

ホームページ公開用

平成30年9月14日 定例教育委員会 会議録

1 開催日時及び場所

・平成30年9月14日（金） 15時20分 ～ 17時00分

・教育委員会室

2 出席者

教育長	安福正寿	事務局職員	
委員	稲本正	副教育長	内木 禎
委員	野原正美	教育次長	堀 貴雄
委員	竹中裕紀	義務教育総括監	服部和也
委員	近藤恵里	総合教育センター長兼教育研修課長	坂井和裕
	(森口祐子委員は欠席)	教育総務課長	平野孝之
		教育総務課教育主管（高校）	高橋宗彦
		教育総務課教育主管（義務）	早川 剛
		教育管理課長	松田直樹
		教育財務課長	柴田雅道
		教職員課長	北岡龍也
		教職員課福利厚生室長	若野 明
		教職員課教育主管（義務）	古田秀人
		学校安全課長	片桐基晴
		学校支援課長	古賀英一
		学校支援課教育主管（義務）	渡邊勝敏
		学校支援課教育主管（高校）	森岡孝文
		特別支援教育課長	松原勝己
		体育健康課長	野田正明

3 議事日程等

報第1号、報第2号、議第1号、議第2号及び議第3号について非公開とすることを決定。

4 会議録

平成30年8月23日開催の定例教育委員会の会議録を承認。

5 審議の概要

別添のとおり

会 議 録

発 言 者	発 言 内 容	() 書きは事務局発言
報第1号	教育に関する事務に係る予算（平成30年度9月補正）に対する意見について（非公開案件）	
	教育に関する事務に係る予算に対する意見について報告し、承認された。 本件は非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
報第2号	教育に関する事務に係る議案に対する意見について（非公開案件）	
	教育に関する事務に係る議案に対する意見について報告し、承認された。 本件は非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第1号	職員の表彰について（非公開案件）	
	職員の表彰について諮り、可決された。 本件は非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第2号	県立高校管理職の人事異動について（非公開案件・事務局限定）	
	県立高校管理職の人事異動について諮り、可決された。 本件は非公開案件であるため、会議録は別途作成。	
議第3号	教職員の懲戒処分について（非公開案件・事務局限定）	
	教職員の懲戒処分について諮り、可決された。 本件は非公開案件であるため、会議録は別途作成	
事務局報告（政策）		
（1）障害者雇用の算定誤りについて		
教育総務課長	<p>障害者雇用率については、既に報道されているところであるが、毎年6月1日時点の数値を国へ報告している。本年6月1日時点の、県教育委員会における障害者雇用率について算定誤りがあり、8月28日に記者発表を行ったところである。国へは、障害者数225人、これについては、雇用率の算定のベースとなる人数ということで、雇用率2.50%と報告していたが、再確認したところ、障害者数167人、雇用率1.95%であったため修正報告を9月3日にしたところである。なお、障害者数の差である58人は障害者手帳の保持が確認できなかったものである。算定誤りが起こった原因は、厚生労働省のガイドラインの認識不足により、障害者手帳の所持確認が徹底されていなかったことにより、誤った事務処理を行っていたものである。教育行政の信頼を損なったことをお詫び申し上げ、今後は正確な事務処理の徹底に努めていかなければならないと考えている。</p>	
（2）第3次岐阜県教育ビジョン骨子案について		

ホームページ公開用

<p>教育総務課長</p>	<p>第3次教育ビジョンについては、本年度末に向けて作業を進めている。その骨子案について9月議会で説明をさせていただくため、お諮りをするものである。別冊1頁をご覧ください。第3次教育ビジョンの計画の位置づけは、第2次教育ビジョンの基本的な理念や方向性を継承するとともに、急速な技術革新、教員の働き方改革などの社会経済情勢の変化や新しい課題に向き合い、柔軟に対応していきたいと考えている。また、「岐阜県教育大綱」のアクションプランとして、教育基本法に基づいて策定する本県の教育振興基本計画という位置づけとなっている。計画期間は、2019年度から2023年度までの5年間である。具体的な策定手続きは、教育委員会での議決を経て、県議会の議決に基づき策定をする。別冊2頁には、岐阜県教育をめぐる状況を示しており、社会状況の変化は県教委の課題であることから、その中で主なものをあげている。具体的な数値については、参考資料として後ろの別冊6頁から9頁に記載しており、人口減少・少子高齢化の進展や急速な技術革新といった社会状況の変化の中で、どう向き合っていくのかを記載している。別冊3頁をご覧ください。基本的な考え方として、子どもたちが生きていく2030年以降の社会では、IoTや人工知能等の急速な技術革新が予測されており、その変化を見据え、教育の目指すべき姿として、「変化に対応し、自らが主体的に社会にかかわり、将来を作り出すことができる人材の育成」が必要となる。第3次教育ビジョンの基本的な考え方を、岐阜県教育大綱の基本理念『「清流の国ぎふ」の未来を担う人材の育成』の具体化とし、ふるさとに誇りをもち、ふるさとをルーツに生きる子どもたちの育成としている。具体的な取組みの視点として、5つの基本方針を下段に示している。具体的には、別冊4頁及び5頁をご覧ください。ここには、大きく5つの基本方針、その下に28の目標を掲げていきたいと考えているところである。「基本方針1」では、「ぎふへの愛着をもち、世界に視野を広げ活躍する人材の育成」とし、ふるさと教育の充実と、地域と連携したキャリア教育の充実をあげている。また、グローバル人材の育成や、優れた才能や個性を伸ばす教育の推進など、子どもたちの得意な部分や興味のある部分を伸ばしていく取組みをあげていきたいと考えている。「基本方針2」は「多様な学びを支援する教育体制の充実」とし、特別支援教育の推進、また、修学が困難な生徒等に対する修学支援など、学びのセーフティーネットの充実に関する取組みを行っていききたい。また、いじめや不登校等の未然防止や対応強化、外部の専門家による教育相談体制の充実などに取り組んでいききたいということである。「基本方針3」は「未来を切り拓くための基礎となる力を育む教育の推進」とし、これからの時代に求められる資質・能力の育成として、「主体的・対話的で深い学び」いわゆるアクティブラーニングに向けた授業改善や、新大学入試制度を意識した高等学校の授業改善などの取組みをあげている。また、主権者として必要な資質・能力を育む教育の推進や、幼保小が連携し、接続を意識した幼児教育の推進などをあげている。「基本方針4」の「勤務環境の改革と教職員の資質向上」では、長時間勤務・多忙化解消に向けた取組みの推進、ハラスメント等の対応の強化や、教職員の心身の健康づくりの支援をあげている。さらに、優れた教職員の確保の取組みなども位置づけしたいと考えている。「基本方針5」の「学びを支援する安全・安心な教育環境づくり」では、県立学校施設の改修の推進、エアコン等の設置やICT環境の整備など教育環境の充実をあげている。また、子どもたちの安全・安心の確保と危機管理体制の充実、地域との連携による教育環境づくりの充実も掲げていききたいということである。別冊6頁以降には、参考資料として、社会状況の変化と本県教育の現状をデータとして示している。以上が教育ビジョンの骨子案である。先程総合教育会議でも議論いただいたので、改めて確認をしながら、今後は、9月議会で骨子案としてお示しをし、最終的には12月議会で素案に関するご意見をいただき、来年3月議会において議決いただきたいと考えている。その間、教育委員会にも回りながら議論いただきたいと考えている。</p>
<p>稲本委員</p>	<p>全体的にはよいが、強調するところを明確にしないといけない。ふるさとを好きになるのであれば、ふるさとの自然をもっと勉強することが大切である。しかし、自然に関しては、勉強をさせるための優秀な教育者がいないと思っている。世界に通ずる自然</p>

を理解した教育者として、中村けいこさんのような人を入れ、なおかつ教育ビジョン委員会にも自然を理解した人を入れた方がよい。現在の教育ビジョン委員会のメンバーは現実重視で、先を見るよりも今を見たい人が多い気がする。そういう人も必要だが、AIやICTに関する専門家も教育ビジョン委員会に入れなくてはならないのではないかと考える。また、今の教育というのは、試験によって振り落とす教育である。欠点を見つける教育ではなく、良いところを伸ばすための褒める教育にしなければならない。なおかつ国際関係もあるため、身分や人種を超えて平等にするための教育もしなければならない。基本的なことは、全て正しいことを言っているが、具体化するために意識の根本を変えたり具体化したりするためには、理解している人がいなくてはならない。先生を教育する先生を見つけなければ実現しないのではないかと考える。今の学校制度を相当見直さなければなかなか実現しないのではないかと考える。何を学ばせるかよりどこの学校へ入るのが重要となる意識の改革ではなく、少子化が進んできているなか、教育ビジョン委員会から先のことをみて言っただき、我々は「先のことばかりではなく現実に合わせてみましょう。」と言う立場で進めていく方がよいのではないかと考える。50年先を見ておかなければ今どうすればいいのか分からなくなる。そのため、もう少しAIや自然環境、国際交流や褒める教育とは一体何なのかを理解している専門家を教育ビジョン委員会に入れ、その意見の中で我々がより良いものを選択する役が理想的ではないかと思う。また、AIやICTを行うにあたって予算をつけなければ具体化しないのではないかと考える。人を養成するのに少量の予算では実現しないのではないかと考える。

(3) 教職員の働き方改革の取組み状況について

教育管理課長

教育委員会において、本年3月に「教職員の働き方改革プラン2018」を策定し、昨年度より引き続き教職員の勤務環境改革に取り組んでいくもので、現時点における取組み状況について報告させていただく。資料22頁及び23頁をご覧ください。

「1 長時間勤務の解消」のうち、「(1) 正確な勤務時間の把握と活用」については、年間720時間、月80時間を超える時間外勤務の根絶に向けて、全県立学校で学校ごとの時間外縮減目標を設定し取り組んでいるところである。また、教員の勤務時間をより正確に把握するために、執務室から離れている場所でも出退勤を記録できる新たな出退勤管理システムの仮運用を9月から開始した。「(2) 勤務時間を考慮した時間及び早期退勤日等の設定」については、「早く家庭に帰る日」や「ノー残業デー」の取組みを昨年度に引き続き実施しており、昨年度は約6割であった実施率が約8割に増加した。また、勤務時間外の電話対応に伴う負担軽減を図るため、勤務時間外は留守番電話を設置する連絡対応の体制整備を進めているところである。「(3) 業務内容の不断の見直し」については、授業や学級経営、部活動など教員個々の業務量が分かる分掌表を全県立学校で作成し、必要に応じて教員間の業務量を調整する等、業務関連に活用している。また、今年度より、県立学校への高性能印刷機の導入を始めており、印刷、資料作成の負担軽減を図っているところである。「(4) 部活動」については、各学校において平日1日以上、休日1日以上休養日設定に取り組んでおり、週2日以上休養日を設けている部活動の割合が66%まで増加している。また、更なる取組みを推進するべく、年内を目標に「岐阜県高等学校運動部活動指針」の策定を進めていく。「(5) 外部人材配置の推進」については、今年度より県立学校20校に、会計業務や印刷補助を担当する「教員業務アシスタント」を配置し、教員の業務軽減を図っているところである。次に、「2 ハラスメントとメンタル不調等の速やかな察知と解決」については、今年度より弁護士による外部相談窓口を開設するとともに、個別の事態実態を調査するための「教職員ハラスメント等防止対策審議会」を設置し、事案の早期解決のための体制整備を行っている。「3 マネジメント力の向上に向けた組織・体制づくり」については、本年7月から8月にかけて、全県立学校長との面談を実施し、各学校の成果と課題を共有し、学校における主体的な取組みを働きかけたところである。「4 市町村教育委員会の取組みの働きかけ」については、教材の印刷等を教員に代わって行うスクールサポートスタッフや、部活動において専門的な指導を行う部活動指導員を配置するなど、公立小中学校における外部人材の活用を支援しているところである。また、四半期ごとに働き方改革に関わる各市町村教育委員会の取組み状況を確認し、更なる取組みの啓発を行って

ホームページ公開用

	<p>く。「5 国に対する要望」については、本年6月に教育長から国に対して教職員定数の改善等の要望活動を実施したところである。取組み内容や進捗状況については、今後も定期的に確認を行いながら、次期プランである「教職員の働き方改革プラン2019」に繋げていきたいと考えている。</p>
稲本委員	<p>教職員がよほど上手く一週間の計画を立てて、やる気を出さなければ仕事は終わらない。働き方改革プランとは何かというと、休む時間は確保するが、休んでいないときに休む先のことも考え、いかに能率的に処理をするかという意識をみんながもつかということだが、それはなかなか難しい。仕事が残っている人に対して、真面目な人の中には残った仕事を引き受けてしまう人もいるため、その人が潰れてしまう可能性がある。また、高性能印刷機の導入はよいのか疑問に思う。導入しなければいけないかもしれないが、紙媒体の時代は終わっていると感じる。教育委員会でもやたらと紙媒体が多いが、AI化を含めた働き方や、紙の使用量を含めたやり方を改革していかなければならないのではないかと。取組みや方向性としては悪くないが、具体化するにはまだまだやるべき事が多くあり、それは教職員の意識改革ではないかと考える。短い時間にいかに効率良く処理をし、教える子どもたちに元気を与えるのが大切ではないか。</p>
(4) 学校現場における業務改善加速事業にかかる状況報告	
教職員課長	<p>今年度、第1回となる「平成30年度学校現場における業務改善加速事業プロジェクト委員会」が開催された。本事業は文部科学省の委託事業で、全国27道府県市等と3つの附属中高等学校が受託をしている事業である。本県では、北方町と垂井町を中心に取り組んでいる事業で、教員の働き方を改善するための意識改革や具体的な施策を、モデル地域の取組みを通じて検証していく。今年度のポイントとして、委員から出された主な意見にも記載してあるとおり、子どもと向き合う時間を増やすために事務的な業務を減らすのではなく、総業務量を減らすことに取り組んでいる。そのためには、保護者や地域の方々のご理解ご協力が必ず必要となってくるため、その観点についての指摘があった。また、明るい気持ちで元気に働くことができている状態を目指しているが、そのためには勤務時間の縮減とともに同僚性が発揮される職場環境づくりも重要であるという意見が出された。いずれにしても、地域の方々の意見を取り入れながら理解を得て、地域と学校の役割分担を進めて、教員が担うべき業務に力を注ぐための体制づくりを進めなければならないという議論を進めている。今年度は、北方町と垂井町の2町において取組みを進めているが、優良な事例については県下全域の市町村に展開をし、県立学校においても活用できるところは活用していきたいと考えている。</p>
(5) 岐阜県教育委員会総括安全衛生委員会報告	
福利厚生室長	<p>平成30年度岐阜県教育委員会第1回総括安全衛生委員会を平成30年8月10日に開催した。「(1) 教職員の心身の健康管理について」は、昨年度の定期健康診断で血中脂質、血糖において有所見率が高いこと、高等学校については精神疾患による休職者数が増加傾向にあることなどを踏まえ、生活習慣病のハイリスク者に対する運動実践やウエイトコントロールなどの保健指導、セルフケアやラインケアなどのメンタルヘルス対策のほか、保健師による学校巡回健康相談、1ヶ月の残業時間が80時間を超える職員に対する加重労働対策の状況等について報告した。委員から出された主な意見として、人間ドックの事後指導受診率が教職員は低いため、受診の向上を図ることや、鍋蓋型である学校の組織を踏まえたラインケアの充実を求めるといった意見が出された。また、心身の健康を保つためには、教員の増員や部活動の休業日設定、仕事の優先順位付けによる時間外勤務の縮減など、教員全体で働き方に対する意識を変えていく必要があるという意見を頂いた。「(2) 平成30年度のストレスチェックについて」は、働き方改革プラン2018を踏まえ、完全実施に向けた未受検者の指導や、高ストレス者の医師面談の実施に向けて指導を強化することについて報告した。委員からは、ストレスチェックの目的やスケジュールを事前に周知し、職員の理解を得る必要があること、高ストレス者への対応について管理職への支援が必要であるとの意見が出された。指摘の</p>

ホームページ公開用

	<p>あった点については、今年度、ストレスチェックの意義やセルフケアの方法等を記載したチラシを作成し、実施前を含め、期間中の節目に職員個人と所属宛に送付をする。また、研修会の継続実施や巡回健康相談の際に、前年度のストレスチェックの集団分析の結果を持参し、それに基づきラインケアの在り方について説明をするといった対応を行っている」と説明した。以上の結果を踏まえ、今後職場における職員の安全衛生、健康確保、具体的な職場環境の形成に取り組んでいきたいと考えている。</p>
稲本委員	<p>ストレスチェックのチェックの仕方というのは日進月歩で、脳波を測ることによって、その人の集中力や疲労が分かるものや、指を機械に入れるだけで疲労度が分かるものがあるため、その専門家を入れた方がよいのではないかと。また、ストレスを抱えている人が、どうしたらストレスから解放されるのかも考えなくてはならない。教員に対するストレスチェックは、一般的な問診を行っていると思うが、本当は疲れているのに疲れていると言ってはまずいと嘘をつく可能性もあため、嘘をつくことの出来ない数値が出るものでのストレスチェックの方法を研究した方がよい。</p>
福利厚生室長	<p>現在のストレスチェックは、公立学校共済組合が制度として持っているもので、パソコンによって、いくつかの項目を回答することにより診断される。今年度については同様の方法でのチェックを行う。多くの自治体でも同じ方法でのチェックを行っているところであるが、保健審査会で精神科の医師から、脳に光を当て、その反射によって反応を見るといった診断方法も検討されているという話があった。ストレスの在り様については様々なかたちで診断方法が進んでいることから、今後の検討課題として取り組んでいきたいと考えている。</p>
竹中委員	<p>ストレスチェックはWeb上で行うが、一定基準以上のストレスがある人に対して、医師の面談等はしているのか。</p>
福利厚生室長	<p>ストレスチェック全体の仕組みとして、高ストレスと判断された人に対して通知を出し、合わせて医師の面談を受けるように促している。現行の制度の中では、希望する人のみに面談を行っているため、医師の面談を受ける人をいかに増やしていくかが今年度の課題となる。</p>
近藤委員	<p>高ストレス者に対して管理職が支援するとのことだが、対応に関しての研修を受けるのか。</p>
福利厚生室長	<p>ラインケアのひとつとして高ストレスを抱える人への対応や高ストレス者が多い職場の環境をどう変えていくのかは、職場環境改善の研修というかたちで、主に学校の管理職等を対象に研修会を開催している。また、教職員課の保健師が毎年3分の1ずつ学校に巡回健康相談に行っており、その機会に昨年度の集団分析の結果を踏まえ、どのように対応していくのかも学んでいただくようにしている。このほか、新任の管理職については、研修の中でラインケアの在り方を学んでいるため、そのようなかたちで支援を継続していく。</p>
稲本委員	<p>一般にはポジティブ思考と言いますが、ストレスを感じない人もいます。プレッシャーがかかることは通常ストレスとなるが、そのストレスを力に変えるという心理的な回路を開発することができる。学校現場でも、ストレスを力に変えている人がいるため、そのような成功例を広げていくと良い。学校の先生は、どちらかというとネガティブ思考の人が多く、間違いをチェックしていくとだんだんネガティブになり、人にまで攻撃してしまうことがあるが、自分自身がストレスを感じないようになれば他人の良いところも見えるようになる。教育業界というのは、世界の働く人たちの中でもストレスのかかる業界として上位であると証明されている。学校の先生はもちろん、中間管理職の疲労度が高いことが分かっている。そこを、どう乗り越えていくのかというノウハウを発掘することはお互いにとって良いことであるため、マインドフルネスを導入されてはどうか。</p>

ホームページ公開用

事務局報告（その他）

（１）岐阜県における全国レベルの表彰について（平成３０年度全国高校総体等の結果を含む）

教育総務課長

８月分の全国レベルの表彰について、資料３９頁には文化部門、資料４０頁にはスポーツ部門を記載している。スポーツ部門では、８月２９日に開催された第６３回全国高校軟式野球選手権大会において、中京学院大学中京高校が優勝した。資料４１頁及び４２頁には、平成３０年度全国高等学校総合体育大会について取りまとめたものを記載している。

（２）平成３０年度教育委員会行事予定について

教育総務課長

資料４３頁及び４４頁に、今後の行事予定を記載しており、１月７日～１７日にかけて、小中学校管理職・主幹教諭二次選考が予定されている。委員の皆さまには、選考への参加をお願いしたいと考えている。

閉会

１７時００分、閉会を宣言する。