

○奈良教育長 教育委員会協議会を開会いたします。

まず、教育委員会の活動状況について、事務局から報告をお願いします。

乾口教育政策課長

○乾口教育政策課長 それでは、教育委員会の委員の活動状況について、ご報告いたします。

記載の表のとおりとなっています。期間につきましては、令和元年11月1日から11月30日までの期間となっております。

記載の表の左から、活動日時、活動内容、活動場所、出席されました委員を記載しております。

以上、簡単ではございますが、委員の活動状況についてご説明とさせていただきます。

○奈良教育長 続きまして、委員の活動について、所感の報告をしたいと思います。

それでは、委員を代表して、私から報告をいたします。

11月末日に終了いたしました学力向上に特化した校長との面談についてお話をしたいと思います。

私は平成28年度に教育長に就任しておりますが、本市の喫緊の課題である学力向上を実現するために、毎年11月に学力向上に特化した校長との面談を実施して、各学校の学力向上への取り組みの進捗状況や、その成果と課題を全ての校長先生から報告してもらっています。

ことしで4回目となりますが、年々各学校の学力向上に向けた取り組みが充実してきており、確かな手ごたえを感じる学校がふえてきております。

この面談は、校長の人事考課である評価育成システムにおける校長面談ではないことから、教育委員の皆様にも面談に入らせていただいております。各学校の学力向上の取り組みの現状や、その進捗状況等について知っていただけるよい機会となっております。

先ほど、確かな手ごたえを感じる学校がふえてきたと申しましたが、そのような学校に共通していることは、校長が強いリーダーシップを発揮して、教員は授業改善や授業力向上への意識を高め、意欲的に校内研究や研究授業に参加し、その研究成果を日々の授業に生かす取り組みを実践しているということです。

また、学力に課題がある子供たちへのきめ細やかな指導、家庭学習の定着に向けた取り組み、読書活動の推進を図るなど、学校を上げた組織的な取り組みがなされてきています。

これまで小学校と比較しますと、低調であった中学校において、顕著な成果が見てとれる学校がふえてきております。これまで中学校では授業づくりは個々の教員の責任に委ねられていましたが、これでは授業の質が高まらないと考え、縦持ち授業と、時間割り内に設定した教科会の充実に各学校で取り組んでもらっています。

縦持ち授業ですが、これに対しまして横持ち授業というのがあるわけですが、これまでは横持ち授業が主流で、これは一つの学年を1人の教科担任が担当する形です。縦持ち授業というのは一つの学年を複数の教科教員で授業を受け持つ形でございます。それぞれ長所、短所はありますが、縦持ち授業をすることで複数の教員が同じ単元を教えることになることから、教科会等で共同して授業づくりが行えて、1人で授業づくりをするよりも、よりよい授業になる可能性が大

きく、特に若い教員にとってはよい勉強になる仕組みであります。

この縦持ち授業に取り組んだことによりまして、時間割り内に設定した教科会が質の高い授業をつくり出す場になるなど、教科会が充実した教科がふえてきております。

学力向上への取り組みに一定の成果が見られる学校はふえてきておるものの、学校間の取り組みの差も歴然としてあります。その差は、校長のリーダーシップの差であるとも言えます。

私は、リーダーシップとは何かと問われたときに、これをやろうと言ってみんなを巻き込んで、それを実現する力、このように言っておりますが、リーダーシップを発揮している校長先生が皆同じタイプかといいますとそうではなく、それぞれにタイプが違います。どこに共通点があるのだろうと思って見ているのですが、はっきりしたことはわかりません。

先日、たまたま見た日本教育新聞に、帝京大学講師の町支大祐氏がこのようなことを書いておられます。教師は職員室や行事など、集団で行動する場面を除き、最終的な意思決定は教師個人によってなされることが多い。したがって教師は、信念やこだわりが強くなっている。このような教師の集団を組織としてまとめ上げるのは至難のわざである。だからこそ、校長先生には工夫が必要である。単純にトップから指示をおろせば、こだわりを持った教員たちからの反発を受ける。では、ボトムアップでといっても、教員間でこだわりがそれぞれ違うことから、意思決定はできず、話が前に進まない。では、どのようにマネジメントをしていくか。マネジメントにおいては、結局人と人との関係の中で進んでいく側面が強い。とすれば、それぞれの校長先生らしいやり方、校長先生にとって適したやり方があるはず。それを探求していくための第一歩は、校長先生自身が自分の強みを気づくことである。強みとは、教科や領域の話ではない。人としての強み。人と人とかかわって、何かを決めていくときの強みである。強みをいやらしくなく、しなやかに主張し、卑下することなく弱みを開示していく。そういうオープンな関係をつくっていくことが校長らしいマネジメントをしていくための第一歩になるのではないかと思うと、このようなことが書かれてありました。これを読んで合点がいきました。リーダーシップを発揮している校長先生たちは、それぞれタイプが違っておるわけですが、それぞれの持ち味を発揮して、自分らしいやり方でもって教師集団を引っ張っておられたのだなというようなことがよくわかりました。私も校長をしていたときのことを懐かしく思い出しながら、この記事を読みました。

以上が、私の報告でございます。

それでは、事務局からの報告案件ですが、案件1について説明をお願いします。

鴨田教職員課長。

○鴨田教職員課長 案件1、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針について、ご説明いたします。

資料1ページをごらんください。

まず、指針なのですけれども、平成29年の2月1日に、大阪府教育委員会におきまして策定されましたものを受けまして、本市においても快適な職場環境づくりに向けて策定するものでございます。

1. 要旨のところでございます。枚方市立学校園の教職員一人ひとりが正しい理解のもとに、十分な認識を持って、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な働きやすい環

境づくりを進めるために、この指針を策定いたします。

2. 内容のところですが、別紙2ページをごらんください。

1、趣旨、2、基本的な考え方は、記載されているとおりでございます。3、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの概念につきましても、記載のとおりでございます。4、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容といたしまして、パターン別に具体的な例をこちらで示しております。(1)制度等の利用への嫌がらせ型、ア、解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの。その下には典型的な例を記載しております。

3ページに移りまして、イ、制度等の利用の請求等、または制度等の利用を阻害するものとして記載しております。典型的な例も示しております。ウ、制度等を利用したことにより、嫌がらせ等をするものとして、こちらも典型的な例を示しております。

その下、(2)状態への嫌がらせ型として、こちらに記載しております。

内容といたしましては、ア、解雇、その他不利益な取り扱いを示唆するもの。典型的な例はそちらにあるとおりでございます。

4ページに移ります。

イといたしまして、妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの、典型的な例はそちらでございます。

(3)といたしまして、ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例もこちらで示しております。具体的な内容は書いてあるとおりでございます。

5といたしまして、学校園長の責務として、留意すること、また日ごろからの取り組むべきこと。また万一、事象が発生したときの対応等をこちらで示しております。

(1)には留意すること。(2)には日ごろから教職員の意識啓発に努めること。(3)では問題が発生した場合にどのように対応していくのかということでございます。

5ページ、引き続いて、(4)(5)にも引き続き記載のとおりでございます。

6といたしまして、教職員の責務についても記載しているとおりでございます。

7、相談についてですが、こちらで相談窓口を示しております。校内に設置している相談窓口、または大阪府教育センターにも設置している窓口、また教育委員会内に設置している窓口といたしまして、担当課といたしましては教職員課としております。

相談のあり方につきましても記述をしております。

(1)相談を受ける側の基本的な心構え、記載のとおりでございます。

続いて、6ページに移りまして、(2)相談事務の流れを記載しております。(3)具体的な対応例をこちらで示しております。

最後に、附則といたしまして、この指針は令和2年2月1日から施行するものいたします。

以上、簡単ではございますが、案件1につきましてもの説明とさせていただきます。以上でございます。

○奈良教育長 この件について、ご意見、ご質問等ありますか。

神田委員。

○神田委員 このハラスメントについてですけども、4ページの(3)にある、ハラスメントには

該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例ということで、アが制度上のことと、イは状態に関する言動とあります。このあたりが非常に大事なところだと思います。校長の責務についても5番目にある、いわゆる妊娠・出産・育児休業等に関するいろんな法的なものがございまして。妊婦に対する対応などは、わかっているようで、わかっていないものもあると思います。その辺りできちんと再度示していただく必要があると思います。改めて法的に定められているものをきちんと話をした上で、そのハラスメントのこともより具体的に話す必要があります。その辺りを改めてお願いしたいと思います。

○奈良教育長 他にご意見、ご質問等ありますか。

本件に対するご意見、ご質問はこの程度にとどめます。

続きまして、案件2について、説明をお願いします。

鴨田教職員課長。

○鴨田教職員課長 案件2、学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について、ご説明いたします。

資料7ページをごらんください。

1. 要旨のところでございます。平成30年7月に健康増進法が改正され、学校園は令和元年7月から、全国で敷地内禁煙が義務付けられました。また、大阪府受動喫煙防止条例により、令和2年4月から敷地内全面禁煙となり、特定屋外喫煙場所も設置しないこととなります。このことを踏まえ、本市立学校園敷地内は全て全面禁煙となっているところですが、教職員の職務の特性から、市民の信用を損なうことのないよう、学校園敷地内及び勤務時間中における喫煙禁止の徹底を図るため、教育長より全学校園長及び教職員に対し、通達するものでございます。

9ページをごらんください。

具体的な内容といたしまして、まずこちらは各学校園長あてへの通達文でございます。内容といたしまして、3段落目中段、後半のところですが、3段落目の「このことを受け」のところでございますが、本市では全てに各学校園において、学校園敷地内での喫煙を禁止していますが、敷地外であっても、教職員が勤務時間中に喫煙することは職務専念義務違反になり、懲戒処分の対象となり得ることを、所属教職員に自覚させ、学校園敷地内や勤務時間中における喫煙は厳に慎むことを徹底することとして、通達文に出しております。

また、その続きですけれども、所属教職員に対する適切な指導監督を怠ったときは、管理・監督責任を問われることがあるということについても明記しております。

具体的に、1、2といたしまして、まず、1. 勤務時間中に喫煙しないこと。2. 勤務時間の内外にかかわらず、学校園敷地内では喫煙しないことということで明記いたしております。

続いて、10ページをごらんください。

こちらは各教職員向けの通達文でございます。内容は先ほどの校園長あての内容と重複しております。こちらにいたしましても、1、2と、具体的にこちらを通達ということで明記しております。

続いて、11ページをごらんください。

こちらは、学校園施設を利用する皆様に向けた文書でございます。各学校園において、必要に

応じて掲示や配布等をしていただき、利用される皆様方への周知を図るものでございます。内容は記載のとおりでございます。

以上、簡単ではございますが、案件2、学校園敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底についての説明とさせていただきます。

○奈良教育長 この件について、ご意見、ご質問等ありますか。

ご質問等がないようですので、本件については説明の聴取程度にとどめます。

続きまして、案件3について、説明をお願いします。

鴨田教職員課長。

○鴨田教職員課長 続きまして、案件3、叙位・叙勲について、ご説明いたします。

資料12ページをごらんください。

1. 概要のところでございます。枚方市立小学校の元校長について、内閣総理大臣からその功労に対し、叙勲が行われましたので報告をするものでございます。

2. 内容のところでございます。高齢者叙勲といたしまして、瑞宝双光章を、元枚方市立菅原東小学校長松宮先生が受章されました。

3. その他といたしまして、ご自宅にて既に伝達を済ませております。

以上、甚だ簡単ではございますが、案件3、叙位・叙勲についての説明とさせていただきます。

○奈良教育長 この件について、ご意見、ご質問等ありますか。

ご質問等がないようですので、本件については説明の聴取程度にとどめます。

それでは、本日の協議会の案件は以上となりますので、協議会を終了します。