

1 開会及び閉会の日時

令和6年11月11日 午後3時39分～午後5時36分

2 出席委員及び欠席委員

出席委員等	教育長	白畑 優
	教育長職務代理者	徳山 育弘
	委員	太田 垣亘世
	委員	中平 了悟
	委員	正岡 康子

3 出席した事務局職員等

教育次長	安田 博之
教育次長	東 政信
参 与	能島 裕介
管理部 長	佐々木 修
企画管理課 長	伊元 俊幸
職員課 長	西川 欣伸

日程第1 議事

- (1) 議案第44号 和解及び法律上市の義務に属する損害賠償の額の決定について
- (2) 議案第45号 令和7年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について
- (3) 議案第46号 令和7年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について
- (4) 議案第47号 令和7年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について
- (5) 議案第48号 職員の人事について

午後3時39分、教育長は開会を宣した。

白畑教育長

本日の日程につきましては、配布いたしております日程表のとおりです。

日程第1「議事」の「議案第44号 和解及び法律上市の義務に属する損害賠償の額の決定について」は、会議規則第6条の2第1項第2号、すなわち『教育予算その他議会の議決を経るべき議案についての意見の申出に関する事件』に該当するため、公開しないことが適当であると考えますが、いかがでしょうか。

教育委員

異議なし

白畑教育長

異議なしと認めます。よって、「議案第44号」は、会議規則第6条の2第1項第2号に該当するため、公開しないことと決しました。また、「議案第48号 職員の人事について」は会議規則第6条の2第1項第1号、すなわち『教育委員会に属する職員の任免その他の身分取扱に関する事件』に該当するため、公開しないことが適当であると考えますが、いかがでしょうか。

教育委員 異議なし

白畑教育長 異議なしと認めます。よって、「議案第48号」は、会議規則第6条の2第1項第1号に該当するため、公開しないことと決しました。それでは、これより日程に入ります。日程第1「議事」の「議案第45号 令和7年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について」、「議案第46号 令和7年度尼崎市立高等学校教職員異動方針について」および「議案第47号 令和7年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について」は内容が一連のものであるため、一括して審議します。提案理由の説明を求めます。西川 職員課長。

職員課長 職員課長でございます。議案第45号から第47号までの3議案について、順にご説明申し上げます。これら3議案は、尼崎市立小・中・特別支援学校、高等学校及び幼稚園教職員の次年度に向けた人事異動に関する基本的な方針を定めようとするものでございます。

恐れ入りますが、議案書10ページをご覧ください。まず、兵庫県の公立学校教職員異動方針の昨年度からの変更点についてご説明いたします。最初の基本方針の1行目に記載がありますが、今年度からスタートしている県の教育基本計画「第4期ひょうご教育創造プラン」の重点テーマを踏まえる旨が明記されております。それ以外の部分につきましては、その下の「基本的な考え方」から次ページ11ページの最後にある「Vその他留意事項」まで、変更点はございません。この方針を踏まえながら、本市の異動方針についても定めようとするものでございます。

それでは恐れ入りますが、議案書4ページ議案第45号「令和7年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針(案)」をお開きください。本案は、先ほど変更点を申し上げた兵庫県教育委員会が定める「令和7年度兵庫県公立学校 教職員異動方針」に基づき、本市の実情を勘案し、尼崎市立 小学校、中学校、特別支援学校の県費負担教職員の人事異動に係ります基本的な方針や、実施方法を定めるものでございます。まず、1 基本方針といたしまして、学校教育の一層の充実と進展を期し、全市的視野にたつて、公正かつ適切な人事異動を行ってまいります。そのため、(1) 適材適所の配置に努めることとし、教職員の能力を最大限に発揮させ、職員構成の適正化を図ります。また、(2) 人事交流の推進について、職務経験を豊かにし、幅広い分野に対応できる次代の人材育成を念頭においた小学校、中学校、特別支援学校との校種間や、学校現場と教育委員会事務局間での人事交流を推進してまいります。次に、2 実施にあたっての留意事項といたしまして、児童生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めてまいります。同一所属又は同一ポストに長期間滞留することから生じうる不祥事を防止し、併せて士気の低下を防ぐことに努めてまいります。具体的には、(1) 配置換えについて、①対象者は、原則として現任校3年以上在勤した者とし、校務運営と次の3つの事項を考慮して計画的に行うこととします。ア 現任校において、8年以上在勤した者は、原則として配置換えをいたします。イ 新規採用後の現任校において、6年在勤した者(現職採用含む)は、配置換えをします。ウ 統合校においては別途

協議の上、学校運営に支障がないよう計画的に配置換えを推進いたします。次に②上記①に該当しない者についても、暫定再任用・定年引上げも視野に入れながら必要に応じて配置換えの対象といたします。③休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象といたしません。④学校運営の活性化を図るため、年齢、性別にとらわれることなく、幅広い多様な人材の中から、管理職の育成を踏まえた配置換えを積極的に進めます。⑤幅広い視野を持つ教職員を育成するための異校種への配置換えを積極的に進めます。⑥定数減により配置換えを必要とする場合は、当該学校教職員全体を対象といたします。⑦若手、中堅教職員を対象として教育委員会事務局との交流を行います。続いて（２）過員対策につきましては、児童・生徒数の減少等により、過員が生じ、その過員を解消するための異動を必要とする場合は、原則として全ての教職員を対象といたします。また、（３）管内外交流につきましては、現任校３年以上在勤した者による１対１の交流を原則といたします。最後に（４）意見聴取につきましては、異動及び暫定再任用者の配置にあたりましては、教職員構成、本人の希望や介護などその他の事情につきまして、これまでと同様に、校長から本人に十分に意見聴取を行い、市教委といたしましても、できる限りの範囲で希望に沿った人事異動を推進してまいります。以上が、議案第４５号「令和７年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針について」の説明となります。

次に議案第４６号「令和７年度尼崎市立高等学校教職員異動方針（案）」についてご説明いたします。恐れ入りますが、６ページをお開きください。本案は、尼崎市立高等学校の人事異動における基本的な方針や実施方法を定めるものでございます。まず、１ 基本方針といたしまして、市立高等学校教育の一層の充実と進展を期し、生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくり、教職員にとって働きがいのある職場づくりを進めるため、全市的視野にたち、公正かつ適切な人事異動を各校と連携して行ってまいります。学校数が少ない中であっても、同一校における長期勤務者等の異動を計画的に推進することで、職員構成の適正化や人事の活性化を図り、教職員の資質やモチベーションの向上を目指してまいります。そのため、（１）人材育成及び人事交流の推進に努めることとし、市立高等学校の教育の充実と発展、魅力ある学校づくりの推進に向け、教職員個々のスキルアップを図るとともに、学校管理職の育成に努めます。その実現に当たっては、教職員の職務経験を豊かにし、資質の向上を図るため、県市間等の人事交流、学校現場と教育委員会事務局間との人事交流を引き続き推進するとともに、全日制高校と定時制高学との異動も推進してまいります。次に、（２）適材適所の配置といたしまして、円滑な学校運営に資するため適材を適所に配置することで、教職員の能力を最大限に発揮させ、学校教育の充実を図るとともに、将来の市立高等学校の職員構成を見据えた人材の配置を行ってまいります。次に、２ 実施にあたっての留意事項といたしまして、（１）配置換えについて、生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めるとともに、同一所属又は同一ポストに長期間滞留することから生じうる不祥事を防止し、併せて士気の低下を防ぐことに努めてまいります。具体的な取組といたしましては、① 配置換えの対象者は、原則として現任校３年以上在勤した者とし、次の２つの事項を考慮して計画的に行うこととします。ア 現任校において、９年以上在勤した者は、原則として配置換えする。イ 教育実績・勤務状況・

教科の構成・定年引上げ等を考慮する。②休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象としないことといたします。また、(2)意見聴取につきまして、異動及び暫定再任用者の配置に当たっては、あくまで市立高等学校の教職員である以上は、異動方針に沿った異動がありうることを前提としつつ、学校の教職員構成、本人の希望、介護などその他の事情について、学校長から十分に意見聴取することとしております。以上が議案第46号「令和7年度尼崎市立高等学校教職員異動方針(案)について」の説明となります。

最後に議案第47号「令和7年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針(案)」についてご説明いたします。恐れ入りますが、8ページをお開きください。本案は、尼崎市立幼稚園の人事異動における基本的な方針や実施方法を定めるものでございます。まず、1 基本方針といたしまして、市立幼稚園の一層の充実と進展を期し、全市的視野にたつて、公正かつ適切な人事異動を行い、実施に当たっては、教職員構成の適正化や、教職員の資質向上を図ってまいります。そのため、(1)適材適所の配置として、就学前教育ビジョンの実施に係る円滑な園運営に資するため、適材を適所に配置し、幼稚園教育の充実を図るとともに、今後の市立幼稚園の職員構成を見据えた人材配置を行ってまいります。また、(2)人事交流の推進といたしまして、職務経験を豊かにし、資質の向上を図るため、幼稚園現場と教育委員会事務局との人事交流も含め、幅広い視野での人事交流を推進してまいります。次に、2 実施にあたっての留意事項でございます。(1)配置換えにつきましては、園児が安心して学べる魅力と活力ある園づくりを進め、ハラスメントのない、働きがいのある風通しの良い職場づくりを進めるとともに、人事の活性化により、不祥事のない、園児が安心して成長できる幼稚園づくりを目指してまいります。具体的な取組といたしまして、① 配置換えの対象者は、原則として現任園3年以上在勤した者としておりますが、入園者数や就学前教育ビジョンを踏まえた令和8年度向け人事異動を見据え、1年限りでの異動もあり得ることとしたうえで、次の2つの事項を考慮して行うこととします。ア 現任園において、5年以上在勤した者は、積極的に異動を行う。イ 教育実績・勤務状況・園の規模、定年引上げ等を考慮する。② 休職中、療養中、派遣中、産前産後休暇中、育児休業中の者は、原則として配置換えの対象といたしません次に、(2)過員対策につきまして、定数減等により生じた過員を解消するための異動を必要とする場合は、原則としてすべての教職員を異動対象といたします。最後に、(3)意見聴取につきまして、異動及び再任用の配置にあたりましては、幼稚園の教職員構成、本人の希望、介護など、その他の事情について、園長から十分に意見聴取することとしております。以上で議案第47号「令和7年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について」の説明を終わらせていただきます。

昨年度はこれら3件の異動方針について、まず平場で内容のご説明をさせていただいた後、改めて議案として提案しご審議のうえ議決を頂戴しましたが、今年度につきましては、県の異動方針も含め大幅な内容変更がないこと、また、異動方針の留意事項として重視しております意見聴取について、県の異動スケジュールが前倒しになる可能性も考えられる中で、校園長と教職員とのヒアリング期間、それから、その後行う校園長と市教委とのヒアリング期間、これらを十分確保することを鑑み、事前の説明なく議案として提案させていただいております。今年度向けの教職員の人事異動に

については、校種間や市教委との人事交流を含め大きな混乱は生じませんでした。一部の教職員において納得性の問題は生じており、職員課としましても、異動方針の教職員への理解浸透に併せ、教職員と校園長、校園長と市教委とのヒアリングの重要性はこれまで同様に認識しているところであり、次年度に向けた異動事務においても引き続き丁寧な意見聴取を心掛けていきたいと考えております。これら3件の異動方針(案)につきましては、議決をいただきました後、速やかに校園長に周知し、この異動方針に従い、令和7年度に向けた人事異動の事務にとりかかりたいと考えております。以上で、議案第45号から第47号までの説明を終わらせていただきます。よろしくご審議賜りますよう、お願い申し上げます。

白畑教育長 説明は終わりました。これより質疑に移ります。発言はございませんか。

徳山委員 小学校8年、高校9年、幼稚園5年以上で配置換えということだが、年数が異なる根拠は。

職員課長 明確な根拠はありませんが、校園数が違うため年数も異なっています。高校は教科によって異動できないところもあるため、一番長めの設定にしています。幼稚園は就学前教育ビジョンに沿って令和9年度から6園に減りますので、そういった内容も見据えますと1年で異動になる可能性がゼロではないことから、小中学校より若干短い設定にしています。

正岡委員 管内外交流とはどの辺りのことか。今後の交流の予定は。

職員課長 阪神教育事務所の範囲が管内で、そのほかが管外となります。現在、管外から尼崎を希望される方の面接を行っているところです。最終的に県で調整されますが、これまでの傾向では、小中学校合わせると出る方と来られる方がほぼ同じ人数で、小学校のみだと出る方が多くなっています。

正岡委員 先生の数足りていないので、希望者はすべて受け入れるのか。

職員課長 事情があって受け入れていない方も中にはおられて、休まれている方などは事情を確認しています。また、阪神間の中で優先順位を選択できるため、1位希望の自治体に決まると本市に来られない場合もございます。

正岡委員 高校の方針には管内外交流のことが記載されていないが、以前から県市や市市間の交流があったと思う。来年度の動きはどうか。

職員課長 市市間の交流も県を通じて行っていますが、まだ具体的なメンバーは来ておりません。もうすぐ連絡が来る頃ですが、他市を希望される方に比べて本市に来られる先生は少ない傾向にあります。

- 正岡委員 管理職の育成が急務というのを毎年伺っているが、来年度に向けてはどうか。
- 職員課長 管理職には試験を受けないとなれないので、主幹教諭から一步進んでもらえるよう校長先生を中心に意識醸成していただけていますが、受験者を確保できない状況にあります。県から何人か管理職として来てもらっているのですが、今後もその傾向が続くと思います。
- 中平委員 県教委の方針を勘案して資料を作っていると思うが、本市の事情や配慮すべき事項は何か。
- 職員課長 管理職育成のため、人事交流の推進を大事にしています。大規模校と小規模校では先生方が担うべき役割が異なるので、人事交流の活発化により様々な経験をして感覚が身に付くものと考えています。また、いろんな管理職と出会うことも大事で、管理職試験の受験者に聞くと教頭先生は遅くまで残って大変という意識が変わってきているとのこと。管理職になれるかと思ってもらうことや、学校全体の役割を見て気持ちを高めるきっかけを作らないといけないと考えております。高校に関しては、人事異動を懲罰的な意味合いと捉える先生方が多くいるため、そのイメージを払拭していかなければなりません。今回お配りしていませんが、管理職止めの留意事項の中にも「公立高校の教職員なので異動方針に沿った異動の可能性はある」という文言を入れております。幼稚園は就学前教育ビジョンの影響を意識した内容にしています。
- 中平委員 管理職に登用するための条件として、例えば、何校以上経験しているとか、大規模校と小規模校を両方経験するとか、教育委員会事務局を経験するといった人事の項目みたいなものはあるのか。
- 職員課長 必須の項目はありませんが、市教委の経験者は市内の全学校を見て全市的に物事を考えないといけないので、自分の学校以外にも視野を広げた見方ができるようになります。また、教頭になると事務仕事が非常に増えますので、学年主任とか教務主任など事務的にまとめる業務の経験は一つ大事な要素だと考えております。何校以上の勤務がないとできないということはないですが、管理職の先生方はそういった経験を積みながら意識を高めておられます。
- 中平委員 今、話していただいた管理職になるために必要な経験というのが先生方に共有されれば良いと思う。管理職の先生は今回の異動方針の中に含まれるのか。
- 職員課長 管理職の先生は含まれておりません。
- 中平委員 地元定着の課題からすると、管理職の異動が2～3年では短すぎるとの声が校園長との意見交換の場でもあがっていた。一方、管理職養成の点では、同じ場に長くとどまることは人事行政上の課題が出るので、その辺の課題感を共有していきたい。

- 職員課長 2年では短いというのは、校長先生方から同じようにご意見いただいています。これまでハラスメント相談等のために管理職のペアが同性になるのを避けてきたので、2年の異動になりがちでした。今年度はそういうところも考慮しつつ3年間変わっていない校長先生もおられますので、現場の要望を反映しています。
- 中平委員 人事異動に関して納得されない問題があったということだが、どのような問題だったのか。
- 職員課長 先ほど申し上げた高校の問題です。少し前に市尼の体罰事案と双星のいじめ事案が起きて2校間で異動せざるをえない状況が続いていました。そういった過去のイメージが強く、異動は普通にあるものだ伝えていますが、悪い意味で捉える先生がまだ多くいらっしゃいます。その点で納得を得られませんでした。
- 中平委員 市立高校の人事異動というのは、ずっと問題になっているケースだと思う。高校は9年以上で原則異動とのことだが、9年以上となっている先生は何人いるか。
- 職員課長 人数は持ち合わせていませんが、長い方では30年以上となっている先生もいらっしゃいます。30年以上の先生は50代後半とか定年前になられた先生方の中に一定数いらっしゃって、そのような先生を強引に異動させるかは考えどころだと思います。
- 中平委員 ここにこだわらなければならないのは、市尼改革の文脈があって、人事異動を活性化するという改革がまだバージョンアップされていないというところにある。文言にある以上私自身責任を負っていると思っているので、実現可能な形にバージョンアップをしたり、今後問題が起こらないような体制というのをどう担保するのか考えなければならない。体育科や部活動の充実、改革と人事異動というようなところを、継続的に課題として私自身も意識していかなければならないと思っている。
- 太田垣委員 私も実際に先生から相談を受けて、納得性というのが一番難しいと感じた。学校ごとに優劣を持たれてる先生もいるので、それを払拭させる努力は必要。仮にどちらも同じ科目で10年以上と12年以上の方がいたときに、10年の先生が先に異動となると納得されない場合もある。納得させる説明はしっかり行われているか。
- 職員課長 学校長とのヒアリングや高校の場合は県も含めて三者でヒアリングを行いますが、異動の意図は校長先生に対してしっかりお伝えしていますし、校長先生から該当の先生にもお伝えいただいております。その場ですべて伝わるのかということもありますが、学校運営を考える上で立ち位置を加味して決めていますので、そのような意図も面談の中でお伝えしています。
- 太田垣委員 管理職になるための条件項目の話があったが、今は管理職になりたくない人が非常に増えている。そういう人たちが、項目をクリアしないといけない機会が自動的に与

えられるということか。

職員課長 管理職は誰でもできるものではなく、学校運営の中でしっかりした先生だったり周りを見る目があったり、先生方の中心になっているかを校長先生に見ていただいております。教員の資質を見極めた上で校務分掌を決められるので、校長先生の目利きが重要となります。

太田垣委員 向上心が無い人が増えるのも困るが、強制というのも困るので今後はその辺りの調整をお願いしたい。

正岡委員 以前、市尼の体育課の先生お二人が、大阪体育大学に2年ずつ国内留学されたと聞いている。市尼の中では還元されているとのことだが、市のお金で留学しているのに公式の報告会などは開かれないのか。

職員課長 学校の中で報告会を開いていただき、その場に市教委も参加しております。自分がやってきたことや、どう学校の中で還元していくのかというところを報告会で伝えていただきました。

正岡委員 その内容を外に発表するというのも必要ではないか。知らないうちに報告会だけで終わってしまっているのかなと思う。

職員課長 外向けの視点はございませんでしたので、今後できるか検討します。

徳山委員 学校には独特のしきたりや空気感があるので、社会の風を入れるのは大事なことである。他市との人事交流や他の機関への出向などの工夫が必要だと思う。

白畑教育長 他に質疑はございませんか。

白畑教育長 質疑がないようですので、これより採決に入ります。お諮りいたします。「議案第45号」、「同第46号」および「同第47号」を、原案のとおり可決することに異議ございませんか。

教育委員 異議なし

白畑教育長 「議案第45号」、「同第46号」および「同第47号」は原案のとおり可決いたしました。それでは、ここからは非公開とします。

~~~~~以下 議事の大意は非公開とする~~~~~  
（「議案第48号」の内容については、職員課が別途作成）

白畑教育長 以上を以って、本日の日程は全て終了いたしました。  
これをもちまして、尼崎市教育委員会11月臨時会を閉会といたします。

以上、尼崎市教育委員会 11 月臨時会の議事の全部を終了したので、午後 5 時 36 分、教育長は閉会を宣した。

尼崎市教育委員会 11 月臨時会において、以上のとおり議事が行われたことを記録します。