

## 令和8年3月相模原市教育委員会定例会

○日 時 令和8年3月27日（金）午前9時30分から正午まで

○場 所 相模原市役所第2別館5階 教育委員会室

○日 程

1. 開 会

2. 会議録署名者の決定

3. 議 事

日程第 1（議案第17号） 相模原市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について（教育局）

日程第 2（議案第18号） 相模原市学校職員の給与に関する条例施行規則の一部を改正する規則について（学校教育部）

日程第 3（議案第19号） 相模原市教育委員会事務局の職員の人事について（教育局）

日程第 4（議案第20号） 相模原市立学校の教職員の人事について（学校教育部）

日程第 5（議案第21号） 相模原市立学校の教職員の人事について（学校教育部）

日程第 6（議案第22号） 相模原市立学校の教職員の人事について（学校教育部）

日程第 7（報告第6号） いじめ対応マニュアルの改訂について（学校教育課）

日程第 8（報告第7号） いじめ重大事態に係る事案の発生について（学校教育課）

日程第 9（報告第8号） 教職員研修の令和7年度実施状況及び令和8年度実施計画について（教育センター）

○出席者（6名）

教 育 長 細 川 恵

教育長職務代理者 小 泉 和 義

委 員 岩 田 美 香

委 員 宇田川 久美子

委 員 白 石 卓 之

委 員 中 澤 吉 裕

○説明のため出席した者

教育局長	河崎利之	学校教育部長 (教職員課長事務取扱)	農上勝也
教育局参事 兼教育総務課長	沖本健二	教育総務課総括副主幹 (人事給与班)	角田直樹
働き方改革推進室長	高柳博文	働き方改革推進室副主幹	五郡太
学校教育部参事 兼学校教育課長	菅原勝	学校教育課総括主幹 (人権・児童生徒指導班)	上田和子
学校教育課指導主事	横井智克	学校教育課指導主事	柿原大吾
教職員課課長代理兼主幹 (労務担当)	濱端雄高	教職員課総括主幹 (採用・定数班)	坂田渉
教職員課総括主幹 (人事班)	丸山香	教職員課総括副主幹 (給与班)	内山智弘
教職員課副主幹	大谷真信	学校教育部参事 兼教育センター所長	北村綾
教育センター総括副主幹 (研究・研修班)	鈴木雅哉	教育センター指導主事	坂下大輔

○事務局職員出席者

教育総務課主任	伊本誠一郎
---------	-------

---

□開 会

◎細川教育長 ただいまから、令和8年相模原市教育委員会3月定例会を開会いたします。

本日の出席は5名で定足数に達しております。

なお、白石委員につきましては、遅刻や欠席の連絡は入っておりませんので、後ほど御参加されると思います。

本日の会議録署名につきましては、小泉委員と宇田川委員を指名いたします。お願いいたします。

はじめにお諮りいたします。

本日の会議の日程3、議案第19号、「相模原市教育委員会事務局の職員の人事について」から、日程6、議案第22号、「相模原市立学校の教職員の人事について」まで、及び、日程8、報告第7号、「いじめ重大事態に係る事案の発生について」は、会議規則の規定により公開しない会議として取り扱うことに御異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

◎細川教育長 では、御異議ございませんので、本日の会議のうち、日程3、4、5、6、8の5件については公開しない会議といたします。

なお、公開しない会議とする案件は、会議の最後に審議することといたします。

---

□相模原市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について

◎細川教育長 それでは、日程に入ります。

はじめに、日程1、議案第17号、「相模原市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

○高柳働き方改革推進室長 相模原市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について御説明をさせていただきます。

資料の方は、お手元にございますA3の横長の概要版と、左上方をホチキス留めしております本体の学校現場における働き方改革プランという2つで説明をさせていただきたいと思います。

まずは、資料の本体の1ページ目を御覧ください。

計画の策定にあたってというところになります。

1行目には教育基本法第9条第1項の規定を記載しました。第1項には「教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」という規定があります。こちらを踏まえた上で、いわゆる単なる時間外の削減ではないというところで働き方改革を進めていきたいことを意図しているということを、まず示させていただいております。

そうしましたら、概要版に戻っていただいて、左側の面から御説明いたします。

策定の背景などです。

総合教育会議などで御説明した流れのおさらいとなってしまいますが、まず、左側の四角囲みになります。

これまでの取組といたしまして、学校現場における業務改善に向けた取組方針ですとか、若手教員プロジェクトチームによる提言書の内容について取り組んでまいりました。その結果、時間外在校等時間、こちらの方は減少傾向にありますので、これまでの取組は引き続き進めたいと考えております。

ちなみに、これまでの取組に関しましては、本体の方の4ページに列举をさせていただいておりますが、数が多いので、今回は説明を省かせていただきたいと思います。

概要版に戻っていただいて、右の四角囲みを御覧ください。

昨年、いわゆる給特法が改正されまして、今、御説明させていただいております業務量管理・健康確保措置実施計画、こちらの策定が義務づけられました。

あわせて、文部科学大臣が定める指針に計画を策定する上での水準が明記されまして、そちらが、以下の4つになっております。特に4つ目のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標が新たに定められましたので、本市の計画の方にもウェルビーイングの視点を取り入れた取組を定めることとしております。

実際、指針の方にも、実施計画には目標と具体的な取組を定めることとされておりますが、総合教育会議などでの御意見なども踏まえまして、まず、本市では目指すべき学校というものを定めることといたしました。

そちらが、ちょうど真ん中のところにある5つのものになります。本体の方ですと5ページ目に定めさせていただいております。1つずつ御説明させていただきます。

まず1つ目、先生たちが子どもたちとしっかり向き合える学校。

2つ目、先生たちが一人ひとり、生き生きと活躍できる学校。

3つ目、先生たちが自分の成長を感じられる学校。

4つ目、先生たちが「相模原の先生でよかった」と思える学校。

5つ目、先生を目指す人たちに、「相模原で先生になりたい」と思われる学校。

というところを目指すべき学校として設定し、その後の目標ですとか取組を定めるという形を取らせていただいております。

次に、目標になります。

国の指針に示されました水準に合わせる形で、時間外在校等時間に関する目標を3つ、ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を2つ定めております。

期間に関しましては、国の目標年次に合わせて、令和11年度までの4年間とさせていただきます。

続いて、本プランのメインでもある取組ですけれども、4つの柱を定めております。

1つ目、学校における業務の効率化と働く環境の改善。

2つ目、チーム学校と学校を支える体制の強化。

3つ目、教育職員の働き方に関する意識改革。

4つ目、心の健康づくりとウェルビーイングの向上。

としております。

続いて、4つの柱を基にした具体的な取組に関しましては、概要版で言いますと右側、本体の方で言いますと9ページ目以降に示しております。本日は概要版の右側で説明をさせていただきます。取組も抜粋をしておりますので、併せて御説明をしたいと思っております。

先ほどお伝えしました4本の柱、こちらを大項目としまして、概要版でいう丸で記載されているものが中項目、括弧の中に例としているものが主な取組として小項目というような構成で定めております。

1つ目です。学校における業務の効率化と働く環境の改善。

こちらは、学校内の業務や制度を見直して、効率化、適正化を図ります。そして、働く環境等を整える取組として大きく分類しています。

中項目としては、丸印にあるように5つ。

小項目の中で、これまで取り組んでいた学校現場における業務改善取組方針にないような新しい取組としましては、屋内運動場や特別教室に空調設備を設置すること、庶務事務システムの導入、それから保護者連絡ツールの導入、それと校長会や研究会などの自主事

業について見直しというものが挙げられます。

2つ目です。チーム学校と学校を支える体制の強化。

こちらは、教育職員だけでなく、学校内の多様な人材を生かしたチーム学校と、いわゆる学校と教師の業務の3分類にあるような学校以外が担うような業務、こちらを進めていくということを示しています。

中項目としては、以下の8つ。

小項目として、新たな取組としましては、副校長マネジメント支援員の配置、それからプール授業の学校外への移行、それと市立中学校等における部活動地域移行の在り方についての答申を受けての部活動地域展開への取組。それと、対応に苦慮する保護者、地域への対応についての支援。それと、地域学校協働活動推進員を中心とした取組などが挙げられます。

3つ目です。教育職員の働き方に関する意識改革ですけれども、こちらは制度や仕組みだけが働き方改革ではなくて、一人ひとりの意識、こちらの方が重要という考え方がありますので、意識改革につながる取組を進めていきたいというところになります。

中項目としては、2つ。

小項目、新たな取組としては、人事評価等に働き方改革に関する項目を加えるということがあります。

4つ目です。心の健康づくりとウェルビーイングの向上。

こちらの方は、教職員課で策定しております「教職員の心の健康づくり計画」、こちらと整合性を取りながら進めていく取組になります。

中項目として4つです。

今回、こちらの全ての主な取組が、これまでの働き方改革の取組とは別に行われてきました。今後は、心の健康づくり計画と連携して取り組んでいくということになります。

最後に、関連する取組とフォローアップになりますけれども、働き方改革として直接的な取組ではないものとしまして、国への要望、それから各学校へのフォローアップ、それから改正された給特法でも義務化されました、今回御説明した実施計画の実効性の確保としまして、実施状況の公表というものを総合教育会議に報告するというものがあります。

以上で計画の説明は終わりなのですが、もう1つ、参考資料として付けさせていただいたものが1枚、A4であるかと思えます。

こちらは、実施計画の策定に当たりまして、人事委員会に専門的助言を求めるなど連携

を図ることということが文部科学大臣の指針に示されていまして、人事委員会に助言を求めた回答となります。

人事委員会からの助言としましては、目標が妥当であること、取組が必要な内容であること、教育委員会と学校管理職を含めた教員が同じ意識を持つこと、教育委員会が保護者も含めて関係者への働きかけを行うこと、などが助言されていまして。

以上で説明を終わります。

◎細川教育長 説明が終わりました。

これより、質疑、御意見等がございましたらお願いいたします。

◎小泉教育長職務代理者 形になってきたなということで、大いに期待しているのですが、細かいところで質問と、あと意見といたしますか、質問的には、具体的な取組の3の、教育職員の働き方に関する意識改革の中の学校運営マネジメント強化で、人事評価等に働き方改革に関する項目を加えるということですが、もう少し具体的に教えていただけたらなということと、あと、人事委員会からも言われていますけれど、やはり、かなりのウエイトを占めるのは、先生方の子どもたちとしっかり向き合える学校、先生たちのウェルビーイングというところを考えると、保護者等の理解、協力というのが何よりかなと思います。見守るであるとか、さらに先生を支える、なんていうところでいくと、保護者との協力という、そういった面で2番のチーム学校と学校を支える体制の強化というところで、保護者、地域の協力というところが書かれているのは、本当に心強いと思うのですが、より具体的に、リスペクトまではなくてもいいかと思うのですけれども、やはり先生というのはとても大事な仕事なのだということを広く市民の方にも意識を高めていっていただけるような取組ができるといいなと思っています。

◎高柳働き方改革推進室長 評価の項目に関しましては、今進めているところですので、具体的にこうなっていますというのは、今の段階では御説明できず申し訳ございません。

保護者への協力に関しましては、いろんな媒体を使いながら進めていければなと思っています。理解を得られるのは長い道のりかなと思いますので、地道に進めていきたいと考えております。

◎農上学校教育部長 職員評価の中で働き方改革に関する評価をしていくということなのですが、これから詰めていくことがございますが、1つ考えられるのは、管理職の目標管理シートの目標のうち、共通項目として各校における働き方改革に関しての目標を必ず設定することがございます。また、実際に評価者として評価する場合には学校運営とい

う項目がございます。その学校運営の項目を評価する際に、その学校の管理職が自校で働き方改革はどのように進めているか、推進できているか、実績はどうか、そういったところを基に評価していく、そのようなことを考えております。

◎中澤委員 本当に、壮大な、大変なプロジェクトだなというのが伝わってきます。

そんな中で、令和11年度が終わったときには、このプランが自走していけるようなことを前提に考えていると思うのですが、今の話を聞くと、大きな柱が4本ある中に具体的な取組が幾つもある中で、これからこの一つひとつの全部を詳細な部分までつくっていかねばならず、毎年KPIが変わっていきながらも、最終的に充実していくと思うのですけれども、今後の進め方、内容に対するKPIの測り方というのが、難しくなってくるのかなと思っていて、もし、見せていただけるのであれば、すぐではなくていいので、見せていただきたいなと思っています。

それは何故かという、人事委員会からの助言に書いてあるところで、その観点が足りないのですよね。多分、意識を一緒にするとか一体化するという感覚的な言葉は非常に大事で、もちろんそのとおりなのですが、では、どのようにこのプロジェクトを皆さんが評価して検証していくかということが重要なポイントとなってくると思うので、気持ちの問題はもちろんなのですが、その部分を残していくことによって、11年度以降に本当に新しいものがまた生まれてくるのか、残るものは残っているのかということを見定めるためにも見せていただけたらうれしいなと思っております。

○高柳働き方改革推進室長 数値的なものが出せるのであれば出していきたいと考えていますし、あとはアンケート調査なり、そういうところで目に見えるような形でできるものはお示ししていきたいなと考えてございます。

◎中澤委員 数値の中身もあるのであれですけれども、あとは、数字にできないものを、どんなアンケートにするかによって変わってくるので、必ず比較すると思うので、アンケート内容の検討が多分重要だと思うので、その辺もいろいろと、何か見せてもらえるとうれしいかなと思います。

◎細川教育長 効果検証する際の指標なども、いろいろ御助言いただくということですね。

◎岩田委員 私は、ちょっと1回戻って、この改革プランの中身について教えていただきたいのですが、私の中では2番目の柱のチーム学校のところが大事かなと思っていて、副校長マネジメント支援員の配置ということで、これはどういう方が副校長マネジメント支援員になるのかというところが1点で、2点目が、小学校及び義務教育学校の前期課程で教

科担任制を拡充する、これは具体的に何が変わるのかというところを教えていただきたいなと思います。

○濱端教職員課課長代理 副校長マネジメント支援員の関係になりますが、10名を配置するというので、令和8年度に向けて、準備をしているところです。

実際に校長、副校長を経験されている方、あと教員が中心となりますが、実際には学校現場に精通している方に勤務をしていただく予定になっております。

○農上学校教育部長 教科担任制の御質問についてお答えさせていただきます。

教科担任制を推進することによりまして、幾つか効果があると考えております。実際に行っているところでもそういう成果が出ているのですが、1つは、小学校の教員は全教科を教えるという中で、毎日1つの授業をやったら、もうそれは1年間の中で2度とやらない、常に新しいものを次の日に向けて考えていかなければいけない、そういった中で教材研究が十分にできていないという現状がございます。教科担任制をすることによって、主に決まった教科を深く準備をし、授業をし、また例えば1組で授業を行ったことで、もし改善点があれば2組、3組と行っていく中で、より良い授業を行っていくという、専門的な授業を行っていくということが1つでございます。

もう1つは、やはりクラス担任が全ての子どもを抱えるのではなく、様々な教員がクラスに関わっていくことができる、そこで子どもが出しているいろいろなサインですとか、その子の良さを見取るですとか、そういった複数の教員が子どもを見ることができると思います。

さらに、教科担任制によって持ち時間数が削減されてゆとりが生まれ、子どもと向き合う時間が増える、そして担当している教科の授業を充実させることができる、そのようなことを考えております。

◎岩田委員 特に、後半の方の教科担任制の2つ目の柱で挙げていただいた、例えば1年1組が岩田クラスだとすると、自分のクラスは別に競いあっているわけでもないのだけれども、本来子どもの声一つひとつに対応していくよりは、なるべく自分のクラスで問題が起きないようにという対応になりがちなので、それを、これだけ先生が減っているので、複数の担任制みたいに、1年1組は岩田と宇田川のクラスみたいにすることは人数的に無理だけれども、でもやっぱり担任の先生の負担を減らしてあげられるような工夫が今後できていくといいなと。すぐにそうならないにしても、複数の人が見ていくことで担任の先生だけに何か、負荷なり責任が偏らないようになっていくのがいいなと思いました。

◎宇田川委員 本本当に壮大で、一つひとつ、ここまで進めていくのは大変だっただろうなと思いながら聴かせていただきました。

その中で、ちょっと私が気になっているのは、柱の1番の学校における業務の効率化と働く環境の改善ということで、やはり業務の多さがすごく課題になっているかなと思うのですね。

その中で、ICT利活用で具体的な例として庶務事務システムの導入であったりとか、保護者連絡ツールの導入ということで、これらを取り入れたことによって期待される効果として、具体的に、今までここにすごく時間がかかっていたけれども、こういう時間が減ります、時間の短縮になりますよとか、あとは、何か手続としてこういったものがなくなりますよというような、何かそういった期待される効果というものについて教えていただきたいのと、そもそものところで、業務そのものの内容であったり、量というものを見直すということはなされていたのかどうかということも、併せて教えていただければと思います。

○高柳働き方改革推進室長 ICTを導入する効果に関しましては、ちょうど保護者連絡ツールというのを来年度から導入する予定です。

その中で、効果で一番表れるだろうなと期待しているのが、今まで教育委員会の方から保護者宛てに何か連絡をするときは、必ず学校経由でお伝えしているというところがありました。それを、今回、保護者連絡ツールを使うことで、教育委員会の方から保護者へ直接連絡ができるということになります。ですので、今まで学校で、例えばデータを受け取って、それを印刷して配付するという手間がまずなくなるのかな、それが効果で表れるのかなと考えて期待しているところであります。

それから、これまで業務の見直しをしてきたかというところですが、例えば、このプランの中で、ちょうど本体の10ページのところにあります会議等の精選・見直しについては、回数を減らすとか、今までやっていた会議をなくしてみるとか、そういう取組などはさせていただいておりました。

あとは、学校ごとに、例えば職員会議の回数を見直すという動きをしているところがありますので、今後も引き続き、進めていきたいなと考えています。

◎宇田川委員 若手の先生方の学校現場改善プロジェクトで出てきたものの中で、学校によってやり方が違う、それがすごく大変というところがあって、本編の10ページのところに様式の見直しを進めるということがありますけれども、そういったものも踏まえた形で

庶務事務システムだったり連絡ツールというものだったり、あとは学校の中での情報共有だったりというものの、そういうシステムみたいなものができるといいのかなと、お話を聴いて思いました。

○高柳働き方改革推進室長 すみません、先ほど保護者連絡ツールのところでお伝え漏れしていたのですが、御提案のとおり、効率化というところはある程度、今後のキーワードになってくるかなと考えています。

保護者連絡ツールに関しては、実は今回初めて市全体で統一をしたというところがあります。というのも、今まで各学校の方でいろいろなツールを使って保護者の方に連絡をしていたというところがありました。それを、今回統一したということによりまして、もう1つ効果としましては、人事異動で先生方が異動したときに、前の学校ではこれを使っていた、新しい学校ではこれを使うと、操作方法をまた1からやり直すというところも、今回統一したことでなくなりますので、そこも業務の効率化というところの1つの視点になると思います。

併せて、様式だとかいろいろなところで統一化を図ることで、いろいろな効率化、全体的に業務が減るというふうにもっていければなと考えています。

◎宇田川委員 このままこういう形で進めていただいて、さらにその先に、個人情報の問題もあるので難しいかなと思うのですけれども、チーム学校という考え方、学校を支える体制を強化するという観点からも、まずは教育委員会とか学校内の中で情報をきちんと効率的に共有できるというシステム構築をした後に、関係機関とも連携できるようなシステムがつくられていくといいのかなと思いました。

あともう1点、気になっているのが、教育職員の働き方に関する意識改革のところ、学校運営マネジメント強化で、人事評価の中に働き方改革に関する項目をといるところなのですけれども、これは私の意見なのですけれども、人事評価のところに働き方改革に関する項目を加えることで、逆にマネジメントが強くなってしまわないか、結局、管理する側と管理される側とはっきり分かれてしまって、その中でちゃんと目標に関してできているか、できていないかということで評価されるとなると、逆に管理されたり評価される方の負担になって、働き方改革というものにマイナスの影響というものも及ぼされる可能性もあるのではないかなということが懸念されるので、その辺のところを実際にできているか、できていないかということの結果だけを評価していくというよりは、目標に向かっていくプロセスそのものを、管理職と現場の先生たちとか一緒に創造していけるとい

うか考えていけるような、そんな形のものになるといいなと思いました。

◎細川教育長 人事評価については、それがどういう形になるかはまだ具現化していませんが、1番大きいのは生徒たちがどのように育つか、教員がどのように育つかという学校運営そのものに対して、校長がどういう目標を立てているかということと、それに対してどうであったかということなので、委員がおっしゃられるように、ただ単に管理しながら縮減を図るとか、そういう見栄えだけではなくて、教育の本質をしっかりと評価の方につなげていけるような取組と、そういうことをしっかり管理職の者に伝えていくことが必要かなと思いますので、併せて取り組んでもらえればと思います。

◎岩田委員 もう1つだけいいですか。

宇田川委員の質問で気付いたのですけれども、この業務を減らすために文書なりを媒体で送るとするのはすごく効率的だし、それこそ資源の無駄にもならないのだけれど、今、大学がそうになって何が起きているかというと、以前はある程度精査していたのが、何でもいいや、1から10まで送っておきたいな、すごい量のものが来てしまうので、それを親御さんが精査するみたいのところとか、あとはやはり、親御さんの中でも教育意識が高い、教育関心が高い親御さんとそうではない方で、もちろん紙で配っても、きちんと読まない親御さんもいたかもしれないけれども、でもこちらは何か送ってしまうと全部保護者は読んでいるな、みたいに思うところを常に意識して、もちろんこの媒体を使っていることはいいのだけれども、受け取る側の方のことを意識していただくといいなと思いました。

◎中澤委員 具体的な取組が大きな柱で4つある中の細かいところが、まだ見えていない部分もあるということなので、一つひとつ、どんな効果があるかというのは、今は想定の中でお話をされているのかなと認識をしています。

その中でも、今まで、この会議でも議論されていた、学校経営についての違いがすごくあるということに皆さんの意識がある中で、11年までに一気に変えることが難しいとなれば、きっとこの中に共通した事項が入ってくると思うのですね。それが何なのかというところは、ここで話す時間が足りないのですけれども、どこまで影響できることが何なのかというのと、影響できないことがどこなのかというのを、きちんと分けてやっていかないと、このプランが終わって次ではなくて、これが始まる中に組み込んで学校経営自体を同じようなフォーマットにしていくようなところ、そこに血を通わせるのが現場の人たちで、やり方はあるとは思いますが、そこが入ってこない、ずっと形は同じです

けれど、学校に行けば学校によってやり方が違って来る、もちろん多少は違うのでしょうけれど、学校をどんなふう経営をしていくのかということはこの大きな取組の中のメインテーマになると思うので、皆さんの評価と現場が離れないようにというのは分かるのですけれども、もしかしたら10年ぐらいになってきたら、こういうことをしてくださいと皆さんから出していくかもしれないと思うのですね。そのぐらい取組をしていかないと変わっていかないと思うので。ただ、11年が終わってやるのではなくて、このプランの中でテストケースを走らせて行きながら、11年の後には何か新しいものができるという、そういった想定で動かされるといいのではないかなと思いました。

◎細川教育長 他にいかがでしょうか。よろしいですか。

ありませんので、これより採決を行います。

議案第17号、「相模原市立学校の教育職員の働き方に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について」を原案どおり決するに御異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

◎細川教育長 御異議ございませんので、議案第17号は可決されました。

---

#### □相模原市学校職員の給与に関する条例施行規則の一部を改正する規則について

◎細川教育長 次に、日程2、議案第18号、「相模原市学校職員の給与に関する条例施行規則の一部を改正する規則について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

○農上学校教育部長 議案第18号、相模原市学校職員の給与に関する条例施行規則の一部を改正する規則について御説明申し上げます。

本議案については、関係資料により説明させていただきますので、ホチキス留めをしております議案の最終ページにあります、議案第18号関係資料を御覧ください。

1の趣旨ですが、市議会の3月定例会議において、相模原市学校職員の給与に関する条例が改正されたことなどに伴い、同条例施行規則を改正するものでございます。

2の主な改正内容ですが、(1)管理職手当に係る規定の改正として、大野南中学校分校夜間学級の校長である大野南中学校の校長について、管理職手当の月額を8万6,700円から9万300円に増額するものでございます。

次に、(2)特殊勤務手当に係る規定の改正ですが、アは、非常災害時等の緊急業務について手当の支給対象となる従事時間数及び手当の単価を見直すものでございます。

また、イは、夜間学級における指導業務について、手当の支給対象となる従事時間数を45分以上とし、手当の日額を1,000円とするものでございます。

次に、(3)義務教育等教員特別手当に係る規定の改正ですが、教育職給料表の号給の構成を改め、号給の切替えを行うことに伴い、手当の月額を改正するものでございます。

最後に、3の施行期日ですが、令和8年4月1日とするものでございます。

なお、以上の改正内容については、相模原市人事委員会との協議におきまして応諾をいただいたところでございます。

以上で、議案第18号の説明を終わらせていただきます。よろしく御決定くださいますようお願い申し上げます。

◎細川教育長 説明が終わりました。

これより、質疑、御意見等がございましたらお願いいたします。

◎小泉教育長職務代理者 大野南中の校長先生は夜間学校を兼務しているという話をしているのですが、以前からは当然、何千円か上がったわけですが、それは法の改定によって変わったのか、それともやはり大変でしょうみたいな、そういう世の中的に変わったのかというのは、素朴な質問なのですが、どうでしょうか。

○濱端教職員課課長代理 こちらは、実際には3,600円増額ということになりまして、大野南中学校の校長については、実際に校舎の位置が離れているとか、夜間に勤務する教員に対する監督というところで、市の方の判断で3,600円の増額を今回させていただいたということになります。

◎小泉教育長職務代理者 となると、当初想定はしていなかったが、勤務的にボリュームがアップしたという現状を踏まえてということでしょうか。

○濱端教職員課課長代理 実際に、令和4年に開校したときには想定されなかった特殊なところ、やはり大人の生徒というところの難しさがあります。

まず、県内から来る生徒ということと、皆さん、それぞれ個人的な状況を抱えていることがあって、それを教員の方で対応していくという中で、こういった特殊勤務手当ということで、教員も日額1,000円で、そこを管理する中学校の校長も管理職手当の増額となっております。

◎細川教育長 他にいかがでしょうか。

他にございませんので、これより採決を行います。

議案第18号、「相模原市学校職員の給与に関する条例施行規則の一部を改正する規則

について」を原案どおり決するに御異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

◎細川教育長 御異議ございませんので、議案第18号は可決されました。

---

#### □いじめ対応マニュアルの改訂について

◎細川教育長 次に、日程7、報告第6号、「いじめ対応マニュアルの改訂について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

○菅原学校教育課長 報告第6号、いじめ対応マニュアルの改訂について御報告申し上げます。

本日御覧いただきます資料は、右上の資料1と書いてあるいじめ対応マニュアルと、右上、参考資料1と書いてあるもの、そしてA4の1枚の参考資料2と書いてあるこの3種類になりますので、お手元に御用意いただければと思います。

では、まず参考資料1を御覧ください。

こちらにつきましては、今年度行われました相模原市子どものいじめに関する審議会の答申書になってございます。

おめくりいただきまして2ページを御覧ください。

2ページの上段(1)諮問事項にありますとおり、今年度の審議会におきまして(3)にございます、いじめ対応マニュアルの改訂の方向性について審議をいただいたところでございます。

続きまして、そのまま5ページを御覧ください。

この諮問につきまして審議をいただいた結果といたしまして、まず、上段(1)構成の見直しとして、1行目にありますが、「いじめの対処」に、よりスポットを当てた構成とする方向で見直すことはよい。といただいております。

続けて、その下の(2)マニュアルの積極的な活用に向けてといたしまして、2行目の後半からございます、マニュアルの内容をコンパクトにするとともに、視覚的に確認することができるフローチャートを整理するなど、教職員一人ひとりの困りごとやそれぞれの事案の対応状況について、効率よく確認できる構成にする必要がある。といった答申をいただいたところでございます。

では、これに基づきまして、主に改訂したポイントを御説明させていただきますので、

資料1、いじめ対応マニュアルと書いてあるものをお取りください。

こちらは、答申を踏まえまして改訂をさせていただいたものになりますが、中身全ての御説明には時間を要しますので、今回の答申に係る内容を中心に御説明をさせていただきます。

まず、はじめの目次のところを見ていただきたいと思います。

現行のいじめ対応マニュアルにおいては、いじめの未然防止という、大切な部分ではございますが、それがマニュアルの前半に記載されてございました。今回のマニュアルが、あくまでも対応マニュアルとして整理をしていくという方向で進みましたので、その日頃からの取組、未然防止の項目は7という後の方にさせていただいたところでございます。

また、併せて先ほどの参考資料にA4の1枚のものがございますが、こちらが現行のマニュアルの目次となっております。見ていただくと分かると思いますが、項目も大分細分化されて、いろいろ量の多いものになってございますので、目次の方も大きく整理をさせていただいたところでございます。

では、続きまして、本体のマニュアルの2ページを御覧ください。

基本的な対応チェックリストという形で、いじめの疑い発見からいじめの解消確認に至るまでの学校の対応を視覚的に確認することができるフローチャートとして整理をさせていただきました。このフローチャートを先生方が活用することにより、それぞれの事案の対応の進捗状況、また次に行うべき対応について、瞬時に確認することができると考えてございます。

先ほど見ていただきました、参考資料の2の裏面に、現行のフローチャートがございませう。ぱっと見比べていただきますと、矢印がいろんな方向に出ていたりしてちょっと複雑なフローになっておりましたので、こちらを見やすいフローチャートとして整理をさせていただきました。

例えば、新しいフローチャートを見ていただきますと、中段の辺り、横に破線が引いてありまして、その上に、例えば、F保護者への報告・協力という項目がございませう。そこについて詳しく調べたいときは、右の方にございませうP12、12ページを見ればすぐこれについて細かいことが確認できるという形でこのフローチャートを作っております。必要な情報に先生方が効率的にたどり着くようなつくりをしてございませう。

最後でございませうが、マニュアルの最後のページ、26ページをお開きいただきたいと思います。

これまで、参考資料につきましては、全部紙ベースで現行のマニュアルの中に綴じ込んでおりましたが、昨今のいろいろなICTの発達もございますので、参考資料についてはリンク先の2次元コードをここに記載することで、マニュアルそのもののコンパクト化を図らせていただきました。先ほどの目次のところもそうですけれども、いろいろ参考資料等はこちらの方に格納して、必要なときにすぐ見られるという形にしております。

今後、本マニュアルにつきましては、次年度の早い段階で各学校にお届けしたいと考えてございます。その後は、年度はじめの管理職研修、また児童生徒指導担当教諭の連絡会等で周知を図っていくとともに、年度はじめには指導主事が全校を回って説明をする機会がございますので、そのタイミングにおいてもこのマニュアルの改訂について説明する予定でございます。

また、今、先生方が校務で使っているパソコンを開くとチャットボットという便利な機能もございますので、そこにこのマニュアルのデータ版を格納して、検索のところに単語を入れていただくと、すぐこのマニュアルが出てくるような形で、それぞれの先生方がすぐに使えるような形で様々な方法を取り入れながらこのマニュアルを使えるように、準備を進めているところでございます。

以上、いじめ対応マニュアルの改訂について御報告申し上げます。

◎細川教育長 説明が終わりました。

これより、質疑、御意見等がございましたらお願いいたします。

◎中澤委員 審議会の委員の方からいろいろな知見をいただいてこれができたと思うのですが、この審議会は年に何回ぐらい開催されていて、その中で、定期的に見直すというのは決まっているのでしょうか。

○菅原学校教育課長 まず、審議会につきましては、年に2回行ってございます。ただ、これまで、先ほどの諮問事項の方を見ていただくと分かるのですが、これまでの審議会におきましては基本的にはいじめ防止等の施策の実施状況とか、そのほか施策の実施状況ということで、2ページにあります諮問事項の(1)と(2)、こちらのみをこれまでの審議会の方では主に議論いただいていたところでございます。ただ、昨今の様々な状況を踏まえまして、今年度の諮問事項に新たにこのマニュアルの改訂等を入れ込んだ中で、令和7年度は審議をいただいた結果ということでこの答申書の中に盛り込まれているものでございます。

今後につきましては、もちろん、ここで改訂をして、すぐに終わりではございませんの

で、常にこの審議会の中でこのマニュアルの随時改訂に向けても、国の方でいろいろ法律が変わったり、指針が出たりしますので、随時その状況に合わせて見直しを図っていく、その内容をこの審議会に諮っていくということが今後の流れでございます。

◎中澤委員 年に1回は必ずしましょうというのを入れてもいいのかもしれないですね。その間に、いろいろなところの情報も持ってきながら、より良くなることを目指していると思うので、定期的な確認ができるような形になっていくのかなと思います。

◎小泉教育長職務代理者 いじめ対応というところで、なるほどなと理解をしました。

本来、これを使わないに越したことはないと思うのですが、今までもこの教育委員会でもいろいろ議題に挙がった中で、一番多いのは初期対応、結局、ボタンの掛け違えみたいところが、さらにこじらせてしまうというところが私としても感想を持っていましたので、そういった意味でこのフローチャートというところは、若い先生が増えていきますので、より徹底するという意味では非常に有効、効果的だなと思っています。

ともかく、未然防止が一番大事なのですが、これは対応ではなくて、例えば学級経営であるとか道徳教育の充実といったところで、常に頭を中心に据えて学校教育、また各学校現場もそれを中心にやっていただけると、いじめゼロにつながっていくのかなという感想を持っています。

◎岩田委員 今の小泉委員の意見と重なるのですが、私もほかの教育委員会でいじめの方の委員をしているのですが、やはりこの諮問にもあるように、何でもっと早くしなかったのかというようなケースが大部分を占めているので、この答申の4番目にあるスピード感があり、かつ精度を保ったフローというところで、それに伴って、今回マニュアルを作っていただいたというのは良いなと思います。

その中で、もちろんそういうふうにはしないのだろうけれども、マニュアルができてしまうと、それが結構独り歩きしてしまうので、14ページのいじめを行った児童生徒への指導の基本姿勢というところで、人権を侵す行為であることを気付かせるとか、指導を根気強く行うよう努めるというところがもちろんその通りなのですが、一方で、いじめの調査のところでは、1回の聴き取りで負担がないようにというところで、何でこの子がいじめをするに至ったのかというところの、やはりその背景を丁寧に私たち大人の方は考えていくというところを、どこかに、頭に入れておいていただきたいなと意見として思いました。

◎細川教育長 他にいかがでしょうか。

ありがとうございました。

この件につきましては報告ですので、これで終わりにさせていただきたいと思えます。

---

#### □教職員研修の令和7年度実施状況及び令和8年度実施計画について

◎細川教育長 次に、日程9、報告第8号、「教職員研修の令和7年度実施状況及び令和8年度実施計画について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

○北村教育センター所長 報告第8号、教職員研修の令和7年度実施状況及び令和8年度実施計画について御説明いたします。

まず、関係資料1-1、令和7年度教職員研修の実施状況についてを御覧ください。

中段、2の(1)、実施講座回数と受講者数でございますが、今年度は3月末見込みで291回の講座を実施し、延べ約1万6,300人が受講をしております。

今年度も人材育成指標に照らし合わせ、研修の狙いに沿って研修形態を検討し、実施をまいりました。今年度は研究推進校による公開授業研修講座をはじめとした集合での研修が多くなっています。

また、3年次研修でのチャレンジとして、第1回目をオンデマンド研修にて実施したほか、教育の情報化研修のオンデマンド化にも取り組みました。

令和6年度の実績と比較しますと、全体の受講者数は約1,600人減少しておりますが、その要因として、令和6年度に実施した校務用PCの更新等についての研修受講者数が1,893人、うち1,605人が機器更新等の研修受講者数でしたが、令和7年度は機器更新等の研修を実施しておりません。このことが全体の受講者数の減少に影響しているものと考えております。

1枚おめくりいただき、関係資料1-2、令和7年度教職員研修における各研修の重点及び成果と課題を御覧ください。

こちらは、今年度の研修について整理し一覧にしたものでございます。詳細なものになっておりますので、後ほど御覧ください。

続いて、こちらを2枚おめくりいただきまして、関係資料2-1、令和7年度教育センター研究・研修事業に関するアンケート（まとめ抜粋）を御覧ください。

こちらは、校長を対象として、主にこの方向でよい、再度の検討が必要、わからない、の3つから選択する方式を用いて実施したアンケート結果をグラフにまとめたものでござ

います。

質問2、教員の授業力・指導力向上に向けた初任者から3年次までの研修における支援については、概ねこの方向でよいと回答をいただいております。

裏面、中ほど、質問4、サテライト式オンデマンド研修については、様々な意見をいただきました。

具体的な意見につきましては、関係資料2-2で御説明をいたします。

続いて、1枚おめくりいただき、関係資料2-2、令和7年度教育センター研究・研修事業に関するアンケート(記述部分抜粋)を御覧ください。

こちらは、人材育成につながる人材育成指標、Myシート及びMyアールの効果的な活用の推進についてなど、14の項目について自由記述欄に挙げられた主立った意見をまとめたものでございます。

Myアールとは、市内の教員が受講した研修等の受講履歴及び研修履歴システムの総称を指しており、Myアールのアールは履歴の頭文字のRから取っております。

意見が多かったものや成果や課題につながる箇所は下線を引いております。

総じて申し上げますと、成果として挙げられているものといたしましては、Myシート及びMyアールの効果的な活用について、Myシートで自己評価を行った結果を職員と一緒に確認しながら育成面談を行っている。教員の授業力・指導力向上に向けた初任者から3年次までの研修における支援について、指導主事が授業を参観して具体的に指導するという積み重ねが教員の授業力向上に役立っている。サテライト式オンデマンド研修については、組織力の向上や校内の人材育成に有機的に活用できるなどの意見をいただいております。

その一方で、課題として挙げられているものといたしましては、Myアールについて、取組の裾野を広げていく必要がある。キャリアステージ研修及び専門研修について、どの段階でも教員としての使命感や責任感を持てるようにするための内面に迫る研修をお願いしたい。との意見がございました。

2枚おめくりいただき、関係資料3、令和7年度の主な成果と課題(まとめ)を御覧ください。

特に成果や課題と捉えているところに下線を引いております。

令和7年度の成果といたしまして4点挙げております。

主な成果といたしましては、研修受講履歴システムMyアールやMyシートについて、

各キャリアステージ研修の中で活用する時間を意図的に設定することによって、人材育成指標に基づく「めざす力」や「領域」を視点として自分自身の強みや成長を振り返ることが可能となり、自身の主体的な学びにつなげようとする姿が見られるようになってきたと捉えています。

今年度は、3年次研修を受講していた教員による振り返りには、子どもの思いや発言から授業を展開するように心がけたことで、互いに考えを伝えあい、深めあい、尊重し合える学級になってきているという学級集団の成長した姿や、主体的、対話的で深い学びの視点からの授業改善を意識して学んできた結果、保健体育の授業後、技のポイントを教えてくださいと言いながら主体的に学ぼうとする生徒の姿などが挙げられています。

このように、児童生徒の姿は、研修による教員の指導力、対応力向上によるものと捉えております。

また、学校訪問支援研修については、指導案検討の段階から指導主事に関わることで、学校の実態把握や授業者の意図を汲み取ることが可能となり、ニーズに即したきめ細かな支援ができました。校長を対象としたアンケート結果からも、この方向でよいという回答が97%であり、効果的な研修を実施することができたと捉えております。

令和7年度の主な課題といたしまして3点挙げております。

昨年度の課題を受け、今年度は3年次研修においてもMyアールとMyシートによる振り返りの時間を位置付けました。引き続き、一人ひとりの教職員が主体的に学び続けることができるよう、研修内で人材育成指標や受講履歴Myアールを振り返る機会を意図的、計画的に位置付けたり、研修の流れや目指す教職員像を意識して自分自身の学びをデザインしたりする力をさらに高める必要があると考えています。

また、スタートとゴールを意識した授業改善の理解は進んできていますが、「主体的・対話的で深い学び」を通じた資質・能力の育成を、誰一人取り残さず全ての子どもに実現できるようにしていくための視点として、次年度は個別最適な学びや支援教育の視点を意識した授業づくりについて、公開授業研修講座や実践を通して具現化することが必要であると考えています。

続いて、1枚おめくりいただき、関係資料4、令和8年度教職員研修の実施計画についてを御覧ください。

受講者への振り返りと校長へのアンケート、令和7年度の成果と課題を踏まえ、令和8年度の研修を計画いたしました。

令和8年度の方向性としましては、「研修観の転換」を意識した研修の充実に向けて、次の3点を重点として取組を進めてまいります。

職員が主体的に学べるようにするためのMyアール等の活用やオンライン・オンデマンド型研修等の充実。初任者から3年次の基礎形成期に必要な資質・能力を着実に身につけられるようにするための研修及び支援体制の充実。障害の特性に対する理解など、様々な教育的ニーズに合わせた指導力・対応力を向上させるための選択研修等の研修内容の充実です。

下線については、具体的な取組でございます。

主な重点について、教職員が主体的に学べるようにするためのMyアール等の活用やオンライン・オンデマンド型研修等の充実については、Myアールや人材育成指標、それに基づく振り返りシートを用いて個々の教員が自身の強みや立ち位置を俯瞰して捉え、伸ばしたいところや課題を把握できるようにしてまいります。

また、自ら必要な研修を受講したり、研修形態を選択したりするなど、研修へ主体的に参加できるよう支援していくために、選択できる研修を多く設定していきます。

基礎形成期に必要な資質・能力を着実に身につけられるようにするための研修及び支援体制の充実については、研修でめざす姿や学ぶ内容について見通しを持つためのプランニングシートを新たに取り入れてまいります。一人ひとりの主体的な学びを支えるツールにするとともに、管理職とともに共有することで学校と教育委員会が人材育成の方向性を共有できるようにしていきます。

また、授業づくりにおいては、児童生徒一人ひとりの興味関心や学習特性を踏まえながら、誰もが学習に参加できるように工夫するなど、実態に合った手立てを考えられるような研修を実施してまいります。

続いて、裏面（3）障害の特性に対する理解等、様々な教育的ニーズに合わせた指導力・対応力を向上させるための選択研修等の研修内容の充実については、今日的な教育課題に対応するために、人権・福祉、生徒指導、支援教育や児童生徒の多面的、多角的理解を進め、誰一人取り残さない温かい教育の推進について考えを深める研修を教育委員会各課と連携し、実施してまいります。

特に、教育課題研修において、学校全体で取り組む支援教育について学ぶ研修を実施します。本研修で受講した教員がコーディネーターとして、後日、所属校の全教員を対象に研修を実施することで、学校で困っている児童生徒への支援について理解を深められるよ

うにしていまいます。

続いて、中段、2の令和8年度教職員研修概要を御覧ください。

昨年度に引き続き、めざす教員像の「教育愛にあふれ社会の中で学び続ける教員の実現」に向け、教員に求められる資質・能力を「教員の素養」「マネジメント」「子ども理解・学級づくり」「授業づくり」の4つのカテゴリーに分け、それぞれに対して、「教育職としての本質に迫る力」などめざす力を設定し、研修を実施してまいります。

研修講座については、(3)にお示ししているとおり、AからEのとおりでございます。

続いて、3の令和8年度研修実施形態・講座回数(予定)を御覧ください。

来年度は、合計312回の講座を開催する予定でございます。

研修形態の内訳については、記載のとおりでございます。

1枚おめくりいただきまして、関係資料5-1、令和8年度教職員研修体系を御覧ください。

こちらは、研修講座を種類別に整理し、一覧にしたものでございます。

以上の研修計画に基づき、来年度も本市教職員の育成に努めてまいります。よろしくお願いたします。

◎細川教育長 説明が終わりました。

これより、質疑、御意見等がございましたら願いたします。

◎岩田委員 関係資料2-1のアンケートに答えているのが小中学校の校長先生と、関係資料2-2も校長先生ということによろしいのでしょうか。

これは、校長先生だけが出る研修ではないのですよね。でも、どうしてアンケートに出てくるのは校長先生だけなのかなというのを、教えてください。

◎鈴木教育センター総括副主幹 アンケートの実施につきましては、研修を受講した先生方に関しては、受講ごとに振り返り回答をしておりますので、そちらの方で内容ですとか、どんな学びだったかというところは見ております。研修の全体像につきましては、管理職である校長先生にアンケートをお願いしまして、全体を通して、その研修が人材育成等に結びついているかという視点で校長先生方にアンケートをしているところでございます。

◎細川教育長 次年度の計画には、個々に取っているアンケートも反映しているということによろしいですか。

◎鈴木教育センター総括副主幹 そうです。

◎岩田委員 状況は分かったのですが、関係資料2-1を見たときに、質問1から質問6ま

での全部が、「この方向でよい」というのがほぼ9割を超えているというのは、あまりアンケートとして出すまでもないかなと思います。関係資料2-2のフリーアンサーの方は意味があるかもしれないけれど、それよりも個々の教員の方に聞いたところで凸凹があったりするとしたら、そこをどう考えていくのかという方が、私たちに見せてもらうにも分かりやすいかなというのが1点と、2点目は、今後なのですけれども、関係資料1-1に令和6年と令和7年の講座数の変化は書いているのですが、そこに何人出ているのか、合計の受講者数は1万6,300人と出ているのですけれども、この講座が増えた、減ったと、先ほど分析で機器の更新のところは減ったと教えてくださったのですけれども、それも括弧づけでいいので人数を書きいただけると、より良いのかなと。それをもって、プラス、関係資料1-1の表と、関係資料4の最後のページを見たときに、オンラインのライブ型とハイブリッド型の集合プラスオンラインは同じ9講座だし、オンラインのオンデマンド配信も35が34とほぼ同じなのですけれども、集合型の180講座を205講座にするというので25講座足すというのと、その他の資料、各校分散等が13講座が33講座、これも20講座プラスするという辺りはどうしてなのかというところをもう1回教えていただけるといいかなと思いました。

○坂下教育センター指導主事 集合研修の回数が増えている点につきましては、次年度、教育センターの研修推進事業で公開授業の日程が組まれているところであったり、指導教諭などの公開授業研修講座、そういったものが集合で集まるものが増えているということが理由として挙げられます。

◎細川教育長 今のは公開研修で現場の学校の様子を見に行くようなものが増えますよというのが1点ですよね。それ以外には何かないですか。

○北村教育センター所長 基本的なキャリアステージの研修については、今年度並みという回数で考えておりますが、教育センターでは、先ほども重点の中で申し上げたように、教員が主体的に学びを自分でつくってほしいという思いから、様々な個々の先生のニーズに応じた選択できる研修の講座数を多様に取り入れている、公開授業もそうなのですけれども、ラインナップを少し多くしているというところで、選択できる研修の講座数を多くしているという理解かなと思っております。

◎岩田委員 その他の資料と各校分散型というのが20増えているのも、主体的にこれで学べるよという事ですね、分かりました。

◎小泉教育長職務代理者 集合が増えているということは、私自身も何回か学校現場にも行

かせていただくのですが、公開して見るというのは、まさに論より証拠という感じで、本当に学べるなど。子どもの姿も含めて、そう考えてくると、行きやすさというのは大事だなど。先ほどの議案にもありましたけれども、働き方改革でそういう、外堀の整備みたいなものも意識してやっていただけるといいのかなという感想を持ちました。

それと、先ほど岩田委員からあったアンケートの関係で、私が気になったのは、「この方向でよい」と「再度の検討が必要」という、質問によっては「分からない」という回答もあり、どういうことかという感じを受けました。特に、質問1と質問6は分からない、もしかしてどちらとも言えないのかな、質問の仕方にもよると思うのですが、どういう意味で分からないという項目を出して、また、分からないと答えた人はどうだったのでしょうかね。

○北村教育センター所長 「分からない」という文言については、再度、これがいいのかどうかという検討は必要かなとは思っていますが、「分からない」をチェックされた校長先生の中には、チェックはしながらも、詳細な回答、意見を自由記述のような形で記載してくださっている校長先生が、たくさんいらっしゃいます。なので、全体の研修の方向性ということについては、申し上げるのはちょっと分からないなという意見を持ちながらも、詳細な部分についてはこのように感じる、あのように感じるという自由記述の記載をしている方が多く見られたように感じています。

◎細川教育長 一例はありますか。

○坂下教育センター指導主事 質問1において、「分からない」と回答された校長が2名おられて、記述ですけれども、この方向でよいと考えるが、私自身を含め、まだ先生方が上手に活用している実感がないという記述。そして、もう1つが、今年度職場が変わり、まだMyアールの活用の推進ができていないのが正直なところであるということで、まだ分からないという回答が得られています。

それから質問6につきましては、「分からない」と回答した校長から、もう少し、授業づくりについて指導主事に関わると良いという意見をいただいております。

◎小泉教育長職務代理者 となると、そもそも、先ほどのアンケートのやり方が誤解を生じてしまいますから、正直、全然知らない人は、何で校長なのに何も知らないのと捉える人もいると思います。

◎岩田委員 それに加えて、先ほども言ったように、アンケートの文言をもう少し変えた方が、せっかくアンケートを答えていただくならと思いました。

◎中澤委員 皆さんの教育センターとしての分析で、どこのターゲットにどのような講座を出していくといいのかというところが出てきていないのですけれども、相模原市としてこれからいろいろな改革をしていく中で、リンクをしていくと思うのですけれども、主体的にという言葉、どこの層に対してどんなものを増やすと、どんなふうに出てくるのかというところのデータ分析からこの8年度の部分もつながってくると思うのですけれども、その辺はどんな分析があって、どんな見込みがあるからどんな内容になる、それはエビデンス的にそのターゲットのアンケートがこうだったから、この内容からこういったものになってきたという流れなのかなと思うのですけれども、その辺の分析はどんな感じでされているのかというのが聞けると、先ほどのアンケートだったり、講座を増やす理由だったり、皆さんが進んでいく方向が市の方向のどの部分に合っているのかというのが分かりやすいかなと思ったので、聞かせてもらえたらなと思いました。

○鈴木教育センター総括副主幹 どこにターゲットを当ててという部分で、専門研修、その前にキャリアステージ研修という流れの中で、必ず受けなければいけない法定研修等もございます。そこに関しましては幅広く、様々な内容、喫緊の課題である、例えば支援教育に関する内容ですとか、もちろん学級経営、授業づくり、そういったところを幅広くやっている中で、その部分で自分の強み、課題等を見つけられるような主体的な学びを幅広く求めているのがそのキャリアステージになります。

特に、専門研修に関しましては、ICTもそうですし、先ほど報告の中でもございました障害の状況に応じた対応ですとか、そういった支援に関する専門研修、その部分は今年度、また来年度も強く市としての方向性も踏まえながら行っているところですが、専門研修等の研修種別ごとの、どれだけのニーズがどうだったかという詳細の部分については、今後、数値を見ながらやっていく必要があると感じておりますので、次年度に向けて検討していきたいというところでございます。

◎中澤委員 今のお話を聞くと、幅広くするところと専門性に特化したところを強く出していきたいというようなお話だと思うので、それが目的であれば、それに対する深掘りをした中で、専門性を特化してこういう形を市役所として望んでいるから、こういう人間の教育プランを作りました。幅広くに関しては、個人の資質向上するためにこういうものができましたというのが出てくると思いますので、それが市の政策とつながってきて、人材というのは非常に大事なところだと思いますので、次回こういった資料を見せていただくときには、そのくらい少し深いところと広いところのエビデンスから出てくることと、全体

像の位置付けが分かるといいなと思いました。

◎宇田川委員 関係資料4の1(2)の基礎形成期のところで、研修でめざす姿や学ぶ内容について見通しを持てるようにするために、プランニングシートを取り入れるということで、このプランニングシートというのは、先ほどもありましたけれども、主体的にというところで、教員が自分で主体的に学んでいくために、自分で自分の研修の計画を立てるといふ考え方でよろしいですか。全体となってくると、プランニングシートはとても主体的にというところでは大切になってくるかなと思うのですけれども、プランニングシートというものが具体的にどのような形のものなのかということと、基礎形成期、初任者から3年次にプランニングシートを取り入れるということなのですからけれども、ほかの期のところでは取り入れないのでしょうかというのが質問です。

○坂下教育センター指導主事 プランニングシートについては、次年度から取り組んでみようということで、初任者、2年次、3年次で、まず進めていくということでございます。具体的な中身につきましては、各回の研修講座でどんなことを学ぶのかが書かれていて、その学びに、その研修を通して自分がどんな力を身につけていきたいのか、そして1年間の研修を通してどんな教員に成長していきたいのか、そういったものを明確に持った上で、与えられる研修ではなくて自分で目指すところに向かって自ら掴み取るように、先生方が主体的に学べるようにしていく、そんな作りになっております。スプレッドシートのデータで配付をして、シートごとに分かれている、そんな作りになっております。

◎宇田川委員 ということは、まずはこの期で取り入れて、その様子によってこれからまた増やしていくのでしょうか。

○坂下教育センター指導主事 特にキャリアステージ研修においては、集合の研修で総合学習センターに複数回来ていただくので、キャリアステージ研修で最終的に取り入れていきたいというのを考えております。

専門研修につきましては、1回きりの研修の場合は別の方法を考えていく必要があると考えております。

◎宇田川委員 プランニングシートのところなのですからけれども、どんなことを学ぶかというところからスタートという理解で合っていますか。

そのときに、その前のところで、先生方の自分自身の振り返りみたいなものがまずあって、そこからこんなことを学ぶ、学んだ結果、研修を受ける前の自分と受けた後の自分がどんなふうに変ったかなということも実感できるようなシートにすると、先ほどの働き

方改革のところで先生自身も自分の成長を感じられるということともつながるので、いいかなと思いました。

◎細川教育長 他にいかがでしょうか。

まさしく宇田川委員がおっしゃったように、働き方改革のところから教職員研修の報告は全部関連性があったと思います。

本市の特徴的な人材育成シートをきちんと活用しながら自己研さんを積むということが肝になりますので、アンケートの取り方であるとか、いろいろヒントをいただいたので、より実効性のあるものになるように、そして、岩田委員からは私が部長時代からも言われたのですが、研修した結果どう子どもたちが変わったのか、教育が変わったのかということろまでを一括して横連携で総括できると、研修、研究したことが子どもたちに生きて、それが先生たちの喜びに変わっていくという一連のより良い流れになると思いますので、研修はとても大事な部分です。よろしく願いいたします。

他に御意見、御質問がないということで、この件は報告でございますので、これで終わらせていただきます。

それでは、ここで前回定例会後の私の活動状況等について、御報告したいと思います。

前回から2か月ぐらいが経っているということで、多岐にわたりますので、これを全て言い出すと、もう時間がそれだけで終わってしまうと思いますので、幾つか印象的なものだけピックアップしたいと思います。

まずは、久しぶりに大野小学校と若草小学校に行って、出前授業や総合の発表について見てきたのですが、相模原の小学校の総合的な学習の時間の質の高さといいますか、子どもが課題意識を持って探求活動を進めているという姿に久しぶりに会いまして、若手の先生方が小学校は多くなったけれども、良いところは引き継がれているのだなと、うれしく思いました。

2月13日に大島学校給食センターの建設現場に行ってきたのですが、まだまだその段階では基礎の段階だったのですが、いよいよ始まっているのだなということと、12月に向けて、いろいろな業者の方々が頑張ってくださっているということを見近に見てきて、実感を伴ってきたところです。

2月17日には、ルナクラフトの公開に行ってきました。小泉委員や白石委員にも御同席いただいたところなのですが、校外の教育支援センターに通っている子どもたちが、ルナクラフトというメタバース空間を利用しながら活動している様子なのですが、ちょうど

このような机で、各々がPCに向かいながら作業をしているのですが、素晴らしいと思ったのが、横の関わりを自然と持つのですね、こうだ、ああだと。私は、初めてその子たちに会ったのですけれども、私が立っていたら、私に自慢をするのですね。私が、ではこれはどうなの、ああなの、と言うと、もう、うれしそうに私に説明する様子を見て、これはコミュニケーション能力ももちろんなのですが、大人に対しても説明をして、それをすごいねとか価値づけられたことで自己肯定感はかなり上がっているかなと思い、これからメタバースは本格的にいろいろ試行していく中での大いなるヒントをいただいたなと思っています。なかなか学校に足が向かない子どもたちもそうなのですが、多くの子どもたちに活用できるメタバース空間を実感してきました。

2月23日に、民俗芸能大会に行つてまいりまして、相模原にも無形文化財というか、口伝で伝承されている文化がたくさんある、その担い手に子どもたちもいるのだということを実感して、すごくうれしく思いました。私は田名というところに住んでいて、以前御報告した的祭と、今回は獅子舞を見てきて、昔、若あゆで活動協力をしていた有名な高齢の方がいらしたのですが、その方が古民家園で笛を手にして、これは楽譜がないから全部口伝で身ぶり手ぶりで下に伝承しているのだと言ってくださっていたのですね。まさしくそれを形を見て、なかなか難しいことなのですけれども、きっと楽譜、音符にすることができない微妙な音階がそこにあり、人々が、もう本当に大昔から築いてきた伝統の文化はすごく素敵で、何とかそれを絶やさないでいることも私たちの務めなのかなということを実感してきました。

2月28日には、藤野北小学校創立20周年記念式典に出てまいりまして、いろいろな思いがありました。部長時代に、東日本台風の大きな災害を経て、佐野川公民館に仮設をつくり、本校舎に戻ってきた子どもたち、卒業生たちの笑顔を見て、だから戻りたかったのだなというのがようやく分かりました。何故、災害があった地に戻りたいのかなというのが、どこかで分からない部分もあったのですが、地域の方々が学校を愛している、そういう姿を間近で拝見することができてよかったです。

3月11日には旭中学校の、12日には夜間中学校の卒業式に行つてまいりました。

旭中学校は上半期に校長を務めていたので、そうした意識もあったのですが、義務教育を修了することの素晴らしさを実感するのと、3年間子どもを育てた教員たちが誇らしげに卒業生に向かっている姿を間近に見て、新卒の子が2人いたのですが、本当に立派に卒業生を出したところで、2人から聞いた言葉は、やめられないですね、先生はと。子ども

私たちはこんなに成長するのですねという言葉が聴けたことがよかったなと思ったことと、不登校の子どもたちがたくさんいたのですけれども、みんな元気に、私の姿を発見すると駆け寄ってきて、ここに進学する、あそこに進学するというのを、全日制に行ける子もいるのですが、通信制であったり、多様な学びの場がありますので、全ての学校に進む子たちが誇らしげに胸を張っていました。進学先が決まらなかった子についても、何とか外に出られるようになって、まだこれから頑張るのだという話をしていたので、そういった意味で学校の義務教育学校というのは次の社会のステージにつなぐ大切な場所なので、よかったなと、改めて大切さと安堵する気持ちと両方感じました。

夜間中学は、すごく大きな価値を感じてきましたが、何らかの事情で義務教育段階で十分な学びができなかった方々の学びの保証の場というところ、学び直しの場になっているわけなのですが、不登校を経験したお子さんが、その時代は生きる希望すら失っていたのだという発言の中から、ただ、学び直す中で学ぶことの楽しさや、友達との関わり合いの中で生きることの喜びを知ってきたという言葉であるとか、なかなか勉強が難しくついていけなかったお子さんが学び直しをする中で、こんなに漢字を書くことが楽しいとか、数学の問題を解くことが楽しい、そのことでやはり生きる希望とか次のステージをまた頑張ろうというような意識が高まったということを聴いて、これから学びの多様化学校の制度設計もやっていくわけなのですが、夜間中学の卒業式を見て、これこそ原点だなと、ここでやってきた実践を学びの多様化学校でも生かしていくことは、すごく大きな価値があるかなと感じました。

後は、もえぎ台小学校の閉校記念式典に行ってきたり、光が丘の公民館まつりに行ってきて、公民館まつりでは一緒にいきいき体操をやってきたのですが、大事だなと思いました。これが、私が目指す社会教育なのだなと。何歳になっても仲間と触れ合うことや、体をつくること、学ぶことを忘れない大人をつくるのが社会教育の目指す姿だなと。私も退職後の楽しみを、何となくイメージできた、いい時間でした。

それ以外も、市議会があったのですが、別途それはお配りしておきますので、いろいろな質問をいただいていますので、お時間があるときに御覧いただければなと思います。

では、ここで次回の定例会予定日を確認いたします。

今回は4月22日水曜日、午前9時30分から教育委員会室で開催する予定でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

◎細川教育長 それでは、次回の定例会は4月22日水曜日、午前9時30分からの開催予定といたします。

ここで、職員の入替えを行いますので、暫時休憩いたします。

なお、再開後の審議については公開しない会議といたしますので、関係する職員以外の方は退室をお願いいたします。

(休憩・11:05～11:13)

---

◎河崎教育局長 岩田委員におかれまして、今日は11時45分から退任に当たりまして市長面会の日程が入っておりますので、時間になりましたら、教育長と岩田委員は定例会を一旦外させていただきますので、御承知おきください。

---

□相模原市教育委員会事務局の職員の人事について

(公開しない会議 原案どおり可決)

---

□相模原市立学校の教職員の人事について

(公開しない会議 原案どおり可決)

---

□相模原市立学校の教職員の人事について

(公開しない会議 原案どおり可決)

---

◎細川教育長 それでは、ここで会議の進行を代わらせていただきます。

---

□相模原市立学校の教職員の人事について

(公開しない会議 原案どおり可決)

---

◎小泉教育長職務代理者 ここで職員の入替えを行いますので、暫時休憩いたします。

(休憩・11:40～11:41)

---

□いじめ重大事態に係る事案の発生について

(公開しない会議)

---

◎小泉教育長職務代理者 以上をもちまして、本日の日程は全て終了いたしました。

これをもちまして、定例会を閉会いたします。ありがとうございました。

---

□閉 会

正午 閉会