

委員長 それでは、これから12月の定例教育委員会会議を開催したいと思います。

傍聴についてご報告いたします。

本日の教育委員会会議に3名の方から傍聴したい旨の申し出があります。松戸市教育委員会傍聴人規則に基づきこれをお認めいたしますので、ご了承願います。

それでは、傍聴人を入場させてください。

(傍聴人入室)

## 開 会

委員長 ただいまから平成18年12月の定例教育委員会会議を開催いたします。

## 会議録署名委員の指名

委員長 開会に当たり、本日の会議録署名人を瀧田委員にお願いをいたします。

## 議案の提出

委員長 日程に従い議事を進めます。

本日の議題は報告議案1件、議案1件、報告等2件となっております。

## 報告第7号

委員長 初めに、報告第7号「臨時代理による処分の報告について」を議題とします。

ご説明ください。

学務課長 報告第7号「臨時代理による処分の報告について」、平成18年度末及び平成19年度松戸市立小・中学校教職員人事異動方針並びに実施方策の策定について臨時代理による処分をしたので、報告いたします。

臨時代理をした理由ですが、県教委の方針・方策に基づいて市の方針・方策を策定するに当たりまして、先週15日の臨時校長会議で市の人事方針・方策を示す必要があったからであります。

それでは、具体的に説明申し上げます。

まず、市の方針の前に県教委、教育事務所の方針について説明いたします。

別添の資料をごらんください。平成18年度末及び平成19年度公立学校職員人事異動方針、千葉県教育委員会というものがあります。この人事異動方針、県教委の方針については、昨年度と大きな変更はございません。第1、一般方針というところの1、この冒頭にこのように書かれております。「職員の資質の向上と人材育成を図るとともに、教育効果を高め、調和的な学校運営が行われるように適材適所の人事を推進し、職員構成の適正化に努める。」というふうにありますように、この人事異動の大きな目的というのは、職員の資質の向上と人材育成を図ることにあるんだというふうにとらえております。

その下、第2、実施要項、これの1、適正配置について、ここに(2)、そのアのところにこういう文言がございます。「同一の学校又は同一の市町村に永年勤続する者」、こういう者についてはその上にありますように、強力に配置がえを行うというふうなことであります。

また、次のページをごらんいただきたいと思います。3、管理職への登用及び降任について。(1)「管理職については、大幅交替期を踏まえ、」と、このようにありますように、管理職への適任者の登用、これが一つの大きな課題であろうかと思えます。ちなみに、本市の場合、校長の定年退職者、これが今年度末は9名です。これが来年になりますと15名、再来年が14名、するとこの3年間で全体の半数を超える校長先生が交代というふうになります。そういう意味でも管理職のこれからの適任者の登用ということは、本市にとりましても大きな課題であろうかというふうにとらえております。

次に、この2枚が県の方針ですが、その次、3ページ目に同じような上の文言ですが、最後のところ、人事異動実施細目というふうにあります。これが先ほどの人事方針を具体化したものでございます。先ほど永年勤務者の配置がえについてお話ししましたが、この実施細目にはそこに具体的に1、適正配置についてというところの(1)と(2)のところを見ていただきますと、「同一校に7年以上勤続する者については、積極的に配置換えを行う。」、(2)「同一市町村に10年以上勤続した者が異動する場合は、」云々というふうにありますように、我々永年勤務者というときには1校に7年以上勤務している者を永年勤務者というふうにとらえております。こういう教員については積極的に配置がえを行っていくという、そういうことであります。

また、ことし新たに追加された内容としましては、適正配置の(4)のところ、この上

から4行目のところにこういうふうに書かれております。「校長については同一校勤務が3年以上となるように見通しを持った配置に努めるとともに、」というふうにあります。これは新しくことし加わった文言であります。これは、今読みました上の行に「長期的展望に立った円滑な学校運営が遂行できるように」というふうにあります。短期間での異動ということから、少なくとも3年というふうな、そういうスパンで学校運営に当たっていくと、そういうようなこともこれからは考えていかななくてはならないんじゃないかと、そういう意味であろうかと思えます。

ただ、これはあくまでも原則ですので、各市町村または各学校の具体的な状況がありますから、一概にこのとおりになるということではございません。

その次、もう一、二枚めくっていただきますと、これ何枚かありますが、これは昨年度と変わっておりませんので、特別説明申し上げます。

つづりの一番最後、これは東葛飾教育事務所人事異動推進方策、これが県教委の今説明しました方針、実施細目を受けて、東葛教育事務所としての推進方策ということですが、ほとんど内容的には県の方針、実施細目と変わっているところはございませんので、特別説明は省きたいと思えます。

それでは本題に移りますが、本市の人事方針、方策、これはきょうの議題のつづりの方にあるわけですが、それについて説明したいと思えます。

平成18年度末及び平成19年度松戸市立小・中学校教職員人事異動方針、その次のページが人事異動方策というふうになっておりますが、基本は冒頭のちょうど3行目のところに「県費負担教職員の任命権者である千葉県教育委員会の策定した人事異動方針、実施細目に基づいて推進する。」と。基本的には県の方針に基づいて推進するということでありませぬ。

そこで、この中で特に強調しておきたいことは、5番のところを見ていただきたいと思えますが、「校長の経営方針に基づいて特色ある教育活動が展開できるよう、校長の意見具申を重視する。」ということです。これは、人事というのは学校経営戦略といいますが、非常に重要な要素になりますので、各校長には学校経営の観点から人事の意見具申をしてもらいたいというふうに校長会議でも話しているところです。

方針につきましては、昨年度とも大幅に変わっているところはありませんので、次の方策の方でちょっとお話し申し上げたいと思えます。

これも昨年度との変更点はありませんが、本市としまして特に留意して進めていきたい方策というのは、2の適正配置のための異動方策、これの(1)と(2)、ここを昨年度新し

く入れたところですが、今年度も引き続きこの2点については特に重要課題として取り組んでいきたいなと思っております。

まず(1)ですが、「大量退職期を控え、新規採用教員の計画的・積極的採用に努める。」ということでございます。今年度106名、松戸市では新採教員を配置しております。これからだんだん新規採用教員の採用というのは大量採用の時代に昨年度から入っているかなとは思いますが、定年退職者、これを見ましても、今年度末は、管理職もすべて含めた数ですが41名です。これは定年退職ですね。そして、以後来年度からは81名、72名、84名、96名、78名、83名、104名というふうに、もう70台、80名、90、そして平成25年度あたりには3けたになるというふうな定年退職者を迎えているわけです。これに定年ではなくて定年前にやめる教員の数もかなりありますので、必然的にそれだけの先生方がおやめになるということですので、新規採用者もそれなりに採用していかななくてはならない、そういう時代に入ってきているのかなというふうに考えておるところです。

ですので、新規採用の大量採用に際しましては、やはりただ採用するというのではなくて、計画的に、また学校への配置等のバランス等も考えながら進めていきたいと思っております。それが(1)でございます。

(2)職員構成の学校間格差の是正に努めるということですが、これも昨年度お話ししましたように、やはり教員の男女比のアンバランスというようなものが学校間で見られたというふうなことで、そのあたりの是正をというふうなことで進めたわけですが、ことしの人事に際しましても、やはりそういう男女比とか年齢構成等も含めまして、学校間の格差をできるだけ縮めていきたいなというふうに思っているところです。

それが今年度の人事の方策の大きな2点でございます。このような形で今年度人事を進めていくということをご理解いただきたいと思います。

委員長 報告第7号につきましては、ただいまのご説明のとおりです。

昨年もたしかこの時期にいろんなご意見を伺いました。今ご説明いただいたような職員の定年退職に伴う新規採用、それと同時に男女のバランス、あるいは年齢構成の適正化等という話も伺いました。そういう点が松戸市の重視している人事異動方策だということでございます。

いずれの方策方針もすべてこれは教育効果を高めるためのものであって、人事のためのものではないというのが原則です。つまり、あくまでも生徒児童の教育にふさわしい方策・方針であるというふうに我々は意識しています。

方針のところを読んでいて気になった点なんです、3番目の「学校組織の充実刷新を図り、」とあります。その中に「学校課題を解決するため」というのはいろんな意味を含んでいるんだと思いますけれども、すぐれた人材の確保というのはよそから来ていただくということなんでしょうか。すぐれた人材の育成ということも同時に必要だろうという気がしたものですから、そこはどういうふうに理解したらいいでしょうか。

学務課長 委員長さんおっしゃるとおりでございます、人材育成ということを先ほども申し上げましたが、それ当然の話でございます。ただ、確保というふうに、そこに育成ということも含めてとらえていただければよろしいんですが、具体的に申し上げますと、やはり優秀な教員というのは松戸市だけではなくて、他市町も非常にそういう教員を欲しがるというふうなことで、他市からの要求というものが非常に多くあります。ですので、そういう教員、それはその教員のこれからの将来を考えたときに他市に出すということも必要なわけですが、ただ他市にどんどん出すということではなくて、松戸市としてどうしても必要な教員については松戸で確保しておきたいと。また、逆に市外に出ている、松戸から市外に出た教員を早く松戸に戻してもらおうというふうなことも含めまして、ここに優秀な人材の確保というふうに書いてあるわけでございます。

委員長 その次に、4番目に「教育効果を高め、」とありますから、ここにみんなつながるんだと思いますけれども、特にそれ以上に私の意見はありません。

委員の皆さん、何か。

八田委員 職員構成の学校間の格差の是正というのがありますけれども、県の教育委員会のこの部門には、去年もこのお話をされたんじゃないかと思うんですけれども、年齢構成のことをうたっています。しかし、男女比のバランスを欠いているというのは、松戸市の場合は今お話しされていますけれども、どのようなふうにバランスを欠いているんですか。

学務課長 具体的なことをお話ししますと、昨年度の場合、特に小学校というのは、どちらかというと男女別の話で申し上げますと、小学校は女性の教員が多うございます。中学校はどちらかというと男性教員の方が多いんですが、小学校の場合は女性教員の中に男性教員が入っているわけなんです、非常に少ない学校になりますと、担任をしている正規の男性教員が1人しかいないとか、だれもいないというふうな学校が現実ございました。そして、片や同じ小学校でも10名を超えるぐらいの数の男性教員がいる学校もあるというふうな意味で、非常に学校によってちぐはぐであったというふうなことがありましたので、そこを少しでも是正するというので、今年度の職員構成で見ますと、それだけのアンバランスというよう

なものは今はないというふうに認識しております。

委員長 ありがとうございます。

教育長 今までの経過からして、職員構成上の問題は2点あったと思うんですね。1つは平均年齢が48、49、でここ二、三年で下がってきましたけれども、学校によっては50を超えるところもあります。そうした中で、年齢のバランスをとるとするのは極めて難しいことが1点。男女数の格差についても、学校格差を余り広げるようなことはしないというふうに学務課長は言いましたが、確かにそのとおりで、そういう人事異動も市としてしっかりやっていかなければならないという問題が1点あります。

もう1点、平均的に見て大体2対8ぐらいだったんですね、男性2、女性8、それ以上の差は全教職員の中でそういうアンバランスがあったと思うんですが、これをいかに是正しようと思っても是正し切れないという問題点があったわけです。今後はそういうことがトータルで解消されていきますので、各学校間のバランスもとりやすくなっていくかなというふうに思います。

それと、もう一つ大きな理由は、私は事務局がどうのこうのというのはわからんけれども、教職員の異動希望が尊重され過ぎている。もちろん尊重することにやぶさかではありませんが、全部の言うことを聞いていたら、人事というのはご承知のとおりデッドロックに乗り上げてしまいます。そういうことが尊重され過ぎたがゆえに、学校間によって男性が10人いるところと男性が1人2人になってしまうところが今まであった。すると、永年がなかなか解消できなかったという点もあわせてあった。希望は尊重するけれども、やっぱり全体のバランスを見て異動人事をしなければならぬというふうに思います。

学務課長 今お話ありましたように、永年7年以上の異動ということについては、これは県も強力で推し進めていますし、松戸市としても取り組んでいますので、その点については、非常に永年解消ということについては大きな数字を上げております。

今、教育長がおっしゃいました教員の希望ということですが、これについても確かに教員の希望どおりに人事配置、すべて希望をかなえるということは、これはもう何百人という人間を動かすわけですので、それはそういうふうにはいかないところは当然出てくるわけでありま。

それで、できるだけ偏った、一点集中型の異動希望では人事が進まないということは、これはもう人事のスタート時点から校長の方に指導していますし、また校長もできるだけ希望を広げるということで、そうすることが全体のバランスをとることにもなるし、できるだけ

本人の希望をかなえていく、結果的にはそういう。私はこの学校しか希望しませんでした最後まで押し通すということは、それは希望がかなわないという結果になるということも当然あるわけですので、そのあたりはできるだけ希望を広げてというふうなことで、これは再三人事を進めながらそういうふうに指導しているところです。

教育長 わかりました。ですから、学校間に年齢差や男女比の差が生じている、アンバランスが生じているということの一因としてそういうこともあったんじゃないかなと私は見ております。

学務課長 そういうことも当然考えられると思います。

教育長 今後は、そういうバランスがとりやすくなっていくというふうに解釈していいですか。

学務課長 そうですね、はい。

委員長 そうですね、教員の数もかなりおります。年齢については団塊の世代という一時期の多数の教員に集中する時代もあった、子供がふえた時代もあった、そういう事情を考慮した上で全体のバランスをとる、これは大変難しいですよ。学校間でもそれを全部解消していく訳ですから、事務局は大変だと思います。

教育長 県の採用段階で圧倒的に女性が多いもんですから。これは市町村の自助努力ではとてもとてもなし得ないですよ。試験をやると女性の方が優秀なんですけどね。希望者全体の数はどうなるのかな。県採用の段階で、教員免許試験を受ける男女の差はそこからもうあるんだと思う。

学務課長 細かい数字は今ないんですが、男性の教員希望者というのも結構ふえてはきています。高校とか中学というと男性の方が当然多いんですが、小学校でも、松戸の場合も先ほど106名採用したというお話をしましたが、男性の新採教員というのはいくらかの数入っています。そして、先ほどから出ているように、そういうバランスをとっていきたいということで、できるだけ男性の新採者を採用したいというふうなことで、県の方にもお願いしましたので、そういう意味では、例えば小学校に3名新採が入っている中で、必ずということはないんですが、1名は男性だとか、2名の場合、1名は男性だとかというふうに、結構な数、男性の教員希望者というのも出てきているんじゃないかなというふうに、そういうふうにとらえております。

委員長 そういう努力をされているということでご理解ください。

教育長 男女比がアンバランスの割には、管理職は男性の方が多い。この比率を是正するために、女性管理職を登用せよというのが県の見解になっているわけです。来年は13%ぐらいを、

十二、三%でしたか。

学務課長 13%。

委員長 あわせてお願いします。

報告第7号につきましては、これを承認することでよろしいですね。

ご異議ないものと認め、これを承認することに決定いたしました。

#### 議案第59号

委員長 次に、議案第59号「松戸市立学校職員服務規程の一部を改正する訓令の制定について」を議題とします。

ご説明願います。

学務課長 それでは、議案第59号「松戸市立学校職員服務規程の一部を改正する訓令の制定について」、ご提案いたします。

提案理由は、職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正に伴う看護休暇の手續並びに地方公務員法の一部改正に伴う修学部分休業及び高齢者部分休業について整備するためあります。

それでは、説明いたします。

1ページ目からその訓令、また様式等ありますが、ページが打ってあります11ページに新旧対照表、ここから載せてありますので、そちらの方でご説明申し上げた方がわかりやすいかと思っておりますので、そちらをごらんいただきたいと思います。

まず、服務規程ということではありますが、これは管理規則の中に職員の服務については教育委員会が別に定めるといふ、そういう条項がございまして、それに従いまして松戸市立学校職員服務規程というものが定められているというわけであります。

それでは、今回の改正の第1点目でございますが、看護休暇についてです。看護休暇といえますのは、基本的に配偶者、2親等以内の親族、これが負傷とか疾病とか、または老齢によって日常生活に支障がある場合に看護するという、そういう制度であります。これは無給になるわけなんです、年180日取得することができるというふうなことであります。こういう看護休暇の手續につきまして、今までは医師の診断書、こういうような証明書類を添えて申請するというようになっていたわけですが、職員の勤務時間、休暇等に関する規則というものが改正されまして、平成18年1月1日から申請する際に医師の診断書などのそう

いう証明書類を原則添付不要というふうになりましたので、そこでこの服務規程の中にあります第10条の第6項の中に、今までは「及び医師の診断書」というふうにあったわけですが、そこを削るということがまず改正の第1点であります。ですので、改正案の方には「及び医師の診断書」というものは抜いた形でございます。

ただし、承認申請書の内容だけでは承認していいのかどうかということが判断できない、そういう場合には診断書なんかのそういう書類の提出を校長は求めることができるんだという、そういうことになっておりますので、その下の第7項のところに「校長は」って、最後「提出を求めることができる。」というふうな、そういう文言をそこに付け足したものでございます。

簡単に言いますと、教員が看護休暇をとりたいて校長先生に申し出るときに、診断書等示して、例えばうちの父親がこれこれこういうような病気なんですというような、そういう書類が必要だったけれども、そういう書類が必要ではなくなったということ。校長の判断でできるんだけれども、本当に与えていいかどうか判断できない場合は求めることができるんですよ、そういうふうに変ったということでございます。それが看護休暇です。

じゃ、次ですが、修学部分休業と高齢者部分休業、これについて説明申し上げますが、この2つの休業ということなんですが、地方公務員法に新しく盛り込まれた制度で、これは平成17年、昨年4月1日から県の条例が施行されておるといふ、こういう新しい制度でございますので、服務規程の方にも新しく条文を追加するというので、12ページ、13ページに今まで全くなかった部分について追加したものでございます。

それでは、新しい制度ですので、ちょっと制度についてご説明申し上げたいと思いますが、まず1つ目の修学部分休業ということですが、これは職員が公務に支障がなくて、また職員の公務に関する自分の能力の向上、そのために教育施設等に修学して、自分の資質向上を図るというふうな、そういう制度でありまして、この場合、勤務時間の一部を割いて、本来の勤務場所で勤務しないで、そういう大学などの教育施設で修学できるという制度です。ただし、これは1週間を通じて20時間までとることができる。毎日毎日とることができる、毎時間毎時間とることができるということではなくて、一応時間の制限はあります、20時間までというふうなことで。当然この休業していた時間については、その分給料は減額されるということになっております。

そういうふうな、教員の資質向上、自分が資質向上を目指すために、そうやって大学等で学びたいというときに、そういう休業制度がありますよというのが一つです。

次の高齢者部分休業、これも部分休業ということについては同じなんです、自分がもう高齢になってきた、そういうようないろいろな事情から、教員というのは丸々勤務すると週40時間なんです、40時間勤務を定年まで継続して勤務することを、いろんな事情によって、私はそういうことは希望しませんと、でも勤務時間を少しずつ減らして、やはり定年まではちゃんと勤め上げたいというふうな、そういう教員がいる場合に、勤務時間を少しずつ減らして定年を迎えることができると、そういうことを可能にするということで、それがひいては職場の新陳代謝の促進とか、全体の公務能率を増進することにつながっていくというふうな制度ができております。先ほどの自分の資質を向上させたいという修学部分休業と同じように、これも1週間を通じて20時間まで休業の時間がとれると。その休業時間については給料は減額されるということです。

ただ、高齢ということですが、この休業は定年5年前からに限られております。あと5年で定年を迎えるという教員から、そういうような制度を利用することができるというふうなものでございます。

そういうような意味合いを含めまして、ここの12ページ、13ページにありますように、部分休業に対する手続について、この服務規程の中に盛り込んだということが第10条の5と第10条の6、これが新しく追加されたということでもあります。

ちょっと1つ前のページ、11ページに戻っていただきまして、第10条の3、下の方、「市費負担職員を除く。以下」というところに下線が引いてあるかと思いますが、今言いました2つの新しい休業制度というのは、実は松戸市の市の職員には、この部分休業というのは松戸市は認めておりません。ですので、これはあくまでも県費負担の教職員に適用されるということで、そういうことで、そこに例えば今までですと第10条の3に「職員（市費負担職員を除く。以下この条及び第10条の4において同じ。）」というふうにあります、服務規程というのは市職に關係する規定もありますし、県費職員に關係する規定もありますので、そこを区別していかななくてはならないということで、この2つの休業については市の職員は除きますよということをここにわかるように表現を入れたという、そういうことでございます。

ちょっと新しい制度ですので、中身について非常に難しいところもあるかと思いますが、簡単に申し上げますと、国の方、また県の方でこういう新しい制度をつくったということで、市の服務規程にもその手続について新しく設けていかななくてはならないということで、今回ここに盛り込むことをご提案しているわけでありまして。

委員長 ありがとうございます。

事前に資料をお読みいただいたと思いますが、この条文だけを読んでいたのでは何のことかさっぱりわかりませんでした。今伺って非常によくわかりました。

したがって、これより質疑及び討論に入りたいと思いますが、何かございますか。これは地方公務員法の改正に伴う変更というふうに伺いました。

学務課長 そうです。

委員長 そのとおりだと思いますが、何か、一步前進なんだろうけれども、でも何かお粗末ですね。つまり減額されるんですね。

学務課長 そうです。

委員長 毎年何人が減給なしにやれるというようなところまでいかないものですか。

瀧田委員 修学の方ですね。

委員長 いや、教員の資質向上といっても、給料を減らされたら、ちょっとちゅうちょしますよね。これは県がそうしているから、そうせざるを得ないんでしょう。少し気の毒な気がしました。しかし、従来に比べれば一步前進と。国は教職員に対する予算をどう考えているのかわかりませんが、こういう点に出てきますよね。教職員の資質向上は生徒児童に還元される訳ですから、教員の皆さんにももう少し時間の自由を与えて、勉強する機会というのを与えてほしいと思いますね。

学務課長 今の全くそのとおりだと思うんですが、これとは別に、大学院修学休業制度とか、大学院に行って勉強もできます。ただし、これも給料減額。給料のことで言うと減額ということになるんですが、さまざまな形でそういう研修に、当然教員というのは研修というのは一般の公務員とは違っていて、何ていうんですか、当然やらなくてはならないことなんだというふうに強く規定されておりますので、教員の勤務場所を離れた研修というふうなもの、特に長期休業期間中における研修というふうなものは、松戸市の教員も夏休み等、いろんな形で研修に励むというふうなことがありますので、給料のことは別にしまして、資質向上に資するような、そういう機会というものはある程度保証されている部分もあるんじゃないかなというふうに思っております。

教育長 昔から1年2年という長期の大学院に行ったり、あるいは大学へ行って勉強し直すという派遣制度は有給のままある。それは年に若干名ですから、これを一般に広げるとなるとやっぱり有給とまではいかないかなあと思う。

ところで、それで思い出しましたがけれども、教員の長期休み期間中の研修状況というのはどういうふうになっているんですか。

学務課長 研修状況といいますが、我々、各学校、計画訪問等しまして、その学校の教員がどういうふうな研修をしているかというようなものは毎年毎年確認しているわけですが、勤務場所を離れて研修すると、その場合にやはりもう何年も前から言われていることなんです、先生方の研修というのは、それはわかるけれども、何ていうんですか、社会一般の人から見ても本当にそういうふうに研修に励んでいるということがわかってもらえるような形でないと、それはいけないんだと。だから、少なくとも本当に先生研修しているんだろうかというふうに疑われるような、そういう長期休業中の行動は謹んでもらいたいというのは、これ当然のことでありまして、市としても研修の内容について、本当にこれが研修にふさわしいものかということについては、訪問等でいつも厳しく指導しているところです。

ですので、要するに給料が保障された状態で、職務を免除されて研修ができるということですので、それは自分が休みをとって、何か自分自身の趣味を生かしているようなものとは全然話が別なわけですので、しっかり自分の職務に生かせる、そういう研修に励んでくださいと。そして、校長が最終的にそういうことを承認するわけですので、管理職もそのあたりを十分吟味した上で承認の判こを押してもらいたいというふうなことはいつも指導しているところです。

そして、いろんな形で学校ではできない研修に励んでいる教員というのは、どの学校にも非常にたくさんおります。我々も当然、委員会としても研修に励むということはこれからも奨励していきたいなというふうに思っております。

教育長 学校週5日制が始まる以前は、ご承知のとおり夏休み期間中にある程度まとめて休暇をとるとか、あるいは自宅研修等は大目に見られていた。5日制になってから世の中のいろんな評価、批判も強まってきまして、やっぱり夏休み期間中は原則勤務である。スキルアップのために自己研修、本当に勉強する教員については研修許可を出す、そういう制度に移行してまいりました。かつてのように自宅研修、あるいは視察研修と称して、研修報告書が、実際あった話なんです。たった1行、恐竜の骨は大きかった。幕張メッセで恐竜展、そういうのは研修したとは認めない。特異な例を挙げているんですけども、それは半分冗談にしても、そういう方向に変わってきているということを今、学務課長は上品に説明しました。

委員長 上品なコメントありがとうございました。

12ページ、13ページの新しい制度のところ、任命権者という言葉が出てきます。これは具体的にはどういう人になりますか。

学務課長 地方公務員法に任命権者というふうに書かれておりますが、これは地方教育行政の

法律の中に、地方公務員法に書かれている文言について読みかえ規定というのがございます。それで、修学部分休業と高齢者部分休業のこれについての任命権者は市町村教育委員会というふうに読みかえるというふうになっておりますので、市町村の教育委員会が最終的に提出して、これを承認するというふうなことになります。

委員長 ということは、教育長ということになりますか。

学務課長 そうです。

委員長 この会議には出てきませんよね。

学務課長 はい。

委員長 教育長の判断になるわけですね。

学務課長 そうです。

委員長 わかりました。ただいまの教育長のコメントはその辺も含めているというふうに理解いたします。

ほかに何かございますか。瀧田委員、どうぞ。

瀧田委員 ちょっと私も全部理解しているわけじゃないんですが、修学にしても、それから高齢者にしても、3カ月前までには校長に届け出を出すというふうになってはいますが、さっき格差がないようにということでしたが、パーセンテージとして、ここの学校はこれ以上出せないとか、そういう事情が生じて、何人かでまとまってそういうことが起こった場合は、当然出せないこともあるんじゃないかと思ったり、また休業の間の教師の、補充というのはどういう形で用意しておくのですか。急に3カ月前ですから、新学期じゃないですものね。9月とか10月ごろにそういうことがあったときに、慌てて補充するのか、それとも今いる職員の数でやるのか、さもなければまた別途からそういうための職員を充当するのかというのがちょっと心配だったんですけれども、教えていただきたいと思います。

学務課長 瀧田委員さん、要するにご心配なさっている、おっしゃるそういうことがあるので、3カ月前までには申請しなさいよと。ですから、3カ月あれば後の補充とかというようなことの手当も十分考えられるということですので。ただ、例えば休業する時間の長さなんかによっても違って来るかと思いますが、どうしてもこの時間変えてしまうというふうなことであるとするならば、当然そこでまず第1番目は校長の方からこれだけ休業時間をとられると学校の方の運営に支障を来すから、ここはもう一度考えてくれということもできますでしょうし、また、いや、私はやっぱりこれだけもらいたいということであるならば、じゃ学校では手当できないので、補充の講師を配当してもらいたいというふうに教育委員会に働きかけ

るといふうな、そういうようなことを当然していかないと、この制度は円滑には運用できないだろうというふうに思いますけれども。

瀧田委員 ちょっと私、勘違いしていたかもしれませんが、1週間に20時間以内ということでしたよね。

学務課長 そうです。

瀧田委員 それを継続して何回かをとるということはできるんですか。

学務課長 できる。要するに1週間では20時間だけれども、それを……

瀧田委員 それを ……

学務課長 続けて……

瀧田委員 長期的にとることが可能なんですよね。

学務課長 そうです、可能です。

瀧田委員 そうですか。そうするとかなり現場ではそういう人が大勢出た学校は大変になる可能性というのはありますね。

学務課長 そうですね。1校からそうやって何人も出られると、それは非常に支障を来すといふうなことはあるかと思えます。

瀧田委員 ありますよね。

教育長 うれしい悲鳴を上げてみたいものです。

瀧田委員 うれしい悲鳴ですか。高齢者なんていうのはね。

学務課長 ちなみに、この制度できてまだ何年もたっていないわけですが、松戸市内ではまだこの休業制度を使っている教員は今の段階では一人もいません。

瀧田委員 わかりました。

教育長 日本人はまじめですので、自分の職場から離れるということはやっぱり嫌なんですよ。

瀧田委員 まじめととらえて良いのでしょうか。

給料減額は、パーセンテージというのは決まっていらないんですか。

学務課長 減額ということは、我々の給料というのは勤務1時間当たり幾ら幾らですよということで給料が決まってくるわけですから、勤務しなかった時間については、減額というか、要するに無給になるという、そういうことです。

瀧田委員 はい、わかりました。減額じゃなくて無給になる。

委員長 よろしいですか。

それでは、これで議案第59号についての質疑及び討論を終結とします。

議案第59号について採決いたしますが、原案どおり決定することにご異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

委員長 ご異議ないものと認め、議案第59号は原案どおり決定いたしました。

本日の議案は以上です。

#### 報告等

委員長 次は、報告等です。

「平成19年度松戸市成人式の実施について」をお願いいたします。

社会教育課長 社会教育課でございます。

平成19年の松戸市成人式の実施につきましてお知らせをいたしたいと思っております。

本年度の年明け、1月8日の月曜日になりますが、成人の日に開催を予定してございます。  
場所は、松戸市文化会館でございます。

本年の対象者は4,701名、男性が2,380人、女性が2,321人でございます。今月の上旬には個別に案内状を発送してございます。催し物等につきましては、例年同様、新成人のボランティアを募集いたしました。募集につきましては、各中学校、高等学校、大学の方をお願いをいたしまして、17名の新成人の協力をいただきまして、10月から準備に入りまして、現在まで延べ10回の打ち合わせを行っております。また、当日一般市民へのボランティアを呼びかけしましたところ、19名の申し出を受けております。この19名は一般の方もいるんですが、ほとんどが去年、おとし、3年前の成人式に参加した若い方たちからの申し出を受けております。この方々につきましては、当日スタッフとしまして、受付だとか交流会場並びに障害者の会場等のお手伝いをいただく予定でございます。

成人の参加者 でございますが、昨年度は4,813人に対しまして2,917名の参加がありまして、率にしますと60.6%、やっと松戸も60%を超えました。今回も60%で推測いたしますと約二千七、八百名前後の参加者が来ていただけるのではないかなというふうに考えております。参加者の率を見ますと、平成10年が43.3%、年々上がってきておりまして、昨年はやっと60%を超えたかな。これで東葛の各市に近づきつつあるなというふうな状況でございます。

なお、当日の従事職員につきましては、教育委員会48名、選挙管理委員会10名の58名と、

また手話通訳だとか看護師並びにボランティア、警備など、36名で総勢94名で運営してまいりたいというふうに考えております。

また、毎年問題になります文化会館までの、文化会館の前の不法駐車といいますが、かなりお迎えだとかお友達ということで、有料の駐車場は用意してあるんですが、そちらに入らず、3・3・7号線と呼んでいます、その前がちょうど博物館になりますが、その通りの不法駐車等がございますので、本日、松戸東警察の方の協力もお願いしたいということで、依頼してございます。

以上、簡単でございますが、成人式が終了いたしましたら、その結果につきましてはまたご報告させていただきたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。

委員長 ありがとうございます。

何かご質問等ございますか。

60%もの参加者、嬉しいことで、どんどん増えていってくれるといいですね。しかも、ボランティアで協力していただける方が成人式に参加した若い人たち、そういう人たちが協力してくれるというのは本当に嬉しいことですよね。

社会教育課長 嬉しいですね。

委員長 自分たちがつくり上げた成人式になってくれれば、言うことないですね。よろしく願いします。

もう1件報告事項があるということです。お願いします。

指導課長 全国学力・学習状況調査の実施について報告させていただきます。

全国学力・学習状況調査は、全国的な義務教育の機会均等とその水準の向上の観点から、児童生徒の学力、学習状況を把握・分析し、教育の結果を検証し、改善を図ることを目的として、国が実施する調査であり、市の教育委員会や学校も自らの教育の結果を把握し、改善を図るために、来年度の4月24日に全国一斉に実施されるものであります。

調査対象および調査事項ですが、原則すべての小学校6年生及び中学校3年生を対象に、小学校6年生は国語と算数、中学校3年生は国語と数学の2教科の調査と、児童生徒の学習意欲や生活の諸側面等に関する質問紙調査を実施します。また、学校に関する調査として、指導方法に関する取り組みや人的・物的な教育条件の整備の状況及び児童生徒の体力・運動能力の全体的な状況に関する調査を行います。

松戸市としては、この調査結果から学力の状況についての実態や学力と生活との相関関係等を多面的に把握・分析し、その結果を教育施策や学校教育指導方針等に生かしたいと考え

ております。

また、学力の定着状況については、児童生徒の指導や学習指導の改善に生かし、学力向上に努めていきたいと考えております。同時に、個々の調査結果が返却されますので、これらを学習改善、あるいは学習意欲の向上につながることを考え、個に応じた指導も充実させていきたいと考えております。

なお、調査結果については国は都道府県ごとの公立学校全体の状況について公表しますので、市としても松戸市の公立学校全体の状況について、今後の改善方法などとあわせて示していきたいと考えております。ただ、学校間の序列化や、あるいは過度の競争につながらないように、十分配慮して、個々の学校名を明らかにした結果の公表はいたしません。この調査は本市の教育力向上のために貴重なデータになるものと考えております。

以上、報告させていただきます。

委員長 ありがとうございます。

報告事項最初に2件と申しましたが、ただいまもう1件報告事項が出てきました。市議会12月定例会に関する報告事項です。お願いします。

生涯学習本部長 それでは私の方から、現在12月の定例会開催中でございますが、状況について概要説明をさせていただきます。

11月執行された市議会選挙後初めての市議会ということで、12月7日から22日まで、16日間開催になっております。

次のページ、1ページになりますけれども、これが議会開催の予定表になっております。先ほど言いましたとおり、22日最終日、本会議となります。議会につきましては、一般質問と各常任委員会開催しました。質問者が多い関係で、14日予備日になっておりましたけれども、これも一般質問を開催してございます。今回一般質問とされた議員さんは35名になります。議員さん46名中35名、議長さんは質問しませんので、かなり多くの方が質問されたということになっております。

一般質問のうち、教育委員会関係に絡む質問をされた方が16名になります。項目としてはおおよそ21項目の質問になっております。

次の3の1とあるページを見ていただきたいんですが、これについては予想の質問ということで、12月7日現在作成されたものですので、実際に教育委員会に絡むものとそうじゃないものも混合して記載してあります。実際に教育委員会に関連したものについては、1番の織原議員が4番の子供の居場所づくり、それと2番の杉山議員、2番の子供たちの安全・安

心、それと3番の市川恵一議員が2番で教育改革、4番、中田議員は直接教育委員会関係ありませんでした。5番の小沢議員が学校施設対策、8番、桜井秀三議員が の子供の遊び場、10番、工藤鈴子議員が4番の学校教育に関連して給食費の関係、それと11番、矢部議員が1番の学校現場におけるいじめ問題について。

次のページ、15番、沢間議員、1番の小・中学校の安全管理体制について。これは前回の9月からの継続の関係になります。2番で公立小・中学校教職員の食費優遇について、17番、高橋議員、4番で学校選択制と学校統廃合の問題について、4番、深刻な子供のいじめ、自殺問題について、21番、名木議員、1番で子育て支援、子供の教育について。

次のページで、24番、佐藤議員、4番で文化芸術について、25番、富澤凡一議員、(4)で地域の教育について、それと吹き出しにあります(3)団塊世代の退職後の対策について、これも教育委員会の該当です。26番、本郷谷議員は教育委員会には直接関係しませんでした。27番、1番、デートDVについて、それと2番、中学校の交通安全対策について、それと28番、深山議員、1番で子供の安全確保について、それと29番、長谷川満議員、1番で新松戸地域のまちづくりの課題について、(5)で小金中学校の解体、新築工事のスケジュールと校庭の地域開放の運用について、それと35番、谷口薫議員、2番で教育問題について、(1)で国で審議中の教育基本法の実態について、教育長としての率直な意見をお伺いします。それと、(2)で来年度に向けた耐震補強、児童の安全対策、トイレ等要望に対する現況を伺うということで、先ほど言いましたとおり、16名で21項目の質問を受けております。これについて、教育長、担当部長、私の方で答弁をさせていただきます。

大きな、特に複数の質問があったものについて、先ほど言いました中で子供の居場所づくり、これは放課後子供プランも含めて2人から出ております。あと学校施設の関係、これは3名の方から、あと給食費の関係、2名の方、いじめの関係、2名の方、あと子供の安全が3名の方ですね。今回デートDVという新たな質問も出てまいりました。それと、教育基本法に関する質問も出てまいりました。教育基本法については、質問当日現在はまだ参議院の方で特別委員会で審議中でしたので、その日の夕方に特別委員会、承認をされて、翌日本会議にかかったという経過があります。

この状況については、今インターネット放映、議会中継というところを見ていただくと、質問の状況と答弁の状況がごらんになれますので、もし機会があればこの議員さんのところをクリックしていただいて、質問、答弁も見ることは可能になっております。過去の議会についても1年ほど前からインターネット放映ということで、過去のものもごらんになれます

ので、議会のやりとりについてはそういうことで、一般質問関係は自宅からもアクセスをすれば見ることが可能になっております。

それと、1枚目に戻っていただいて、3番で議案質疑、これは先月の教育委員会議で12月議会に4件の議案を提出をするということを報告してあります。これは最後のページ、5ページに指定管理者の関係、文化会館と市民劇場、それと青年館3館について上程をしてあります。この中で委員会前に、本会議の中で議案質疑というのが議員さんの方から質問することができます。それで、特にありましたのは、中田京議員から文化会館と市民劇場の議案質疑について質問がございました。これもインターネット放映でごらんになれますので、もし機会がありましたら見ていただきたいというふうに思います。

それと、さっきの予定表のところを見ていただきたいんですが、委員会の方が19日、昨日、教育経済常任委員会での4件の議案について承認をいただきましたので、ご報告をさせていただきます。それで、最終日の22日に本会議で全議員の方の採択ということになります。採択、不採択、どちらかが出ます。常任委員会については全会一致ということで承認を得ました。

議会関係について、途中までの報告ということで、雑駁ですけれども、報告をさせていただきました。

委員長 ありがとうございます。様子が大体わかりました。しかも、最後の点は前回ここでも議論したことですので、我々もその後どうなったか気になっていましたので、ありがとうございます。

教育長 本会議で不採択もあり得るんですか。

生涯学習本部長 常任委員会では全会一致ということですので、反対する方はおりませんでしたので、本会議でも多分原案どおり可決承認していただけるであろうというふうに思っております。

委員長 報告はこの3件でよろしいですね。

企画管理室長 はい。

教育長 教育基本法が先ほどの議会概要説明の中にも出てまいりましたけれども、13日、4日ですか、4日に教育特別委員会、基本法改正特別委員会を通りまして、本会議で可決されました。それに伴って、いよいよ行政日程といいますか、事務レベルの作業日程がカウントダウンになりますけれども、文科省の作業スケジュールがどのようになっているか、もしわかりましたら、ここで話してください。いつの時期に、どんな形で地方教育委員会においてく

るのか、そして学校現場は実際新改正法によってどのような事務作業が行われるようになるのか、まだわからないですか。30とも40とも言われる関連法令の改正作業が終わるのはいつごろかという情報はまだ持っていませんか。何か年度内にはやるなんて最初のうちは意気込んでいましたけれども。

企画管理室参事補 学習指導要領に関しましては。

教育長 間に合わないでしょう。

企画管理室参事補 はい、間に合わない。19年度中にズレ込むようです。

教育長 だから、その辺の作業日程をにらみながら、勉強会などを開くようなことも考えさせていただきたいと思うんですが、いかがでしょう。

委員長 いいですね。法の施行がいつからかということもありますよね。法は改正されましたいつから施行されるかということもあります。それと関連法令の制定、公布というふうになっていくんでしょうから、それらをにらみながら我々も勉強会をするということで、ぜひお願いしたいと思います。賛成・反対は別として、とにかく改正されたものは改正されたということで、行政はそれを実施しなければいけませんので、勉強会を開いて改正内容等を確認したいと思います。

教育長 理論闘争する気は毛頭ございませんで、実務レベルでどういうふうに変わっていったら、どう取り扱ったらいいかという話になる。

委員長 そうですよ、そう思います。

#### その他

委員長 それでは、その他に移ります。

次回の教育委員会会議の日程についてです。

事務局、お願いします。

企画管理室長 平成19年1月定例会でございますが、1月11日の木曜日、午後3時30分からこちら5階会議室で開催されてはいかがでしょうか。

委員長 ということですが、いかがでしょうか。

(「結構です」の声あり)

委員長 それでは、確認いたします。次回教育委員会会議は、1月11日木曜日午後3時30分から教育委員会5階会議室にて開催いたします。

閉 会

委員長 以上をもちまして、平成18年12月定例教育委員会会議を閉会いたします。

どうもありがとうございました。

閉会 午後 4時49分

この会議録の記載が真正であることを認め署名する。

松戸市教育委員会委員長

松戸市教育委員会委員