

第6回定例岡山県教育委員会議事録

- 1 日 時 令和8年7月3日（金）
開会14時30分 閉会16時10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） | 上地 玲子 |
| 委員（教育長職務代理者） | 服部 俊也 |
| 委員 | 梶谷 俊介 |
| 委員 | 須江 健治 |
| 委員 | 中嶋 佳乃子 |
| 教育次長 | 藤原 いずみ |
| 教育次長 | 佐々木 亨 |
| 学校教育推進監 | 鶴海 尚也 |
| 教育政策課 | 課長 浜原 浩司 |
| | 副課長 小野 敏靖 |
| | 総括主幹 水島 忠彦 |
| 高校魅力化推進室 | 室長 藤原 紳一 |
| 特別支援教育課 | 課長 有田 純子 |
| 人権教育・生徒指導課 | 課長 高橋 典久 |
| 教職員課 | 課長 平松 克茂 |
| 高校教育課 | 課長 金井 庸記 |
| 義務教育課 | 課長 横山 智康 |
| 福利課 | 課長 中塚 光輝 |
| 生涯学習課 | 課長 宮森 久彰 |
| 文化財課 | 課長 加藤 芳寛 |

4 傍聴の状況 1名

5 附議事項

- (1) 令和9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9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9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) 「岡山県いじめ問題対策基本方針」の改訂について

7 報告事項

- (1) 令和7～10年度学校における働き方改革重点取組の実施状況について(令和7年度)
- (2) 高校教育改革(N-E.X.T.(ネクスト)ハイスクール構想)に係る改革先導拠点の採択について
- (3) 令和7年度文部科学省「英語教育実施状況調査」の結果について
- (4) 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、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)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９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）

玉野高校の学区外からの受け入れ枠を、志願者が増えていることを踏まえて 15% から 20%にしたとのことだが、具体的に志願者はどのくらいいるのか。

（高校魅力化推進室長）

玉野高校の現状については、定員 160 名に対し 15%の枠を設定しており、人数に換算すると 24 名である。近年の志願状況については、令和 8 年度は 14 名だったが、それ以前の 2 年間は 20 名程度で推移している。現在は定員枠（24 名）を下回っている状態だが、過去に枠を 5%から 15%へ拡大した際、それに伴って志願者が増加した実績がある。今回の引き上げにより、さらなる志願者の増加を期待するものである。

（委員）

定員を下回っているので、全員が合格となることがあるのか。

（高校魅力化推進室長）

定員に満たない場合の合否判定については、国の方針に基づき、極力不合格者を出さないよう指導している。ただし、各高等学校が求める「資質・能力」の基準に達していない場合は、定員内であっても合格が困難なケースがある。最終的な合否の決定は、各学校長の判断に委ねられている。

（委員）

学区外からの受け入れ枠が増えるということは、地元の子供たちの枠が減るということになるが、そのあたりはどう考えているか。

（高校魅力化推進室長）

学区外の定員枠を拡大すれば、相対的に学区内の枠は減少する。しかし、玉野高校においては地元（学区内）からの志願状況が非常に厳しい実態がある。そのため、実質的な影響は小さく、むしろ枠の拡大によって広域から一人でも多くの志願者を確保することに重点を置いている。

（教育長）

これより採決に入る。議第 6 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 6 号は原案のとおり決した。

附議事項（２）令和９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 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（３）令和 9 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)

特別支援学校の定員は据え置きとのことだが、入学希望者の現状はどうなっているのか。志願者は年々増加している印象があるが、具体的な志願者の割合や推移について伺いたい。

(特別支援教育課長)

障害種別によって増減はあるが、知的障害のある志願者は近年増加傾向にある。

しかし、職業コース等を除いた知的障害の入学者数と倍率を試算したところ、概ね 1.1 倍程度となっている。現状、希望する生徒の受け入れはおおむね対応できていると判断しており、現時点では定員を変更する必要はないと考えている。

学校によって倍率に違いはある。

(委員)

学区が指定されている場合、志願者は他校を選択することが困難である。次年度以降に向けて、志願状況や倍率の実態に応じた適切な定員調整が行われるよう検討していただきたい。

(委員)

学力検査を欠席した際の「追検査」の対象範囲について確認したい。要項には「インフルエンザ等」とあるが、この「等」には、身体的な疾患だけでなく、本人の気分の著しい波や情緒不安定により登校が困難となったケースも含まれるのか。特に支援が必要な生徒の場合、当日の朝に本人の状態が不安定になり、保護者が無理に連れて行くのが極めて困難な場面がある。追検査の受検には医師の診断書が必要になると思われるが、こうした精神面・情緒面を理由とした欠席に対する救済措置や判断基準はどうなっているか。

(特別支援教育課長)

当日の登校が困難なケースについては、個別の事情に応じて協議・対応を行っている。

る。具体的には、別室受験などの措置を講じることで、本来の検査日に受検できるよう、可能な限り配慮している。追検査については、原則として医師の診断書がある場合を対象としており、基本的には定められた検査日に来校していただくことが入試運用の原則であると考えている。

(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。

協議事項 (1) 「岡山県いじめ問題対策基本方針」の改訂について

・人権教育・生徒指導課長から資料により一括説明

(委員)

改定案において、中学校の段階で「感情のコントロール方法を学ぶ」という記載があるが、高校生においても同様の指導が必要ではないか。高校生の項目にはあえて入れなかったのか、その意図を確認したい。

(人権教育・生徒指導課長)

高校生においても、中学生と同様に感情をコントロールする方法を学ぶことは必要であると認識している。基本方針の記載については、内容をコンパクトにまとめるために特定の箇所に集約しているが、実際の指導現場では、発達段階に応じて高校生たちにもその都度丁寧な説明・指導を行っていく。

(委員)

コミュニケーションの手法として、「アサーショントレーニング（自分も相手も大切に自己表現）」というものがある。基本方針への記載はこれ以上難しいかもしれないが、いじめ防止や良好な人間関係構築において非常に有効な手法である。今後、指導の現場などで活用できるよう、ぜひ念頭に置いておいていただきたい。

(委員)

「保護者の責務」は非常に重要な事項である。この内容を保護者に伝えていく際、どのような場面で、どのような点に注意して周知を図る予定か。具体的な伝達方法や配慮事項について、事務局の現在の考えを共有いただきたい。

(人権教育・生徒指導課長)

国の方針に基づき、いじめをしない子どもを育てるためには保護者の協力が不可欠であり、学校と家庭が共に取り組む姿勢が「保護者の責務」として明記されている。実際の事案では、わが子を守りたい一心で被害面のみを強調される保護者も多く、学校現場が対応に苦慮するケースも少なくない。そのため、学校側は保護者の心情に寄

り添いつつも、事実に基づいて「被害」と「相手に嫌な思いをさせた行為」を冷静に切り分けて対処するという認識を広めていく必要がある。今後は、内容を分かりやすくまとめた概要版の作成や啓発活動を通じ、教員・保護者・子どもたちが共通の認識を持って取り組めるよう、丁寧な周知を図っていく方針である。

(委員)

いじめへの対応にあたっては、被害児童生徒を保護することは当然ながら、加害者とされる側の背景にも配慮し、双方を守るという視点が重要である。特に小学校低学年等の発達段階においては、本人に悪意がないケースも多く、大人の視点で「いじめ」と決めつけることが、当該児童を新たな攻撃対象にする二次的なリスクがある場合がある。また、事象に対する受け止め方は個人差があるため、精神的な回復力（レジリエンス）を育てる指導も不可欠である。何でもすぐに相手の責任（いじめ）とするのではなく、良好な人間関係を築くための術を学ぶべきである。さらに、教育の根幹として、一人ひとりの違いを認め合い、その多様性に価値があることを学ぶ場の確保が求められる。大人側の見方がいじめを誘発する可能性に留意しつつ、「人間同士がぶつかるのは当たり前」という前提に立ち、小学校のうちから行き過ぎた事態を回避するための体験的学びを深めていく必要がある。

(人権教育・生徒指導課長)

生徒指導提要在「発達支持的生徒指導」に基づき、従来の対症療法的な対応から、日々の授業で多様性を認め合う環境づくりへと軸足を移していく。違いを攻撃するのではなく、むしろ価値として認め合える授業の充実が、いじめ防止の根幹である。また、被害者救済を主軸とする法体系の影響により、小学校低学年のトラブル等も過度に対立構造で捉えられがちだが、本来は「修復的対応」を通じて関係を再構築する力を育む教育的視点が重要である。今後は、被害者の保護を大前提としつつ、いかに教育的な解決を図るかについて、教員や保護者の理解を深める周知のあり方を具体化していく。

(委員)

「違い」や「多様性」に対する保護者の理解をさらに深める必要がある。例えば、かつては誰も気に留めなかった靴の傷みのような些細な違いが、現代では周囲の目に留まり、いじめのきっかけとなる傾向がある。こうした些細な差異を過剰にチェックし攻撃の対象とするのではなく、違いを自然に受け入れていたかつての感覚も参照しながら、多様性を尊重する意識を社会全体で醸成していくことが重要である。

(人権教育・生徒指導課長)

「みんな違ってみんないい」だけでなく、「違うからこそ面白い」と思える学校づくりこそが、魅力ある学校づくりの核心である。そのためには、教師自身が正解主義や同調圧力から脱却し、多様な子どもたちが存在するからこそ教育にやりがいがあるという認識を持つ必要がある。当課はこれまで課題対応（対症療法）が中心であった

が、今後は多様性を認める学校づくりの基盤を担っているという自負を持ち、発達支持的生徒指導を軸とした取り組みに注力していく。

**報告事項（１）令和７～１０年度学校における働き方改革重点取組の実施状況について
（令和７年度）**

・教職員課長から資料により一括説明

（委員）

残業を行う職員が依然として一定数存在する中、在校等時間の長い層における「働きやすさ」や「働きがい」がどのような割合となっているか、あるいはそれらの相関を示す抽出データはあるか。

（教職員課長）

時間外在校等時間の長さや「働きやすさ・働きがい」を直接結びつけた抽出データは、現時点では持ち合わせていない。しかし、本調査の項目（４）「働きやすさ」および（５）「働きがい」の結果をみると、小学校や特別支援学校で数値が高く、中学校・高等学校で低い傾向にある。このことから、時間外勤務の長さやこれらの意識には一定の相関があるものと推察される。今後は、ご指摘を踏まえ、勤務時間と意識の相関関係についてさらに分析を進めていく。

（委員）

小学校・中学校と比較して、高等学校の教員の時間外勤務が多いが、学校種間における業務内容の相違や、高等学校特有の負担要因など、長時間勤務に繋がっている具体的な背景はあるのか。

（教職員課長）

中学校および高等学校においては、部活動に要する時間が長時間勤務の大きな要因となっており、その適正化が重要な課題である。また、高等学校については教員の専門性が高く、納得がいくまで教材研究を行う傾向があることも影響していると考えられる。一方で、特別支援学校の残業時間が比較的少ない背景には、児童生徒数に対する教員数の割合が高く、複数体制で授業を担当するため一人当たりの教材研究等の負担が軽減されていることが挙げられる。加えて、児童生徒の登下校時間の特性から、対応時間が他の学校種に比べて早いことも影響を与えていると推察される。

このように、校種ごとの業務特性や体制の差異が勤務時間に反映されているところはある。

（委員）

部活動の地域移行などの制度変更が進む一方で、教員の専門性の高さゆえに「より良い教育のために注力したい」という意欲が、結果として長時間勤務に繋がっている現状がある。意欲を持って仕事に励みたいという思いと、働き方改革として「早期退職」を促される状況が、矛盾となっている側面があるのだと感じた。

(教職員課長)

熱心な教員が自発的に時間をかけて業務に励んでいる状況は現実として存在しており、それを間近で見ている管理職にとって、どのように退勤を促すなどの指導を行うべきかは非常に苦慮する点である。

(委員)

「働きやすさ」と「働きがい」の肯定的回答の割合が非常に高い点について、一般企業の同種調査では肯定的な回答が 50%程度に留まることも多いなか、本件の結果は極めて高い数値であるという印象を受ける。教育現場としては、この現状の数値をどのように捉え、まだ改善の余地があると考えているのか伺いたい。

(教職員課長)

本調査の数値が民間企業と比較しても高い水準にあることは認識しており、この状況を維持しつつ、さらに向上させていきたいと考えている。高い「働きがい」の要因については、教員が日々目の前の児童生徒と接し、自身の関わりを通じて子どもたちが成長していく姿を直接実感できるという、教職特有の職務特性が大きく寄与していると分析している。また、「働きやすさ」については、近年学校現場において風通しの良い職場づくりに向けた取り組みが進展しており、組織的な環境改善が数値に反映されているものと認識している。

(委員)

働き方の改善を実感している者が大多数であるという現状を踏まえ、勤務時間の長さや働きがいの相関関係について、具体的には、時間外在校等時間が長い層において、働きがいが低下する傾向が見られるのか。

(教職員課長)

現時点では、個々のデータの詳細な相関分析までは至っていない。しかし、今回の集計結果において、時間外勤務が比較的短い小学校や特別支援学校では「働きやすさ・働きがい」の数値が高く、逆に時間外勤務が長い中学校や高等学校ではそれらの数値が低い傾向にある。この結果が時間外勤務の状況と比例していることから、両者の間には一定の相関関係があるものと推察している。

(委員)

調査結果において「働きやすさ」や「働きがい」が高い数値を示している一方で、世間では「教職は過酷である」という認識が根強く、採用試験の倍率増加に繋がっていないと感じる。これほど働きがいを実感できる職場であるならば、その実態をより積極的に広報・発信していくべきである。ポジティブな側面を前面に出すことで、学校現場に対する世間一般のネガティブなイメージを払拭し、教職の魅力を正しく伝えていく必要があるのではないか。

(委員)

「働きやすさ・働きがい」の構成要素をより詳細に把握するため、教員が具体的に

どのような点に満足しているのかを個別に調査・分析すべきであるのではないか。民間企業においては、上司への信頼、風通しの良さ、仲間との連帯、福利厚生、待遇、成長の機会に加え、近年では地域貢献や地域課題の解決といった要素が重視されている。教育現場においても、今後どのような要素が重要視され、注目されているのかを明らかにすることは、教員採用における魅力発信に直結するのではないかと考える。

報告事項（２）高校教育改革（N-E. X. T.（ネクスト）ハイスクール構想）に係る改革先導拠点の採択について

・高校教育課長から資料により一括説明

（委員）

今回採択された２校は、あくまでも「パイロット校（先導的モデル）」としての位置づけであると認識している。重要なのは、この２校での取り組みを、今後いかにして県内の他の高校へ波及・展開させていくかという点である。資料には主な連携機関や協力校が明記されているが、具体的にどのような形で連携を深め、実効性のある協力体制を築いていくのか、その詳細な中身の構築はこれからの課題である。本事業を通じて、外部機関と真に連携した教育ができる仕組みを確立し、それを県全体へどう展開していくか、その推進方策を早急に検討していただきたい。採択された特定校の取り組みだけで終わらせることなく、本県全体の教育改革に繋げることを強く求める。

（高校教育課長）

委員の指摘を受け、本事業の推進にあたっては、教育委員会や学校内にとどまることなく、関係部局、大学、地域など、多様なステークホルダーが一体となって取り組む体制を構築していく。今回のパイロットケースで得られる成果を、将来的に全県下の高校へ普及・展開できるよう、委員の意向を十分に踏まえ、一丸となって力強く取り組んでまいりたい。

報告事項（３）令和７年度文部科学省「英語教育実施状況調査」の結果について

・高校教育課長、横山義務教育課長から資料により一括説明

（委員）

高校の英語担当教員が授業中の発話の半分以上を英語で行っている割合について、前年度からほぼ横ばい（68.6%）であり、数値が伸び止まっているが、全国平均と比較すれば依然として高い水準にあるものの、さらなる向上に向けた課題や、数値が増加に転じない要因はあるのか。

（高校教育課長）

多方面から分析中であるが、主な要因として以下の点が考えられる。

調査時期の変更： 調査基準日が従来の 12 月 1 日から 2 月 1 日に変更された。

入試演習の影響： 2 月は高校 3 年生の入試直前期にあたり、普通科等では高度な演習や問題解説を正確に行うため、日本語による丁寧な説明を優先する傾向がある。全国的にも低下傾向にあるが、数値を維持・向上させるため、引き続き学校現場への聞き取りや実態分析を重ねていく。

(委員)

生徒の英語力を向上させるには、教員が一方的に英語で話すよりも、生徒自身が英語で発話・執筆する機会を増やすことが重要である。現在の調査において、生徒が授業中にどの程度英語で発話しているかを示すデータはあるのか。集団授業という制約はあるものの、全生徒が発言機会を持てるような授業運営の工夫が必要ではないか。

(高校教育課長)

生徒が英語を話す・書く機会を確保するため、以下の取り組みを推進し、成果の普及に努めている。

- ・対話的活動の充実： 公開授業や研修を通じ、ペアワークやグループワークで生徒同士が英語で会話する場面を増やしている。
- ・実践的な交流機会： オンラインで海外の高校生と直接つなぎ、「英語が通じた」という成功体験を得られる活動を展開している。
- ・AI 教材の活用： 1 人 1 台端末を活用した AI 教材の研究を進めている。生徒の習熟度（レベル）に応じて AI が対話の相手となるため、個別最適な発話練習が可能となる。

これらの研究成果を適切にまとめ、生徒が主体的に発信する授業形態を県内全域に広めていきたい。

(委員)

本県の高校における「教員の英語使用割合」は全国平均を大幅に上回っている一方で、生徒の英語力（英検準 2 級相当以上の割合）は「全国並み」にとどまっている。教員が授業を英語で進めることが、必ずしも生徒の英語力の向上に直結していないのではないか。教員の英語使用が、生徒の英語力にどのような影響を与えていると分析しているか。

(高校教育課長)

教員の英語使用と生徒の英語力の相関について詳細に分析した結果、以下の事実が判明した。

- ・上位級（英検 2 級）の顕著な伸び： 教員の英語による授業や ALT の活用の成果は、より高度な「英検 2 級」の取得率に表れている。本県の 2 級取得率は前年度の 13.9%（全国 21 位）から、今年度は 18.5%（全国 13 位）へと大幅に上昇した。英語に力を入れている授業の成果は着実に上がっている。

・「準２級」層の底上げが課題：一方で、高校卒業程度の目標とされる「準２級」の取得率が全国平均並みにとどまっていることが、全体数値を押し下げる要因となっている。中学校レベル（３級）から高校レベル（準２級）へと引き上げる段階の指導に課題がある。

・今後の対応：上位層が伸びているという成果を維持しつつ、準２級レベルの生徒をいかに増やしていくか。この接続部分の指導方法について重点的に研究を進め、全体の底上げを図りたい。

報告事項（４）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）

特別支援学校教員の在職者に占める精神疾患による休職者の割合が他校種より高い要因について、事務局の認識を伺いたい。単なる業務負担の問題か。メンタルヘルス不調傾向にある者や職場不適應の懸念がある者を特別支援学校へ配属しているといった人事配置上の偏りがあるのではないか。

特別支援学校については、月当たりの時間外在校等時間が短く、教員の「働きやすさ・働きがい」の数値が高いというデータがある一方で、休職者の割合が高い。不自然であり、業務負担以外の要因を疑わざるを得ない。事務局として、ストレスチェックの結果等を活用し、異動前後の健康状態等の変化を校種別に分析しているのか伺いたい。

（福利課長）

新規採用教育職員カウンセリングや休職・復職の過程を通じて、事務局が把握している他校種と異なる要因としては、特別支援学校においては、複数の教職員がチームで児童生徒に対応する体制が基本であるため、他校種よりチームワークや人間関係に起因する困難さを訴える教職員が少なくない。また、障害のある児童生徒から目が離せないという緊張感が、精神的な負担になっている面もある。異動前後の健康状態等については、現時点では分析できていない。

（委員）

先ほどの報告にあった「働きやすさ・働きがい」の数値が高く、時間外在校等時間も短いという良好な条件と、休職者の割合が高いという実態は、やはり矛盾していると感じる。チームワークの難しさや人間関係、業務上の緊張感が要因とのことだが、そうであれば、その根本的な課題に対するアプローチが必要ではないか。特別支援学校の休職者の割合が毎年連続して他校種を上回っている以上、個人の資質の問題に留めず、組織的な対策が不可欠である。具体的に、特別支援学校特有の人間関係やチーム体制の改善に向けて、現在、どのような対策が講じられているのか伺いたい。

(福利課長)

特別支援学校における対策については、今年度新たに導入したものではないが、同僚性を高める取組を強化している。具体的には、コンプライアンス研修として全校で実施しているほか、校内研修等にグループワークを積極的に取り入れ、教職員が対話する機会を意図的に増やしている。また、特別支援学校は各学部に管理職が配置されており、現場の状況をきめ細かく把握し、人間関係の調整や個別の課題に丁寧に対応している。こうした組織的な関わりの結果として、全国的な傾向と同様に休職者の割合は依然として他校種より高いものの、本県における休職者は減少傾向にある。今後も、休職者からの聞き取り等で得られた職場環境に関する知見を管理職等へ助言し、更なる環境改善を図ってまいりたい。

以 下 、 非 公 開 の た め 省 略

閉会