

令和3年第10回教育委員会会議定例会 議事録

午後 1時30分開会

1 日 時 令和3年10月28日(木)

午後 2時00分閉会

2 場 所 委員会室

3 出席者 高田教育長，浅野教育長職務代理者，市川委員，竹下委員，西川委員，
平田委員

4 説明員 沖本教育次長兼総務学事課長，富本人事管理担当課長，
大橋教育指導担当課長，堀川文化生涯学習課長，
山口総務学事課教育総務係長，中川事業調整監，
木原総務学事課教育総務係主任

5 会議事件

付議案件

報告・協議 広島県公立学校教職員人事異動方針について

報告・協議 セクシュアル・ハラスメント，妊娠，出産，育児休業，介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する方針について

○高田教育長

ただいまから，令和3年第10回竹原市教育委員会会議定例会を開会いたします。教育委員会会議を傍聴したいとの申し出がございましたので，これを許可したいと思います。傍聴にあたっては，竹原市教育委員会傍聴規則を遵守していただきますようよろしくお願いします。なお，第4条第4号の規定により許可なく写真撮影，録音，録画をすることは禁止しておりますので，申し添えます。

はじめに，報告・協議「広島県公立学校教職員人事異動方針について」を議題といたします。関係課より議案の説明をお願いします。

○富本課長

報告・協議「広島県公立学校教職員人事異動方針について」報告申し上げます。議案書2ページをご覧ください。まず、方針の中身の前に、県費負担教職員の人事異動について説明いたします。地方教育行政の組織及び運営に関する法律第38条において、都道府県教育委員会は、市町村委員会の内申をまって、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする。第2項では、都道府県教育委員会は、内申が県費負担教職員の転任に係るものであるときは、当該内申に基づき、その転任を行うものとする。となっております。県費負担教職員の任免その他の進退につきましては、各市町教育委員会が県教育委員会に内々に申し述べるということになっており、県教育委員会はその内申に基づいて転任等を行うものです。具体的な日程についてお話しします。管理職人事については、例年2月上旬に、市教育委員会、これは教育長名で内申を作成いたしまして、県教育委員会に提出することになっております。県教育委員会は市教育委員会の内申をまって、県費負担教職員の任免その他の進退及び転任を行います。管理職以外の一般の教職員の人事異動についても同様に例年3月初め頃、市教育委員会が内申を作成し、県教育委員会に提出いたします。県教育委員会は市教育委員会の内申を受けて、県費負担教職員の任免その他の進退及び転任について、3月中旬に、各市町教育委員会に対して内示を行います。その内示を受けまして、直ちに各校長に内示を行い、校長は、その内示を受けて教職員本人に内辞を行います。教職員の異動につきましては新聞発表で一般に公表されますが、事前に人事の情報が外部に出してしまうと、全県で人事の動きにストップをかけざるを得ない状況になります。この新聞発表が行われるまでは、教育委員会会議の場に出てきます県費負担教職員の人事に係る内容等の守秘義務の厳守をお願いいたします。続きまして、議案書2ページにあります広島県公立学校教職員人事異動方針について御説明いたします。こちらの方針は平成30年度より適用されているものです。本方針は、教職員の人材育成を積極的に推進するとともに、意欲を持ち特

性や能力を十分に発揮し、組織として機能する学校づくりに向け、全県の視野に立って計画的に適材を適所に配置し、人事の刷新を図る目的で、広島県教育委員会が示したものでございます。まずは、人事配置についてです。一点目は、広域人事の推進についてです。全県的な視野に立って適材を適所に配置する。とりわけ、同一市町に長期間在職する者の他市町への配置換を積極的に推進するとあります。二点目は、同一校在職期間の適正化についてです。同一校勤務10年以上の者は、特別の事情のない限り配置換をいたします。同一校勤務6年以上10年未満の者は、積極的に配置換をいたします。同一校勤務6年未満の者も配置換の対象としますが、短期間、一般的には同一校勤務3年未満での配置換は、原則として行わないとしております。三点目は、人事交流の推進についてです。小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校の校種間異動、複数校兼務などを推進していきます。高等学校におきましては、課程間の人事交流も推進するとあります。とりわけ、小学校・中学校・義務教育学校間、中学校・義務教育学校・高等学校間及び特別支援学校・他校種間の計画的な人事交流を積極的に推進するとあります。また、国、他県、広島市の学校及び広島市以外の市立高等学校並びに行政機関との交流を積極的に推進するとあります。四点目は、新規採用教職員の計画的配置及び異動についてです。新規採用教職員につきましては、その基本的な資質と力量を培う観点に立って、計画的な配置を行います。また、新規採用後、同一校に4年以上勤務する者については、原則として他市町へ計画的に配置換するとあります。続いて、管理職人事について、御説明します。一点目は、管理職の任用と配置についてです。管理職は、教職経験の有無や年数にとらわれることなく、人物、識見、意欲、管理・指導能力、勤務成績等について長期的かつ総合的に評価し任用されます。また、各学校の状況や課題を踏まえて適材を適所に配置するため、広域にわたる人事異動を積極的に推進するとあります。小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校の校種間

異動も推進しております。二点目は、女性の管理職任用についてです。管理職への女性の任用を積極的に推進するとあります。最後に、校長意見の尊重及び市町教育委員会との連携等についてです。地方教育行政の組織及び運営に関する法律の趣旨を踏まえ、より一層適正な教職員の人事管理を進めるとともに、校長の意見を尊重し、市町教育委員会との緊密な連携のもとに、計画的に適材を適所に配置するとあります。以上の方針を踏まえ、適材適所という視点をもって県費負担教職員の人事異動を進めてまいりたいと考えております。以上です。

○高田教育長 これより質疑に入ります。何か御質問はありませんか。

○平田委員 2点、確認させてください。平成30年度からこの人事異動方針が適用されているという説明でしたが、来年で4年目になります。平成30年度から全く変わらないものが続いているのかということと、この人事異動方針は県のホームページに載っているのかということの2点について、教えてください。

○富本課長 本方針につきましては、平成30年度から内容について変更はありません。この人事異動方針につきましては、県のホームページで公開されています。

○竹下委員 女性管理職任用について、お尋ねします。今、小学校では女性が校長先生、教頭先生の学校がかなり多いように感じます。教職員、先生方の割合を見ても小学校では女性の先生が多く、男性は少ないように感じますが、全体的に男性の先生が少ないのか先生の男女の比率はどうなっているのか教えていただきたいと思えます。

○富本課長 市内の学校におきましても、女性の管理職が増えている状況はあります。また、一般教職員につきましても一見女性が多いように見えるところもあります。小学校につきましては女性教職員の比率が高いように思います。ただ、中学校におきましても男性の方が多い場合もありますが、市内の学校によりましては女性が多い学校もあります。人事を進めていく段階では

男女のバランスも加味していきますので、そういったところは配慮しながら進めております。

○高田教育長 割合など数値的なことが必要でしたら、またお尋ねください。

○市川委員 新規採用の先生は4年で異動と書いてありますが、新規採用から3年で異動する場合やずっと同じ市にいる場合もあるのですか。

○富本課長 方針に沿っていきますと、新規採用後同一校に4年以上勤務する者については原則他市町に異動になります。3年未満で異動という例はないことはありません。これは特別な事情を加味して協議をあげまして、異動ということもありますが、基本的には4年経験して他市町へということになります。

○市川委員 新聞報道があるまで口外しないということは当然のことですが、定年などでオープンにされている先生もいます。その方に関しては特に気を使わなくてもいいのでしょうか。

○富本課長 定年退職につきましても一つの人事異動でありますし、場合によっては再任用としてまた引き続きご活躍いただく先生方もいらっしゃいますので、やはり同様に配慮していただければと思います。

○西川委員 3点お尋ねします。1点目は、広域人事異動についてです。個人的な感覚として尾三から東広島という地域の中で竹原市は動いているのかなというイメージがあるのですが、その理解で正しいのかということと、次に1（3）校種間の異動交流について、以前は竹原高校の体育の先生が竹原中学校に行かれたという実態があったと思いますが、今は竹原市内で実例があるのかどうか、最後に管理職という定義ですが、この人事異動方針の管理職というのは校長先生、教頭先生という理解で正しいのかどうか確認したいと思います。

○富本課長 広域人事につきましては、現在非常に東部地区に若い教職員が採用されているというパターンが多いです。また、本市で4年間しっかり力をつけていただいた先生方も東部に行くということがあります。ちょうど竹原市

は、西部教育事務所と東部教育事務所の境になりますので、東部から西部に異動したいという希望があれば、積極的に竹原で受け入れることもありますし、西部の方から東部管内に異動を希望される方でなかなか東部管内に入れない場合は、竹原に来て働いていただくということがあります。そこに、規則性はないのではないかと考えております。竹原を希望される方は積極的に受け入れ、竹原市内で働いて力を発揮していただきたいと考えております。2点目の校種間異動についてですが、おっしゃるとおり昨年度までは1名いらっしゃいましたが、今年度につきましては、中・高の校種間での交流はございません。3点目の管理職については、おっしゃるとおり校長、教頭が対象となっております。事務長も管理職ですが、事務長は事務職員の動きの中での異動になりますので、管理職として捉えておりますのは校長、教頭でございます。

○高田教育長

続いて、報告・協議「セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する方針について」を議題といたします。関係課より議案の説明をお願いします。

○富本課長

報告・協議「セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する方針について」でございます。議案書4・5ページをご覧ください。平成31年の通常国会におきまして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立しました。これにより、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律が改正され、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法におきましても、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、これまでの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、不利益な取扱いの禁止や国、事業

主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。これらの法の改正を受け、この度本市におきましても、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、次の4点を内容とする方針を策定いたしました。1点目が事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、2点目が相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、3点目が職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、4点目がプライバシー保護、不利益取扱いの禁止等の措置でございます。この方針は、県費負担教職員を対象としております。竹原市立学校等におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関して必要な事項を定め、教職員が生き生きと仕事を行い、その能力を十分に発揮できるような風通しの良い勤務環境を確保するとともに、児童・生徒が安心して学習や生活を行える学習環境づくりを進めていくことを目的としております。報告は以上でございます。

○高田教育長

これより質疑に入ります。何か御質問はありますか。

○平田委員

こういう方針を策定しないといけないのは、時代の流れだなと思って聞いておりました。3点、質問と確認があります。まず、1点目、この方針は育児休業など男性にも適用されるのかということと、今認められている育児や介護休暇の具体的な日数を教えていただきたいということと、あわせて実際に教職員の方で育児休業や介護休暇を使われている方はどのくらいいらっしゃるのか教えてください。

○富本課長

まず1点目について、育児休業は男性にも女性にも適用されます。従って、育児休業についてのハラスメント防止の対象には男性も当てはまりません。育児休業等の期間について、育児休業につきましては当該児童が3歳に達する日まで、つまり満3歳の誕生日の前日まで期間の範囲内で職員が請求して任命権者が承認する期間となっております。介護休暇につきまし

では、介護休暇は2種類ありまして、第1号介護休暇と第2号介護休暇があります。第1号介護休暇は、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間となっております。第2号介護休暇は、第1号介護休暇を受けた後に継続的に介護が必要である場合、2年6月の範囲内で取得できるものがございます。3点目の取得者の状況につきましては、現在、竹原市内におきましては産休2名、育児休暇7名、介護休暇1名という状況でございます。

○平田委員 それについての質問になりますが、先日、皆さんと一緒に学校訪問させていただいて、実際に現場を見ると20代30代の教職員が多いなと感じましたし、50代の教職員も多いなと感じました。実際20代30代の方は出産とか子育て世代で、50代になると親の介護が心配になってくる世代で、こういう方針はできても、実際に取れる環境、教職員が取りやすい環境はできているのでしょうか。

○富本課長 これらの休暇につきましては、法的に認められている制度でありますので、取得については本人の希望あるいは申請を妨げることはできません。この休業等を取得した場合は、代員を措置しますので学校経営上支障をきたすことはないと考えております。また、そうならないように教育委員会としても学校をしっかりと支援しているところでございます。また、教職員間の理解を進めるという意味で、産休、育休あるいは介護休暇を取りやすい学校風土を醸成していくことも必要でありますので、その都度こちらからも指導させていただいているところでございます。

○竹下委員 平田委員の質問に関することで、産休2名、育児休暇7名、介護休暇1名とお聞きしましたが、産休は当然女性だと思うんですが、育児、介護の方は男性、女性どちらなのかということと、今まで男性で育児休業を取った方がどれくらいいらっしゃるのかお聞きします。

○富本課長 先ほどの現在休暇を取得されている方は全て女性でございます。かつて育児休業を、かなり以前取得した男性はいらっしゃいますが、育児休業と

しては、最近はいません。ただ、配偶者の出産に関わって短期間ではありますが、休暇を取得する男性教職員はおられます。

○市川委員 こちらのハラスメントは、被害者が先生で加害者が児童生徒である場合も含まれるのですか。両方とも児童生徒という場合も含まれるのですか。

○富本課長 このハラスメントの対象者は、先ほどおっしゃられたように教職員はもちろんですが、児童生徒、保護者も被害者となりうることもありますし、また直接的被害ではなくて、目撃したとかあるいはそれを間接的に受けて不快な思いをした者などいると思いますので、特に限定はしていませんが、学校関係の方であれば対象として、相談を受けるとか訴えを受けるということを考えております。

○市川委員 保護者も加害者になる場合もあるということですね。

○富本課長 場合によっては、保護者からハラスメントを受ける教職員もおりますし、逆のパターンもあろうかと思っておりますので、それはその都度当事者あるいはそれを目撃した者などが教育委員会の窓口へ相談していただければと思っております。

○西川委員 1つ目は、議案書5ページに、「事案の内容や程度によって、県教育委員会との連携のもと、人事管理上の措置を講ずるとともにハラスメントの再発防止に向けた研修会等を実施する」と記載がありますが、重大な事案があった場合に、免許取り消しであったり、再任用されることも今問題視されている気がいますが、現状今は免許をはく奪されても再任用できるのか、再任用されなくなっているのかを知りたいのが1点、それからこうした方針については全く問題ないんですけれども、こうした方針に基づいて現状、教育委員会でハラスメントの件数を数値として把握されているのかどうか、その2点をお願いします。

○富本課長 懲戒処分につきましては、事案の大きさ、例えばパワハラもセクハラもそうですが職場の中での優位性や職に関するところでのハラスメントでありましたら、もちろんハラスメントと認定し、県費負担教職員ですので

広島県教育委員会と連携しながら、その後の処遇については進めていきたいと思っております。もちろん事案の中身によると思いますが、いわゆる児童生徒へのわいせつ事案等につきましては報道されているように免許の停止、はく奪と、またそれを任用するかどうかということもあるかと思っております。先日新聞報道にもあったと思いますが、広島市におきましては任用しないということもありましたし、県と連携しながら県の方針に沿って本市も対応していきたいと思っております。こういった事案を起こした教職員につきましては、やはり本市の子供たちを守るという視点で竹原市教育委員会としても任用したくない、避けたいと考えております。2点目については、県全体のデータ、全国的なデータについては、公表されますので把握しております。市内につきましては、私が記憶する限りではハラスメントについて県と連携するなどといったことはありませんので件数はあげておりませんが、細かいところでの指導あるいは校長との連携等を進めて、今後はしっかりこの方針に沿って把握していきたいと思えますし、積極的に指導していきたいと思っております。

○西川委員 今のところは安心ということで理解しました。

○高田教育長 本定例会に付議された議案の審議は全部終了いたしました。以上をもちまして令和3年第10回竹原市教育委員会会議定例会を閉会いたします。

令和3年10月28日 午後2時00分閉会