

教育委員会会議の議事録（平成29年2月定例会）

◆ 日 時 平成29年2月10日（金曜日）午後1時30分

◆ 場 所 上杉分庁舎 教育局第1会議室

◆ 出席委員 教育長 大越 裕光
教育長職務代理者 吉田 利弘
委員 今野 克二
委員 齋藤 道子
委員 花輪 公雄
委員 中村 尚子

◆ 会議の概要

1 開 会 午後1時30分

2 議事録署名委員の指名 齋 藤 委 員

3 報 告 事 項

（1）教職員の人事に関する事項について（学校職員の懲戒処分について）

（教職員課長 報告）

資料にもとづき報告

教 育 長 教員による暴言などは、児童生徒にとっては非常に精神的苦痛を与えることになる。こういう形でここ2カ月ほどいろいろ報道もされ、先月末に処分を行ったことについてはご連絡等したところだが、本日、正式にご報告ということになった。私からもお詫び申し上げる。

中 村 委 員 この事案が発覚して、いろいろ聞いた結果、今のご報告にもあったとおり、この事項以外にもいろいろなことがあったようだ。子どもの指導に当たっては力のある先生のようなが、やはり行き過ぎは保護者としても一番困るところである。強化選手ということなので精神的にも強い子なのではないかと思うが、やはりそこは子どもで、今回も体の不調を訴えるということがあった。先生にとっては本当に些細な一言でも、子どもにとってはそれが大きな一言になることもある。それがきっかけで不登校になったり、それを聞いた周りの子はやし立てていじめを助長したりするようなこともあってはならないと思う。

こういった力のある先生が、その子を伸ばすためにということでその子の人生に関わっていることは確かだが、その子の人生はその先生のものではないので、そこを履き違えないでいただきたい。そして厳しく注意してほしい。さらに、保護者の間では、今後、またそういうことが起こるのではないかと不安になると思うので、そこはしっかり校長先生なり教育委員会なりで見ていただきたいと思う。

教 職 員 課 長 再発防止についてはあらためて対応していきたいと思っている。なお、現時点でこの教諭は当該運動部の顧問を外れている。

- 花輪委員 今回の報告にもあったが、当該生徒が心身の不調を訴えているということで、もちろんケアはされているとは思いますが、手厚くフォローしていただきたいと思う。
- もう1点は、当該の先生を処分するのは当然そうあるべきだが、フォローというか、例えば研修のようなものをしていく、そういうプログラムがあってもいいのではないかと思う。注意しても、その先生が基本的に持っている考え方そのものが変わらなければ、やはり再発ということもあり得ると思う。定期的にプログラムを組んで、そういうことにならないような教育をしていくシステムがあってもいいのではないか。
- 教職員課長 現時点では学校の中でオン・ザ・ジョブ・トレーニングということで、校長を中心として当該教諭の指導を行っているところである。
- 理事 当該教員の不適切な指導ということで処分をしたが、処分をするに当たっては教育委員会で本人からの聞き取り調査等を行い、その中で、本人にあらためて今回のことについて深い反省を促し、顛末書等の提出をさせている。
- 懲戒処分を行うに当たっては、どういった点が処分の事由に当たるのか、どういった点が教員として適切でなかったのかという点を明記した懲戒処分事由書を付けて、本人に深く反省を促した上で、処分を科しているところである。処分に当たっては校長も同席させており、その処分内容を受けて、校長のもとで学校で指導していただくということが基本である。
- 一方でこういった事由が続くような教員については、「課題のある教員」ということで、教育センターにおいて長期にわたる研修を課すという場合もあるが、まず処分と同時にそういった形で今対応しているところである。
- 教育長 生徒のケアについて事務局から。
- 教職員課長 当該生徒については、学校をこの後3日ほど休んでいたが、現在は不登校とかではなく、元気に登校しているという報告を受けている。それから、当該教員の授業をこの生徒も受けているが、管理職等がその授業に参加して見守りながらフォローしているところである。
- 今野委員 運動部の顧問ということだが、顧問の先生がそのスポーツに対して造詣がある、あるいは経験しているというのと、全く経験がないという場合には、指導方法が大分違ってくると思う。自分がかつて学生時代に得意だったとか、社会人になってからもそういう経験があるという場合には、熱血過ぎて行き過ぎるということもあるだろうが、全く経験がないと、実際に指導することが非常に難しいような気がする。ある意味、みんながけがをしたりしないように見守るとか、そういうことしかできないのではないかと思うが、今回はどうだったのか。
- 教職員課長 当該教員のこの部活動の競技歴について確認はとれていないが、前任校からこの部活を指導しており、指導についての経験は長いと聞いている。

(2) 平成29年度教育予算案について

(総務課長 報告)

資料にもとづき報告

- 花輪委員 参考資料の一番右側の列に、例えば1ページ目だと、いじめ対策支援員、平成29年10人、平成28年10人と書いてある。これは絶対数と読んでよいか。
- 総務課長 こちらは今回の予算の算定上、28年度は10人分雇用できる予算を確保していた、29年度についても10人分雇用できる予算を確保するということである。
- 花輪委員 人数的には同じか。

総務課長 同じになっている。
 花輪委員 そうすると、後ろから 2 ページ目、「ともに子どもを育て～」という基本的方向
 3 の施策 2、地域力を生かした云々で、「放課後子ども教室の運営」と書いてあつて、一番右を見ると設置校数の増とあるが、これは純粋に増加分と読んでいいのか。
 生涯学習部長 ただいまの放課後子ども教室の運営は、現在 25 校実施しており、29 年度は 27 校
 というので、2 校が増加ということである。
 花輪委員 そういう意味であれば、ちょっと読み方が難しい。増と書かないほうがいいのでは
 ないかという気がする。
 教育長 フローなのかストックなのかということだと思う。
 総務課長 少し読みづらかったかと思うが、今、部長からご説明申し上げたとおりで、書き
 方がそういう意味では若干一致していないところがあるかもしれない。あらためて
 資料を精査しながら、今後の公表等にあたって、きちんとご説明できるようにして
 いきたいと思う。
 吉田委員 新規事業で不登校防止対策推進事業が新しく計上されている。これは総合教育会
 議の話題にもなったところだと思うが、年々、児童生徒の不登校者数が増えてきて
 いるので、根本的にその対応策を考えていかなければならないという発想から出て
 きたものだと思う。今までも不登校発生の要因分析はなさってきたと思うが、無気
 力とか不安を抱えているということがあるだろう。だから、このような不登校対策
 検討委員会という組織を設けることによって、さらに一步二歩踏み込んで、それら
 の不安を持つ要因とか無気力になる要因とは一体何なのか、その辺まで踏み込んだ
 分析をして対応策を考えていかなければならないだろう。今までさまざまに一生懸
 命手を尽くされてきた施策があると思うが、それらの見直しも同時に図っていくこ
 とをぜひご期待申し上げたい。そして、できるだけ不登校を生み出さないというこ
 とに結びつけていただければと思っている。
 もう 1 点、小学校外国語教育推進事業の中で、小学校に外国語指導助手というこ
 とで A L T が増員される。実際、平成 32 年度から教科として新学習指導要領で位
 置づけられていくわけだが、もう数年しかない。そういったときに、最終的な小学
 校における A L T 配置の見通し、将来構想がどのようになっていくのか。今、中学
 校にすべて配置されているが、その辺との関係はどうなるのか。そういう将来構想
 とか道筋が考えられているなら、教えていただければと思う。
 学校教育部長 まず、不登校対策検討委員会についてだが、ご指摘のとおり、これまで不登校対
 策は事後対応がメインだった。未然防止を図っていくためには、まず不登校となっ
 ている要因やきっかけなどをきちんと分析していく必要があると思う。これまで、
 不登校になった要因については学校の見立てで判断していたところがあるが、学識
 経験者や心理の専門家、教育の専門家などの知見を生かしながら、例えば児童生徒
 等に対するアンケートなどを考えているが、どういった項目を聞き取ればいいのか
 も含め、まずは検討を進めていきたいと思っている。
 英語のほうだが、平成 32 年度からの教科化に向け、最終的な A L T の人員につ
 いては、教育委員会として一定の案は持っている。ただ、今回の予算の措置の関係
 もそうだが、やはり財政当局とのやりとりが出てくるので、そういった関係局との
 調整も踏まえた上で、あるべき姿を継続的に検討していきたいと思っている。また、
 英語教育については、A L T の配置はもちろんだが、やはり本務教員のあり方とい
 うものが何よりも問われるものだと思う。そういったところも含めて総合的に
 準備を進めていきたい。
 教育長 中学校は教科で授業が行われるので、仙台はかなり初期の頃から A L T を各中学
 校 1 人ずつの配置を行っているが、小学校へも同じように各校配置という考え方は
 なかなか持ちにくいのかなと思う。120 校あるから 120 人いればいいという問題で

はない。今、部長も言ったように、基本的には教えるのは本務教員であり、本務教員がこれから英語に関する指導力をアップしていくことが大事だと思っている。

ただ、ALTをある程度活用しながら、ということは必要なもので、今年は2名採用しているし、来年度は合わせると4名になる予定であり、そういう形で少しずつ増やしていく必要はあろうかと思う。最終的に何人必要かということについては、見極めがまだまだで、何人ありきとは考えていない。学校規模もさまざまだし、中学校のALTを学区内の小学校と連携して十分活用することも必要だと思う。そういう中で、必要最小限の数として何人かということとは、もう少し見極めていく必要があると思っている。

齋藤委員 主要事業（予算案）の1ページ目の下のほうに、新規事業で「幼保・小の連携」とあるが、幼保の先生方は、例えば、これは障害を持っているお子さんなのではないかとか非常に不安に思っていることについて、確かに書類では小学校に申し送りをすると思うが、このあたりをもっと連携していくことで、就学する前に障害やその他、伝えていきたいことなどをしっかりと伝えることができると思う。ここに光を当てていただいて非常に良かったと思っている。

それから、参考資料として主要事業概要をいただいたが、これは予算額と照らし合わせることでとても見やすいと思って読ませていただいた。ただ、どうしても一つ分からなかったことがある。22ページが一番下の特別支援学級指導支援講師の配置は「新規」となっているが、特別支援学級指導支援員や補助員、介助員の方たちをさらにサポートする方と見ればいいのか。

学校教育部参事 指導支援講師は、児童生徒が多い特別支援学級で、指導にマンパワーや工夫が必要だということに、30時間の講師を配置して手厚くし、指導をさらに充実させるという趣旨で配当する講師である。

齋藤委員 あくまでも支援員や補助員のまたサポートという形か。

学校教育部参事 支援員、補助員ということではなく担任、要するに本務教員のサポートというか、一緒に指導するという講師である。

次長 これまで支援員も補助員も、特別支援学級あるいは通常の学級の配慮を要する子どもに対しての支援をしてきたが、そういった人たちは、教員免許は必須としていなかった。当該講師は、教員免許を持った者が直接指導するというので、その学校の状況に応じて、より特別支援教育の充実を目指したものと考えていただければと思っている。

教育長 今回、教育振興基本計画を策定したので、その策定した形に応じて予算がどのように配置されているか、できるだけ計画と一体にして進行管理していくという形で考えたのが、この概要資料になっている。今後これを活用しながら取り組んでいくところである。

(3) 東六郷小学校の閉校について

(学事課長 報告)

資料にもとづき報告

(意見等なし)

(4) 請願への対応について

(学びの連携推進室長 報告)

資料にもとづき報告

吉 田 委 員 この仙台市や全国の学力検査の目的は一体何なのかということ、私たちは共有しているわけだが、それをもとにした結果を受けたいいわゆるフィードバックの仕方ということについては、やはり有効にしていかなければならないと思っている。そういう意味で、回答書の中の項目3で、特に具体的に下位層へというところで、私たちはさまざまに施策を講じてきたわけだが、このことを一層意義あるものにするために、さらにどういうことに配慮していかなければならないのかということを見直してもいいのかなと思っているところもある。

実際、前もこの教育委員会の席で申し上げたことがあるが、いわゆるフィードバックの仕方でもって、小学校と中学校の教職員配置体系は違っていると思うので、その辺のところも史料した文書によるフィードバックのあり方ということまで考えてほしい。今まで小1生活・学習サポーターとか教科指導エキスパート派遣とか、それから提案事業など様々に取り組んできた。標準学力検査は10年経っているの、それらの取り組みの内容を検討するという時間を持ってもいいのかなと思っている。ぜひお願いしたいと思う。

学びの連携推進室長 これまで平成21年度に策定した確かな学力育成プランを進めてきたが、今、その改定に向けて、今までの事業の検証と今後のあり方、そして特に下位層の、子どもたちの学びをこれからどのように豊かにするかという意味で検討をしているところである。委員のご指摘についても十分次のプランに反映させていきたいと思う。

今 野 委 員 全国的に学力検査を受けていない市町村は実際にどの程度あるのか。それから、私も今まで仙台市の教育レベルについて誤解していたというか、思っていたよりもレベルが高いというのは、これがないとなかなか分からないような気がする。あるいは先生方の張り合いになるということもあるだろう。こういう書面が出てきたわけだが、実際に中止している市町村が現実にあるのかどうか、教えていただきたい。

学びの連携推進室長 全国学力・学習状況調査においては、全国どの自治体も参加している。

今 野 委 員 不参加は1県もないということか。

学びの連携推進室長 はい。

教 育 長 室長が説明したことと重複するが、学力検査等から課題が見えてきている。そして、その中で特に下位層への対応などが引き続き課題として認識しているので、やはり全体的な底上げというか、そういう点については今後の確かな学力育成プランの改定の中で、より効果的な施策を十分考えていきたいと思っている。

また、一定程度、全国の中での仙台市の児童生徒の学力というのは見えているわけだが、これに安心せずに、基礎・基本、そして応用力を子どもたちがきっちり身につけるように、これは恐らく目標達成という最終ゴールがあるわけではないが、常にそういうスタンスで学力向上に臨んでいきたいと思う。

35人学級のことについても触れているが、この点については、以前、皆様ともご議論し、議会のほうでも請願を受け、ご議論も行われている。また、議会等における答弁も行っているところなので、基本的には今の時点においてはこの考え方は変わるものではなく、このように表現させていただいている。

(5) 貝森小学校跡施設の利活用について

(学校規模適正化推進室長 報告)

資料にもとづき報告

(意見等なし)

(6) 科学館改修等におけるPFI手法導入に係る検討結果について

(生涯学習課長 報告)

資料にもとづき報告

教 育 長 専門用語がいくつかあって分かりにくいと思うが、PFI導入の目安は、VFM、つまり財政負担の削減率が3%以上であることが一応の基準なのだが、1年少し前にいろいろご議論いただいた際は、ぎりぎりの3.11%という数値が出ていた。しかし、その後、さらに精査したところ、残念ながら3%を切り、2.53%という数字になった。このため、PFIとしての効果は薄いと判断せざるを得なくなったというのが、今回の報告である。指定管理者制度については今後引き続き検討するという形である。

齋 藤 委 員 委員として、このPFI手法についていろいろと協議をさせていただいた身としては、非常に残念な結果だと思う。ただ、ここで止まるのではなくて、これをさらにいいものにということをこれから考えていかなくてはならない。今後については、関係部局と協議をしながら検討するということだが、その過程にあっては、科学館運営委員会の意見も聞いていただきたい。やはり、科学館について今後こうしてほしいという気持ちを一番お持ちの委員会だと思うので、ぜひその辺りはお願いしたいと思う。

科 学 館 長 科学館協議会からは、確かに科学館の運営のためにいろいろなご意見をいただいている。この件についても今までもご説明し、ご理解をいただいているし、今後もそういう形で進めていきたいと考えている。

教 育 長 適宜、ご報告はさせていただいていると思う。今後もそういう形でお願いしたい。

中 村 委 員 科学館は子どもたちにとっても人気のあるところで、「楽しかった」という声がたくさん聞こえてくる。どんな形であれ、今後とも子どもたちのためによりよい方向に行っていただければと願っている。

科 学 館 長 ご指摘のように、非常に多くの子どもさんに来ていただいて、楽しんでいただけていると思うし、科学への入り口みたいなものを提供するという役割だと思っている。今後とも展示品の模様替えなども含めて、より科学館の魅力が高まるように努めていきたいと思う。

教 育 長 また機会があれば、委員の皆さんと科学館を視察、見学することもあろうかと思う。夏休みの入り口にはいつも特別展が開催されるので、そういうときにぜひご覧いただければと思う。

(7) 教育委員会委員の任命について

総 務 課 長 教育委員については、地方公共団体の長が議会の同意を得て任命すると定められている。このたび、3月31日をもって任期満了となる吉田利弘委員については、引き続き任命するものとして、仙台市議会平成29年第1回定例会開会日の昨日9日に、市長から市議会に提案がなされ、承認されたところである。なお、任期は平成29年4月1日から平成33年3月31日までとなる。

教 育 長 あらためまして吉田委員よりごあいさつを。

吉 田 委 員 引き続きこれからもお世話になります。さらに一層、社会教育と学校教育の充実のために少しでも役に立つよう、微力ながら尽くしてまいります。

4. 協議事項

人材育成基本方針について

(教職員課長 説明)

資料にもとづき説明

吉田委員 県からの権限移譲と時を同じくして、このようなものを策定するという事は、非常に大切なことかと思う。仙台市独自のより良い教職員育成のための一つの大きな指針になるのかと思っている。内容のすべてを今読めたわけではないが、恐らくあらゆる角度からの検討を踏まえ、一つの目標とすべき姿が記述されているものと思う。

大切なことは、これをどうやって活用しながら、そして多くの職員がこのことを自覚しながらその目標に向かって進めるように、そして自己を確立できるようにするか、その手だてのあり方をどうするかということだと思う。一般的には、やはり研修という手法になるのだろうが、研修が繰り返され、実際に力はあると思うが、なかなかその成果が確かめられないところもあった。

成果が確実に出ていない一つの要因としては、研修を実施する側は一生懸命だとしても、その研修を受ける当人の意識が薄いことであろうかという、そこが一番の問題だった。要するに自覚を促すということで、そここのところをどうするかということを考えていかなければならない。

私が今まで教職という歩みの中で一番感じたことは、子どもにしろ、大人にしろ、自分が一生懸命研修して学んだことを披露する場面を保証してやっていなかったのではないかということである。そういう場面を保証することによって、一つの目標としてそこまでの歩みを頑張るのかなと思う。だとすれば、いわゆる求められる教師像、職員像、管理職像など、身につけたことをどういう形で披露していくか。これをもうちょっと我々は考えていくべきかと思う。そうすれば、一つの目標となって皆さん頑張るのかなと、今の段階ではそんな考えを持っている。

今野委員 方針としては非常に意義のあることだと思う。

大事なことが書いてあるのだが、例えば2ページ目の3番「望ましい食習慣・生活習慣づくりの推進」についてだが、医療費は、昔は病原菌にやられたり、けがをしたりといったところが主だったが、今はかなりの割合が生活習慣によって病気になるということで、現在40兆円ぐらいに上るそうだ。国の予算が年間100兆円ぐらいで推移しているわけだが、実際の収入は60兆円なので、差額の40兆円、これが医療費に相当するというような数字になっている。これを極めて重要なことだと認識して、小学生、中学生のうちから、将来、生活習慣病にはならないような食習慣、生活習慣を身につけさせることが、非常に重要になってくる。ポスターなどによる啓発に取り組んでいることは承知しているが、方針だけでなく、さらにもう少し見える形でもう一段進んでいくべき内容ではないかと考えている。

教育長 当然、方針で終わったら絵に描いた餅になってしまうので、それをどう実践していくかだと思う。

花輪委員 いくつかあるが、基本的に吉田委員の考えと同じことを今からお話する。私たちが、大学でどういう人を育てて社会に送り出すのかということいろいろ考えているが、まず、送り出そうとするその人が持っている能力は何かということを考えるわけである。そういった意味では、この基本方針は、教員、事務系職員、それから管理職になる人、その人たちが持つべき力とか能力、そういうものがよくまとま

って書かれていると思う。では、その能力を一体どういうプロセスで何をすることによって身につけさせることができるのかというのがもっと大事で、言うならばこの5番「具体的な方策」である。先ほど吉田委員から研修が主になるだろうというお話をされたが、研修も非常に重要な柱だろうと思うし、自分でやることもいっぱいあると思う。そこをしっかりとプロセスを区切って、例えばそれぞれの職種の力をつけるためには何がいいのか、やはりそれを意識的にちりばめていくというか、その能力を持つためにはこんなプロセスが必要なのだということをもう少し考えたほうがいいのではないかというのが一つである。

二つ目は、ではその評価をどうするのかということである。いろいろな取り組みの結果、実際にその能力を与えることができたのか、それを把握するのはものすごく難しく、我々も悩んでいる。本人にアンケート調査をして、あなたは入学したときと卒業する今とを比べて、この大学でどういう力がついたと思うかと、10から20ぐらいの項目を聞く。そういうアンケート調査をやるのも一つの手だろうと思うが、これも自己評価なので本当にそうになっているのか非常に難しい。しかし、評価するところも考えていただきたいと思う。

三つ目は、ごくごく個人的な話で言わせていただくが、教員に求められる資質能力の2番目の「豊かな人間力」の人間力という言葉が私は大嫌いである。これはもともと内閣府のある検討委員会の言葉で、定義がきちんとある。だが、その定義は、私は間違っていると思う。というのは、「認知症になった人が人間力が低下し」と、こういう使い方である。本当にそうか。その定義だと身体障害者の人は人間力がないということになってしまう。そんなことではないと思う。人間に力なんて入れたらおかしいと思う。ここは、人間力などと言わずに、人間性でいいのではないか。この言葉は本当にびっくりするぐらいひどい使われ方をされていて、ある学術の最高の会議のシンポジウムで、社会的人間力がなくなった人イコール認知症にかかった人というので議論されたことがあった。人間はどんな人でも人間である。そこに力なんてない。そういう意味で、非常に個人的なことだが、人間力というのはぜひ使わないでいただきたい。人間性で私は十分だと思う。

教 育 長 今のご意見も十分参考にしながら、あらためてまた考えてみたいと思う。

齋 藤 委 員 私も実はこの「豊かな人間力」にひっかかっているところを感じていた。今、花輪委員のおっしゃったことで、なるほどとすとんと気持ちが落ち着いたが、本日の報告事項の(1)にもあったように、当該教職員の方は既に20年以上のキャリアを持っていらっしゃる方にもかかわらず、確かに指導力はあったかもしれないが、ここに人間性はあったのかということが、最初の報告の段階から非常に気になっていた。私はこれが一番の根っこだと思う。どんな仕事でも人間が関わっていることなので人間性が問われるのは当たり前だが、人を育てていく立場である教職員だからこそ、その人たちが人間性豊かなしなやかな人であるべきだと私も非常に思った。だから、この部分をやはりもっと考えていくべきではないかと感じた。

中 村 委 員 この人材育成基本方針は毎年作られているものか。

教 職 員 課 長 教育委員会としては初めて策定するものである。

教 育 長 今回の県費移譲に伴い、また本市単独で職員採用もやるということで、特にそういう切り替えをきっかけとして、教職員の人材育成という視点で体系的に作ろうとしたものである。これとは別に研修計画は毎年作っている。また、仙台市の人材育成方針も既にある。

中 村 委 員 前からあったものなのかなと思っていたので、これまではなかったと聞いてちょっとびっくりした。教職員の方々は、子どもたちに一番近く、密に接する方々なので、この中に書かれている求める力や教員像で、高い倫理観、使命感、情熱を持ち続ける教員というところが、すべて網羅されたらとても素晴らしいと思う。そうす

ると、やはり吉田委員などがおっしゃったのと同じように、ここに書いてあるものをどうやって実現していくかということが一番大切となる。研修という部分ではどちらかというと受け身で、本人にやる気がなければ、研修を受けてもそのまま流れてしまう。自ら意思を持っていただけるような仕組みがあるといいなと思った。

先ほど花輪先生がおっしゃったような評価というか、自分でアンケートを書いたりすると、私も何かのアンケートを書くちょっとよく書いたりすることもあるので、評価という部分も併せて、この素晴らしい基本方針をどう実現させて、そしてそれを先生方のいつもの学校での生活に落とし込んでいくかという、そこの部分を手厚くしていただきたいという気持ちである。

次 長 人材育成基本方針を初めて作るということだが、ちょっと補足させていただくと、教員採用に当たっては、これまでも県市で合同でこういう人物を採用しようという目標があり、それに基づいた教員採用は行っていた。それから、研修は研修として、キャリアステージに応じて、こういった教員の資質を高めていこうというものもあったが、今回、採用も独自で行われるということを契機として、そういった採用、研修を一体的にとらえ、人材育成の基本方針という形で作っていこうと考えたところである。

それから、いくら素晴らしい計画を立てたとしても、それが実際にどうだったのかという評価はきちんとすべきことだと思うし、その辺のところ重要になってくるかと思うので、この基本方針をまず立てて、その後、どのように評価して、これをブラッシュアップしていくかというのは、さらに検討を加えていきたいと思っている。

教 育 長 最後に私から補足する。この資料の最後が概要になっているが、この策定の趣旨というところがある。教育委員会制度が27年4月から大きく変わって、総合教育会議が設立されたりした。いわゆる教育大綱と言われる「教育の振興に関する施策の大綱」を首長が定めることになっており、仙台市は27年12月に策定された。中教審からの答申も入っているが、教育振興基本計画も大きな切り替えの時期になり、そして4月には県費負担教職員の権限移譲、7月に仙台市の単独採用が行われる。そういう意味では、ここ2年、いろいろな変化の流れがあって、29年度というのが非常にエポックな時期に入っている。

人材育成というのが今まで何もなかったかということそんなことはないが、体系化したという点では、今回、このタイミングでオーソライズしていきたいと思っているところである。そういう大きな方針のもとで、どう人を育てるのか。子どもを育てるのが教員であれば、その教員を我々はどう育てるかということが大きな使命になるので、採用から退職までのキャリアステージに応じて、モチベーションを落とすことなく、教員としての使命を全うしていただく、もしくは教員として成熟していただく、そういうことを目指していきたいと思うわけである。

そういう点で、このご議論は一つ一つ大切なご意見だったと思うので、今日は総論的なお話という形でお伺いしたが、また念入りに見ていただいて、ご意見等があれば事務局のほうにいただければと思う。そしてまた事務局のほうで少し練り直して、あらためて今度は付議という形でお諮りしたいと思う。

花 輪 委 員 本当にわかりやすく書いていただいて、とてもよろしいかと思う。素晴らしいミスプリントを見つけたので、ご紹介する。7ページの(3)の③「自律考動力」、これは本当に素晴らしいミスプリントで、いいなと非常に感心した。考えて動く力、そうかなと思った。

教育人事部長 この「自律考動力」は、考えるという字を使っているが、実は仙台市の人材育成基本方針でこの言葉を使っている。考えて行動するというところからの造語だと思われるが、この言葉を市の方針で使っていたので、ここでは市ではこういったことで

やっているということで書いているので、実はミスプリントではない。

花輪委員 でも、ほかのところは「行動」となっている。

教育人事部長 市ではこういう形のものにしてきたが、教育委員会の方針としては、すっかり同じにはしないということで、普通の「行動」という言葉を使っている。

教 育 長 ちょっと注釈を加えるとか何かしなければならないと思う。そこら辺も含めて、もう一回、再調整という形にしたいと思う。「ジリツ」も、場合によっては別な意味の「自立」もあるので。初めて見る人はやはり戸惑うかもしれない。ミスプリントと思われてもしょうがないので、そこら辺も含めて検討したいと思う。

齋藤委員 そうすると、例えば9ページの表に書いてある三つの力の中で前向きな自律行動力、こちらは「行動」でいいのかということになってくるかなとちょっと思った。

教育人事部長 ちょっと中身の説明は不足しているわけだが、これを作成する中で市全体の方針の中で使っているこの「考動力」をそのまま使うかどうかという議論の中で、完全に文字まで同じにせずとも、内容的には「行う」という行動力でも表現できるであろうということで、今回の人材育成基本方針の中では、我々の中での言葉としては、「考える」のほうを使わないでいこうということで使っている。

教 育 長 そうすると、7ページのところはやはり「行う」のほうがいいかもしれない。

教育人事部長 7ページの(3)の③のところまでは、仙台市の方針を受けた形で書いており、下の四角の中の三つの力のところからは、「行動力」となっているという作りになっており、ちょっと分かりにくいところがあるのは確かである。

教 育 長 分かりにくいと思うので、そこら辺はもう一回整理されたい。

先ほどの花輪委員の、豊かな人間力、人間性のお話も仮に検討するとすると、全て連動してくる。そこら辺も含めて、全体の整合も考えなければならないと思う。人間性だと、この「三つの力」という言い方は当てはまらなくなるので、そういう意味で、今のご意見を踏まえてもう少し練り直しをしたいと思います。

吉田委員 経験上これは大変難しいことだが、キャリアステージにおいて、キャリアごとの目標分析をなさっていると思う。私は学習における目標分析を学年ごとなどでやってきたことがあるが、非常にこれは評価するのが難しい。どうしても言葉の使い分けによる目標設定というところが多分に出てきてしまうということがある。だからといってどうだということとはなかなか言いにくいところがあるが、その辺を念頭においていただければと思う。

教 育 長 難しい課題になるが、今のようなご意見も踏まえていきたいと思う。4月からスタートするという意味で、今の時点でしっかり固めていきたいと思うので、またご意見等、よろしく願いしたい。次回また付議のときにご議論いただきたいと思う。

5 そ の 他

事 務 局 次回定例教育委員会は3月24日（金）午後開催する予定である。

4 閉 会 午後3時