

第6回定例岡山県教育委員会議事録

- 1 日 時 令和6年7月5日(金)
開会13時30分 閉会15時24分
- 2 場 所 教育委員室
- 3 出席者
- | | |
|--------------|-------------|
| 教育長 | 中村 正芳 |
| 委員(教育長職務代理者) | 田野 美佐 |
| 委員(教育長職務代理者) | 梶谷 俊介 |
| 委員 | 松田 欣也 |
| 委員 | 上地 玲子 |
| 委員 | 服部 俊也 |
| 教育次長 | 國重 良樹 |
| 教育次長 | 田中 秀和 |
| 学校教育推進監 | 室 貴由輝 |
| 教育政策課 | 課長 小林 伸明 |
| | 副課長 中江 岳 |
| | 総括副参事 滝澤 容彦 |
| 高校魅力化推進室 | 室長 藤原 紳一 |
| 人権教育・生徒指導課 | 課長 横山 智康 |
| 特別支援教育課 | 課長 江草 大作 |
| 生涯学習課 | 課長 滝澤 幸隆 |
| 福利課 | 課長 有田 育子 |
| 文化財課 | 課長 浜原 浩司 |
- 4 傍聴の状況 1名
- 5 附議事項
- (1) 令和7年度岡山県立高等学校入学者選抜実施大要について
 - (2) 令和7年度岡山県立中学校及び岡山県立中等教育学校入学者選抜実施大要について
 - (3) 令和7年度岡山県立高等支援学校及び岡山県立特別支援学校高等部本科普通科職業コース並びに岡山県立特別支援学校高等部(本科・専攻科)入学者選抜実施大要について

- (4) 岡山県立図書館協議会委員の任命について
- (5) 岡山県文化財保護審議会委員の任命について
- (6) 岡山県いじめ問題対策連絡協議会及び専門委員会委員の任命について

6 協議事項

- (1) 「第4次晴れの国おかやま生き生きプラン（仮称）」及び「第3期おかやま創生総合戦略（仮称）」の骨子案について

7 報告事項

- (1) 教育職員の病気休職の状況等について

8 その他

9 議事の概要

開会

非公開案件の採決

(教育長)

本日の議題の審議に入る前に、議題の公開の可否について決定したい。本日の議題のうち、附議事項（４）、附議事項（５）、附議事項（６）は人事案件であるため、協議事項（１）は、知事及び議会等との調整を要するものであることから、教育委員会会議規則第１２条に基づき、非公開とするよう発議する。

委員から、議題を非公開とする発議はないか。

(委員全員)

(特になし)

(教育長)

この発議は、討論を行わずにその可否を決定することとなっているので、直ちに採決に入る。附議事項（４）、附議事項（５）、附議事項（６）、協議事項（１）は、非公開とすることに賛成の委員は挙手願う。

(委員全員)

挙 手

(教育長)

全会一致により、本案件は非公開とすることに決した。

附議事項（１）令和７年度岡山県立高等学校入学者選抜実施大要について

- ・高校魅力化推進室長から資料により一括説明

(委員)

岡山一宮高校は志願者が減少したため、海外帰国生徒のための入学者選抜をやめるとのことであったが、継続する３校の帰国子女の希望者はどの程度あるのか。

(高校魅力化推進室長)

昨年度３月に実施した入試の出願実績で言うと、岡山一宮高校０人、岡山城東高校４人、西大寺高校２人、総社南高校２人の合計８名であった。

(委員)

帰国子女の割合は落ちているのか。

(高校魅力化推進室長)

帰国子女の割合の増減については把握していない。志願については、例年増減がある。新型コロナウイルスの影響もあり、１名の年度もあれば、昨年度８名と比較的多い年度もある。

岡山城東高校や総社南高校は国際分野があり、西大寺高校は国際情報科があるが、岡山一宮高校は普通科と理数科しかなく、そういったことで帰国生徒の出願に影響しているのではないかと考えている。

(委員)

帰国子女を受け入れるのに課題等があるのか。なぜ減っているのか。

(高校魅力化推進室長)

帰国子女の多くは日本人学校から帰国する児童生徒であるため、保護者の仕事の都合により帰国し、入試の学年であれば受験するが、入試の学年で帰国しなかった場合は、途中から編入学をするため、一概に数が減っているとは言えない。

帰国した場合、入試は海外での経験を考慮し、学力検査は実施せず、口頭試問等を行う。口頭試問を行う理由としては、現地で日本語をどれだけ習得しているか、個人差があるため設けている。

課題としては、日本人学校ではなく、現地の学校に通っている場合もあり、日本の中学校までの知識等に差があり、入学した場合に知識等にギャップがあるといったことがある。

(委員)

現地の学校から日本の学校に編入しようとする大変苦労するという話を聞いたことがあるが、基本的に日本人学校の場合、日本と同じような教育を受け、あまり壁がないという認識で良いか。

(高校魅力化推進室長)

日本人学校の場合は、海外帰国生徒のための入学者選抜を受験せず、通常の入試を受験することが多い。

(委員)

先ほどの説明で各中学校に対して説明を行ったと言われたが、保護者にはいつ伝えるのか。

(高校魅力化推進室長)

県教委から保護者に直接伝えることはない。各中学校において、夏休みに入るタイミングで保護者説明会等を開催されていると認識している。今議論していただいている大要が公表されたことを受けて、各中学校は保護者に説明しているのが実情だと思っている。

(教育長)

これより採決に入る。議第7号について、原案に賛成の委員について挙手を願う。

(委員全員)

挙 手

(教育長)

全会一致により、議第7号は原案のとおり決した。

附議事項（２）令和７年度岡山県立中学校及び岡山県立中等教育学校入学者選抜実施大要について

- ・高校魅力化推進室長から資料により一括説明

（教育長）

これより採決に入る。議第８号について、原案に賛成の委員について挙手を願う。

（委員全員）

挙 手

（教育長）

全会一致により、議第８号は原案のとおり決した。

附議事項（３）令和７年度岡山県立高等支援学校及び岡山県立特別支援学校高等部本科普通科職業コース並びに岡山県立特別支援高等部（本科・専攻科）入学者選抜実施大要について

- ・特別支援教育課長から資料により一括説明

（委員）

定員を超えて受け入れている学校が４校あると説明をされたが、いずれも知的障害部門であり何人程度定員を超えているか。

（特別支援教育課長）

資料P３の中段右側に募集定員を記載しており、岡山西支援学校であれば定員１８名に対して２０名。岡山東支援学校であれば定員の２倍である３５名。ただし、前年度は定員どおりであり、地域や学年によって推移が異なる。

基本的に特別支援学校については、定員を超えても施設的に特に大きな問題なく、受け入れを行っており、定員を変更しなくても実害が大きく出ないということもあり、多少定員を超える場合であっても、変更をしていない。

（委員）

特別支援学校の学区内にある支援学級に在籍している生徒数を数えれば、おおよその人数は把握できると思うがいかがか。

（特別支援教育課長）

県内の状況を言うと、県北または県西部・県東部については、減少傾向であるが、県南部については、減少傾向であった状態から横ばい、もしくは微増している現状にある。

さきほどの岡山東支援学校のように地域や学年によってかなり差異があり、ちょっと読みづらいところがある。また、高等学校との併願をし、希望する高校へ進学できなかった時に支援学校へ入学する場合もある。そういったことによって支援学級の生徒がそのまま支援学校へ入学するとは言えない。しかし、定員を超えても受け入れており、生徒の行き場所がなくなるということはないようにしている。

(教育長)

これより採決に入る。議第9号について、原案に賛成の委員について挙手を願う。

(委員全員)

挙手

(教育長)

全会一致により、議第9号は原案のとおり決した。

報告事項(3) 教育職員の病気休職の状況等について

・福利課長から資料により一括説明

(委員)

休職される校種を見たら特別支援が1番多く、次に小学校となっている。休職する時点での所属校勤務年数は転勤後2年以内が多いとなっている。

単純に考えたら特別支援学校に異動したのち、2年以内に休職する割合が非常に多い。これは全国に比べても岡山県が飛び抜けて高く見える。そうすると岡山県の支援学校での先生方を支える体制など対策が弱いのではないか。こういった分析をされているのか。

(福利課長)

年度によって傾向は異なる。令和5年度で言えば、他校種から特別支援学校に異動したことで精神疾患になった事例は、令和4年度はそういった方も多くおられたが、令和5年度は少なかった。ただし、同じ学校であっても、昨年度までの担当学部から異なる学部への異動や初めて違う障害種の担当になったことが原因で精神疾患により休職する方は一定程度いる。学校に状況は聞いているが、例えば、「なぜわざわざ違う学部へ異動させたのか。」と校長に聞くと、さきほど申し上げたとおり特別支援学校はチームで対応していくため、教員同士の相性を考えた際に、よかれと思って異動をさせると、教員同士の相性は悪くなかったが、業務の内容が合わなかったことで休職をしたりしている。校長は苦勞してフォローなどはしているが、全員にマッチすることは難しいと聞いている。

特別支援学校長に限らず各校長は、それぞれの教員の実態等をかなり把握されており、抱え込まないように複数で対応する体制はできるだけ取ろうとしており、出現率が高いが、フォローの体制は行っているところである。

(委員)

特別支援学校は、他の校種と異なり、複数で対応するところが特徴的である。そのため人間関係がすごく左右される。そのため人間関係を高めるような研修や障害種別に変更があっても研修を受けて、対応できるような仕組みがあればもう少し減少できるのではないかと。何か予防策が上手く機能したら良いと考えるのがいいか。

(福利課長)

コミュニケーションを円滑にするための研修は共済組合などと共催して設けてはいるが、そこにできるだけ参加してもらえそうな仕組みを今後作っていただければならないと思っている。

(委員)

休職される中には教員を辞める人もいると思うが、年間何人いるのか。

(福利課長)

休職している82人のうち復職せず退職をしている教員は21名。特に若い年代の教員が、休職しても症状が快方に向かわないから退職するのではなく、早い段階で辞めている実態が多い。若い教員ができるだけ離職に繋がらないようなケアをしていかないといけないと感じている。そういったこともあり、新規採用職員のカウンセリング事業を実施することとした。

(委員)

新規採用職員であってもすぐに担任をさせられる。指導してくれる教員はいるが、その教員も忙しく、新規採用の教員が聞きたくても聞けず、自分で抱え込んでしまう教員も結構いるのではないかと思う。そういった意味では学校の中で何でも話せる仲間づくりが必要ではないか考える。相談できる相手が身近にいるかによっても全く異なると思う。

(福利課長)

その辺りのことは、特に管理職に意識付けを行っていきたいと思っている。

(委員)

校長のリーダーシップは結構大きい。校長が意識して話しかけてくれるなど基本的なことを行うことだけでも違うと思う。

(委員)

精神疾患等による休職者数の推移について、岡山県は全国平均よりは低いですが、令和3年度は出現率が急激に高くなっているが、何か問題は把握しているか。

(福利課長)

岡山県だけではないが、コロナ禍でのコミュニケーションの減少や、感染防止の観点から縮小して実施していた行事等を再開し始めたことによって、一旦途切れたコミュニケーションが復活する間もなく、業務に追われ、相談がしにくかったことも一因ではないかと考えている。しかし、はっきりとした原因については把握していない。

(委員)

母数が少ないため、評価は難しいが、少なくとも令和5年度で82名休職者がおり、全国平均値より少し低い数値であるといったところである。新型コロナウイルス感染症は全国で流行っており、岡山県だけではない。他地域と比べて異なる要因はないのか。

(福利課長)

ほかの地域も休職者が若い年代が増えてきているといった傾向は変わらない。岡山県の傾向と例えば、令和2年あたりは50代が全体の休職者の3分の2ほどを占めていたが、徐々に若い教員の休職が目立ってきた。コロナ禍において、指導等に関するノウハウの継承など一旦途切れたところが、回復できていないことが大きかったのではないかと思う。しかし、令和5年度の休職者の要因を見ると保護者や児童との関わりに関するものが多かったので、一概にそのためということではなく、様々な問題が複雑化しているのではないかと感じている。

(委員)

例えばコロナ禍で進んだGIGAスクール構想によって、生徒に1人1台端末が与えられることとなったが、GIGAスクール構想について行けず、休職したといった例はあるのか。

(福利課長)

思っていたよりは少なかった。令和3年度からずっと休職していた教員の中に、GIGAスクール構想についていけず、負担で休職し始めてからまだ復帰できていない方がおられる方が1、2名おられるが、残りの方々は別の要因で休職をしている。

(委員)

精神疾患による休職者に対する割合が校種でかなり差があるのはなぜか。

(福利課長)

小学校と特別支援学校は担任制であり、担任への負担が大きいと感じている。中学校・高校については業務が多いことによる時間外勤務や、部活動が土日におよぶといった忙しさが原因となっているものが多い。小学校の休職者は、比較的残業時間が少ないが、それでも休職者の割合が高いということは、担任の負担、特にクラス運営をしていくことの難しさ、また、保護者対応の難しさが大きいと考えている。

(委員)

そういった原因が分かっているのであれば、具体的に原因を解消するためのサポートなど対策をするのではないか。差があつてある程度原因が分かっているのであれば、小学校への対策と中学校・高校への対策は異なってくるのではないか。

(福利課長)

学校も1人に任せて、対策をしていないわけではない。状況を把握し、必ず管理職や学年主任と一緒に対応している状況はどここの学校も同じである。ただ、そのように対応していても、うまくいかない場合もあるし、トラウマになって勤務を続けることが難しい状況になっていく方もいる。

もちろん管理職にラインケアの話もするが、それに加えて本人がいかに早い段階で色々な人に相談できるかということと、教員自身が自分の不調の状況を知ることも大事だと思うので、セルフケアに関する知識も研修などを通じて伝えていかないと

ないと考えている。

(委員)

これから新規採用職員にむけてカウンセリングをやっていこうとされているが、どういったことが見えてくるのか。担任制も慣れてくればできるのだろうが、どうサポートし、個人で早めにケアするのかといったこと以外に、仕組みとして負担を減らすような体制も含めて必要になるのではないか。福利課の方からこういった課題があるので、こういうふうに変えた方が良いのではないかと意見を出していても良いのではないか。

以下、非公開のため省略

閉会