

尼崎市教育委員会 11月臨時会 議事録

1 開会及び閉会の日時

令和5年11月13日 午後3時15分～午後5時36分

2 出席委員及び欠席委員

出席委員等	教育長	白畑 優
	教育長職務代理者	徳山 育弘
	委員	太田 垣亘世
	委員	中平 了悟
	委員	正岡 康子

3 出席した事務局職員等

教育次長	安田 博之
教育次長	増田 裕一
管理部長	西村 和修
給食管理担当部長	西田 啓行
社会教育部長	橋本 貴宗
企画管理課長	伊元 俊幸
職員課長	西川 欣伸
スポーツ推進課長	山本 正巳

日程第1 議事

- (1) 議案第41号 令和5年度尼崎市一般会計教育関係補正予算について
- (2) 議案第42号 令和6年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について
- (3) 議案第43号 令和6年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について
- (4) 議案第44号 令和6年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について
- (5) 議案第45号 職員の人事について

午後3時15分、教育長は開会を宣した。

白畑教育長

本日の日程につきましては、配布いたしております日程表のとおりです。

日程第1「議事」の「議案第41号 令和5年度尼崎市一般会計教育関係補正予算について」は、会議規則第6条の2第1項第2号、すなわち『教育予算その他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件』に該当するため、公開しないことが適当であると考えますが、いかがでしょうか。

教育委員

異議なし

白畑教育長

異議なしと認めます。よって、「議案第41号」は、会議規則第6条の2第1項第2号に該当するため、公開しないことと決しました。次に、「議案第45号 職員の人事について」は、会議規則第6条の2第1項第1号、すなわち『教育委員会に属する職

員の任免その他の身分取扱に関する事件』に該当するため、公開しないことが適当であると考えますが、いかがでしょうか。

教育委員 異議なし

白畑教育長 異議なしと認めます。よって、「議案第45号」は、会議規則第6条の2第1項第1号に該当するため、公開しないことと決しました。なお、公開しないことと決しました案件については、「議案第44号」の後に審議することといたします。それでは、これより日程に入ります。日程第1「議事」の「議案第42号 令和6年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について」、「議案第43号 令和6年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について」および「議案第44号 令和6年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について」は内容が一連のものであるため、一括して審議します。提案理由の説明を求めます。西川 職員課長。

職員課長 職員課長でございます。それでは、議案第42号から第44号までの3議案について、順にご説明申し上げます。これら3議案は、尼崎市立小・中・特別支援学校、高等学校及び幼稚園教職員の次年度に向けた人事異動に関する基本的な方針を定めようとするものでございます。恐れ入りますが、議案書5ページ「令和6年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針（案）」をお開きください。本案は、兵庫県教育委員会が定める「公立学校 教職員人事異動方針」に基づき、本市の実情を勘案し、尼崎市立 小学校、中学校、特別支援学校の県費負担教職員の人事異動に係ります基本的な方針や、実施方法を定めるものでございます。まず、「1 基本方針」といたしまして、学校教育の一層の充実と進展を期し、全市的視野にたつて、公正かつ適切な人事異動を行ってまいります。そのため、(1) 適材適所の配置に努めることとし、教職員の能力を最大限に発揮させ、職員構成の適正化を図ります。また、(2) 人事交流の推進について、職務経験を豊かにし、幅広い分野に対応できる次代の人材育成を念頭においた小学校、中学校、特別支援学校との校種間や、学校現場と教育委員会事務局間での人事交流を推進してまいります。次に、「2 実施にあたっての留意事項」といたしまして、児童生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めてまいります。また、同一所属又は同一ポストに長期間滞留することから生じうる不祥事を防止し、併せて士気の低下を防ぐことに努めてまいります。取組の具体といたしましては、(1) 配置換えについて、①対象者は、原則として現任校3年以上在勤した者とし、校務運営と次の3つの事項を考慮して計画的に行うこととします。ア 現任校において、8年以上在勤した者は、原則として配置換えする。イ 新規採用後の現任校において、6年在勤した者（現職採用含む）は、配置換えする。ウ 統合校においては、別途協議の上、学校運営に支障がないよう計画的に配置換えを推進する。次に、②上記①に該当しない者についても、暫定再任用・定年引上げも視野に入れながら必要に応じて配置換えの対象とする。③休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象としない。④学校運営の活性化を図るため、年齢、性別にとらわれることなく、幅広い多様な人材の中から、管理職の育成を踏まえた配置換えを積極的に進める。⑤幅広い視野を持つ

教職員を育成するための異校種への配置換えを積極的に進める。⑥定数減により、配置換えを必要とする場合は、当該学校教職員全体を対象とする。⑦若手、中堅教職員を対象として教育委員会事務局との交流を行ってまいります。(2) 過員対策につきまして、児童・生徒数の減少等により、過員が生じ、その過員を解消するための異動を必要とする場合は、原則として全ての教職員を対象といたします。(3) 管内外交流につきまして、現任校3年以上在勤した者による1対1の交流を原則といたします。最後に(4) 意見聴取につきまして、異動及び暫定再任用者の配置にあたりましては、校長と教職員とがヒアリングを行ったうえで、教職員構成、本人の希望や介護などその他の事情につきまして、これまでと同様に、校長から十分に意見聴取を行い、市教委といたしましても、できる限りの範囲で希望に沿った人事異動を推進してまいります。以上が、「議案第42号 令和6年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について」の説明となります。続きまして、「議案第43号 令和6年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について」をご説明いたします。恐れ入りますが、7ページをお開きください。本案は、尼崎市立高等学校の人事異動における基本的な方針や実施方法を定めるものでございます。まず、「1 基本方針」といたしまして、市立高等学校教育の一層の充実と進展を期し、生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくり、教職員が働きがいのある職場づくりを進めるため、全市的視野にたつて、公正かつ適切な人事異動を各校と連携して行ってまいります。同一校における長期勤務者の異動を計画的に推進することで、教職員構成の適正化や人事の活性化に努め、教職員が能力を最大限に発揮できるよう資質の向上を図ることで、いじめや体罰のない安心して学べる学校づくりを目指してまいります。そのため、(1) 円滑な学校運営に資するよう、市立高等学校3校において、各学校の特色ある教育の推進に向けた、適材適所の人材配置を進めてまいります。次に、(2) 人材育成及び人事交流の推進といたしまして、人材育成の観点を踏まえ、職務経験を豊かにし、資質の向上を図るため、県市間等の人事交流、学校現場と教育委員会事務局間との人事交流を引き続き推進してまいります。また、市立全日制高等学校と市立定時制高等学校の間の異動についても、推進してまいります。次に、「2 実施にあたっての留意事項」といたしまして、生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めるとともに、同一所属又は同一ポストに長期間滞留することから生じうる不祥事を防止し、併せて士気の低下を防いでまいります。取組の具体といたしましては、(1) 配置換えについて、①配置換えの対象者は、原則として現任校3年以上在勤した者とし、次の2つの事項を考慮して計画的に行うこととします。ア 現任校において、9年以上在勤した者は、原則として配置換えする。イ 教育実績・勤務状況・教科の構成・定年引上げ等を考慮する。②休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象としない。(2) 意見聴取につきまして、異動及び暫定再任用の配置にあたっては、校長と教職員とのヒアリングを経たうえで、学校の教職員構成、本人の希望、介護などその他の事情について、学校長から十分に意見聴取することとしております。以上が「議案第43号 令和6年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について」の説明となります。最後に、「議案第44号 令和6年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について」をご説明いたします。恐れ入りますが、9ページをお開きください。本案は、尼崎市立幼稚園の人事異動にお

ける基本的な方針や実施方法を定めるものでございます。まず、「1 基本方針」といたしまして、市立幼稚園の一層の充実と進展を期し、全市的視野にたつて、公正かつ適切な人事異動を行ってまいります。そのため、(1) 適材適所の配置に努め、円滑な幼稚園運営を進めてまいります。教職員の能力を最大限に発揮させられる配置を行うことで、幼稚園教育の充実を図るとともに、将来の市立幼稚園の在り方を見据えた人材配置を行ってまいります。また、(2) 人事交流の推進といたしまして、幼稚園現場と教育委員会事務局との人事交流も含め、幅広い視野での人事交流を推進し、資質の向上を図ってまいります。次に、「2 実施にあたっての留意事項」でございます。(1) 配置換えにつきまして、園児が安心して学べる魅力と活力ある園づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めるとともに、人事の活性化により、不祥事等のない、園児が安心して成長できる幼稚園づくりを目指してまいります。取組の具体といたしましては、配置換えの対象者は、原則として現任園3年以上在勤した者とし、園務運営と次の2つの事項を考慮して計画的に行うこととします。ア 現任園において、5年以上在勤した者は、積極的に異動を行う。イ 教育実績・勤務状況・園の規模、定年引上げ等を考慮する。②休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象といたしません。次に、(2) 過員対策につきまして、定数減等により生じた過員を解消するための異動を必要とする場合は、原則としてすべての教職員を対象といたします。最後に、(3) 意見聴取につきまして、異動及び暫定再任用者の配置にあたりましては、幼稚園の教職員構成、本人の希望、介護など、その他の事情について、園長から十分に意見聴取することとしております。以上で「議案第44号 令和6年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について」の説明を終わらせていただきます。なお、10ページ、11ページに県の「公立学校教職員人事異動方針」を掲載しておりますので、ご清覧賜りますようお願い申し上げます。これらの方針に基づく人事の活性化により、非違行為のない互いに切磋琢磨できる教職員集団づくりを目指してまいります。3件の異動方針につきましては、議決をいただきました後、速やかに校園長に周知し、方針に則って令和6年度の人事異動の業務にとりかかりたいと考えております。以上で、議案第42号から第44号までの説明を終わらせていただきます。よろしくご審議賜りますよう、お願い申し上げます。

白畑教育長 説明は終わりました。これより質疑に移ります。発言はございませんか。

中平委員 各方針の中に教職員構成の適正化という文言があるが、具体的にはどういうものか。

職員課長 団塊の世代の退職に伴いまして、年齢構成が中間層の教職員が全体として非常に少ない状況となっております。そのため、経験年数に関しても、リーダーと言われるこれからを担っていく教職員がどうしても少なくなってきておりますので、そこがバランスよく配置できるように注力するとともに、若手の先生方の育成の関係も考えながら、偏りがないように考えていきたいと思っております。

中平委員 以前にも議論をさせていただいたが、一つは適正な教員配置とは何かということが、

事務局がイメージする適正化と校長先生が思う適正化とがずれていると感じる。適正化とだけ記載されると、各学校の校長先生のイメージする適正な職員配置もおそらく異なるかと思うので、適正とは何かということは何らかの形で共通認識として作っていく必要があると感じている。もう1点は、適正化に向けて是正すべき状態とは逆に何かみたいなことも、具体化することができないかと考えている。例えば、男性教員しかいない状態や高齢の先生方ばかりの状態というのは改善すべき状況なので、どのように動かしていくのかということに適正化だけだとわからないので、もう少し明確にしてよいのではないかと感じた。また、昨年も少し話したが、特に学校管理職である校長先生、教頭先生の異動が、例年慣習的に3年から5年であり、非常に短いスパンで動かれている。伺うと他市でも同様なので、これ自体は特に何か問題があるというわけではないが、市としては、学校運営の継続性であったり、コミュニティ・スクールを進めていく、地域の課題や関係性を作っていく上では、短すぎるのではないかと考える必要があるのではないかと考えるがいかがか。

職員課長

実際近年の人事異動におきましては、異動が2年スパンになるケースも増えてきておりまして、実際には地域の方と一緒に進めていくにあたって短すぎないかという声があることもお聞きしております。事務局といたしましても、3年ぐらいのスパンというのは、一つの目安にと考えておりますが、男女の組み合わせや新任教頭と新任校長の組み合わせは、これまで避けてきた部分もございました。例えば、女性教員が女性に相談しやすいけど、男性にはちょっとというような相談があった場合、性別を分けて配置するよう進めていきたいのですが、そういったバランスをどこまで考慮しないといけないか等がございます。2年は短いというのは我々も感じているところでありますので、なるべく3年ということ意識しながら取り組みを進めますが、様々な状況を勘案した結果、2年で異動ということも起こりえると考えています。

中平委員

人事慣習は劇的に変えると、ハレーションも大きいと思うので、長期的に検討いただきたいと思う。高等学校の人事異動に関して、尼崎高等学校は原則9年で異動という方針だが、専科の体育科等も支障なく異動できる体制は、構築していくような準備は進んでいるのか。

職員課長

比較的、体育は専科の中ではましな方ですが、双星高校の商業や工業に関しては、なかなか進んでいない状況です。琴ノ浦高校に関しては県との協議も必要となってくるところでございます。市立高校におられる場合は、双星と市尼の間で行ったり来たりするなど、ある程度の年数が経てば、異動になるということが当たり前の形を今後作っていききたいと考えております。ただ一方で、市尼の体育科などは、ある意味特色の大きな一つでございますので、その辺りの継続性といいますか、一定の担保をしつつ、長期的に見た人事異動を活発に進めていききたいと考えております。

中平委員

この件に関して所感を申し上げますと、特に市尼の体育科等に関しては市尼改革ということで、ずっと取り組んできた課題でもあるので、こちらに関しては、長期的な対

応はやはりまずいというか、できるだけ早急に改革することが求められている事案になってくるのではないかと考えている。再三、申し上げているように、市尼改革で上がってきた事項の中で、やはり人事異動は、議論していた以上に困難さを持つのであれば、その辺りに関しては、現実的な対応が何かということや、改革の見直しということも一度考えてもいいのではないかとこの話が上がってきていたと思うので、それも含めて人事も見直してもいいのではないかと考えている。もう一点、毎年問題となるのが、学校現場から指導主事等として教育委員会事務局へ異動してくる時の心理的ハードルが非常に高いものがあるのではないかと感じているが、そのあたりの対応や対策はどうしているのか。

職員課長

校長先生との面談の中で、将来的に例えば管理職であったり、学校の中心となっていただくような方に来ていただける人事を心がけますので、ご本人が認識していただけるような面談の仕方を考えていきたいと思っております。その中で委員会がどういうところなのかということも伝えていけるような工夫をしていきたいと思っております。

中平委員

学校長を通じての対応だけでなく、例えば新任の先生に、教育行政について大きな構造を知っていただくような機会があってもいいのではないかと感じている。事務局として、特に若い先生方に対するアプローチみたいなことがあってもいいと思う。

正岡委員

今の市立高校の人事交流に関して、以前から何度か質問させていただいたときに、県市間の人事交流は難しいというのは、その都度伺っており、市立高校3校で人事交流するのは、どう考えても限界があると思っております。県市間等の人事交流に関してこれまで、尼崎市教育委員会としてどういうことをしてきたのか、今現在どういうことをしているのか、それから近い将来、何を目標にどういうふうになればいいというのを念頭に置いて、努力を重ねているのかを伺いたい。

職員課長

我々としましても、県市間の交流をもう少し活発にしたいと考えております。そのためにこれまで、県の教職員の人事担当部署の方には毎年足を運び、交流を活発にしたいというような要望を行っております。県の高校に勤められている先生方が、県市間交流の形で市立の高校に行けば、退職まで市立で過ごすということがほとんど聞いておりますので、そうではなくて市立高校に行っても県の高校にも戻れるという仕組みづくりができればと思っております。県の方は、市尼の体育科のような学校の特色ある部分を見て、希望されることが多いと伺っております。引き続き、本市から県に行きたいという先生がおられれば、是非とも市立に来ていただけるような仕組みづくりを含めて県に働きかけていきたいと思っております。

太田垣委員

先生の採用時期は決まっているのか。

職員課長

採用試験は市立高校も含めまして、県が一括して行っております。最終的な合格者が決まるのは9月ぐらいです。そこから実際にどう配置されるかがわかるのはもう少しと後になります。

太田垣委員 例えば不名誉なことをされたり、病気等で先生が抜けられた場合の中途採用はどのようなのか。

職員課長 中途採用というのは教員の場合にはございません。もし抜けられた場合は臨時講師が対応していくこととなります。合格者が募集人員に達しない場合は、県の方で再募集していくこととなります。

太田垣委員 市立高校の異動について、3年以上の方と9年以上在勤した方を原則として異動とあるが、その前に、ハラスメントのない働きがいのある風通しのよい職場づくりという記載がある。市立高校が3校しかないのはどうしても環境に慣れてしまうため、ハラスメントや体罰をなくすために、常に緊張感を持った職場を作っていく必要があると思うが、それに対する考えはどうか。

職員課長 学校管理職はもう少し早い2年なり3年スパンで変わってまいります。また、原則9年というふうにさせていただいておりますが、今の教員の採用年齢も上限がほぼなくなっておりますので、異動を経て、行って戻ってきた時には10年以上経っているということになりますので、周りの人も変わってきているのがまず一つございます。先輩方についていく立場だったのが戻ってきたら逆の立場になっていた等、そういった立ち位置の違いといった部分で、刺激や新鮮味を感じられると思います。

徳山委員 所感として、先程、中平委員がおっしゃった公正かつ適正なというところの基準をもう少し明確にすることは反対の立場です。また、工業や商業に関しては外部との異動しかないと思うが、そう言いながらずっとできてない状況が続いている。阪神7市1町で提案して、委員会同士で意見を交わすなどはできないのか。

職員課職員 市立高校では、伊丹市に商業が1つあるのみです。

白畑教育長 神戸市とは協定を結んでいるので、可能性はあると思います。

職員課長 市立高校間の人事交流を進めたいというふうに思いまして、数年前から西宮、伊丹、姫路、明石市辺りの各市立高校にはお声がけをさせていただいたのですが、すべて断られ、神戸市とだけが同じような課題を持っておられたということで協定を結んだという経緯がございます。いざ交流となると、元々の母数が少ないところの異動ですので、主力が抜けると交流できるくらいのちょうどいい年代の方がいなくなることから、なかなかお互いがこの人でいこうというふうに話がまとまりにくい等の課題がございますので、母数の大きい県立高校も一緒になって考えていただきたいと思います。なかなか集まらないため再募集も実施しておりますが、元々の人数が少ないところでは苦戦している状況でございます。

中平委員 徳山委員から教職員構成の適正化についての反対の意見が出たが、教育委員会同士

で言うのは合議制の機関としてふさわしいかと思うので、擦り合わせをできたらと思うが、個別具体的な人事に関して、別に規定するわけではなく、大まかな最大公約数的な適正な状況や不適正な状況とは何かというものをある程度具体化することはできるのではないかと考えているがそれも難しいですか。例えば、年齢構成の問題ということで、極力偏った人事構成はしないようにするぐらいの文言であったり、あるいは極端に偏った男女比10：0みたいなものは、適正な教職員構成ではないというふうな極端な状況だけでも出せれば、何に配慮しながら組んでいけばよいかということで、可視化できるのではないかなと考えている。イメージとしてはそれぐらいで、極端なものは排除していくというぐらいでもいいという意味で申し上げたがいかがでしょうか。

徳山委員 方針の他に具体化した指針みたいなものはあるのか。

職員課長 異動方針の解説版みたいなものはありますが、具体的な数字で示しているような内容のものはございません。

中平委員 個別例にさわらない形で記載することは可能と思うがいかがか。

増田教育次長 基本的に教職員構成の適正化と考えれば、教育委員会事務局も学校側も、これは、年齢構成や男女の割合のことであると随分前から共通理解ができていますので、そこにわざわざ年齢構成や男女比を適正にしますと書き加える必要はあるのかとは思っています。

中平委員 絶えず学校の現場の先生方や市民の方と話をしていく中で、全く共通理解ができていないのが、今おっしゃった部分であり、何でこんなに人を入れてくれないのか、なんでこんな感じになっているのかという、例えば現状の教職員の人口比や人の足りなさみたいな課題意識ということが共有されていないがために、教育行政や学校の人事配置に対して、保護者等から不満やクレームみたいなものが発生していると感じている。言語化して欲しいと言ったのは、公平な人事異動とは何かということも、当然のことながら、一体その配置をする上で、現状の教職員比であったり、配置によって何が問題になっていくのかということ言語化して共有していただくことで、それは難しいということが、市民等の理解も一定進むのではないかと考えている。方針では、教職員配置の適正化、適正な構成に努めますとあるだけなので、実際にいるんな条件下で苦心しながら適正に進めていただいていると十分に理解しているが、今伝えたような課題等が内々で理解されているがために批判やクレームも来るし、もう少しその中身を我々にアウトプットしていただいた方が、市民的な理解も含めて進むのではないかなと感じている。

増田教育次長 この異動方針は内部的なもので市民向けではなく、学校現場と教育委員会の先生方の異動をどういうふう to 実施していくかという方針なので、市民への説明は必要がないと感じています。年齢構成のことや日本中で先生が少なくて困っているということ

に関しての発信は別で対応できると思います。

中平委員 おっしゃることもよくわかるが、先の総合教育会議でも同じ課題意識で申し上げたが、非常に抽象度の高い言葉のままアウトプットしていくことが多いと思っている。具体的な課題は何かみたいなことをもう少し明瞭になった方がいいと思っている。

太田垣委員 構成という文言からは、年齢やジェンダーというのはわかると思うが、もう少し広い目で共生社会に適したというようなことで考えておられるのですか。

中平委員 いえ、適正化という言葉は割と抽象度の高い言葉と考えております。

徳山委員 これは行政文学かもしれないが、いわゆる規範的意義と言って、適正化という内容自体が時代の時々に応じて変わったりするので、法律の世界ではあえて踏み込まずにしているものもあります。

中平委員 議事録に残しておくという意味でも尋ねたということもあるが、私自身の課題感として、市民が行政に対してわかりにくいというのは抽象度の高いものが置かれている場合が結構多いと思っている。ハイコンテキストとかわかる人にはわかるという文脈で、聞かれたときにはこうですと出てきたりするが、本当に寄り添っていくのであれば、どれまで我々は具体的にイメージしているのかというようなところを、対市民にわかりやすく説明していけるよう気を配る必要があると思っている。それは皆さんに死に物狂いになってやってくださいというよりも、私が尋ねた中で返ってきたものぐらいは、もう少し見えるような形で、施策の意図みたいなものが可視化できればと思っている。

徳山委員 例えばこういうものは、提案があれば1個1個検証していくこととなるが、なかなか難しいと感じます。

中平委員 例えば一つの課題意識としては総合教育会議でも申し上げたが、事後検証が不可能ということもある。例えばそれが適切な人事配置に努めると言った時にこういうことは実際には起こりえないだろうなというような動かし方があった場合に、適正に努めた結果ですと言われてしまうと、そこで留まってしまい、事後検証できないので、これが何を意図してどんなふうにかかされているのかという、この言葉の裏側にある意図みたいなものが明瞭にならないと、我々自身も事後検証ができないということがままあたりしており、課題意識を持っています。

正岡委員 話が元に戻るが工業科の先生の交流について、尼崎市内には県立の尼崎工業高校と神崎工業高校の2校があるが、そこでの交流難しいのか。

増田教育次長 両者の希望があったため、これまで人事異動を行ったことはあります。

中平委員

採決に際し、昨年の経緯もあるので意見だけ申し上げたいと思っている。私が就任して以来、令和2年度においては人事に関しての問題が頻発していたことと、私が昨年度求めていた対応が十分にとっていただけなかったこともあって、昨年度の人事異動の方針に関しては、退席して棄権をするという対応をとらせていただいたことはご記憶にあるかと思っている。昨年度の問題意識と経緯からして、正直、今回の方針に関しても無条件で賛成ということではできかねるかなというような思いで臨んでいた。所感だが、今年度については昨年度から大きな変更も特になく、そういう意味では従来申し上げていた構造的な課題ということに関しては、私自身はまだ現実的には難しいとしても、やはり積み残しはあると感じている。ただ、平場で事前に協議をさせていただいた中で、特に職員課長から率直に現在起こっている問題として報告、共有させていただいたこともあり、これは非常に大切なことだと思っており、従来はともすればすべてではないが、我々が問題視しなければなかなか問題として立ち上がってこなかった状況も実際はあったことが過去の課題であったと認識しており、そういう意味では問題意識や何を問題と感ずるかというようなことに関して、同じ目線に立っただけしているのかなというような感覚を持っている。実際にここ1、2年で学校現場と本当に緊密に連携や調整を行ってきて、我々が要望してきたことに対しては、意を配りながら運用面に関してはしていただいたものと認識している。そういう意味で、構造的な課題はまだ一定感じており、留保をつけながらではあるが、今回に関しては条件というか、課題感を共有させていただいた上で、私は賛成ということではさせていただければと思う。

白畑教育長

中平委員がおっしゃっていただいた課題については教育委員会の中でも十分に調整させていただき、進めていきたいと思えます。

白畑教育長

他に質疑はございませんか。

白畑教育長

質疑がないようですので、これより採決に入ります。お諮りいたします。「議案第42号」、「同第43号」および「同第44号」を、原案のとおり可決することに異議ございませんか。

教育委員

異議なし

白畑教育長

異議なしと認めます。よって、「議案第42号」、「同第43号」および「同第44号」は原案のとおり可決いたしました。それでは、ここからは非公開としますので、傍聴の方はご退席願います。

~~~~~以下 議事の要旨は非公開とする~~~~~

(「議案第45号」の内容については、職員課が別途作成)

白畑教育長

以上を以って、本日の日程は全て終了いたしました。  
これをもちまして、尼崎市教育委員会11月臨時会を閉会といたします。

以上、尼崎市教育委員会 1 1 月臨時会の議事の全部を終了したので、午後 5 時 3 6 分、教育長は閉会を宣した。

尼崎市教育委員会 1 1 月臨時会において、以上のとおり議事が行われたことを記録します。