

尼崎市教育委員会 3月臨時会 議事録

1 開会及び閉会の日時

令和7年3月10日 午後3時33分～午後5時6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
教育総合センター所長	嶋 名 雅 之
社 会 教 育 部 長	橋 本 貴 宗
企 画 管 理 課 長	伊 元 俊 幸
職 員 課 長	西 川 欣 伸
学 び 支 援 課 長	山 田 雅 行
歴 史 博 物 館 長	門 田 真 由 美

日程第1 議事

(1) 議案第11号 職員の人事について

(2) 議案第12号 尼崎市指定文化財の指定について

日程第2 協議・報告

(1) 令和7年度尼崎市教職員の研修体系・研修計画について

午後3時33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11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11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。

白畑教育長

日程第1「議事」の「議案第12号 尼崎市指定文化財の指定について」を議題とします。提案理由の説明を求めます。門田 歴史博物館長。

歴史博物館長

歴史博物館長でございます。お手元の資料1ページをお願いします。それでは、議案第12号「尼崎市指定文化財の指定について」ご説明申し上げます。尼崎市文化財保護条例第14条第2項の規定に基づき、令和6年7月4日付けにて、令和6年度の尼崎市指定文化財の指定について、尼崎市文化財保護審議会に諮問いたしておりましたが、去る1月24日に同審議会より答申をいただきましたので、同条例第5条第1項の規定に基づき、答申がありました指定候補物件を尼崎市指定文化財として指定することにつきまして、ご審議いただくものでございます。

それでは、指定候補物件についてご説明させていただきます。指定の種別は、「尼崎市指定有形文化財（古文書（こもんじょ））」でございます。指定番号は、「第61号」、名称は、「六瀬頼連軍忠状（むつせよりつらぐんちゅうじょう）」、員数は、「1通」、構造及び形式は、「一紙（いっし）縦31.3cm、横45.2cm」、所有者は、「尼崎市」、所在の場所は、「尼崎市南城内10番地の2 尼崎市立歴史博物館」、でございます。それでは、1枚めくっていただきまして、議案第12号説明資料「令和6年度尼崎市指定文化財の指定について」に沿ってご説明させていただきます。指定候補物件は、康安（こうあん）2年（1362）、南朝年号では正平（しょうへい）17年の8月に、北朝方に与した武士の六瀬（むつせ）九郎左衛門尉（くろうざえものじょう）頼連（よりつら）が作成した軍忠状です。軍忠状は中世、戦闘に参加した武士の戦功などについて上申した文書で、自軍の統率者に提出後、証判（しょうはん）（証明文言と花押（かおう））が据えられて返却され、後日の論功行賞の申請や、家門（かもん）の名誉を伝える際の証拠とされました。令和6年（2024）4月に尼崎市が購入したもので、伝来は明らかではありませんが、猪名川町に所在する「平尾家文書」に同内容の軍忠状の写があり、筆跡や花押（かおう）などから、本資料はその正文（原本）にあたるものとみられます。極小の欠損がみられますが、全体的な保存状態は良好でございます。六瀬頼連（むつせよりつら）は、この年8月15日の常光寺への参陣と、翌16日夜の神崎橋西詰での戦闘、17日明け方の、上流の三国（現大阪市淀川区）で神崎川を越え、現豊中市・尼崎市の棕橋（くらはし）などの家々を焼き払って攻め寄せた南朝勢との戦闘について述べ、証判を得ています。証判の花押は、当時、摂津守護であった北朝方の京極高秀のもので、頼連はその旗下に属して戦ったことがわかります。六瀬氏は現猪名川町の猪名川最上流域の六瀬を本拠とし、天禄（てんろく）元年（970）に多田源氏の祖の源満仲（みなもとのみつなか）の創建と伝わる多田院（現多田神社）に奉仕する武士団である多田院御家人として鎌倉時代前期から活動しており、頼連は北朝方として畿内近郊各地を転戦していました。康安2年8月の神崎での合戦は、軍記物語『太平記（たいへいき）』に、北朝勢による神崎橋の焼き落としや、神崎・杭瀬に布陣を偽装した南朝勢が夜半に移動、上流の三国の渡を越えて攻め寄せたことなど、合戦の顛末が詳述されていますが、本資料に記された合戦の状況と内容が大筋で合致しており、『太平記』の叙述を裏付ける資料としても注目されます。

また、後世の作品ですが、尼崎市常光寺3丁目の真言宗浄光寺所蔵の尼崎市指定文化財「紙本着色浄光寺縁起図（しほんちゃくしょくじょうこうじえんぎず）」にもこの合戦時に伽藍（がらん）が炎上する情景が描かれております。

次に、指定の理由でございます。南北朝内乱の合戦に関わる軍忠状のうち、尼崎に関する内容が記されたものは市内には現存しておらず、本資料は当時の尼崎での戦乱の様相を具体的に示す稀少な資料であり、歴史的価値が極めて高いことから、尼崎市指定文化財とすべき価値を有しております。

以上のとおり、尼崎市指定文化財として指定するにふさわしい物件として、このたび、本市文化財保護審議会から答申をいただきましたことから、市指定文化財として指定するための議案を上程させていただきました。画像と記載内容を活字にしたものは3ページのとおりでございます。また、参考資料としまして、4ページから5ページに現在の尼崎市指定文化財の一覧表を、6ページから7ページに本市文化財保護審議会からの答申書の写しを添付しておりますので、あわせてご清覧ください。以上で説明を終わらせていただきます。よろしくご審議くださいますようお願いいたします。

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。

太田垣委員 市の指定文化財になるメリットは何か。

歴史博物館長 市のホームページに指定文化財として掲載させていただき、修繕などがあれば、予算の範囲にはなりますが所有者の方に2分の1の補助が出ます。

太田垣委員 文化財ごとにカテゴリーがあるのか。

歴史博物館長 文化財保護法第2条の文化財のところで有形文化財、無形文化財、民俗文化財とか様々ございますが、それらを準拠して種別というのが定められております。本市で言いますと、文化財保護条例の施行規則第4条に基づきまして、有形文化財とか無形文化財とか、有形民俗文化財、無形民俗文化財などがあるという形になります。

太田垣委員 これはどのカテゴリーに入るのか。

歴史博物館長 有形文化財になります。

正岡委員 猪名川町に所在する平尾家文書にもこれのコピーのようなものがあるということだが、猪名川町の扱いはどうなっているのか。

歴史博物館職員 猪名川町の方におきましては指定等の手続きはとられておりません。数年前に地元の町教育委員会、兵庫県立歴史博物館で調査をされまして、そのデータからこのような資料があるということを知りました。今回の資料と比較すると、私どもの取得した方が、いわゆる正本でオリジナルだということがわかっております。

- 正岡委員 原本と写しを判断する基準はあるのか。
- 歴史博物館職員 筆跡や紙質の違いですとか、特に平尾家文書の場合は他にも関連文書も含めて全部巻物になっております。筆跡、紙質、伝来の経緯などを踏まえて、こちらが原本であるということを判断しています。
- 徳山委員 街中には、砦跡や古墳の跡など尼崎市教育委員会の説明が書いてあるものをよく見かけるが、情報がわからないものが多いなと思う。
- 歴史博物館長 市のホームページの中に「地図情報あまがさき」というページがあり、カテゴリーの文化財のところを見ていただくと、地図上で史跡・文化財のある場所を確認できます。クリックしていただくと詳細情報を見ることができます。
- 白畑教育長 他に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12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 よって、「議案第12号」は原案のとおり可決いたしました。ここで職員の入替えを行います。
- 白畑教育長 次に、日程第2「協議・報告」の「令和7年度尼崎市教職員の研修体系・研修計画について」を議題とします。提案理由の説明を求めます。山田 学び支援課長。
- 学び支援課長 学び支援課長でございます。令和7年度に向けた、教職員の研修体系および研修計画の案ができましたので協議の場に持ってこさせてもらいました。
- まずは、(資料1～5)でお示しをしている資質向上指標について説明いたします。令和5年に、国の教育振興基本計画、県の「第4期ひょうご教育創造プラン」が示され、県の定める「兵庫県管理職資質向上指標」「兵庫県教員資質向上指標」が改訂されました。これを受けて、今年度、5月にご報告したものとなりますが、市立の幼稚園、高等学校を所管する市教育委員会として、市の「幼稚園・高等学校管理職の資質向上指標」、「幼稚園教員資質向上指標」「高等学校教員資質向上指標」を改定しました。(5月に説明させていただいたところと重なりますが、)幼稚園・高等学校ともに、県の策定する教職員研修計画・教員資質向上指標をもとに研修を進めておりますので、県の指標に合わせて市の指標も改訂してまいります。(資料1)が、県から示されている管理職資質向上指標です。8番マーカー部が今回の変更箇所です。今年度までは、県が策定する「教職員の勤務時間適正化推進プラン」に基づき、と示されていたものが、昨年3月に新たに策定された「学校業務改善に関するガイドライン」に変更されております。(資料2)は同じく県から案として11月に示された教員資質向上指標です。32番、マーカー部ですが、こちらも同様の変更となっております。(資料3)尼崎市幼稚園・高等学校管理職資質向上指標をご覧ください。県の変更部分にあたるところ

が、マーカーのある9番です。今年度までは県が策定する「教職員の勤務時間適正化推進プラン」に示された、業務改善の先進の事例集である「GPH100を参考に」、との表現で市の指標に示しておりましたが、先進事例集であるGPH100も含めて新たに策定された「学校業務改善に関するガイドライン」に基づき勤務時間の適正化を進めてまいりますので、「県のガイドライン等を参考に」との表現に変えて、示してまいります。（資料4）「幼稚園教員資質向上指標」、（資料5）「高等学校教員資質向上指標」については、今年度改定した際に「教職員の勤務時間の適正化を図り」としており、変更ありません。参考としてお示ししております。

次に（資料6）の令和7年度の教職員研修体系についてご説明いたします。（資料6）をご覧ください。さきほどご説明いたしました「資質向上指標」をもとにしながら、本年度の教職員研修について年間を通して振り返りを行うとともに、令和7年度からの新しい市の教育振興基本計画とも合わせ、来年度の教職員の研修体系を見直しました。新たな教育振興基本計画に示されたテーマ「あまたの可能性がさきを拓く、自分をつくり互いを認める教育」を基本方針とし、「未来志向の教育」「個の尊厳や人権の尊重」「家庭・社会との連携」の実現をめざし、次代を担う子どもたちの学びを支える教職員の資質向上を図るため、体系的な研修を推進します。そして、「尼崎市が求める教員の素養」として引き続き、「あふれる情熱と責任感」「確かな授業力・指導力・専門性」「総合的な人間力」を掲げます。続いて、上から3つ目、「尼崎市がめざす教員の姿」の欄です。新たに追加しております。令和3年に示された「令和の日本型学校教育」の実現に向けて、「子どもたちの学び」のあり方が変わっていけるよう、センターにおいても随時、教職員研修の改革を行っておりますが、「尼崎市がめざす教員の姿」として「環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続ける」「子ども一人ひとりの学びを最大限に引き出す役割を果たす」「子どもの主体的な学びを支援する伴走者としての能力を備えている」を新たに明記し、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一層の推進ができるようにして研修を進めてまいります。これらを実現できるよう、「基本研修」「専門研修」「先進的研究・自主研修」の大きく3つの研修を行います。1つずつご説明します。まず1つ目「基本研修」は、経験年数や職務・職階に応じて必要な資質・能力の向上を図るために行います。校園長研修・教頭研修などの職階に応じた研修、初任者研修、2年次研修などの教職年数に応じた研修、多文化・人権教育研修やコンプライアンス研修などの職務に応じた研修を行います。今年度は特別支援教育を重点的に行っていけるよう、特別支援教育担当とタイアップをしながら、通級担当者研修、特別支援教育コーディネーター研修を行いました。来年度も引き続き、連携を図りながら進めてまいります。来年度から名前を変えて行いたい研修が二つあります。その一つ目は「児童生徒理解研修（体罰防止等研修）」で、今年度まで「体罰等防止研修」の名称で実施していた研修です。令和2年からの3年間、外部の専門機関に委託して特別研修として行い、その後も引き続き全校園種を対象に行っています。体罰や不適切な指導について、教職員は頭では理解してはいるが、依然として0になっていないのも現状です。児童生徒理解を深め、人権意識を向上させるとともに、コーチング理論やポジティブ行動支援など、体罰等によらない実践的な指導のあり方について学ぶことで、体罰等になることを防ぐ研修として行います。二つ目、「高等学校重点課題研修（高等学校いじめ防止研修）」は、「高等学校いじめ防止研修」から名

称を変更して行うものです。いじめに対する理解、認知など教職員にずいぶんと浸透してきていますが、重大事態等につながっているケースも少なくありません。各学校の実情に合わせて、発達特性などの生徒理解を深め人権意識を向上させるとともに、発達支持的な指導などのより実践的な指導法を学び、教職員一人ひとりのいじめに対する感度をあげ、いじめの早期発見、対応等に向けたさらなる体制強化につなげる研修として行ってまいります。続いて2つ目「専門研修」についてご説明します。専門研修では、「教育課題等への対応研修」「教科等の指導力向上をめざした研修」を行います。今日的な教育課題について学ぶとともに、教科、領域の指導に必要な資質・能力の向上を図り、「わかる授業」を追究する確かな授業力を持ち、「授業で勝負できる教員」をめざす研修を行います。最後に3つ目が、常に学び続ける姿勢を持ち、先進的な課題への挑戦する「先進的研究・自主研修」です。センターの研究部会としては、学力向上に向けて研究を進めるエビデンスに基づく教育実践研究部会、探究的な学習研究部会、保健体育課とともに行う体力向上研究部会に加え、令和7年度から新たに、増加する不登校児童生徒への対応について研究する「多様な学び研究部会」を開き、研究を進めてまいります。これとは別に、国や県が実施する研修や、喫緊の課題等に関する研修も含めて、研修体系図としてまとめております。

この研修体系をもとに、具体的な研修を記したものが（資料7）の研修計画となります。（資料7）をご覧ください。さきほどご説明した基本研修、専門研修、先進的研究・自主研修にあたる「研究部会」の順に記しております。本年度、主要事業として、日本語指導に関する教職員研修の充実をあげております。日本語指導の必要な児童等への適切な支援及び指導体制の確立をめざし、1基本研修の（2）職務に応じた研修の一番上に記載している多文化・人権教育研修を2回、ページを進みまして、2専門研修（1）教育課題等への対応研修の一番上に記載している「多文化共生・人権教育研修講座」を4つ行いますが、そのうちの1回、をこの内容で実施します。これらの研修全体を行うことで、冒頭にご説明した尼崎市が求める教員の素養をもつとともに、尼崎市がめざす教員の養成をめざしてまいります。説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

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。

中平委員

インクルーシブ教育とインクルーシブ教育システムの2つの用語は、同じものとして使われてるのか、異なるものとして理解されているのか言葉の定義を確認させてもらいたい。また、研修の内容について、教員と職員で大きく分かれていると思うが、教職員共通の研修は用意されているのか。

学び支援課長

まず、インクルーシブ教育について、特別支援教育とタイアップして今年も教頭研修を1回、コーディネーター向けの研修を6回、通級担当者向けの研修を10回行っています。研修を何回も行っていく中で、特別支援の持っていきたい方向性をすり合わせて連携を図ってきたところでございます。また、教職員共通の研修について、今回用意しているのが教職員を対象にしたものではありませんが、特に研修講座と付いているものについては指導主事に声をかけて、教育委員会として進むべき方向、またこ

のような教育動向になっているということと一緒に学んでいきたいと考えています。

中平委員 研修の内容は理解できたが、インクルーシブ教育とインクルーシブ教育システムの2つの用語の定義を説明してもらいたい。

白畑教育長 教育振興基本計画にも出てきますけども、基本的にインクルーシブ教育を目指すということで文言統一をしています。ここに出てくるインクルーシブ教育システムというのは、国・県がこのシステムを活用してインクルーシブ教育を目指しますということで使っているものです。ですので、我々としてはインクルーシブ教育という文言で統一をしています。

企画管理課長 今回の代表質疑でもインクルーシブ教育システムとインクルーシブ教育の違いについてというご質問がございました。例えば、普通学級・特支学級、或いは特別支援学校などの複線型の教育の環境を準備する制度そのものがインクルーシブ教育システムで、インクルーシブ教育というのは、障害のある子供達などが地域の学校を通うことを希望した場合に可能な限り実現できるようにそこを目指していくという意味がインクルーシブ教育だという風に市長が述べられておりますので、ご参考にさせていただけたらと思います。

中平委員 そもそも、インクルーシブ教育システムとインクルーシブ教育というのは、なかなか両立しがたい概念だと思っている。行政の手続きにおいて、インクルーシブ教育システムを活用したインクルーシブ教育という説明をするのは1つのテクニックとして理解できるが、学校教育の現場では、より厳密に理解して本来的な理念のところで向き合う必要があると思う。言葉の表面的なものではなく定義を理解して、研修ではより丁寧に伝えていく必要があると思っている。就学前教育ビジョンではっきりインクルーシブ教育と言っているので、ここでもそのように言っても良いのではないかな。

白畑教育長 今回の資料は県を参考にしているのでそういう用語の使い方になっていますが、実際はインクルーシブ教育を推進しています。

中平委員 教職員共通の研修については、教育行政、公教育の仕組みがわからないまま、突然人事異動で行政に触れる教員が多いので、職場環境のマクロな理解という意味でも比較的早い段階で公教育の行政のシステムみたいなものを研修で触れておいても良いのではないかな。

教育総合センター所長 確かに現状で言いますと、教育行政のシステムみたいなものはテーマとしてはありませんが、講師によっては、ミドルリーダー研修とかでは若干触れる方もいらっしゃると思います。今後また中堅教員をどういう風に育てるのかというところで、ひとまず効果的な研修を検討していきたいと思います。

中平委員 管理職になられる先生とかは十分理解されていると思うので、教員全体の理解を醸

成していくところがテーマになってくる。事実かどうかは別にして、先生方の中には、教育委員会と学校現場を対立的な構造のイメージで持っている方がいたり、市民の学校と教育委員会との関係のイメージも実情とかけ離れているかなと思っている。教育行政、教育委員会と学校の関係について、学校現場の先生全員の理解を醸成していくことが望ましいと思う。

徳山委員 研修メニューの中で、義務研修はどれだけあるのか。

学び支援課長 この研修体系図で言いますと、基本研修の部分が年数に応じた研修で全員受けるものになります。第1期の1年目から5年目については実践的な指導力を伸ばすということで、1年目の初任者研修、2年次教員研修、3年次教員研修を用意しています。第2期の6年目から20年目は段々力がついて職務に応じた専門性を伸ばす時期ですので、5年次研修、中堅教諭研修などがございます。また、職階に応じた研修としまして、校長先生や新任の教頭先生は必ず受けて下さいという研修がございます。職務に応じた研修については、各学校の担当1人が受けてもらって勉強したことを持ち帰って広めていってもらう研修があります。

徳山委員 カスタマーハラスメント研修はどこかに入っているのか。

学び支援課長 1年目の初任者研修の中で扱っております。

白畑教育長 カスタマーハラスメントは市の総務局が担当して進めていますので、それに準じて教育委員会も考えていきたいと思っています。

徳山委員 今、法案として動いてるのは管理者向けの内容で、基本方針、相談窓口、マニュアルを作っていないというのは安全配慮義務違反で瑕疵になる。1年目研修だけでなく、校長、教頭向けの研修にも入れないといけないと思う。

教育総合センター所長 ここに載っていないものでも、いわゆる特別研修的な形で実施しています。また必要に応じて実施できるよう十分準備して検討してまいります。

太田垣委員 この研修の成果がわかるような機会として、レポートを出してもらってそれを評価するなどしているのか。

学び支援課長 成果としては、全ての研修において最後に研修アンケートという形で行っております。各学校に持ち帰って実際やってみたいかとか、校内に広めていきたいかというのを確認して指標に載せています。大体9割5分ぐらいの先生方から非常に良かった、しっかりと学びを今後の活動に繋げたいという評価をいただいているところです。

太田垣委員 資料の中に環境の変化に前向きというフレーズがあったが、具体的にどういう事が教えてもらいたい。

- 学び支援課長 こちらは令和の日本型学校教育の中でよく言われていることで、どんどん社会が変わっていく中で子供達がどう変わっていききたいか、先生方も前向きに学び続けるものであって欲しいといったところから国が言っている言葉をそのまま使わせていただき、先生方も常にブラッシュアップし続けて欲しいという思いを持っているものです。
- 太田垣委員 時代の変化というと多文化共生とかLGBTQのことが思い浮かんだが、この前向きという表現が正しいか疑問に思うところがあった。その辺の具体例を聞きたいが何かあるか。
- 教育総合センター所長 この言葉は教員が目指す姿の全体として書いているものになります。今おっしゃった個々の事では確かに前向きに捉えにくいものもありますが、例えばA Iが教育現場に入ってきて急激に指導法を変化させていかないといけないとか、日頃やっている授業や学校の運営はどんどん変化していくので、そういった所に対して前向きにと書いているものでございます。
- 正岡委員 多文化共生の日本語指導に関する研修について、7ページの研修は人権担当の先生が対象で、10ページの方は全教職員が対象になっているがこのすみ分けはどうなっているか。また時間配分や講師についても教えてほしい。
- 学び支援課長 まず、7ページの多文化共生・人権教育研修について、こちらは各学校の人権教育担当者向けに2回実施するものですが、現在、外国人児童生徒が非常に増えている中で、一人もいない学校においても現状を学んでもらいたいと思っています。子供達がどのような所で困っているか、どこでつまづいているかを理解してもらおう講座として各校必ず1人は参加していただくものです。10ページの夏の講座は、希望される先生に向けて、どのように日本語を教えていったらいいかというところまで3年計画を考えながら内容を検討していきます。講師は大学の先生や生涯学習プラザで日本語教師をされている方を予定していて、時間は1回90分で考えております。
- 正岡委員 10ページの研修は夏休み中ということだが、7ページの研修はいつ実施するのか。
- 学び支援課長 1回目は1学期中で5月頃を予定しています。2回目は夏休みの終わりか2学期の初めぐらいで考えています。
- 徳山委員 人権教育研修といっても在日外国人、同和、LGBTQなど観点が全然違うので、ひとくくりに実施するのは難しい。
- 学び支援課長 人権教育研修は多文化共生、LGBTQ、子どもの権利条約、ヤングケアラーや不登校という4つの人権課題に分けて、4回の実施を予定しています。
- 白畑教育長 他に質疑がないようですので、本件についての報告は終わります。それでは、ここ

からは非公開といたします。

～～～～～～～～～～以下 議事の大要は非公開とする～～～～～～～～

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 3 月臨時会を閉会といたします。

以上、尼崎市教育委員会 3 月臨時会の議事の全部を終了したので、午後 5 時 6 分、教育長は閉会を宣した。

尼崎市教育委員会 3 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。