

尼崎市教育委員会 11月定例会 議事録

1 開会及び閉会の日時

令和4年11月28日 午後3時38分～午後6時2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 (議案第51号、52号、53号の採決時のみ退席)
	委員	正岡 康子

3 出席した事務局職員等

教育次長	能島 裕介
教育次長	高橋 利浩
管理部長	西村 和修
施設担当部長	山口 泰範
学校教育部長	増田 裕一
社会教育部長	橋本 貴宗
企画管理課長	西田 啓行
職員課長	西川 欣伸
施設課長	松崎 純治
設備担当課長	鯛島 憲治
いじめ防止生徒指導担当課長	石本 将史
スポーツ推進課長	山本 正巳
歴史博物館長	伊元 俊幸
中央図書館長	安福 眞理子
文化振興課長	曾田 研之介

日程第1 議事録の承認

日程第2 議事

- (1) 議案第50号 令和4年度尼崎市一般会計教育関係補正予算について
- (2) 議案第51号 令和5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52号 令和5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53号 令和5年度尼崎市立幼稚園教職員異動方針について

日程第3 協議・報告

- (1) 尼崎市文化ビジョン(第2次)(素案)について
- (2) 訴訟事案の報告について

日程第4 教育長の報告と委員協議

午後3時38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2「議事」の「議案第50号 令和4年度尼崎市一般会計教育関係補正予算について」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50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。次に日程第3「協議・報告」の「訴訟事案の報告について」は、会議規則第6条の2第1項第3号、すなわち『訴訟、調停、和解及び不服申立てに関する事件』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、本件は、会議規則第6条の2第1項第3号に該当するため、公開しないことと決しました。なお、公開しないことと決しました案件については、日程第4の「教育長の報告と委員協議」の後に審議することといたします。それでは、これより日程に入ります。まず、日程第1の「議事録の承認」についてでございます。10月定例会の議事録につきましては、先般、事務局より送付しておりますとおりで。内容に質疑等がありますでしょうか。

白畑教育長 質疑がないようですので、これよりお諮りいたします。10月定例会の議事録を承認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 異議なしと認めます。よって、10月定例会の議事録を承認することにいたします。次に、「議案第51号 令和5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52号 令和5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53号 令和5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51号から第53号までの三議案について、順にご説明申し上げます。これら三議案は、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。最初に議案第51号「令和5年度尼崎市立小・中・特別支援学校教職員異動方針」についてでございます。恐れ入りますが、議案書6ページをお開きくだ

さい。本案は、兵庫県教育委員会が定める「令和5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。あわせて、同一校における長期勤務者の異動を引き続き積極的かつ計画的に進めてまいります。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。人事の活性化により、いじめや体罰をはじめとした非違行為のない互いに切磋琢磨できる教職員集団づくりを目指してまいります。具体的には、(1) 配置換えについて、①に記載のとおり対象者は、原則として現任校3年以上在勤した者とし、校務運営と次の事項アからウ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する。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、配置換えする。ウ 統合校、小田中、難波の梅小でございます。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する。次に②として上記①に該当しない者についても、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する。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しない。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る。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る。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する。⑦若手、中堅教員を対象として教育委員会事務局との交流を行ってまいります。(2) 過員対策につきまして、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。(3) 管内外交流につきまして、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、異動及び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51号「令和5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」でございます。次に議案第52号「令和5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、8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、教職員が働きがいのある

職場づくりを進めるため、全市的視野にたつて、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。同一校における長期勤務者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、教職員が能力を最大限に発揮できるよう努めることで、いじめや体罰のない安心して学べる学校づくりを目指してまいります。そのため、(1) 人事の刷新に努めることとし、円滑な学校運営に資するために市立高等学校3校において、各学校の特色ある教育の推進に向けた、適材適所の人材配置を進めてまいります。次に、(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、県市間等の人事交流、学校現場と教育委員会事務局との人事交流を引き続き推進してまいります。また、市立全日制高等学校と定時制高等学校の間の異動についても、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、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。取組の具体といたしましては、(1) 配置換えについて、①ですが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、次のア・イ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。ただし②として、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します。(2) 意見聴取につきまして、異動及び再任用の配置にあたっては、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52号「令和5年度尼崎市立高等学校教職員異動方針(案)について」でございます。最後に議案第53号「令和5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、10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ってまいります。そのため、(1) 人事の刷新に努めることとし、適材適所の配置に努めてまいります。教職員の能力を最大限に発揮させ、幼稚園教育の充実を図るとともに、将来の市立幼稚園の在り方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、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、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、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。具体的には、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、園務運営と次のア・イの事項を考慮して計画的に行うこととします。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53号「令和5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。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5年度の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51号から第53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。先日事前にご協議いただいた教職員の方針について説明をいただきまして、特に議案第52号の8ページのところの高校の教職員の指導方針ですが、先日の協議でご意見をいただきましたので、基本方針の1行目の後段に、『生徒が安心して学べる魅力と活力ある学校作り、教職員が働きがいのある職場作りを進めるため』、この文言を追加させていただきました。それと3行目の最後のところで、『各校と連携して人事を行う』という文言を入れさせていただきました。それではこの人事異動方針についてご意見がありましたら、よろしくお願いたします。

中平委員

少しまとめてお伺いしたいので、5分ほどお時間をいただけたらと思う。まず、今提案いただき、先々週の平場の協議で提案いただいたものから、変更、改善をいただいたというふうな話であったが、大枠において昨年ものを踏襲されているという理解でよいか。

職員課長

はい、基本的には昨年度というより、今年度の県の異動方針を参考にしているということでございます。

中平委員

昨年度から若干の文言の変更を頂き、また1週間前の協議会後の平場の議論を経て、更新された内容があるものの、大枠においては前例を踏襲されたものと理解している。実際に学校側のお話も伺いたい。既にこれは協議会や広場の議論で明らかになって、事務局や教育委員においては共有されていることだが、議論の必要上、改めて問題を明確にする上でお尋ねしたいと思う。昨年度、委員会で承認された人事異動方針に基づいて行われた人事異動において、学校長との意思の疎通が十分でなかったがために、学校側にその対応を巡る負担や困惑が生じたこと、あるいは当該の職員がその配置替えの順応を巡る大きな負担が発生したような事案があるというふうに認知しているが、そのような認識に間違いがないか。

職員課長

昨年の人事異動におきまして、現場に混乱というか、どのようなものが混乱なのかということもあると思いますが、結果的に休みに入られてしまう教員がおったということも事実でございますし、なかなか学校現場で苦勞されたというお話も伺っておりますので、そういった昨年度の異動に関してはそういう形になったということです。

中平委員 今申し上げたのは、担当の職員個人の負担もさることながら、学校側と意思の疎通が十分にできていなかったがために、学校側の新年度の体制や、あるいは職務の分担等、学校長が学校体制の新年度の準備に対する負担や困惑が、当然学校長と疎通が行われていなかったので発生したという事案もあったのではないかとということも含めてお尋ねしたが、いかがか。

職員課長 学校長との意見交換はさせていただいております。その中で例えば、学校長が事前に聞いていなかった異動といったことが行われうることはあると思いますけれども、十分な意見交換ができていなかったかどうかということにつきましては、一概にできていたのかできていなかったのかということをなかなか判断し辛いかなというふうに考えております。意見交換をやっていないという認識ではございませんが、意見聴取をした上で学校側がそれは困るといった人事異動も実際に行われたというふうに認識しております。

中平委員 学校側に混乱や困惑がなかったかということは、学校側の方から伺いたいが、学校担当の教育次長はいかがか。実際に学校側の困惑や混乱はなかったかというところではなかったと伺っている。あったかなかったかだけで結構だがいかがか。

高橋教育次長 学校長からの人事については、教育委員会とのやりとりがありますので、学校は学校としてはこういうふうに来年度やりたいという人事配置を希望しますが、教育委員会としても教育委員会なりの3校の中でのいろんな人事配置を多分苦勞されたと思うので、学校としてはやっぱりなかなか全てを希望した通りにはならなかったというのは事実ではあります。これは小中義務教育の中でもありうる話かなとは思っております。

中平委員 あったかなかったかだけお尋ねしたので、それだけ伺えばよかったのかもしれないが、はっきりしないので申し上げますと、学校長が全く予想だにできなかった人事が行われて、新年度の体制に大きな混乱が発生したというような事態があったと私は聞いている。また、これまでの議論の中ではそうだったんだろうというふうに認識している。それを踏まえて少し申し上げますと、昨年度、人事や学校の体制に関する様々な問題を議論が発生していた。これはもう公になっているところで、学校側の混乱や学校側との意見の相違も少なからず生じており、これは私が委員になる以前の2021年の4月以前に行われた人事異動と、あるいは学校等のやりとりに起因するものであった。それを受けて私が就任した昨年度来、教育長や教育委員会事務局には、様々な説明を求めたり、あるいは我々委員も議論や調査、あるいは現場からの聴取に非常に多くの時間を割いてきた。その上で、学校現場に混乱が生じたり、委員会事務局と学校現場との不要な軋轢が生じないように、学校現場の実情も十分に踏まえるようにという意向を示してきたつもりであるし、実際他の委員からもそのような意向が示されていたと認識している。しかしながら、今年度に入って、また今ご指摘したような事案、確認したような問題が発生したという事実は、軽視できない。

私自身も、今年度6月の段階で、定例会後の平場の非公開の協議だが、質問や意見を提示して議論をさせていただいたし委員の皆さんにも、問題意識を共有して検討や議論の必要性は確認させていただけたかと思っている。事務局からは今後継続して協議や検討すること、それから私からの提案や疑問にお答えいただけるということだったが、具体的なお返事や進捗の状況についての共有や報告ということがされることはなかった。人事異動の方針や運用については時間をかけて、委員会において検討や議論を積み重ねて、委員会全体で見直すべきというようなことを求めてきたが、現状そのような動きを私の評価としては十分にとっただけでいたとは評価できかねる状況にある。つまりこれまでの問題、経緯、それから、私が委員会で、これは私個人としてだが、発言してきたことを踏まえて、この人事異動の方針を提案いただくまでのプロセスが、私が求めてきたものには達していないというのが、一つ目の問題とするところである。

それから、もう一点。今、担当の課長からは、学校側と意見を聴取したので問題はなかった、問題があるような対応をとったわけではなかったと返事をさせていただいた。既に6月の平場の議論等においても、実際にその方針に抵触するような大きな問題がなかったというようなお返事をいただいていた。しかし、結果として問題が発生したということは、これは軽くないと思っている。それは十分な意見聴取を求めていた我々委員が求めていた人事異動のあり方とは少し反するものであったと考えている。とするならば、現行の人事異動の方針や体制に課題があるということの意味しているのではないか。実際、事務局から、運用上の問題があったというような反省の言葉もいただいているが、その運用の根拠である「人事異動の方針」の内容にも課題があるという認識をもって、年間を通して十分な議論や検討が行われたとは、評価しかねる状況である。

もちろん教育行政の遅滞は許されないし、健全な人事異動が行われることということを感じているが、さりとて今申し上げたような状況で、この今年に関する人事異動の提案に至るプロセスと、これまでの経緯を踏まえて、私自身としては、全会一致で承認をしていくということに関しても違和感がある。ついては、甚だ残念なことだが、私自身は問題をご指摘し、改善を要望するというような意味で、今回の承認ということに関しては、私自身は見送りたいというふうに考えている。なお、今質疑と話したことに関しては、実際私自身は問題をしっかりと議論したい。議事録にはできる限り詳細に残していただきたいと。委員の皆さんにはそれはお認めいただけたらと思うがいかがか。

白畑教育長 今、中平委員からご指摘いただいたのは、主に高校のところということで、よろしいですか。

中平委員 はい。

白畑教育長 小中については特に問題ないということでよろしいでしょうか。

中平委員 はい。

白畑教育長 今のご指摘いただいた点につきましては、私も今回の高校のところについては、4月以降、問題があって混乱させたのかなという反省はしております、各校長からも聞いておりますし、来年に向けては意見交換をさせていただきますが、全て聞くわけにはいかず、全体の人事異動の中で配置をしていかないといけないところがあるのでそれについてはできませんが、できるだけ困り感がないようにやっていきたいというふうに思いますし、そういうプロセスを踏んでいきたいというふうに思っています。そうした意味で今回先日ご協議いただいた以降に、高校の異動方針については先ほどの文言入れさしていただいて、特に各校と連携して行うというところに重点を置いて、文言の修正をさせていただいたつもりでございます。そういう点も踏まえていることなので、ご意見等がありましたらお願いします。

徳山委員 中平委員が異を唱えているのは、52号の高校のところだけですか。

中平委員 一括審議となっておりますので。

白畑教育長 異論がなければ、採決は個別にすることはできます。

徳山委員 遅れてきて申し訳ないですが、方針自体は毎年確認しているわけですけど、中平委員は運用方法に異を唱えているのですか。

中平委員 先ほど確認をしたのですが、昨年度承認した人事異動において、問題が発生したということ、運用上の課題があったということ、この2点だと思います。運用上、方針に抵触するものはなかったというようなお返事をいただいているので、この方針が、そのような余地を作るものであったという内容であったと認識しています。ですので、問題があった人事異動の方針をそのまま大きく変更なく承認していくということに関しては違和感を持っている。今後、同様の問題が起こらないような体制作りを6月以降求めてきたというのが私の立場です。

徳山委員 個別具体的なこの人事に我々が意見を言うのは差し控えないといけないと言いますか、人事というのは様々な情報とスーパープライベートな情報を全部総合して教育長が腹を括って決断するもの、それに基づいて教育長や市が責任を負うわけで我々非常勤はその方針を決めるところに関して責任があるわけですが、個々の人事について責任はないわけです。だからその個別具体的な人事に異を唱えているというよりは、ポイントとしてはこの異動方針の文言自体に異を唱える場所があるということですか。

中平委員 6月以降の議論の経過として、6月から私は人事異動の方針や体制についての見直しをずっと求めてきたわけですが、それに対して十分な回答や対応をとっていただけたというふうには評価できないので、昨年度同様通していくことは、私は難しいという立場です。

- 徳山委員 昨年の市立高校の人事に関して、ずっとご意見を言っていました。それに対する対応も出てきたけれども、その大きな運用のところが納得できるレベルに達していないので、その方針自体を棄権するのか反対するのかと言うと反対されるのか。
- 中平委員 52号については賛成しかねます。
- 徳山委員 では51号と53号は、賛成ということですか。それとも人事制度の全部に関する意見ということで三つとも反対されるのですか。
- 中平委員 これは全体に通じることですので、そもそもの人事異動あり方について大枠で議論をしていたということであれば、全体にかかってくることではないかというふうにも思います。先ほど徳山委員がおっしゃったように、個別の案件ではなくて、体制と対応を問題にしたいというふうには思っています。
- 徳山委員 我々が仮に教育長だとしたときに、これを否定してしまうと人事方針が定まらないということになって混乱を招くことになるので、一つの落としどころとして例えば意見を述べて来年度必ずそれをされるようにするとかはどうですか。結局5人の中で中平委員が決議をしなかったとしても大勢には影響はないわけですが、議決のあり方としての棄権や反対、条件付きで付帯意見をつけて条件付き賛成などがあると思いますが、反対ということで決めているということですね。
- 中平委員 色々な形がありますが棄権で結構です。私の方向性としては、これは通していくことができないということではなく、私が6月の段階から求めていた対応や水準には達していないので、諸手を挙げて承認ということに関しては違和感を持っているということです。
- 正岡委員 8ページの1基本方針の(2)のところについて、1行目の県市間との人事交流というのを何回かこれまでお尋ねしているが、具体的にどういうふうに尼崎市の教育委員会は他市、あるいは県に働きかけておられるのか。例えば今年度に入ってから回数であったり、前回は神戸市にも声をかけていますとかというのを伺ったが、具体的に何をされているのかというのをぜひ教えていただきたい。
- 職員課長 今年度は本格的に始まったばかりですので、8月に1回、県庁の方へ行きました。その後は県との交流のヒアリングがございますので、その場でも強く申し上げてまいります。
- 正岡委員 今後、年度末にかけて何か予定はあるのか。
- 職員課長 今後ヒアリングを行いますので、そのときに当然、要望はさせていただきますが、尼崎市を希望する方がいるかどうかはわかりませんし、ご承知の通りでなかなか希望される方が少ないというご回答は毎回いただいているところです。

正岡委員 ヒアリングは阪神教育事務所で行うのか。

職員課長 はい。

正岡委員 他市はどうか。

職員課長 今回、神戸市のお話をさせていただきましたが、他市交流も双方の希望がありますので、面接を行った上でやっていければということです。他市への働きかけが一番強く行ったのは神戸市になります。阪神間の市立高等学校を持っているところには昨年度、出向いてご協議させていただきましたが、お話をしっかりと聞いていただいて、うまく協定締結までこられたのが神戸市になります。今年度はそういう事情がありますので、伊丹市等そういうところへの働きかけはしておらず、神戸市との協定がうまく進むような手続きを今まで踏んできたということになります。

管理部長 他市との人事交流につきましては、元々体罰アクションプランの関係で人事の停滞の問題ということで他市、県市間との交流をしていかないといけないという問題がありましたので、そこから阪神間や明石市、姫路市と市立高校を持っている市と連絡を取りましてやっていきませんかということで、声掛けをさせていただきました。ただ、他はどこも現時点では考えていないとお答えいたしました。唯一神戸市だけが前向きに考えてくれるということで、昨年、回数はわかりませんが協議する中で、協定を結ぶところまでは至りました。

正岡委員 昨年の協議は対面ではなくオンラインとかでも協議されたのか。

管理部長 行く場合もありますし、電話やメールでも行っています。

太田垣委員 先ほどの中平委員のご意見について、委員として議決するにあたって確認しておきたいことがあります。6月以降、中平委員がずっとおっしゃってきたことというのが、この方針は毎年見直しがなされていると思うが、令和5年度の基本方針で先ほど教育長が少しここを付け足しましたというふうにおっしゃいましたが、ここの付け足しだけではまだ中平委員の目標とする提案に達されていないということですか。

中平委員 はい。

太田垣委員 これまで私達も中平委員が求めていらっしゃるものをいろいろとメール等で伺ってきたわけですが、事務局側とは結構意見が密になされているかと思うが、委員の方にはちょっとまだ曖昧なところがありますので、そこを確認してから自分自身の議決というのに入り移りたいと思っています。論拠といいますか、この方針自体を全部もしくは一部でも変えるに相応しいほどの異論と考えているのでしょうか。

中平委員

必ずしも異動方針自体のみで完全な体制を作ってくださいということを申し上げているつもりはありません。先ほどのご議論、これまでの議論でもありましたが、やはり県教委の方針等に準じて作成をいただいているというようなこともあるということと、大枠においては、このような人事異動の方針にならざるを得ないということも一定理解をしています。そのため抽象度が高い内容になっていると認識しています。問題の所在は、抽象度が高いがゆえに、昨年のような問題が発生しても、人事異動の方針には抵触しないというような事態が発生しているので、より具体化した対応を我々委員には示していただきたいし、問題が起こらないような体制とはこれで起こらないというような形を構築して示していただきたいという問題意識が6月以降のものであったけれども、その求めに応じて回答いただくことはなかったし、議論が積み重ねられることも十分でなかったので、昨年度と大枠に変更がない人事異動の方針であれば、昨年度と私自身の感覚としては、昨年度同様のことが起こらない体制というふうには評価し得ないので、来年度以降、見直していただきたいという意見も含めて、今回は諸手を挙げて賛成はできないということを申し上げさせていただいたということです。

太田垣委員

昨年は結構大きな事件が市尼高校でありましたので、その事件を発端としてそのことに焦点を当てていろいろお考えになったと思いますが、その事件に焦点を当てて尼崎の高校全体にフィットできるようなものなのか、もしそれが議決されるなら、また違う高校でもバランスが崩れてしまうのではないかと思います、そのあたりはどうですか。その学校でその環境でいろんな人間関係があって、いろいろと小さな問題が起こる中で、そこでたまたま人事異動の時期に来て、この先生がこっちに異動となると感情的なものですので、何らかのトラブルというか不服というものは必ず起こると思います。

中平委員

個別の人事において個人の意見を聴取してくださいということは申し上げたつもりはありません。学校長との意思の疎通が十分でなく、学校側の体制、新年度の体制に問題は困惑が発生するような事案があったということが問題である。学校長を通じて教職員個人にも意見聴取が行われるわけですので、校長が関知していないということは、十分に教職員にも話が行っていないということから実際に異動された職員の方に大きな負担が発生したというようなことが末端で起こるわけです。私が求めているのは学校側の体制に混乱や困惑が生じないような体制作りであって、このレベルであれば個別の事案やそういうところではなく、もう少し大枠のところの問題のない人事異動の方針が担保できるのではないかと考えています。ちょっとその辺りがずれるとややこしくなりますが、みんなが不満のない人事異動は当然起こり得ないと思っています。これはちょっと誤解のないように申し上げておくと、学校現場の意見のみで行う人事異動、学校現場から全く不満も起こらない人事異動をしろということではなく、あくまでも体制に問題が生じないような人事ということで、その責任はどこが持つのかということであれば主体性は教育長、事務局、職員課が持つことに関して異論を差し挟んでいるものではありません。問題は意思疎通です。

職員課長

誤解のないように申し上げておきたいのですが、先ほどお答えした中で学校長からの意見聴取は行っていますというお話をさせていただきました。結果としては中には学校現場の混乱であったり、休まれた教職員が出てきたというのは事実でございますけれども、私は意見聴取したからいいというふうに決して思っているわけではございません。異動方針にあります通り、やはり校長から十分に意見聴取、意見交換をしないといけないという姿勢ではございます。ただ、先ほど委員もおっしゃっていただいているように、それが起こらないような形で担保できる方針は、中々作るのが難しいかと思っております、やはり方針の中では大枠でこういうことはきっちりやりますよという大きい方向性を示した上で、そこは運用の中でどこまでできるのかというようなことかと思っております、意見聴取を行ったから何でもいいんだということでは決してございません。

徳山委員

弁護士としてずっとやってきている中で結構、常識的と思っていたところの中で、今回の一連の中平委員のご意見というのは、視点が大変新しいものだったので新鮮な気持ちでは聞いていました。各教育委員がその人事のあり方については、なかなか個々に入っていくわけにもいかないところがあるわけですけど、一つの視点というところで、お互いこれから人事のあり方についてはディスカッションをしていけば、きっと落ちるところに落ちていくものと思います。昨年度の高校の人事に関しては、大変な状況だったので、やはり混乱が生じたのは事実だったし、かといって混沌の中で決断をするしかないという事情も事実だと思うので、教育委員がもう腹をくくりはる教育長を信じて、とにかく方針に関してははっきり定めていって、受け入れるしかないのかなというのが私の意見です。私はとしてはあのときの混乱をよくぞ納めてくださったというのが率直な感想でして、ずっと部活動の勝利至上主義に基づいた子供に対する犯罪と言ってもいい行為が行われていたことをどうしても見過ごすわけにいかなかったもので、そういう意味では混乱乗り越えているいろんな大人な解決の仕方もあったと思いますけど、これはやむを得なかったのだろうというところですか。もちろんこれからはそういう高校ともディスカッションを交わして意思疎通を密にしていくべきであるというのはその通りだと思うので、その点では中平委員の意見には賛成しますが、異動方針としては、私は賛成ということになります。

正岡委員

先ほどの県市間のことに関して、教育委員会のやり方がちょっとよくわかっていない上で、一委員としてのお願いになるが、もうちょっと県とのパイプを太くするというか、何かそういう方法がないものなのか。1回が2回、3回になったらより良いとかというのは、前々から伺っているように県も県立高校から先にして市立は後回しになると重々理解できているが、尼崎市内に県立高校がたくさんあるので、そこと教育委員会の先生方や校長との個人的なパイプも利用して何か県教委の方とのパイプを強くできる方法がないのかとすごく感じるが、市立は後回しにされるからしょうがないと諦めてしまったら何ら突破口を開けないし、やっぱり外から入ってきていただくということをしないと市立三つでは厳しすぎるので、将来に向けてぜひこじ開けていただけたらと要望としてお伝えしておく。

徳山委員 　　私たち教育委員も県の教育委員会の意見交換会のときに、県の教育次長が来ていたりするので、そこはちょっと語りかけていくということで。

白畑教育長 　　他いかがでしょうか。中原委員はどうでしょうか、3案一括か個別に採決させていただくこともできますが、52号だけ先に採決して分割で採決させていただいた方がいいのかと思いますけども、いかがでしょうか。

中平委員 　　わかりました。はい、おまかせします。

白畑教育長 　　それでは棄権というものがないので、申し訳ありませんが退席をお願いします。市議会でいうと棄権の場合は退席となります。

中平委員 　　では退席しますので、一括して取っていただければ結構かと思えます。

白畑教育長 　　わかりました。

（ここで中平委員は一時退席）

白畑教育長 　　これより採決に入ります。お諮りいたします。「議案第51号」、「議案第52号」および「議案第53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 　　異議なしと認めます。よって、「議案第51号」、「議案第52号」および「議案第53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。

（ここで中平委員は再出席）

白畑教育長 　　議事を再開いたします。それでは、日程第3「協議・報告」の「尼崎市文化ビジョン（第2次）（素案）について」を議題とします。提案理由の説明を求めます。
曾田 文化振興課長。

文化振興課長 　　文化振興課長でございます。本日はよろしくお願いたします。それでは尼崎市文化ビジョン（第2次）素案についてご説明させていただきます。尼崎市文化ビジョン（第2次）については、以前の平場でも説明しましたが、その場でいただいた意見も参考にしながら「尼崎市文化ビジョン会議」など庁内・庁外の意見を集めて、この度素案を取りまとめてパブリックコメントをかけさせていただき流れをご説明させていただきます。まず、「1 素案について」でございますが、「(1) 検討経過」については「尼崎市文化ビジョン会議」を4回開催し、素案を作成いたしました。「(2) 素案の概要」ですけれども、このビジョンは、「尼崎市総合計画（第6次）」に即した長期的な文化施策の指針として策定し、「文化芸術基本法」に定める地方文化芸術推進基本

計画としても位置付けます。なお、この法律の中で、教育委員会の意見を聞いて策定するという規定がございますので、改めてご説明させていただいている次第です。素案の中身としては、狭義の芸術分野・文化財だけでなく、地域コミュニティ・学びや関連の分野、また尼崎らしい気風も含んだ広義の文化を対象として、以下に記載の3つの目指す姿の実現を目指して取り組みます。詳細につきましては、後ほどビジョンの中身で説明させていただきます。「2 市民意見公募手続きについて」ですが、(1)実施期間は令和4年12月28日(水)から令和5年1月17日(火)までです。公表方法については、市報や市ホームページに意見公募のお知らせを掲載するほか、以下、記載の場所に公表資料を配置させていただきます。これに基づいてパブリックコメントをさせていただきますが、案件の内容としましては、(様式3)「パブリックコメント案件概要」の資料をお願いします。主なものだけ説明いたしますが、「2. 施策策定(見直し)に至った背景・問題点など」のところ、「尼崎市総合計画(第6次)」において、文化施策の位置づけが、これまでの「魅力創造・発信」から「地域コミュニティ・学び」の一施策として位置付けられたことや、社会状況の変化を反映して改訂します、と記載しております。3、4については記載の通りです。「5 市民意向調査の概要」ですが、パブリックコメントの他にも市民の意見を参考にさせていただく調査として、記載のとおり、市民3,000人を対象に「文化に関する市民意識調査」を行い、回収率は28パーセントでしたが、そのアンケート結果でも、「文化」の範囲が、芸術などの狭義の文化を中心にしつつも、生活習慣などの広義の文化まで広くとらえられていることを確認させていただいています。「6 施策の検討経過」ですが、「(1)素案検討過程での主な論点」として「文化ビジョン会議」で出てきた意見をいくつか記載しております。一つ目として、地域の文化力の重要性ということで、大人が自ら学び、主体的に活動することが重要であるということ。文化の語源は土を耕すことだが、心を耕すことは地域の文化力を高めることにつながるということ。二つ目として、子どもが鑑賞・創作する機会の充実として、学校や園を通じた機会提供により、様々な家庭環境の子どもに機会が提供できる。ただし、不登校の子どももいるので、そうした子どもへの配慮も必要ということを書いております。三つ目として、社会包摂・多様性への理解の促進として、障害者や外国人が参加できる事業や交流の機会が重要ということ。四つ目として、若い人の夢とチャレンジの応援ということで、現行の文化ビジョンでは若い人の夢とチャレンジを応援ということを柱に掲げていましたが、議論の中で、若い人という表現が適切かどうか、若い人に限るべきなのかどうか、というご意見があり、また、「応援」の中身として、これまで活動されてきた先輩の話が聞けるとありがたいという話を文化ビジョン会議の中でいただいています。その他、「(2)策定過程で比較検討した複数案の主な項目と反映理由」ということで、現行ビジョンの柱「市民の芸術体験を支える」をどう修正するかということで、先ほど申し上げましたが文化施策の位置づけが「魅力創造・発信」から「地域コミュニティ・学び」に変わったこともあり、狭義の文化に限らない取組をしてくため、これまで「市民の芸術体験を支える」としていたものを、「学び・楽しみ・交流する市民を支える」と変更しております。二つ目ですが、「若い人」という表現について、さまざま意見がありましたが、年齢にかかわらずすべての人に取り組んでいく環境があればよいといった意見を受け、「夢へのチャレンジを応援する」に変更しました。つづいて、

素案についてです。「尼崎市文化ビジョン（第2次）（素案）」という冊子と、「素案の概要」をご覧ください。この文化ビジョンは5章で構成されています。「第1章 尼崎市文化ビジョン改訂の経緯」では改訂趣旨ということで、冒頭申し上げたような文化芸術基本法への改正や関連法の制定・改正や総合計画の中で文化施策が「地域コミュニティ・学び」の一施策に位置付けられたことなどを書かせていただき、本ビジョンの位置づけとして文化芸術基本法に基づく計画としており、取組期間として令和5年度から14年度までの10年間としております。総合計画のまちづくり計画と密にするということで、10年間としております。つぎに「第2章 文化とは」でございます。冊子では2ページから3ページです。文化の定義ですが、いわゆる文化・芸術という狭義の文化のみならず、生活文化、人々の営みといったところも含めて広く文化と捉えるということを記載しております。この考え方自体は現行の文化ビジョンと大きく変わってはおりません。続きまして、「第3章 本市が目指す姿」です。文化を通じてどのようなまちを目指していくかを記載しています。冊子では4ページ、5ページです。3つの目指す姿があり、一つ目は「市民が学び・楽しみ・交流しているまち」、二つ目が「文化資本が次世代に継承されているまち」、次が「市民の地域への愛着が高まっているまち」で、総合計画での在り方を踏まえて記載しております。なお、冊子5ページの写真について、前回の説明時に、下坂部小学校での浄瑠璃の活動について教えていただいたことや、近松祭が3年ぶりに開催されたことを踏まえ、掲載したものです。「第4章 本市の取り組みの柱」です。冊子では6ページからです。文化ビジョンの目指すべきまちの姿を実現するための3つの取組の柱を記載しております。一つ目の「夢へのチャレンジを応援する」は冊子7ページで、夢を応援するまちというメッセージの発信や、若い人の創作・活動・発表の応援、新しいことへのチャレンジの応援ということを記載しており、写真でも、ユース交流センターでの取り組みや、若手アーティストの発表の機会づくりという当課の取り組みの様子を掲載しています。続いて二番目の「歴史・文化を受け継ぎ、育てる」について冊子では8ページです。こちらでは伝統芸能・祭りの継承と発展や、尼崎城と寺町・城内などの魅力づくりや、魅力ある歴史博物館と学びを支える機能の充実として文化財や歴史資料の展示・公開や博物館・美術館機能、公文書館機能、図書館機能の連携促進を文化ビジョンにも位置付けるため、記載しております。三番目が、「学び・楽しみ・交流する市民を支える」で、冊子は9ページです。こちらでは、芸術に触れるきっかけ、子供が鑑賞・創作する機会の充実ということで、学校園での機会充実のほか、ユース交流センターや生涯学習プラザの活用を書かせていただいています。そのほか、市民発意の取組やSNS・動画配信等による戦略的な情報発信、社会包摂・多様性への理解の促進、良質な芸術を市民に提供する体制づくりということを記載しております。これらを3つの柱としております。「第5章 ビジョン推進のために」では、計画を実際に推進していくにあたり、市と文化振興財団の体制について記載しております。これまで、役割分担が不明瞭というご意見もあり、ビジョン策定を機に役割分担を整理しました。市は、俯瞰的な政策立案を行い、文化振興財団では個別の事業の立案・企画・推進、マネジメント・コーディネートを行います。市全体の文化行政の位置づけなどを踏まえる中で大きく企画していくのが市、一つ一つの事業を市民と作り上げるのが財団という役割分担をしております。本編は以上です。冊子14ページ以降に「資料編」として、参考

となる基礎情報などを記載しており、先ほど紹介した市民意向調査の結果なども詳しく記載しております。以上の文化ビジョンの素案について、12月28日からパブリックコメント、先立ちまして、12月議会の総務委員会で協議案件としてご説明させていただきます。説明は以上です。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。

徳山委員 第4章の子どもが鑑賞・創作する機会の充実やSNS・動画配信等による戦略的な情報発信の中に、「ゲームの可能性を調査する」を入れられないか。今あるスポーツイベントなどでは、どうしても勝ち負けになるが、競争社会に疲れている子どもたちもおり、みんなで楽しく課題をクリアしていくイベントがいいのではないかということでチームプレイができたり、コミュニケーションが取れるといったゲームの可能性を追求することで、人が集まってくるのではないか。日本が世界のトップを走る分野でもある。ゲームやVRについての調査という項目を入れておけないか。

文化振興課長 仮想空間を活用する可能性については、資料編15ページ、文化を取り巻く社会状況の中で「情報通信技術の高度化とデジタル活用」に記載があり、メタバースやゲームの技術を活用して新しい文化の発展の可能性があるのでないか、またゲームにはストーリー、アート、グラフィック、音楽といった総合芸術の要素があるとも考えられるので、そういった時代の流れは追いかけていきたいというところは意識している。

徳山委員 仮想空間はどんどん可能性が広がっている。時代に取り残されないようにお願いしたい

中平委員 19ページに育まれてきた歴史・伝統・文化を継承・発展とあるが、文化といった時に、自覚的に可視化されている文化もあれば、文化的でありながら認知されていない、当事者も自覚しないまま文化的なことをしているといったケースもあるかと思う。地域の地蔵盆など、当たり前のように年中行事として行われているもの、とりこぼしてきたものを可視化することも必要と思うが、そういった施策はすでに織り込まれているのか。

文化振興課長 地域で育まれた小さな祭り、文化、地域資源について可視化して紹介していくこともできたらよいと考えている。無形文化財として歴史博物館と連携してカバーしていくこともできるかと考える。従来の「育まれてきた歴史・伝統・文化を継承・発展させる」という柱を、今回、8ページに記載の「歴史・文化を受け継ぎ、育てる」のところで、バージョンアップさせており、そこで、こういったところをどれだけ発掘・紹介できているのかを見ていこうかと考えています。

中平委員 地蔵盆でいうと、地域の人が子ども達のために手弁当でされていて、行政的な補助などが入りにくく、難しい状況になっているものをどうサポートしていくかといった時に、そもそも文化にあたるのかといったことも含め、研究で評価してもらう必要が

あるのではないか。アカデミックな力を借りるために、尼崎の文化を言語化してもらう研究補助金を出すなどし、その成果を積み上げるなど、可視化されていないが文化になり得るものを拾い上げるには専門的な目が必要と考える。そこもうまく示してもらえたらありがたい。

文化振興課長 「歴史・文化を受け継ぎ、育てる」の柱の取り組みであると考えます。ご意見は、今後10年間の期間の中で、そういった取り組みが上がってきたら、ビジョンに位置付けられた取組として見ていきたいし、そういった取り組みが出てくれば、ビジョンを評価する際に報告できるかと思えます。

中平委員 大学などでは、自治体や企業が行ってほしい研究にテーマ設定をし、資金を出して公募型で研究を募るといったことがある。本市の文化についてもそういう形での積み上げの可能性はあるのでは、という一案です。

正岡委員 素案の20ページに、アンケートで15歳以上の市民3千人を無作為抽出とあるが、年齢の上限はあるのか。

文化振興課長 80歳未満を対象としました。

正岡委員 回収率28パーセントについてはいかがか。

文化振興課長 内容にもよりますが、他の市民意識調査でも25から40パーセント程度でしたので、これくらいの数値になると思います。

正岡委員 回答において、年代による差、偏りはなかったか。

文化振興課長 70歳以上がやや多く、10代や20代がやや少なかったですが、30代以降は概ね同じくらいの数です。

正岡委員 男女差はどうか。

文化振興課長 男女は分けておりません。ダイバーシティの観点から男女でとるのは適切なのかという議論もありますので、アンケートの中では区分しておりません。

太田垣委員 尼崎には豊かさがああり、住みやすく、それは文化が息づいているからと考える。文化というあいまいな概念に結果をだすのは大変だと思うが、緻密なデータをだしていただき有り難い。市内には場所ごとに個性があり、多様な文化がある。その多様性にも焦点を当ててほしい。

文化振興課長 当課でも地域の多様性が文化の多様性の土台となっていると考えており、資料編17ページに歴史とまちの特徴として、エリアごとの歴史、特性について記載していま

す。まちの成り立ちが多様な文化の土台になっているという分析をしております。

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、本件についての報告は終わります。次に、日程第4「教育長の報告と委員協議」に移ります。報告を求めます。西田 企画管理課長。

企画管理課長 企画管理課長でございます。「教育委員会11月定例会報告事項」について、ご報告いたします。お手元の資料、11ページをお開き願います。まず、総務関係でございます。11月8日及び17日に「政策推進会議」が開催されました。また、議会関係では11月25日に文教委員協議会を開催し、「令和4年度全国学力・学習状況調査結果報告について」と「ユニチカ記念館の保存活用に向けた覚書の締結について」を報告しました。次に、学校教育関係でございます。11月5日に「長洲小学校創立150周年記念式典」および「琴ノ浦高等学校創立10周年記念式典」を開催し、19日には「尼崎双星高等学校創立10周年記念式典」を開催しました。次に、社会教育関係でございます。11月4日に「令和4年度青少年健全育成・非行化防止標語表彰式」を開催しました。また、17日には「第2回尼崎市文化財保護審議会」を開催しました。最後に、12月の主要行事予定表でございます。12月3日に「大庄小学校の創立150周年記念式典」が予定されています。また、議会関係につきましては、12月市議会定例会が予定されておりますが、新市長就任に伴いまして具体的な日程は現未定となっております。教育委員会12月定例会につきましては、12月26日15時30分からの開催を予定しております。報告は以上でございます。

白畑教育長 報告は終わりました。報告内容に質疑はありませんか。

白畑教育長 他に質疑がないようですので、教育長からの報告を終わります。それでは、ここからは非公開といたしますので、傍聴の方はご退席願います。

~~~~~以下 議事の要旨は非公開とする~~~~~

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11月定例会を閉会といたします。

以上、尼崎市教育委員会11月定例会の議事の全部を終了したので、午後6時2分、教育長は閉会を宣した。

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