています。
①新学習指導要領の目標や内容等を十分にふまえること。②新潟市

における学校教育の重点を各教科にわたって明確にとらえること。③県教育委員会が提供する「教科用図書研究資料」を基に、内容の選択、扱い方、程度、表現等の観点から比較研究を行い、各教科書の特徴が明瞭になるような調査研究一覧表を作成すること。

イ、特別支援学校・学級において使用する一般図書は、毎年度異なる図書を採択することができる。その際、県教育委員会が提供する「研究資料」を活用し、十分に調査研究を行い、教科の主たる教材としての内容を具備した教育上適切であると判断されるものを採択するとなっております。

以上が、教科用図書審議委員会において教育長から教科用図書審議委員長へ諮問いただく内容でございます。

○教育長

ただいまの説明にご質問やご意見のある方は、ご発言を頂ければと思います。よろしいでしょうか。それでは、次の案件に参りたいと思います。

次に「令和4年度『体罰及び不適切な言動等に係る実態把握』」の概要について、学校人事課から説明をお願いいたします。

○学校人事課長

学校人事課です。よろしくお願ひいたします。報告6ページをご覧ください。

令和4年度「体罰及び不適切な言動等に係る実態把握」の概要について報告をします。体罰調査は、平成24年度に文部科学省が全国を対象に実施したもので、文部科学省による調査は、この年1回限りでしたが、翌年から体罰等の未然防止の観点から、市独自で調査を継続して行っており、今回が11回目の調査となります。

1、調査対象者は、市立学校の児童生徒、保護者及び教職員の全員です。

2、調査期間は、令和4年度の1年間です。

3、調査内容は、「体罰」と「不適切な言動」について、「受けた」「見た」「行った」ことがあるかどうかを調査したものです。体罰は、児童生徒に対して、肉体的苦痛を伴う行為の強制、不適切な言動は、精神的な苦痛を感じさせる行為として調査いたしました。

4、事実の関係の把握と該当性の判断は、体罰等を「受けた」「見た」「行った」と記載され、学校が体罰等の可能性があるとして報告した事案については、教育委員会が管理職から聞き取り調査を行い、事実関係を把握したうえで判断をいたしました。

5、実態把握の結果をご覧ください。教育委員会が訓戒として対処したものは、体罰案件が1件、不適切な言動案件が1件でした。懲戒処分としたものは体罰案件、不適切な言動案件ともにありませんでした。括弧で示した数値は、前年の令和3年度の結果となります。

6、未然防止に向けた今後の取組みについてです。それぞれの対処件数は減少しているとは言え、あつてはならない事案であると重く受け止めております。今後、研修資料を活用し、体罰や不適切な言動が起き

た背景や要因を考えたり、未然防止に向けた具体的な方策を検討したりする場を作るよう、校長会を通して指導してまいります。そして、研修会の充実を図ることで、教職員の人権意識を高め、体罰を許さない、見逃さないという教職員の当事者意識の高揚を図ってまいります。

説明は以上でございます。なお、定例会終了後に実態把握の概要につきまして、補足説明をさせていただきます。また、この調査結果につきましては、本日、報道棚入れをする予定です。

○教育長

ただいまのご説明に、ご質問やご意見がある方は、ご発言を頂ければと思います。

○齋藤委員

一つ教えていただきたいのは、この5の表ですが、いわゆるnが上がっているのですけれども、この分母というか、どのくらいの数の調査をされてこの数なのか、対象となる全体数がこのくらいで、そのうちのどのくらいの方が回答されて、この数なのか。極端な話をすれば、数がものすごく少なくてこの数なのか、あるいは分母がどのくらいの数かというのは明確にこのようなデータを出されるときには示されておいたほうがよろしいのかと思いました。その辺りのデータがありましたら、教えていただけたらと思います。

○学校人事課長

ありがとうございます。具体的な数値を今、すべて把握しているわけではありませんけれども、新潟市内の市立学校の小学校、中学校、中等教育学校、高校、そして特別支援学校の児童生徒、保護者、教職員の総数になります。回答するアンケートの回収率は8割程度という数になっております。

○齋藤委員

了解しました。ありがとうございます。

○教育長

ほかにごございますでしょうか。

○中津川委員

今ほど、齋藤委員も指摘されたように、分母の件なのですけれども、回答率は8割程度ということですが、結果として、今回、訓戒となったのはこれだけの数字であるということで、大変少ないのは、これまで教育委員会が行ってきた研修や教職員の皆様の意識の高まりということがとらえられるわけなのですけれども、実際、学校からのアンケートで上がってきた件数というのは、もうちょっと。結果として、こういう処分になりましたという数字かと思うのですけれども、学校から上がってきた件数というのは、どの程度なのか、お聞かせいただければと思うのですが。

○学校人事課長

アンケートのやり方の話を先にさせてください。各学校で調査を取ったものを管理職が立ち会いのもとで、その封筒を開けるというようにしております。そして、その中身で、これは体罰や不適切な言動に当たると判断されるものについては、こちらのほうに上がってくるということなのですけれども、ただ、その案件が重複している場合ですとか、これは不適切な言動には当たらないであろうということもありますので、すべての数が大きな分母として不適切な言動ですとか、体罰に当たるとは言えませんので、どの数がとははっきり申し上げられませんが、そのようなフィ

ルターを通して学校から上がってきて、教育委員会のほうで精査をかけて、懲戒や訓戒に当たるものとして1件、1件というような数になっているということでございます。

○中津川委員 その上がってきた件数なのですからけれども、昨年に比べて多いとか、少ないとかということはありませんか。

○学校人事課長 数としては、例年並みだと考えております。

○中津川委員 その辺の具体的な数字等は出せないということでしょうか。はい、分かりました。ありがとうございます。

○教育長 ほかにございますか。

○畠山委員 今ほどの説明で、新潟県独自に平成25年度から毎年実施して、11回目ということで、とても大切なことだと思っております。それは教職員が、自分はそのつもりではないとか、そうやってはいないとかという意識があっても、受け手のほうはどう感じて、どういう大きな負担というのでしょうか、いやな思いをするかということが、とても大事な視点だと思っておりますので、そういう教職員の気づきから、また未然防止につなげていくということは、とても大切なことだと思っております。

11回目ということなのですが、先ほどの説明で、大体同じような状況ですというようなこともおっしゃったのですけれども、この11回の中で、全体の傾向として、数は結果減っているのか、同じような状況なのか、昨年に比べると減ってはいると思うのですけれども、この11年の間でどういう状況だったのかということをお聞かせいただきたいと思っております。

○学校人事課長 では、実態把握の経年変化ということでお答えさせていただきます。平成29年からのデータがございますので、そちらのほうから話をいたします。

体罰の数、不適切な言動についてということで、その順番で話をします。平成29年が4件、2件でした。平成30年が4件、6件、令和元年が3件、1件、令和2年がゼロ件、2件、令和3年が2件、4件、そして令和4年が1件、1件でございます。

○畠山委員 教職員の人権意識を高めるという研修等を行っていくということなのですが、やはり教職員の皆さんの多忙化というのでしょうか。心身ともにとても忙しいという状況で、精神的に追い込まれているところもあると思っておりますので、そういうところも取り組んでいられると思うのですけれども、ゆとりのある毎日の業務ですか、そういうことに向かって、これからも取り組んでいただきたいなと思っております。

○教育長 ほかにございますでしょうか。

○五十嵐委員 よろしくお願ひいたします。体罰及び不適切な言動ということで、これは企業でいうところのハラスメントみたいな部分だと思うのですけれども、新潟市教育委員会のところでは保護者とか、教員から上がってくるハラスメント、こういうような言動などの相談窓口みたいなものは何か設置とかされているのでしょうか。

○学校人事課長 学校人事課のほうにも、そのような保護者の声ですとか、教職員の声は上がってまいります。それに対して、十分、事実を確認したうえで、どのような対応をしていくかということと相談して、というようなことを行っております。

○五十嵐委員 ありがとうございます。今回、過去1年分の調査対象期間があつて、こういうものが出てきましたとなった場合、1年間で振り返ってくると、4月1日などに、その該当事案が起きた場合、把握できるのがその1年後になってしまうみたいな、タイムラグも出てきてしまうと思いますので、こういう調査ももちろん大事ですけども、ぜひ学校人事課のほうでの個別の案件というのもの、丁寧に取り組んでいただいているとは思いますが、引き続き、よろしく願いできればと思います。

○教育長 ほかにございますでしょうか。それでは、次の案件に参ります。
次に「令和6年度市立学校管理職選考検査について」、引き続き学校人事課から説明をおねがいたします。

○学校人事課長 お願いいたします。報告7ページをご覧ください。
令和6年度新潟市立学校管理職選考検査について報告いたします。まず、校長選考ですが、採用予定数は昨年度採用数35人から5人減の30人程度を見込んでいます。これは今年度末の校長退職者を33人程度見込んでいることからです。ちなみに校長退職者33人の内訳は、小学校21、中学校11、高校1です。昨年度の校長選考の受検者数ですけども、87名でした。受験資格は、①教頭として3年以上の勤務経験があり、②58歳以下の人としています。日程につきましては、後ほど、まとめて説明をします。

次に、教頭等選考ですが、採用予定数は、昨年度採用数から5人減の40人程度です。校長採用予定者30人に教頭退職者8人。この内訳ですけども、小学校5、中学校3です。それを合わせた数程度が見込数となります。ちなみに、昨年度の教頭等選考の受検者数は106名でした。受験資格は、①勤務経験15年以上で県、市での経験が8年以上ある人。③年齢が39歳以上、主幹教諭の場合は37歳以上です。④中堅教諭等資質向上研修(12年経験者研修を含みます)を修了した人です。また、⑤につきましては、アからキのいずれかに該当する人を受験資格としています。

最後に日程についてですが、5月17日に各学校園あてに通知を発送したところですが、第1次選考検査日7月29日(土)を予定しています。その後は10月中旬に第2次校長選考の面接検査、11月上旬に第2次教頭等選考の面接検査を実施します。結果通知(内示)は3月上旬となります。説明は以上でございます。

○教育長 それでは、ただいまの説明にご質問やご意見がございましたら、ご発言を頂ければと思います。

○石坂委員 教頭選考について、まずお伺いしたいのですが、教頭選考にお

いて、市のホームページで見せていただいたところ、調書に、つまりなぜ教頭になりたいのかであるとか、教頭になってどんなことをやりたいのかというようなことを尋ねる調書が昨年までたしかあったように思うのですが、今年度のものを見ると、この部分がないと、取りやめているというようなことが分かりました。この辺りは、なぜこのような形でいったのか。その意図があれば、当然あるわけですが、教えていただきたいと思います。

○学校人事課長

今の調書をなくした理由についてです。調書といいますのは、最新の教育動向ですとか、現在、問題になっている現場での教育の状況等をふまえて論題というのが出まして、その論題について、あなたはどのように教頭として考えるかということを書き記述する論文みたいなものなのです。それを今年度からなくしたものを要項として上げました。大きな理由としては、働き方改革の観点がまずあります。昨年の教頭選考の平均年齢は合格者が48.8歳なのです。この方々は、主任を経験し、学校の中でもさまざまな業務、重責を担っている方々です。その方々がそのような論題に向かって多くの時間を割いて、それを作るということについて、働き方改革の観点から、ということを考えました。ただ、これは学校人事課でも大きな議論があったのですけれども、覚悟を持って教頭を受けるために、その調書を書かせることが大事だという議論とともに、働き方改革をどうしていくかということの二つのところで意見がさまざまあり、議論をしました。ですけれども、結果として、今回、調書をなくすということになりました。ただ、教頭の資質能力を高めるという点では、今後、考えておりますのは、例えば、研修等の中で今、中堅研修や管理職研修等がありますが、そのような中で、教頭としての資質だけでなく、もちろん校長を見据えた資質ですけれども、そのようなことを深めるような研修の内容にしたりですとか、行政のほうでは前検と言われていますけれども、教頭になる前の、例えば教務主任ですとか、学年主任の方が、教頭としてこのような資質能力を身につけてほしいという内容を盛り込んだ研修を事前に行うということが当たり前に行われています。教職員の研修の中でも、そのような中身を考えまして、今後、検討していきたいと思っております。

○石坂委員

ありがとうございます。もう少しよろしいですか。

今のお話で、働き方改革とのバランスを取りましたとあるわけですが、やはり教頭になるということは、今までの教諭から教頭になるということは、大きく仕事が変わってきます。子どもと決別をして、今度、職員を相手に自分のやりがいを見いだしていく、マネジメントしていくということになりますので、大きく仕事が変わるわけで、そこに向けた覚悟をつけていく。これが大事なポイントになるかと思えます。そうしたときに、現場の、例えば校長先生、教頭先生として、後進にそういう思いを伝えていく。そして、つらい部分だけではなく、教頭としてのやりがい、これはすごくあるわけですが、教頭としてのやりがいや校長としてのやりが

い、こういうところにあるのだ。あなたそこにもっと近づいていかなければいけないよという指導を、調書を通してできたかなと思っているわけです。その辺りがなくなってしまうということが、非常に残念なところであります。

加えてお話をさせていただくと、やはり教職員の皆さんに自分のキャリアを見据えた仕事をしていただくということがすごく大事なことで、今ほどいろいろな研修があつてということで、いいなと思うのですけれども、これを例えば、教職員評価とつなげて、自分がどのような道を進んでいくのか、自分の教員人生を進んでいくのかというようなところを明確にしながら、仕事に励んでいけるように、目的を持って仕事をしていけるように、マネジメントの力をつけていけるようにしていくことがすごく大事なことで、今のような方向は、本当に望ましいことですし、他県で言われている管理職選考を受けない教員が多くなっているような現状は、新潟市ではないわけですが、ぜひこういう取組みを続けていくことが大事な部分かなと思います。そうしたときに、やはり研修の中で、管理職のやりがいというものをもっともっとPRしていったらいいだろうと思っています。例えば、学校人事課で、こんな管理職を求めていますみたいなことが要項の中に出てくるとか、現場の教頭先生、校長先生が体験した中で、後輩にこんな仕事におもしろさがあるのだよ、こういうところがやりがいなのだよということをぜひ伝えてほしいと思います。

加えて、これからコミュニティスクールであるとか、再任用であるとか、それから新採用者が小学校 100 人程度というようにお話しされました、中学校 60 人、前回ありましたけれども、そうすると各校に1人ずつ新採用が入ってくるような学校数からすると割合になってきます。そうすると新採用の指導もしてという、かなり教頭としてマネジメントを回していかないと、力がないと、なかなか学校が回っていかないのだろうと思います。ですので、こういうマネジメントの力を計画的に育てていくということをぜひお願いしたいと思います。

そうやって見たときに、この受験資格を見ると、何をやったかというのが一番大事になってくるだろうと思うのです。どこへ行ったかではなくて、何をやったか、何をやってきたのか、どんな仕事をどのようにやってきたのかということがやはり大事になってくるのではないかと思うので、受験資格の辺りも十分にまたご検討いただければなと感じているところです。

○学校人事課長

今の前半の点につきまして、一つ補足をさせていただきます。ホームページにはアップされていないのですが、各学校園に今年、私のメッセージを送らせていただきました。市立学校で管理職を目指す皆さんへという文書なのですが、その中の4行ほど読みます。

「働き方改革を視野に入れ、教職員の持ち味を活かしながら、チームとして一層の学校づくりを行うことが管理職の醍醐味と言えます。教職員のやりがいがあるあなたのやりがいとなります。教職員の成長があなたの成

長につながります。」

まさに管理職の醍醐味、やりがい、すばらしさを伝えたいと思って作った文書です。ですので、このようなことも伝えながら、また研修も充実させながら考えてまいりたいと思います。

○石坂委員

ありがとうございます。さらにそこに女性が心震わせるような思いがまた入るとすばらしいなと思います。どうもありがとうございます。

○教育長

ほかにございますでしょうか。

○齋藤委員

一つ教えていただきたいのですけれども、ここでも、これまで校長先生とか、教頭先生のいわゆる職員へのハラスメントであるとか、いくつかそういう問題があった中で、この選考の中での人物評価というのは、非常に重要なところかと思えます。ここで面接をされているのですけれども、その面接の短い時間でなかなかその辺りを見極めるといいますか、そういうものがなかなか難しい中で、例えば、すでに一緒に仕事をされている方々からの評価みたいな、PR理由の評価とか、あるいは医学の領域などで言いますと、360度評価といって、1人の医師がいろいろな周りのコメディカルと仕事をしている中での評価をもらって、その医師の評価とするのですけれども、やはりいわゆる職員の方々からの評価ということが、この選考の中に入っているのでしょうか。そういう評価があつたうえで、推薦されるというか、何かその辺りのシステムがよく分からなくて、一緒に仕事をされている先生方からの評価とか、あるいは学校の生徒からの評価であるとか、何かそういうものはこの選考の中に入っているのでしょうか。

○学校人事課長

教頭選考の場合ですけれども、当該学校長が教頭についてどのような取り組みをしているかということをもとめたものを教育委員会に提出をすることになっています。今年度は、新たに教頭としてどのような実績があつたか、どういう取り組みをしたかという欄を設けまして、それが読み取れるようにということで、紙面を少し変更しました。ですので、校長の評価と言いますのは、当然、校長が、自分が見ている教頭だけでなく、職員からの評判ですとかもちろん含まれていますので、そういうことが加味される内容かと考えています。

○齋藤委員

校長先生はどうですか。

○学校人事課長

校長は特にといいますか、評判をというようなことで、提出の際にはということはありませんけれども、こちら教頭先生がもちろん校長選考を受けるわけですので、学校人事課としましても、さまざまなやり取りを普段からさせてもらっているわけです。ですので、そういうこともまた踏まえながら、この教頭先生はととても丁寧に仕事をされる方だなとか、提出期限をいつも守ってくださるだとか、そういうことがこちらのほうの要望としてはもちろん持っております。

○齋藤委員

そういうところで例えば、少しハラスメントのうわさがあるとか、そういうことがあると、その対象に少し除外の基準になるとか、除外の判断になるとか、そういうことでしょうか。いわゆる日ごろのやり取りの中で見えてくる

ところを参考にされているというところですか。

○学校人事課長 それがすぐにと、例えば、点数化とか、何かこういうものに結びつくとは申しませんが、そのようなことも踏まえて、総合的に判断しての選考ですので、ということになるかと思えます。

○教育長 ほかにございますか。

○畠山委員 先ほど、石坂委員から、女性が心震わせるようなというお話がありましたけれども、やはり往々にして女性は、子育てとか、家事とかということで、管理職になると余計に仕事の重責というのでしょうか、そういうものが大きくなって、こういうところからも壁になっているところがあると思うのです。しかし、やはり女性が、男性も同じなのですけれども、若いころから期待されるというのでしょうか、期待しているよとか、いろいろ声をかけてもらうとかということが、その人をやる気にさせ、自分もその道でがんばってみよう、やりがいがありそうだな等、そういう気持ちになっていけると思うのです。学校というか、研修等の中で、管理職も含め、男性にどんどんやってほしい傾向があると思うのです。ですので、女性ももっともっと活躍できるような、そういう分け隔てない声のかけ方というのでしょうか。女性もやる気を持ってやっていけるような、環境はとても大事だと思うので、そういう働きかけをしていただきたいと思えます。

例えば、外国のほうではポジティブアクション、女性の割合を何割にするということ、目標を作って取り組んでいるところがありますが、そういう取り組みもとても大事だと思うのです。立場がその人をそうさせるということは、とても大きいところだと思いますので、その辺のお考えをお聞きしたいということが一点。

それから、先ほど、調書をなくすというお話があったのですが、働き方改革というところでは、今、大事なところかと思うのですが、やはり教頭として、校長として、この学校をどうしていきたいか。例えばいじめの対策として、どんな風に学校をマネジメントしていくかとか、職員の資質を高めていくかとかということを真剣に考える場というのは、とても大事だと思います。中堅研修とか、いろいろな場で行ってほしいという、お話がありましたけれども、本当に本気になってそのことを考える、自分の考えを書き表す、一度立ち止まってじっくり考えて、作り上げるという場を大事にしていただきたいなと思えます。

○学校人事課長 多様性の時代と言われてはいますが、なおさら管理職、教員も多様な方が教員として勤めていただくことが、より教育のために大事だと思っています。男性、女性ということではなくて、本当に力のある方、夢を持っている方から管理職になっていただきたいと強く思います。

数値的なことで言いますと、先ほど、畠山委員からポジティブアクション、アファーマティブアクションと言われますけれども、ある程度の数値目標を掲げてというようなことが大事になってくると思っています。新潟市のほうでも 20 パーセントという女性管理職の割合を掲げています。実

際の数値を話しますと、昨年、校長採用 35 名のうち女性が5名でした。14.2 パーセント割合です。教頭昇任につきましては 45 人のうち 11 人が女性でした。24.4 パーセントの割合です。ですので、昨年度に比べて、この数値の割合は増えています。着実に女性もというようなところも出てきていますので、さらに進めていきたいと思ひますし、最後の研修のあり方につきましてはおっしゃるとおりですので、どういふ研修をすることが教頭として、校長として、学校をきちんと運営していくのにふさわしい研修になるのかということをもた総合教育センターとも相談をしながら考えてまいりたいと思ひます。

○畠山委員

ありがとうございます。国では 2020 年までに女性の指導者 30 パーセントを掲げて取り組み、過ぎてしまつて達成はできていないという状況ではあるのですけれども、新潟市も目標を掲げて取り組んでいることはとても大事なことだと思ひますが、さらに目標を高くして取り組んでいっていただきたいと思ひます。ありがとうございました。

○教育長

ほかにございますでしょうか。

○中津川委員

今ほど、畠山委員も言われたよな、女性の管理職の数値目標についてですが、新潟市のほうは目標に近づいているものが多いということなのですけれども、これは小中高校とあつて、多分、具体的な人数といひますと圧倒的に小学校で女性の校長先生が多いという実態はあるかと思ひますけれども、中学、高校で女性の管理職を増やしていく。それもまた分母の問題になってくるかと思ひます。圧倒的に中学、高校というのは、女性の先生というのは少ないところが多いから、やはり必然的になり手も少ないという実態があつたと思ひますけれども、その辺については、今後、何か方向性といひますか、お考えのよなものはありますでしょうか。

○学校人事課長

今年度の管理職選考の要綱の中で、教頭選考ですけれども、これまで主任経験3年以上経験のある方というのを2年以降と1年少なくしました。そのようなことから、少しでも門戸を広げるといひますか、さまざまな方が管理職選考に挑戦をしてもらいたいということを考えていますし、もちろんその中に女性も含まれます。先ほど、石坂委員がおっしゃつたところとも関連するのですけれども、教頭になるためには、その前の学年主任ですとか、教務主任ですとか、さまざまな主任を経験して、全体を把握する、そういう経験が大事だと思ひているのです。ですので、そのような経験を多くできるよな組織づくりといひますか、そういうこともあわせて学校に働きかけていく必要があるなと思ひております。特に中学校では、なおさら数値的に小学校、ご指摘のとおり低いのですので、なおさら必要になってくるかと思ひております。

○中津川委員

分かりました。ありがとうございます。もう一点よろしいでしょうか。

今日の新聞報道で見たのですが、来年度の教員採用試験の日程が前倒しになるというよなことが言われておりますが、そうしますとこの管

理職の選考検査という日程についても、また今後、変わってくることもあり得るということでしょうか。

○学校人事課長 新聞にも載っておりましたし、以前からそのような話がさまざまところから聞こえてまいりました。これは、新潟市教育委員会だけで決定できることではありませんので、また県とは相談をしながら進めてまいりますけれども、今、新聞では6月16日に小学校(教員採用試験)を行う場合に問題は提供するという中身になっています。例えば、教育実習の問題ですとか、さまざまな問題が絡んでいますので、そのところ、関係機関と十分相談をしながら進めていこうと考えています。

○中津川委員 よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○教育長 ほかにございますでしょうか。なければ、次の案件に参ります。

次に、「新潟市教科用図書審議委員の委嘱について」は個人情報を含む案件であることから、また、次の「和解及び損害賠償額の決定に係る専決処分について」も、議会へ公表前であることから、非公開といたしたいと思いますが、ご異議ございませんでしょうか。

(異議なし)

それでは、公開案件の終了後に非公開案件として再開し、報告をさせていただきます。

第4 次回日程

○教育長 続きまして、日程第4「次回日程」について、教育総務課から説明をお願いいたします。

○教育総務課長 では、6月の定例会でございますが、6月23日(金)午後3時30分からを予定しております。よろしくお願いいたします。

第5 公開終了

○教育長 以上で、公開案件を終了いたします。

これより、定例会を非公開といたします。傍聴の方、報道の方については、ここでご退席をお願いいたします。

第6 定例会(非公開) 付議事件

○教育長 これより、定例会を再開し、付議事件に入ります。

はじめに、議案第7号「令和5年6月議会定例会の議案について」、教育職員課から説明をお願いします。

○教育職員課長 (令和5年6月議会定例会の議案について説明)

○教育長 それでは、ただいまの説明にご質問やご意見がありましたら、ご発言を頂ければと思います。よろしいでしょうか。(異議なし) それでは、議案第7号につきまして、承認することよろしいでしょうか。それでは、承認することで決定します。

第7 報告

○教育長 次に報告案件に入ります。「新潟市教科用図書審議委員の委嘱について」、学校支援課から説明をお願いいたします。

○学校支援課長 (新潟市教科用図書審議委員の委嘱について説明)

○教育長

次に、「和解及び損害賠償額の決定に係る専決処分について」、学校
人事課から説明をお願いいたします。

○学校人事課長

(和解及び損害賠償額の決定に係る専決処分について説明)

○教育長

○五十嵐委員

○学校人事課

○五十嵐委員

○教育長

ほかにございますでしょうか。

それでは、この案件は終了させていただきます。

第8 定例会閉会

○教育長

これで定例会を閉会いたします。

以上、会議のてん末を承認し、署名する。

署名委員

五十嵐 悠介

署名委員

藤 昭彦