

令和7年第6回教育委員会会議録

1 日時

令和7年5月19日（月）10時00分

2 場所

教育委員会会議室

3 出席者

教 育 長：下川祥二

教育委員：原志津子、武部愛子、徳成晃隆、沖田由香、谷口倫一郎

事 務 局：福田教育次長、齊藤理事

中尾総務部長、峯川職員部長、井上指導部長

中川原総務課長、花田教育政策課長、入江教職員第2課長、山村高校
教育課長、松本発達教育センター所長

4 会議事項

(1) 付議事項

付議案第37号 第3次福岡市教育振興基本計画の策定について

付議案第38号 令和8年度使用教科用図書採択方針案について

付議案第39号 附属機関委員の人事について

(2) 臨時代理報告事項

なし

(3) 協議・報告事項

協議・報告ア 令和7年度福岡市立学校教職員人事異動について

協議・報告イ 令和8年度福岡市立学校管理職候補者選考試験について

5 開会

教育長開会を宣告 10時00分

付議案第39号及び協議・報告イは人事に関する案件のため、議決により非公開とされた。

6 付議事項

- ▼付議案第37号 第3次福岡市教育振興基本計画の策定について
花田課長より説明

《原案どおり可決》

〔質疑等〕

(徳成委員)

- 今回、様々な意見を取り入れ、ブラッシュアップしたことで大変良い基本計画ができたと思われている。第1次基本計画で福岡スタンダードとして取り組みのスローガンを打ち出し、第2次基本計画でより具体的な内容に変わっていき、第3次基本計画では大きくスタイルが変わっている。今後、学習指導要領に示されている、主体的・対話的な深い学びを追求していくために、各学校が具体的に取り組んでいくことになる。説明にもあった計画の概要版においてコンパクトにまとめられていくと思うので、これを学校だけでなくPTAや地域社会にも周知しながら、更なる教育の充実・発展に努めてほしい。

(原委員)

- 第2次基本計画の時から推移をみていたが、各施策の関係性などもよりわかりやすくなっている。細かな解説や資料もついており、福岡市の教育の現状がシンプルにまとめられているように思う。

▼付議案第38号 令和8年度使用教科用図書採択方針案について

山村課長、松本所長より説明

《原案どおり可決》

〔質疑等〕

(徳成委員)

- いわゆる9条本についてであるが、社会通念や価値観等が変化していく中で一般書籍の記述も変わってきていると考える。9条本の記述について、文科省や県からチェック項目など示されているものはあるのか。

(松本所長)

- 特に示されているものはない。ただ、表記が古いもの、例えば「社会」の地図で国名が変わっているケースなどもあるため、10年に1度は必ず見直しをして、名称や挿絵などの検証を行っている。

(谷口委員)

- 資料5ページ(3)オで「可能な限り」との表現が用いられている意図はなにか。

(松本所長)

- 特別支援学校の生徒は、個々の能力が大きく違うため、個々の生徒ができる範囲でという意味で「可能な限り」という表現を用いている。

(武部委員)

- 高等学校や特別支援学校の教科書は有償か、あるいは無償なのか。

(山村課長)

- 高等学校の教科書は有償になっている。

(松本所長)

- 特別支援学校については、小学部・中学部は無償、高等学部は有償となっている。

▼付議案第39号 附属機関委員の人事について

松本所長より説明

《原案どおり可決》

7 臨時代理報告事項

なし

8 協議・報告事項

▼協議・報告ア 令和7年度福岡市立学校教職員人事異動について

入江課長より説明

[質疑等]

(徳成委員)

- いくつか質問がある。1点目は、退職者のうち、いわゆる若年退職者、特に新採1年目の退職者の離職率などはどの程度だったのか。

2点目は、3ページ②について、「教育委員会事務局等への人事配置」とあるが、この総数は長期研修員や附属関係部署への配置も含めた数字なのか。

3点目は、3ページ(3)の人事異動交流について、文科省が示す通り、特別支援学級及び特別支援学校を経験してもらうということを積極的に進めているようであるが、小学校・中学校教職員の新規採用者を初任から特別支援学校に配置するということは、現在はしていないという認識でよいのか。

4点目は、4ページ③の特学リーダーについて、これは以前あった特別支援コーディネーターとは違う役割、位置づけであるのか、またリーダーになるための研修や辞令があるのか。

最後であるが、女性管理職の増加については様々な配慮を行っているようであるが、女性教職員の教頭試験受験者数は増加しているのか。

(入江課長)

- 1点目の退職した教員について、令和6年度の新規採用教員の中で退職した者は13名。令和5年度が24名であったため減少している。ただ、病気休暇を取得した者は増加しているため課題として認識している。現在、人材育成課や指導部とも連携し、若手教職員育成の支援に取り組んでいる。

2点目の教育委員会事務局への人事配置について、総数には長期研修員などの人数は含まれておらず、事務局への配置数のみを示している。

3点目の特別支援学校への配置について、これまで小・中学校の教員免許のみを取得している者が特別支援学校に初任から配置されてうまくいかなかったということがあったことから、今年度の小学校教員新規採用者で特別支援学校に配置した者はいない。中学校新規採用者については、元々中学校の特別支援学級で講師をしていた者が、引き続き特別支援学級での継続指導を希望したことから配置したケースがある。

4点目の特学リーダーについて、特学リーダーは普通学級の学年主任のような役割であり、専門の研修や辞令、手当などはない。特別支援学級のまとめ役として、特別支援学級の担任の中から各学校の校長が指名しており、特別支援コーディネーターと兼務している者も多い。中学校の特学リーダーはまだ少ないが、今後増えていくように働きかけている。

最後に女性の教頭試験受験者数について、令和6年度の小学校の教頭受験者数は28名で25.6%、中学校は12名で18.7%となっている。令和5年度は小学校が21%、中学校が14.7%であったため、少し増加している。中学校は指導教諭の数かなり増えているので、今後の教頭受験者数増加に期待している。

(徳成委員)

- 退職者については、個々の教員の事情もあるだろうが、学校の風土や職場環境の影響も大きいことから、今後も環境整備に取り組んでいただきたい。「教育委員会事務局等への人事配置」については、事務局のみを指すのであれば「等」は必要ないのではないかな。人事異動交流については、小中学校を志願して採用された教諭がいきなり初任から特別支援学校配置だと過去には戸惑ったケースもあることから、経験を積んでから人事異動交流するほうが良いのではないかな。特学リーダー、女性管理職についても現在の取り組みを進めていっていただきたい。

(武部委員)

- 特別支援学校、情緒学級が増え、特別支援教育もどんどん変化している。校長先生が現場を離れてからも日々変化している現状があるので、現場の先生はもちろんのことであるが、管理職の先生も、現在進んでいっている特別支援教育の内容や運営について学ぶ機会を確保していただきたい。

(谷口委員)

- いくつか意見と質問がある。1点目は、2ページ2(1)の記載について、「職務経験の蓄積」と「在籍年数の短期化」が一見するとわかりづらい表現なので、表現を改めたほうが良いように思った。

2点目は、特学リーダーについて、説明を聞いていると特学リーダーになった教員に手当等でのメリットがないようなので、評価をしてあげる仕組みを作ることがモチベーション維持のために必要ではないかと思った。

最後は、女性管理職について、現在も少しずつ増えてきてはいるが、このままの増え方で良いのか、あるいはもっと抜本的に女性管理職を大幅に増やしたいのか、方向性をお示しいただきたい。

(入江課長)

- 1点目の表現については、各学校によって状況や課題が様々あるため、教頭先生が短い期間で色々な学校を経験することで管理職としての力を蓄え、そのうえで校長先生になるということで「短期化」としたものです。

(谷口委員)

- そうであれば「短期化」ではなく「効率化」としたほうが読みやすいと思う。

(入江課長)

- 2点目の特学リーダーについて、確かに学年主任のような手当はない。特別支援学級の急増に伴い、初めて担任となる先生が困っている状況がある。その状況を少しでも改善し、特別支援学級全体を運営するために配置している。頑張っている教員が多いので、校長には記録に残してもらったり、他校との交流で広がっていけば良いと考えている。

3点目の女性管理職について、増加していて全国的にも悪くないが、全教職員に占める女性の割合からするとまだまだ少ないので、今後も増やしていきたい。学校参画意識も高く、指導力も高い先生もいらっしゃる。ワークライフバランスとの兼ね合いや、教頭業務の多忙さから、自分には務まらないと考えている方がたくさんいるので、そういう方たちを人材育成シートに載せてもらったり、教職員課が学校訪問した際に管理職を勧めたりと地道な活動を続けている。管理職の魅力を発信できる場を設定できないか検討している。

(原委員)

- 新採教員の退職・病休について、主な原因は何か。また、新採教員を支援するメンター制度や研修等はあるのかお示しいただきたい。

次に、特別支援教育に関わる人事配置について、教師ごとに特別支援教育に携わったり研修を受けた等の情報を管理する仕組みになっているのか。

最後に、女性管理職について、以前と比べるとミドルリーダーについては男女変わらないくらいの割合になっており、力を入れているのがわかる。中学校や副校長の数字などはまだ少ないが、土台は出来てきていると思うので今後も取り組みを進めてほしい。

(入江課長)

- 新採教員の退職・病休について、病休の理由については学級運営がうまくいか

ずに病休になっている者がいる。退職の理由については、精神疾患が理由の者もいるが、結婚その他の家庭の事情で他県に引っ越す者などもある。その中で悩みなどを相談できなかったということがないように、管理職を中心にメンタルヘルスの研修を実施したり、若手教職員が気楽に相談できる相談員の配置を増やすなどの若手支援を各課連携して取り組んでいる。

特別支援教育に関わる人事情報管理については、人事異動の希望申告書欄に過去の特別支援教育経験歴などを明記するようになっており、それで把握する仕組みになっている。

▼協議・報告イ 令和8年度福岡市立学校管理職候補者選考試験について
入江課長より説明

9 閉会

教育長閉会を宣告 11時20分