

第1927回埼玉県教育委員会定例会議事録

- 1 日 時 令和4年3月23日(水) 午前10時開会
午後0時13分終了
- 2 場 所 埼玉県教育局教育委員会室
- 3 出席者 高田教育長、遠藤教育長職務代理者、石川委員、戸所委員、坂東委員、小林委員、萩原副教育長、佐藤教育総務部長、日吉県立学校部長、石井市町村支援部長、臼倉県立学校人事課長、竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長、小西生徒指導課長、阿部小中学校人事課長、鯨井県立学校人事課主任管理主事
栗原書記長、岩崎書記、原口書記、星野書記
- 4 会議の主宰者 高田教育長
- 5 会 議
- (1) 前回議事録の承認
- 全出席委員異議なく本件記載どおり承認
 - 高田教育長が、石川委員を議事録の署名者に指名した。
- (2) 議事
- 第17号議案 埼玉県教育局組織規則の一部を改正する規則について 上程
栗原教育総務部副部長兼総務課長(提案理由、現行規則の内容、改正の内容、施行期日について説明)
- 全出席委員異議なく本案原案どおり可決
 - 高田教育長が、第18号議案及び第19号議案の議案を一括して審議する動議を提出
全出席委員がこの動議に賛成し、第18号議案及び第19号議案の議案を一括して審議することを決定

第 18 号議案 埼玉県立高等学校管理規則の一部を改正する規則について 上程

第 19 号議案 埼玉県立特別支援学校管理規則の一部を改正する規則について

上程

臼倉県立学校人事課長 （提案理由、現行規則の内容、改正の内容及び施行期日等について説明）

- 全出席委員異議なく本案原案どおり可決

第 20 号議案 学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則について 上程

臼倉県立学校人事課長 （提案理由、現行規則の内容、改正の内容及び施行期日等について説明）

- 全出席委員異議なく本案原案どおり可決

(3) 報告事項

ア 埼玉県特別支援教育推進計画（案）について

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長（提出理由、計画の策定趣旨、計画の期間、本県の特別支援教育における現状と課題、計画の掲げる四つの目標、施策の展開、計画の進行管理について説明）

戸所委員 特別支援教育環境整備計画は、平成 31 年から令和 4 年 3 月までであり、特別支援教育環境整備計画を継承して、今後新しい計画を進めていくわけですが、大事なことは前の計画である特別支援教育環境整備計画の中でどういった課題があって、その課題に対して今後どのように新しい計画で推進していくのか、私は非常に大切だと思います。そのため、埼玉県特別支援教育推進計画の 7 ページにあるとおり、環境整備計画の検証が非常に重要です。その中で環境整備計画では、幾つか課題が残ったとの記載があります。例えば 12 ページの特別支援学校教諭免許状保有率の達成や、14 ページの人材育成では、目標が全ての中学校及び県立高等学校で 1 校当たり 3 人以上のところ、達成状況は

1校当たり1.9人、さらに15ページの特別支援教育に対する理解の促進は、目標が100パーセントのところ、達成状況は72.3パーセントと未達成の状況です。これらについて新しい計画にはどういった形で記載されているのか教えてください。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 環境整備の部分については、「目標Ⅲ 教育環境の整備」に記載しており、新たな計画でも今後もしっかりと取り組んでまいります。また、特別支援学校教諭免許状保有率については、「目標Ⅱ 特別支援教育を担う教職員の専門性向上」で掲げております。前回の計画では、コロナウィルス感染症の影響により免許法認定講習の参加人数を減らさなくてはならない状況でしたが、今後も特別支援学校教諭免許状の取得を促進してまいります。また、特別支援教育に対する理解の促進ですが、前回の計画で今年度末に市町村が策定する特別支援推進計画の策定率を100パーセントとして目標を掲げており、今年度末に達成できる見込みです。今後も市町村と連携を図ってしっかりと取り組んでまいります。

戸所委員 14ページの中学校から高等学校へ支援をつなぐ特別支援教育研修の継続実施による適切な支援ができる人材の育成では、目標が全ての中学校及び県立高等学校で1校当たり3人以上であり、達成状況は1校当たり1.9人でまだ達成していませんが、新しい計画ではどういった形で記載されているのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 今年度末に3人以上として目標を掲げて進めていましたが、こちらもコロナウィルス感染症の影響により研修が開催できないケースがありました。当初掲げていた1校当たり3人以上の目標を継続して達成できるよう中学校と高等学校と連携して進めてまいります。

戸所委員 取組のスタンスではなく、新しい計画のどこに具体的に記載がされているのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 「目標Ⅱ 特別支援教育を担う教職員の専門性向上」に含まれており、今後もしっかりと取り組んでまいります。

戸所委員 それでは、質問した内容については、今回の計画で全て網羅をしてい

るという理解でいいでしょうか。また、環境整備計画で課題であった内容については、新しい計画である特別支援教育推進計画に含まれているという理解でいいでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 そのとおりです。

石川委員 施策14の卒業後の就労関係機関等との連携ですが、以前ある特別支援学校を訪問したときに意見交換する中で、中学部から高等部に進学し、高等部卒業後に入所施設に入る予定であった生徒が、たまたま希望していた作業所に空きが出たので、この機会を逃したら入所施設に入れるチャンスを逃してしまうと考え、高等部の進学を諦め、作業所に入所した生徒がいたとの話を聞きました。生徒の将来の問題であるため、教育委員会だけではなく他の部局との連携もあり、難しいところもあると思いますが、教育を受ける機会を途中で断念せざるを得ないのは、もったいないと感じました。そこで現在は、他機関とどのような連携がされているのでしょうか。また、今後どのような連携が予定されているのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 私が特別支援学校の校長を務めていたときも、中学部から高等部に行かず、入所施設に入るケースがありました。その子の将来を見越して保護者の思いが最優先されるケースがありますが、基本的には、小学部から高等部までの12年間は、就労や進路に対する学習を積み上げていきますので、その学習の機会是非常に大切にしていきたいと考えています。現在は、福祉作業所などに就労する場合は、地域の障害者就業・生活支援センターと連携を密にしており、生徒にあった進路先を提供できるように今後も一層の連携を図っていければと思います。

石川委員 地域の支援センターと学校間の連携はあるのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 生徒の支援については、関係機関の支援会議があり、その会議に学校も参加しています。

遠藤教育長職務代理者 今は英語の教員であっても特別支援学校に配置されます。教員の採用計画はあるのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 特別支援学校については、児童生徒数

の推移に基づいて採用の計画を策定されていると認識しています。また、国は特別支援教育について、一層の充実が必要だと考え、採用の早い段階から全ての教員が特別支援教育を経験する必要があるのではないかと検討会議から意見が出ており、県としてもしっかりと取り組んでいかななくてはならない課題であると認識しています。

遠藤教育長職務代理人 私は教員養成に関わっており、私の大学では小学校の免許や英語の免許が取得できます。中には、特別支援学校に配置される学生もいます。私の教え子の中には、特別支援学校で英語を教える機会がほとんどないので教員を辞めたいと話をする者がいます。そのため、どうにかして特別支援学校で簡単な英語を教える機会がないか、自分が取得した免許の専門性を生かせる機会がないか、ずっと考えているのですが、何らかの工夫があれば教えてください。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 特別支援教育は教育の原点と言われることもあり、特別支援教育を経験したことは、今後必ず生きてくると思います。その中で、英語など自分の専門性や特技を生かせるよう教育課程の策定や授業内容の組立を任せるなど、そのような教員を生かせるように学校に伝えていきたいとします。

遠藤教育長職務代理人 他の学校の教員と交流や研修、または教育課程づくりなど自分の専門性を生かせるような機会を一つでも築いてもらえればと思います。

高田教育長 特別支援学校の教員の需要が増加しており、特別支援学校の教員の採用を順次増やしている状況ですが、それでも全体を賄う人数は採用できていません。そのため、小・中学校の教員採用試験に合格したが、赴任先は特別支援学校というケースもあります。私も高校で校長をしておりましたが、そのときにいた数学の教員は採用時は特別支援学校であり、その経験はとても意味のある3年間であったと言っていました。採用当初は戸惑いがあるかもしれませんが、今後も特別支援学校の専門性を持った者の配置の充実にも努めるとともに、小・中・高等学校の交流の機会を増やすなど教員が専門性を担保し、次のステップに踏めるような機会を講じていきたいと考えております。

遠藤教育長職務代理者 私は、3年から5年で学校を異動するし、ここでやっていることは、必ず生きてくると教え子に伝えています。しかし、採用1年目の戸惑いがかなり大きく、ここをどのようにクリアしていくのが課題であり、私自身の悩みでもあります。

高田教育長 遠藤委員のお話は非常に大事な御指摘であり、一方で高校の教員で合格したが、特別支援学校に配置された教員で特別支援学校にやりがいを感じ、高校には戻りたくない并希望する教員もおり、両方のケースがあります。本人の意向を良く確認しながら、途中でキャリアを断念することのないようにしっかりサポートしていきたいと考えています。

坂東委員 目標4の施策15の医療的ケアが必要な子供への対応の医療的ケア実施体制の充実ですが、認定特定行為業務従事者の育成は、医師法で認められている行為が、他業種連携で様々な業種の方ができるようになりました。従事者の育成に当たり、県では具体的に研修を実施したりしているのでしょうか。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 埼玉県では、認定特定行為業務従事者について夏季休業期間中に希望を募り、研修会を実施しており、毎年30名程度が受講しています。

坂東委員 医療行為にも高度な行為から簡易な行為もあり、行為ごとの段階的な指標があればいいのではないかと感じました。例えば、最初は軽微な胃ろう、たんの吸引が何年間経ったら次の医療行為ができるなど段階を設けることがいいのではないかと思います。

竹井県立学校部参事兼特別支援教育課長 認定特定行為については、多くはたんの吸引と胃ろうが中心になっています。本県の医療的ケアは、ガイドラインを規定し、厳しい要件を設けていますが、今回、医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律が成立したことを踏まえ、ガイドラインの見直しも含め定評していきます。

イ 現行「学校における働き方改革基本方針」の評価・検証及び次期「学校における働き方改革基本方針」（案）について

臼倉県立学校人事課長（提出理由、現行「学校における働き方改革基本方針」の評価・検証、次期「学校における働き方改革基本方針」（案）について説明）

石川委員 4ページの教職員の専門性を踏まえた総業務量の削減のところではスクラップアンドビルドを徹底するとのことですが、評価が一番低くなっています。令和元年度はビルドが11、スクラップが23、令和3年度はビルドが20、スクラップが25となっており、さらに今後は各課で毎年二つのスクラップを行うと記載されていますが、そもそも全体の量を把握しているのでしょうか。現状の全体の業務量が分からないと効果も測れないと思います。全ての施策を把握することは困難だと思いますが、毎年二つスクラップする根拠について教えてください。

鯨井県立学校人事課主任管理主事 スクラップアンドビルドについては、各課からどういったビルドがあるか、そしてスクラップがあるか、毎年度フォローアップ委員会で全て洗い出し、合計した数字になります。ビルドがなければスクラップを行えない現状があり、なかなか業務削減が行えていない状況のため、評価が低くなっています。各課の施策を全て把握しているわけではありませんが、学校に対する調査については全て洗い出し、今年度は令和元年度比25パーセントの削減を行いました。

高田教育長 この数字は、新たな施策や調査を実施する場合、例えば全校を対象にした調査をする場合には、必ずそれ以上の削減をするようにしていた結果が、この数字と理解していいですか。また、全ての業務量は把握していないと理解していいのでしょうか。

鯨井県立学校人事課主任管理主事 そのとおりです。

戸所委員 私も同じ項目のところを質問しようと思いましたが、令和6年度末に100パーセント達成するため一番のポイントになるのは、いかにスクラップをしていくのが重要で、そこを押さえない限りは恐らく100パーセントの達成は難しいのではないかと思います。一般の組織であれば、スクラップをするためには、誰がこの仕事に対して権限があるのか、明らかにして行います。教育委員会であれば、業務によって、校長に権限があったり、担当者に権限が

あるなど項目が分かれると思います。スクラップを行う場合は、権限の部分も考えながら実施する必要があると思います。ビルドの部分のみ考えると、一般企業感覚で考えれば、100パーセントの達成はなかなか難しいと思います。スクラップを実施するにはどういったものを対象にして、その対象とした業務の権限者は誰かを明らかにし、それを教育委員会でリストアップして、フォローアップ委員会で話し合っていく、そういった流れを作る必要があると思います。一般企業でも時間外勤務労働は大きな問題になっていて、何が一番ポイントかと言うとスクラップをどのように行っていくのかが大事であり、いらない業務と意味があるが優先順位が低いものをなくしていくことが必要であると思います。

臼倉県立学校人事課長 学校で行われている業務は、意味があって行われてきました。どういう業務をどういった形でスクラップしていくのかということと、スクラップによって教育的な効果を下げないようにしなければなりません。学校ごとに見極めながら、学校がそれぞれに活動を行っていますので、丁寧に進めていきたいと考えています。

戸所委員 丁寧にいう手段として、フォローアップ委員会を利用されると思いますが、どのくらいの頻度で開催されていたのでしょうか。また、今後はどのくらいの頻度で開催する予定でしょうか。

臼倉県立学校人事課長 フォローアップ委員会は年2回で行っていました。今後も年2回のペースで進捗を管理していきます。

戸所委員 年2回であるとフォローもできないのではないかと思います。2回であれば、6か月に1回であり、いろいろな問題を抱えている中で、優先順位は時代とともに変わっていき、優先順位を高めるものもあれば、低くなるものもあります。その辺りのさじ加減は、相談しながら実施していかないと、現場は非常に大変ではないかと考えます。100パーセント達成する意気込みであれば、少なくともその回数では難しいのではないかと思います。

臼倉県立学校人事課長 目標を達成するために行う取組については、資料の中でも記載しましたが、様々な取組があります。フォローアップ委員会は、一括し

て全ての取組を進行管理する場として設けていますが、個々の取組については各担当課でもフォローすることができます。担当課による確認がいいのか、フォローアップ委員会で全体を確認すればいいのか、今御指摘いただいた趣旨が反映できるように、学校に対して丁寧に進めていきたいと考えています。

遠藤教育長職務代理者 フォローアップ方式でやるなど方法は幾らでもありますが、最終的には、子供たちに対する成果、自分たちが目指した成果がどの程度出ているのかということだと思います。進捗状況や優先順位を確認するためにもう少し図形化するなど分かりやすくできないのかと思います。教育の中では様々な課題がありますが、例えば、優先順位を付けて大きなものから解決していくことはできないでしょうか。優先順位を付けて改革をやっていても今回のコロナウィルス感染症によって優先順位が変わる場合もあります。状況に応じて優先順位を変えて、整理していく方法はないのでしょうか。

臼倉県立学校人事課長 それぞれの取組についてはこちらで想定したのですが、学校ごとに目標や特質があり、何を優先に挙げていくか、それぞれ異なる事情もありますので、学校の中での優先順位については、学校内で見極めながら進めていこうと考えています。

日吉県立学校部長 先ほど戸所委員お話のとおり、権限と業務の関係ですが、行政の場合は、あらかじめ調査等をして、今後の業務に備えていく場合が多くあります。そのため、場合によっては課長レベルでは判断がつきづらいケースもあります。課だけに任せるのではなく、部で考えるのか、そして、教育局全体で考えるか、今後検討し、しっかりと取り組んでいきたいと考えています。

萩原副教育長 貴重な御意見をありがとうございます。正に教員の働き方改革は、待ったなしであると我々も認識しています。社会全体としては働き方改革は進んでいますが、教育については、最後は子供の教育の質を落としてはいけないとの大命題があり、そのことが逆に免罪符となり、働き方改革が進まないことがあります。教員の志願倍率がかなり減っており、小学校の倍率は2.1倍で危機的な状況です。このままの状態を放置しておく子供に対する教育の質が落ちるのではないかとの強い危機感を持っています。働き方改革については、

高田教育長が就任して以来、最優先課題の一つとして取り組んできました。結果としては、具体的な成果は上がってきておりませんが、先ほど御指摘いただいた権限の問題やフォローアップの方法、それから最終的には、教育委員会が権限と責任を持って大なたを振るわなければ、最終的に子供の教育の質を確保できないという強い危機感を持っていますので不退転の決意でやっていきたいと考えています。今後とも御指導のほどよろしく申し上げます。

遠藤教育長職務代理者 学校の難しさは、自分がやっている専門性や科目によってかなり意見が異なることです。県全体が策定した計画がその学校でうまく進んでいくのか、確認するためには、フォローアップ委員会に校長や学校でリーダーシップをとっている教員が参加したほうがいいのではないかと思います。学校というのは不思議なところで、一つの組織でまとまっているように見えてまとまっていない面があるところが特徴です。せつかく働き方改革の方針を定めるのですから、これを基に、一本の線で埼玉の教育を考え、かつ、発展させる方向に持って行ってほしいです。読んでみると、中身はとてもいいのですが、達成状況は、途中のフォローアップの進捗状況を見ても、私にはよく分かりません。実際には、学校によってかなり進捗の差があるのではないかと思います。学校が抱える世界は、先生、子供、保護者がいて、最終的に学校の成果が上がり、子供に対する成果が上がらないといけないと思います。さらに、学校の教員の成果が上がらないと教員に対する魅力がなくなってしまう、そのための働き方改革だと思います。

坂東委員 厚生労働省が進めている働き方改革は、休み方改革や健康改革という言葉でも使われており、教育については、教職員の健康意識、教員として楽しく生きがいを持って仕事をしてもらうことが一番大事だと思います。スクラップアンドビルドをすることも重要ですが、本当に大事なものは、教員が健康に安全に仕事をして、成長していくことだと思います。その中で施策の7で教職員の健康を意識した働き方の推進とあり、時間外在校等時間が月80時間と記載されていますが、時間に捉われるのではなく、生徒の対応で時間を費やした場合、代わりに翌日が休めたり、突発的な業務に対応しても教員のスタンスを守

りながら、健康を意識して働いていく、そのような視点を入れていくのが、教育の中での働き方改革の推進で重要ではないかと考えます。教育委員会としてその視点を大事にすることで、埼玉県の教員は、健康で楽しく仕事ができると分かり、教員の採用倍率が上がるのではないかと思います。

高田教育長 各委員の皆様から多くの御意見を頂きありがとうございました。私が就任したとき、最も大きなテーマが働き方改革でなんとしても進めるということでした。2年間取組を進めてきましたが、なかなか成果が出てこない状況です。県議会でも再三にわたり、働き方改革を進めるよう御指摘をいただいています。教育というのは、子供たちが楽しく充実した学校生活を送ってもらいたいとの思いが強いがゆえに、様々な取組をこうしてあげたいという思いから積み重ねていく文化があります。スクラップをしないで新たな取組を加えて、生徒たちがより楽しい生活を過ごしてほしいという気持ちもありますし、また新たな政策課題も次々に出てきています。例えば、この4月から18歳が成人になるため、消費者教育などが新たなテーマとして加わってきます。スクラップをすることがなかなか苦手な業界であると感じています。しかし、コロナウィルス感染症により、学校行事ができない中で今までのやり方を工夫し、例えば、修学旅行について、オンラインで事前学習し、二泊のところを一泊にするとか、運動会も工夫することで種目などを整理して、感染防止と学校行事を両立する手立ても講じてきました。コロナウィルス感染症により様々な苦労がありましたが、いろいろなことが分かってきた状況です。また、働き方改革を進める中で、保護者の理解も必要であり、従来の電話での欠席連絡をオンラインを通じて行うことや配布物もオンラインを通じて配布するなどICTを上手に活用することで業務改善につながるのではないかと考えています。戸所委員お話のとおり、本気度が問われていると私自身も考えています。県教育委員会と市町村教育委員会、学校が本気で取り組まないとそう簡単には達成できないことは御指摘のとおりだと思います。坂東委員のお話のとおりメンタルを崩して、休職になってしまう教員も少なからずいますので、教員が毎日、元気に明るく教室に行ける環境を作ることが、結果的に良い教育につながると考えていますので、

引き続き4月以降も取組を進めてまいります。

(4) 次回委員会の開催予定について

4月8日（金）午前10時

<非公開会議結果>

第21号議案 埼玉県いじめ問題調査審議会委員の任命について

埼玉県いじめ問題調査審議会規則の規定に基づき、5名の委員を任命することを決定しました。

第22号議案 退職手当返納命令処分について

元公立中学校教諭の男性に対して、既に支払われた一般の退職手当等の額の全部の返納を命ずる処分を決定しました。

第23号議案 教職員の人事について

公立中学校の校長人事案について決定しました。

第24号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った小川町立東中学校の男性教諭（29歳）に対して、免職する懲戒処分等を決定しました。

第25号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った県東部地区の公立小学校の男性助教諭（23歳）に対して、免職する懲戒処分等を決定しました。

第26号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った三郷市立瑞木小学校の男性事務主事（29歳）に対して、免職する懲戒処分等を決定しました。

第27号議案 教職員の懲戒処分について

所属職員が行った非違行為に関し、指導監督に適正を欠いた令和2年度から令和3年度の三郷市立瑞木小学校の男性校長（54歳）に対して、戒告する懲戒処分を決定しました。

第28号議案 教職員の懲戒処分について

所属職員が行った非違行為に関し、指導監督に適正を欠いた平成29年度から令和元年度の三郷市立瑞木小学校の男性校長（60歳）に対して、戒告する懲戒処分を決定しました。

第29号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った川口市立在家中学校の男性校長（60歳）に対して、戒告する懲戒処分を決定しました。

第30号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った県立越谷総合技術高等学校の男性主任（58歳）に対して、1か月間、給料の月額額の10分の1を減給する懲戒処分を決定しました。

第31号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った県立狭山清陵高等学校の男性主任（40歳）に対して、免職する懲戒処分等を決定しました。

第32号議案 教職員の懲戒処分について

所属職員が行った非違行為に関し、指導監督に適正を欠いた県立狭山清陵高等学校の男性校長（60歳）（休職中）に対して、戒告する懲戒処分を決定しました。

第33号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った県立熊谷女子高等学校の男性教諭（55歳）に対して、戒告する懲戒処分を決定しました。

第34号議案 教育局等職員の人事について

令和4年度当初教育局等職員の人事異動を決定しました。