

令和5年4月相模原市教育委員会定例会

日 時 令和5年4月26日(水)午前9時30分から午前10時22分まで

場 所 相模原市役所 教育委員会室

日 程

1. 開 会

2. 会議録署名者の決定

3. 報告案件

日程第 1 (報告第 7号) 専決処分の報告について(学校教育課)

日程第 2 (報告第 8号) 相模原市教職員健康審査会の活動状況等について(教職員給与厚生課)

日程第 3 (報告第 9号) 令和5年度教職員研修実施計画について(教育センター)

出席した教育長及び委員(6名)

教 育 長 渡 邊 志寿代

教育長職務代理者 小 泉 和 義

委 員 平 岩 夏 木

委 員 白 石 卓 之

委 員 岩 田 美 香

委 員 宇田川 久美子

説明のために出席した者

教 育 局 長 高 橋 良 明 学校給食・規模適正化 有 本 秀 美
担 当 部 長

学 校 教 育 部 長 農 上 勝 也 生涯学習部長 村 田 典 久

教 育 局 参 事 岩 崎 雅 人 教育総務室総括副主幹 的 場 秀 剛
兼教育総務室長 (総務企画班)

学 校 教 育 課 長 三 谷 将 史 学校教育課担当課長 前 島 利 広
(人権・児童生徒指導班)

教職員給与厚生課長 浅 川 路 子 教職員給与厚生課総括副主幹 荒 井 誠
(厚生班)

教職員給与厚生課副主幹 堺 ひろ美 教育センター所長 奥 津 光 郎
(厚生班)

教育センター総括副主幹 表 木 誕
(研究・研修班)

事務局職員出席者

教育総務室主任 栗 原 明 伸 教育総務室主事 田 中 瑠 菜

開 会

渡邊教育長 ただいまから、相模原市教育委員会4月定例会を開会いたします。

本日の出席者は現在5名で、定足数に達しております。

宇田川委員につきましては、遅刻の旨、連絡がありましたので報告いたします。

本日の会議録署名につきましては、岩田委員と白石委員を指名いたします。

それでは、これより日程に入ります。

専決処分の報告について

渡邊教育長 はじめに、日程1、報告第7号、「専決処分の報告について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

三谷学校教育課長 報告第7号、専決処分の報告について、ご説明申し上げます。

市立中学校の管理下に生じた事故に係る損害賠償額の決定について、報告するものでございます。

お手元の資料2枚目、専決処分書の裏面をご覧ください。中段下、事故の状況についてでございますが、令和5年1月7日、午後2時19分頃、南区内の市立中学校屋外運動場におきまして、課外活動で軟式野球をしていた際、生徒が打ったボールが防球ネットを越え、隣接する被害者宅の雨どいに当たり、破損させたものでございます。本市の責任割合につきましては記載のとおり100%、損害賠償額につきましては、雨どいの修理費用として2万8,318円でございます。

表の下段をご覧ください。再発防止策といたしまして、今回の事故について全職員で情報共有したほか、学校長から各顧問に対し、課外活動を行う際は活動場所、練習方法及び使用する用具の選定等において、周囲の安全に十分配慮するよう改めて指導いたしました。

以上で説明を終わらせていただきます。よろしく願いいたします。

渡邊教育長 説明が終わりました。これより、質疑、ご意見等ございましたらお願いいたします。

小泉教育長職務代理者 起きてしまったことなので、どうこういったことではないのですが、再発防止策の中で職員への注意喚起はあるのですけれども、物理的な、例えば

防球ネットを高くするとか増やすとか、そういうことの防止策というのは考えられていないのでしょうか。

三谷学校教育課長 今回この事案は左バッターで、ライト側の距離が短かったというところがありました。また、非常に飛ぶ試合用のバットを使用していたということがありましたので、今後の防止策としては、通常の練習の際には試合用バットではなく練習用バットを使用するといった対応をしていくところでございます。また、防球ネットの高さに設置基準のようなものはございませんが、今回の事案を受けまして当該校のネットの高さを拡張できないかという相談を学校から受けているところでございます。

以上でございます。

小泉教育長職務代理者 相談を受けて、まだ対応していないという状況ですかね。私がおの左バッターなら、打つことを遠慮してしまう感じがするので、子どもの活動をゆがめるまではいかないけれども、その辺がちょっとかわいそうだなと思いますので、前向きに検討していただけたらと思います。意見です。

渡邊教育長 ほかはいかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

では、ほかにご意見・ご質問はございませんので、この件は終わりとさせていただきます。

相模原市教職員健康審査会の活動状況等について

渡邊教育長 次に、日程2、報告第8号、「相模原市教職員健康審査会の活動状況等について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

浅川教職員給与厚生課長 それでは報告第8号、相模原市教職員健康審査会の活動状況等についてご説明を申し上げます。

お手元の資料を1枚おめくりいただき、別紙をご覧いただきたいと存じます。

はじめに、相模原市教職員健康審査会の設置目的でございますが、教職員の疾病に係る治療の要否、それから職務の可否等及び健康管理に関する事項につきまして、教育委員会の諮問に応じて調査審議をし、その結果を答申することでございます。委員の数は5人以内で、任期は2年となっております。相模原市教職員健康審査会規則第2条の規定により、医師のうちから教育委員会が委嘱しております。

続きまして、活動内容等についてでございます。復職の審査及び復職後の療養経過報告の内容の審議等のため、令和4年度につきましては、11回の審査会を開催いたしました。

なお、11月につきましては、案件がございませんでしたので開催をいたしておりません。

続きまして、裏面の審査件数をご覧いただきたいと存じます。まず表中、一般とございますのは、内科や婦人科、整形外科等の疾患のこと、精神とございますのは、精神疾患のことを指してございます。令和4年度の審査件数は、復職審査につきましては一般が4件、精神が13件、合わせまして17件でございました。療養経過報告につきましては、一般が10件、精神が31件、合わせまして41件で、合計58件でございました。

次に、委員名簿をご覧いただきたいと存じます。令和5年4月1日現在、相模原市医師会から推薦を受けた医師が3人、北里大学医学部より推薦を受けた医師が2人、計5人に委員をお願いしております。なお令和4年度から委員の変更はございません。

以上、報告第8号、相模原市教職員健康審査会の活動状況等についてご報告を申し上げます。よろしく願いいたします。

渡邊教育長 説明が終わりました。これより、質疑、ご意見等ございましたらお願いいたします。

白石委員 確認なのですが、療養経過報告の人数というのは、今休まれている方の数という理解でよろしいでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 療養経過につきましては復職に当たって審査を行った件数ということになりますので、休職者の数とは異なります。参考までに精神疾患によって令和4年度休職をしている人数は33人でございました。

その内訳についてご報告を申し上げますと、新たに休職した者は、小学校が10人、中学校が3人、合計で13人となっております。その内訳が、男性が7人、女性が6人となっております。

以上でございます。

白石委員 そうしますと、今休まれている方が33人いて、そのうちの13人は新しい方で、残りの20人は前から継続して休まれている方でよろしいでしょうか。この精神疾患の部分だけいと令和4年度療養経過の31人の方というのは、この33人とは別という理解でよろしいでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 療養経過につきましては、復職後に状況観察をして健康状態を

把握するというところでございますので、復職審査と療養経過報告というのは内容的には異なるものでございます。

白石委員 復職審査が先で、その後が療養経過報告ということでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 復職をされた後、必要に応じて病院に報告をさせていただいているということです。

白石委員 そうしますと、昨年度につきましては33人の方、プラス17人の方が休まれていたけれども、17人の方が復職されたという理解でよろしいですか。

堺教職員給与厚生課副主幹 先ほど申し上げました33人という休職者の数は、精神疾患による休職者の数です。そのうち13人の方が復職審査にかかれたということで、それ以外の方は継続して休職しております。また、中には退職された方もいらっしゃいます。

以上です。

渡邊教育長 よろしいでしょうか。33人が精神疾患で休職されていた方の総数で、実際にはその中で復職審査を受けられた方と退職された方と継続してお休みされている方がいらっしゃるということですね。

白石委員 全体の先生の中の何%ぐらいに当たるのでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 精神疾患で休職をされている教職員の割合につきましては、令和4年度1.09%ということになっております。

白石委員 これは臨時で先生をされている方は入らず、正規の職員の方だけですか。

堺教職員給与厚生課副主幹 休職については、臨時的任用職員の方は取得できませんので、常勤職員のみになります。

平岩委員 令和4年度1.09%という数字を教えてくださいなのですが、同じ集計の仕方ですと令和3年、令和2年というのが分かれば教えてくださいませんか。

浅川教職員給与厚生課長 令和2年度につきましては1.02%、令和3年度につきましては1.06%でございました。

平岩委員 その前も分かりますか。

浅川教職員給与厚生課長 平成29年度は0.51%、平成30年度は0.72%、令和元年度につきましては0.99%です。

小泉教育長職務代理者 その休まっている人の年齢層など、傾向や最近の特徴みたいなものはあるのですか。

浅川教職員給与厚生課長 令和4年度の分析でございますが、休職者につきましては、年

代としては20代、配属は2年目ということが多く見られております。経年的に見ましても非常に若い世代が多い傾向にあります。

以上でございます。

白石委員 男女どちらが多いとかありますか。

浅川教職員給与厚生課長 令和4年度で申しますと、男性が7人、女性が6人でした。ただし、令和3年度は男性が6人、女性が13人ということで、その辺りは年度によって異なっているというところがございます。

以上でございます。

白石委員 行政の職員に比べて、先生の方が休まれている方は多いのでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 市長部局の方でございますけれども、令和4年度1月末時点で2.5%となっており、人数は5,234人のうち129人と伺っております。

以上でございます。

白石委員 その辺の要因を分析して、対策を考えていられたりするのでしょうか。

浅川教職員給与厚生課長 要因でございますけれども、個々にいろいろありますし、またそれぞれの置かれている状況によっても異なるというところがありますけれども、教職員の人間関係、仕事に不慣れであるというところ、それから個人の特性、例えば、コミュニケーションを取るのが苦手であるとか、そういったこともストレスの要因になっているというような分析をしております。ただそれと、学校の多忙化などが相まってこういった状況が発生していると捉えておりまして、当課といたしましては研修の機会を通じましてメンタルヘルス対策に取り組んでいるところではございます。

以上でございます。

白石委員 今のお話を聞いて、若い職員が多いというのは行政も同じような傾向があるのと思います。採用された方が休職されると、学校現場は欠員状態となり、それを穴埋めする先生をまた探すといった悪循環に陥ってしまいます。研修もそうですけれども、日常の取組の中でお互いが支え合えるような雰囲気など、そういうのがやっぱり一番大事なのだろうと思います。何か悩みを抱えている人が言い出しやすいような取組というか空気づくりもすごく大事なと個人的には思いました。

渡邊教育長 ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

ではこの件につきましては終わりとさせていただきます。

令和5年度教職員研修実施計画について

渡邊教育長 次に日程3、報告第9号、「令和5年度教職員研修実施計画について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

奥津教育センター所長 それでは報告第9号、令和5年度教職員研修実施計画について、ご説明いたします。

まず資料1をご覧ください。令和4年度の成果と課題を踏まえ検討した結果、次の方向性で研修を実施することといたしました。

1の令和5年度の方向性としましては、人材育成指標を活用した教師力向上・授業力向上・指導力向上に向けた研修の充実に向けて、重点として5点ございます。

(1)人材育成指標、振り返りシートの効果的な活用の促進、(2)初任者から3年次までの研修における指導主事の手厚い支援、(3)スタートとゴールを意識した授業改善の推進、(4)新しい研修制度に則った研修の実施、(5)今日的な研修課題に対応した研修の実施の5点でございます。

(1)の人材育成指標、振り返りシートの効果的な活用の推進については、教員が人材育成指標やそれを活用した振り返りシートを用いて、自分自身の現状を俯瞰して確認し、伸ばしたいところや足りないところを把握することができます。それを基に、個々の教員がそれぞれの目標に沿って受講できる選択研修を多種設けています。

また、各研修が人材育成指標へ示されている、どの力を身に付けることができるかを、分かりやすく「研修講座案内」に示しています。教員個々の目標に合わせた研修を主体的に受講できるよう支援したいと考えています。

裏面をご覧ください。(3)スタートとゴールを意識した授業改善の推進のイについては、指導主事が学校を訪問する訪問支援研修について、各校の実態に応じた積極的な活用を促進していきたいと考えています。例えば、昨年度は、非常勤講師が研修を受けることができず、学習評価について不安があるという意見があったことから、指導主事が訪問し、個別の研修を行いました。また、学習評価に係る研修についても、多くの学校から依頼があり、研修を実施しました。今年度も内容を精選し、学校の実態に応じた研修を実施してまいります。その他の項目は記載のとおりでございます。

続いて、中段2、令和5年度教職員研修概要をご覧ください。昨年度に引き続き、(1)めざす教員像の「教育愛にあふれ社会の中で学び続ける教員」の実現に向け、教員に求められる資質・能力を、「教職の素養」「マネジメント」「子ども理解・学級づくり」「授業づくり」の4つのカテゴリーに分け、それぞれに対して、「教育職としての本質に迫る力」など、目指す力を設定して研修を実施してまいります。(3)研修講座についてはお示ししているAからEのとおりでございます。

続いて、3、令和5年度研修実施形態・講座回数(予定)をご覧ください。今年度は272回の講座を開催する予定でございます。研修の実施形態の内訳については記載のとおりでございます。

1枚おめくりいただき、資料2、令和5年度教職員の研修体系をご覧ください。こちらは研修講座を種類別に整理し一覧にしたものでございます。基本研修2年次・3年次研修にある若あゆでの体験研修につきましては、体験活動の価値を実感することや教職員間の横のつながりを強めることなどを目的として、初任者と過去3年間の新採用者を対象とし、1日開催を2日間行うことを予定しています。

以上の研修計画に基づき、今年度も本市の教職員の育成に努めてまいります。よろしくお願いたします。

渡邊教育長 説明が終わりました。これより質疑、ご意見等ございましたらお願いたします。

小泉教育長職務代理者 方向性はおおむね理解はしたのですが、例えば人材育成指標や振り返りシートは、ペーパーなのか、それとも、データで管理するのかということと、先ほどの休職とも関わってくるのですけれども、その辺の研修の手厚さはどこにリンクしてくるのでしょうか。

奥津教育センター所長 まず1点目の研修の人材育成指標を効果的に活用したもの、紙媒体なのかデータ媒体なのかというところでございますが、データでございます。今までは研修を受講した後の振り返りシートは、教育委員会とその本人が確認できるような状況でございましたが、今年度からはそこに学校の管理職の方も関わられるようにいたしました。先生方一人ひとりに対して、教育委員会と学校管理職が対話を通して研修の効果を上げたり、先ほどから話題になっておりますがメンタルについても、あたたかさをもって関わるということをキーワードにさせていただいて、今後進めていこうと思っているところでございます。

2点目のメンタルに関する研修の点でございますが、メンタルヘルスに関する研修は大きく3点ございます。1点目が、新任副校長研修の中で大学の先生を講師として招いて行っております。2点目は向上期研修、これははじめて異動になった1年目の先生方を対象にした研修でございます、市の保健師に講師をしていただいているところでございます。そして3点目については初任者が対象でございます。この初任者については大学の講師、又は市の保健師の方に関わっていただきながら丁寧にメンタルヘルスの研修を実施しているところでございます。

以上でございます。

小泉教育長職務代理者 先ほどの過去3年間の新採用者の2年次、3年次の研修について、もう少し具体的に何をやるのかというのを教えてください。

奥津教育センター所長 若あゆでの体験活動でございますが、まず大きなねらいとしては、体験活動を通して子どもたちが何を学ぶのか、先生方自身が体験を通して学ぶということが目的の1つでございます。それ以外にも、若あゆの体験活動を通して、先生方の横のつながりが強まるのを感じていましたので、コロナ禍で経験していない方に実感できるように、3年間しっかり遡って研修を実施したいと考えているところでございます。

以上です。

小泉教育長職務代理者 初任者はこの体験活動はないということですか。

奥津教育センター所長 今年度の初任者も行います。

小泉教育長職務代理者 ではこの資料2の(1)の、初任者研修講座の中にも体験研修の実施は入るということですね。承知いたしました。

平岩委員 今の小泉委員の質問に重ねる形ですが、データ化された振り返りシートが教育委員会と管理職が知っているということは、本人はご存知なのでしょうか。

奥津教育センター所長 そちらの説明はさせていただく予定でございます。昨年度、令和4年度、中堅教諭等資質向上研修講座、対象の方が約10年経験された先生方になるのですが、その先生方に先行的に同様の取組を行いました。その結果、中堅の先生方からは、管理職の皆さんから「あなたの強みはここだから、ここを伸ばしていこう」とか、「管理職として君のこの力に期待しているんだ」という言葉が大変励みになったというようなお言葉も感想の中で多々見えてまいりました。また、管理職の皆様についても、人材育成指標活用サイトというものを教育センターで立ち上げておりまして、それぞれの学校で実際に行った人材育成の取組指数というものを1つのサイトにまとめたものになるのですが、

管理職の目からも効果的で使えるというような肯定的なお声をたくさんいただいておりますので、そういった好事例を広げながら充実した取組を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

小泉教育長職務代理者 これは活用の仕方が大事だと思いますので、その辺の啓発をお願いします。また、これは人事評価制度のシステムにも関わってくるのでしょうか。

奥津教育センター所長 まず、管理職の皆様と先生方ご自身の理解についてですが、昨年度の管理職研修でこちらのシステムについて研修を行っておりまして、一番の目的は先生方一人ひとりが自らを俯瞰的に捉えて、自ら学びに行く教員を育成していくということが目的だとお伝えしています。先ほどのご質問にありました、人事評価の部分については、国の方でも基本的には切り分けることが示されています。自分の本心とは違うことを書かないと評価が下がってしまうだと、本末転倒になってしましまして、やはり大事なのは自分を俯瞰して捉えて、ここを頑張ろう、そういった思いをしっかりと支えていく、そういう仕組みであることが大事になりますので、今年度についても管理職研修で同様の内容を啓発する予定でございます。

以上です。

宇田川委員 今お話にもあったように、やはり現場の先生と管理職との関係性の問題かなというのがあって、自ら学んで自ら成長していくことを応援していけるような関係性であれば、先生方もすごく安心して自らを開示しながら振り返って、教員として成長していけると思うのですね。

それと同時に、先ほどの休職者の件ともつながってくると思うのですけれども、そういう関係性を築いていくというのはすごく大事なことだと思っております。というのも、私も今大学で指導していて、データをきちんと取ったわけではないのですけれども、感覚としてメンタルが弱い学生がすごく増えてきたなというのを実感しております。実習も今までは実習先の方が教員として成長するよう指導する形だったところから、実習生の弱さにも対応していかなければいけないというようなことで、実習の目的が教育の楽しさを分かってもらおうということにシフトしているので、この研修というところもそういった視点が必要なかなと思いました。

以上です。

岩田委員 自分のデータを見た時に、下がっているところを上げようという考え方もあるのですけれども、頑張っても頑張り切れないこともあると思うので、とにかくみんな誰も

がパーフェクトになるように頑張りなさいではない使い方もあるかなと思いました。

平岩委員 振り返りシートに関して、確かに目的はよく理解できたのですが、先生自身がスキルアップしていくと、子どもに対してもこういう手法を取り入れるのではないかと思いますので、そうではない子どもの育て方というのも先生たちには身につけてほしいので、その振り返りシートがすごく前面に出ていくのは少し怖い気がいたします。これは意見です。

それともう1つ、先ほどの精神疾患の理由の1つで一番最初に人間関係というのが挙げられていました。そういった面での対応研修みたいなものはどこかにありますか。

奥津教育センター所長 まず、管理職研修の中では組織をどのように円滑に進めていくかという研修内容のものがございます。あわせて、一般の先生方につきましては、10年目の先生方が対象となる中堅教諭等資質向上研修講座という、学校運営をより円滑にするために自分のよさを生かして学校運営に参画するということを目的とした研修が1年間行われております。

以上でございます。

岩田委員 もしかしたら教育委員会にはなじまないのかもしれないけれども、全体に対して、何か演習を通して打ち解けられるとかいうのはないのでしょうか。

平岩委員 今のお話に付け足すような感じになるのですが、会の目的を設定して、それに合わせたムードをつくるとか、そういうことを身につけるといことが大事だと思いますがいかがでしょうか。

奥津教育センター所長 先ほどご説明させていただいたように人材育成指標という言葉の前に、今まではライフステージという表現が使われておりました。ライフステージというのは、いわゆる輪切りのイメージに近いかと思います。ただ、このライフステージが令和3年度よりキャリアステージという表現に変えてございます。この意図は、先生方一人ひとりが経験をしていく中で、得意、不得意というものはそれぞれ個々異なると思うのです。

また、自分自身の自己評価の中で人材育成指標に基づいたときに、ここについては強みで進んでいるけれども、ここは自信がないなという凸凹しているものが当然あっているものだと思います。そういったものを認めるための指標であるというのが1点でございます。

そして、様々な先生方で横のつながりだけではなくて、年代も異なる研修の中でというところでございますが、希望研修というものを令和5年度については95講座設けておまして、ここにつきましては年代問わず何年目の先生であってもそちらに入って同じグループを組んで協議をする、そういった機会を設けているものでございます。

以上でございます。

宇田川委員 人材育成指標に関わるところで、指導主事や管理職の方とのやり取りの中で、評価していく前に、エピソードを話していく必要があると思います。例えば校長先生との振り返りの機会があったときに、「今日は授業の中でこんな面白いことがありました」とか、「でも想定外の子どものこんな姿があって、こんなところで困っただけけれども、こう工夫したらこんなことが起こった」というような、エピソードだったら先生方はどんどん語っていけると思うので、それを語っていきながら、「じゃあ今のこのエピソードの中で起こっていることってどういうことなのだろうね」って一緒に振り返っていくと、「この部分はすごく得意な部分だね」とか、「でもちょっとこのところはもしかしたら弱かったかもしれないから、今度ちょっと意識するといいかもね」みたいな形になってくると思います。形だけの評価ではなくて、本当にそのものの中身を振り返っていけるのではないかなと思いますので、ぜひお願いいたします。もちろん、そういった意図が含まれているから、ここの中に所々ただの話し合いではなくて対話って言葉が使われていたり、何かそういう言葉の選び方にきっとそういった意図が含まれているのかなと思って私は伺っておりました。

農上学校教育部長 先ほどの報告事案のメンタルヘルスの件と、またこの今回報告させていただきました教職員研修、大きな関わりがあると認識しております。今回研修のことについては振り返りシートのご説明させていただいたわけですが、委員の皆様がおっしゃるように、これが教員個々にとって苦しいものになってはいけないと本当に思います。このシートを基にもっと自分のよさを出していきたい、頑張っていきたいと思えるような、また管理職側にとってもシートを基に応援できるもの、その教員のよさをもっともっと見つけられるもの、そういう活用ができるように、今後も担当の方では取り組んでいきたいと考えております。

また、メンタルヘルスの件、先ほどの話に少し戻ってしまいますが、数々の研修を行う中で、それを学校現場に持ち帰ってそれぞれの立場で実際に活用していくことが本当に必要なのだなというのを皆さんのご意見から感じたところです。例えば今、各学校で校内研究等を行っていますが、決して授業のことだけを語るのではなくて、全体の中で前半は少し楽しい話をして、そして若手の人たちにいっぱい話をさせて、それをみんなで認めて、そして指導主事の助言を得てまとめていこうというような、授業力を高めるとともに人を育てていく、人を支えていくというような校内研究も各学校で具体的な姿として見られて

おりますので、そういった学校での取組、そしてセンターでの研修、そこをつなぎ合わせて人材育成、そしてメンタルヘルス、教員を支えるような取組を今後もしてまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

渡邊教育長 よろしいでしょうか。

では、本件についてはここで終わりにさせていただきます。

ここで、前回の定例会後の私の活動状況等についてご報告させていただきます。

3月29日、教育委員と公民館連絡協議会役員との意見交換会を行いまして、公民館での活性化と将来の展望をテーマに意見交換を行いました。これまでの本市の公民館の歴史的経緯を踏まえるとともに、公民館活動に関心がなく参加されない方がいる現実、それから高齢化の問題、教職員の働き方改革の中で困難となっている学校と公民館の連携の問題などの話をいたしました。

3月31日、退職辞令交付式、勤続表彰式がございました。市の定年退職者は教育委員会事務局15名を含む102名、学校の教職員については定年退職50名でございました。

4月3日は、新規採用職員の人事発令式、市の新規採用職員は教育委員会事務局10名を含む172名、学校の教職員については170名でございました。

4月7日、本市2校目となる義務教育学校、鳥屋学園の開校式において、開校宣言をいたしました。

4月12日、令和5年度第1回の新任校長の研修講座を開催いたしまして、新任の校長先生6名を対象として私から伝えたい思いですとか、校長として覚悟を持っているいろいろな判断を行っていただくように、また元気な学校をつくってほしいというような話をさせていただきました。それから同日、各警察署を部長等と回らせていただきまして、交通安全や防犯対策などについて情報交換をさせていただきました。

4月14日、市立小・中学校・義務教育学校運営説明会ということで、全校長にお集まりいただいて今年度の当初予算や主な事業、留意事項などについて説明をさせていただきました。

それから4月24日ですが、淵野辺駅南口の再開発の参考とする目的で、くにたち未来共創拠点矢川プラスという子育て世代を含めたあらゆる世代との交流を目的とする複合施設と、武蔵野プレイスという図書館機能、生涯学習支援機能、市民活動支援機能、青少年活動支援機能、といった4つの機能を備えた複合機能施設を視察してまいりました。

私からの報告は以上でございます。

では、ここで次回の会議予定日を確認いたします。次回は5月17日、水曜日、午前9時30分から第一特別会議室で開催する予定でよろしいでしょうか。

それでは、次回の会議は、5月17日、水曜日、午前9時30分開催予定といたします。

以上で、本日の日程は全て終了いたしました。

これをもちまして、定例会を閉会いたします。

ありがとうございました。

閉 会

午前10時22分 閉会