

令和 8 年第 3 回教育委員会議事録

令和 8 年 2 月 4 日（水）

杉並区教育委員会

教育委員会議事録

日 時 令和8年2月4日(水) 午後2時00分～午後3時12分

場 所 教育委員会室

出席委員 教育長 渋谷 正宏 委員 對馬 初音

委員 伊井 希志子 委員 前田 小百合

委員 大川 康德

出席説明員 事務局次長 井上 純良 学校整備・支援担当部長 高山 靖

庶務課長 近藤 高成 学校ICT担当課長 松下 征弘

教育人事・指導課長 松尾 了 教育人事・指導課統括指導主事 柿添 剛広

学務課長 森 令子 特別支援教育課長
就学前教育支援センター所長 有坂 直子

学校整備課長 安川 卓弘 学校整備担当課長 花岡 純子

学校支援課長 中曾根 聡 生涯学習推進課長 牛山 進一郎

済美教育センター所長 古林 香苗 済美教育センター統括指導主事 清水 里恵

済美教育センター統括指導主事 齊藤 敦 済美教育センター教育相談担当課長 岡部 洋右

中央図書館長 出保 裕次

事務局職員 庶務係長 倉岡 直哉 法規担当係長 荒川 正良

担当書記 松尾 菜美子

傍聴者 1名

会議に付した事件

議案

議案第9号 杉並区幼稚園教育職員の任免について

報告事項

- (1) 教育委員会事務局における組織風土の改善に向けた取組等について
- (2) 杉並区立小学校における重大事態の調査結果について
- (3) 杉並区立小学校における重大事態の調査結果での再発防止策の提言を受けた杉並区教育委員会及び杉並区立学校の取組について
- (4) 区立学校教育管理職の人事異動について（令和8年1月12日付け）
- (5) 学校におけるハラスメントに関するアンケート調査の実施について

目次

議案

議案第9号 杉並区幼稚園教育職員の任免について	27
-------------------------	----

報告事項

(1) 教育委員会事務局における組織風土の改善に向けた取組等について	4
(2) 杉並区立小学校における重大事態の調査結果について	12
(3) 杉並区立小学校における重大事態の調査結果での再発防止策の提言を受けた杉並区教育委員会及び杉並区立学校の取組について	12
(4) 区立学校教育管理職の人事異動について（令和8年1月12日付け）	24
(5) 学校におけるハラスメントに関するアンケート調査の実施について	24

教育長 それでは定刻になりましたので、ただいまから令和8年第3回杉並区教育委員会定例会を開催いたします。

本日の会議について、事務局より説明をお願いいたします。

庶務課長 本日の議事録署名委員につきましては、教育長より事前に伊井委員とのご指名がございましたので、よろしくをお願いいたします。

本日の議事日程についてでございますが、議案1件、報告事項5件を予定してございます。以上でございます。

教育長 それでは、本日の議事に入りますが、議案第9号につきましては、人事に関する案件となっております。したがって、議案第9号につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第7項の規定により非公開としたいと思っておりますが、異議ございませんか。

(「異議なし」の声)

教育長 異議がございませんので、そのようにいたします。

それでは、まず報告事項の聴取を行います。事務局より説明をお願いいたします。

庶務課長 それでは、報告事項1番「教育委員会事務局における組織風土の改善に向けた取組等について」、私の方からご説明を申し上げます。

資料をご覧ください。教育委員会事務局では、この間、不適切事案等の発生を受け、教育委員会事務局における組織風土の状況を把握し、改善につなげることを目的に学識経験者から意見を頂きながら、ハラスメント防止対策強化月間の設置、ハラスメントに係るアンケート調査等を実施することとしました。令和7年度の実施状況につきまして、関連事項を含め以下のとおり報告いたします。

1 「令和7年度に実施した組織風土の改善を図る取組」をご覧ください。教育委員会事務局独自の取組として、ハラスメント防止対策強化月間の設置及びアンケート調査の実施を計画し、学識経験者より意見を聴取いたしております。その後、毎年度12月をハラスメント防止対策強化月間として定め、ハラスメント相談窓口の周知、アンケート調査を実施してございます。

なお、今般の取組は中長期的な組織風土の状況把握及び改善を目的に、今後当面継続して行ってまいります。

2 「アンケート調査実施概要」をご覧ください。教育委員会事務局に従事する常勤・非常勤職員463名を対象に、令和7年12月1日から12

月 19 日までの期間で調査を行い、355 名、全体の 77%から回答を得ております。質問項目数は 15 項目でございます。

次に、3 「調査結果」でございます。詳細な資料は別紙に掲載してございまして、資料には一部抜粋で掲載しております。

報告資料の設問 1 をご覧ください。「令和 7 年 4 月以降に、あなたの職場でハラスメント行為を受けたり、見聞きしたりしたことはありますか」の問いに対しては、「ない」が 7 割、「受けたことがある」が 13%、「目撃したことがある」が 9%、「相談を受けたことがある」が 7%でした。

設問 2、設問 1 で「受けたことがある」「見聞きしたことがある」と回答した人に聞きました。「ハラスメントの種類は何ですか」の問いに対しては、「パワー・ハラスメント」が 63%、「セクシャル・ハラスメント」が 12%、「妊娠・出産・育児休暇等に関するハラスメント」が 3%、「その他のハラスメント」が 22%となりました。

設問 1 で、ハラスメントを受けたり、見聞きしたことがあると回答した職員合計 113 名のうち、最も多く回答されたのは、設問 2 のとおり、パワー・ハラスメントの 63%でございました。

2 ページをご覧ください。設問 3 「何か相談したいと思った際に、あなたの所属では気軽に（躊躇なく）上司に相談できますか」という問いに対しては、「とても相談しやすい」「必要があれば相談できる」が全体の 89%となっており、全体的に相談がしやすい雰囲気と感じている職員が多いということが分かりました。

設問 4 でございます。「ハラスメントに関する苦情相談を受ける『ハラスメント相談員』が各所属に配置されていますが、あなたの所属では誰が相談員となっているか知っていますか」の問いに対しては、「知っている」の 54%に対し、「知らない」が 44%となっており、約半数は相談窓口を知らないという認知状況が把握されました。これもまた大きな課題と認識してございます。

今回、アンケートのタイミングと合わせて相談窓口となる職員の一覧を配布しました。現在の認知度は上がっていると推測されますが、引き続き相談窓口の周知を図り、知っている職員の割合を引き上げたいと考えてございます。

続きまして、4 「アンケート調査の結果を受けた今後の対応」につい

てをご覧ください。一つ目でございますが、新たに異動等で教育委員会事務局に配属された職員を対象とした研修を毎年度実施し、その中でハラスメント相談窓口の周知等を行ってまいります。

二つ目でございます。アンケート調査の中でハラスメントが現在も発生している、または発生し得る可能性が高いと回答があったことに即応するため、係長級以上の職員にはハラスメント防止に関するオンライン研修の受講を義務づけることとしました。併せて、教育委員会事務局職員向けに、組織風土等の改善を考えるワークショップの実施を現在検討しているところでございます。今後検討し、実施につなげてまいりたいと考えてございます。

最後に、5「その他」をご覧くださいただければと思います。

令和7年2月の教育委員会で報告をいたしました、元会計年度任用職員Aの不適切な超過勤務等の件に関して、この間、対象となる元職員の代理人と教育委員会事務局で該当となる日程等につきまして双方で確認を進め、本年1月、対象となる超過勤務手当等合計4万5,148円の返納を受けましたので、ご報告を申し上げます。

私からは以上でございます。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございましたらお願いいたします。大川委員、お願いします。

大川委員 以前の不適切事案をきっかけに、きちんとハラスメントのない組織になるように、継続的に対応していただきたいと思います。

伺いたいのが、まず、このハラスメント相談員というのは、どんな人が、職場の上司なのですかね。相談員としてどのような人になることになっているのか。これを半分近くの方が知らないというアンケート結果なのですけれども、その原因はどんなところにあるのかしら。

それから、グラフの中でちょっと理解しづらい順番のところもありますのですけれども、例えば組織風土に関する調査という4ページのところだと、まだまだ何か教育職依存の組織風土が残っているかという質問に対して「大変そう思う」という方が12.4%いて、「ある程度はそう思う」という31%を加えると、45%ぐらいはまだそういう組織風土があるのではないかという心配をしていると。

そういう状況を踏まえて何か改善をしていく具体的な啓発とかの方法は、研修に尽きるのかしらというところ、ほかにないかしらというのを、

今、考えている限りで教えてほしいと思います。

仮にハラスメント相談員に上司がなっている場合というのは、やはり相談しづらいと思うのですよね。特にセクハラとかパワハラの場合は、その人に言ったら握りつぶされてしまう、また怒られてしまう、またはハラスメントしている当の本人に相談をするということは非常に難しいと思うので、ほかの窓口みたいなものをもし設置していたら教えてください。以上です。

庶務課長 まず、ハラスメント相談員はどんな人かというところですけども、各課に1名選ばれております。それで、どんな人というのは係長級を中心に選ばれているところがございます。それで、知られていない原因につきましては、この間、あんまり大きなハラスメント行為自体が目立ってこなかったのかなというところが原因かとは思いますが、周知が足りないというところについては、今回の事態を受けまして、我々もそう考えたところがございます。その上で、何かの折には必ずハラスメント相談員がいるよというところについては、教育委員会事務局内の全職員に対して啓発を繰り返し行っていくという方向で進めていきたいなと思っているところがございます。

あと、組織風土に関しては、具体的な啓発というのを今いろいろ考えているところがございます。例えば研修であるとか、例えば新聞というかチラシというか、ニュースというか、そういったようなものの実施もちょっと考えているところがございます。今後、具体化した折にはご報告を申し上げたいと思います。

大川委員 ありがとうございます。以前にも確かお答えしたと思うのですが、私も別の組織などでこういった研修講師をやったりとか、または外部の相談員として担当することもあります。そうすると、きちんと伝えやすい窓口を作っておくことは重要ですし、ここは教育委員会ですので、いじめと同じように傍観者にならないようなことをきちんと周知して行って、そして、いじめの例で言う、ドラえもんみたいにちゃんと助ける役にみんながなっていないといけないよねと。全く同じことをお伝えしていくのも一つの案だと思いますので、参考にしてくださいと思います。

庶務課長 先ほど大川委員の方から、例えば自分の上司が相談員だったらどうするのというお話があったかと思うのですが、区長部局の相談員

でもその相談を受け付けることになっていたかと思います。そういう弾力的な運用を通じて、ハラスメントの撲滅につなげていきたいと考えております。

ほかはいかがでしょう。

前田委員 調査の報告ありがとうございます。改めてこのアンケートを見ると、調査結果の抜粋を見ているんですけども、これアンケートが12月ですよ。ということは4月から12月の間にハラスメントを受けたり見聞きしたりした件数が合計113件と、結構これ多いのかなと思いつつながら、同じことに関して複数の方が言っているのかもしれないのですが、見る側としては、これは解消したのかしらみたいなどころもすごく気になってはくるのですけれども、例えば相談窓口についての設問はありますが、解消しているのか、その後どうなっているのかみたいなのもちょっと気になるなと思います。

あともう一つが、パワー・ハラスメントを受けているということなのですが、具体的にどういうことなのか。もちろんあまり具体的に書くと分かってしまうので書けないところもあると思うのですけれども、どれぐらいのことが実際に起こっているのかというのが、分かるようで分からないなというのが、ちょっともどかしいなと思いつつ読んでおりました。

これ以上どういうことができるのかというのは、例えばハラスメントとして相談していて、そこで何か解消されているケースもあるとは思いますが、どんなことがハラスメントとして当たるのかというか、そういう内容は研修とかでフィードバックされている感じなのですか。

されているのですね、分かりました。やはり実際にどういうことをハラスメントとして感じているのかというのが分からないと、してしまう側も気づきがないかなと思ったので、ちょっとコメントしてみましたというのが一つ。

あとは、さっきの組織風土のところは何か難しいですね。皆さんがこういう組織にしたいのか。教育委員会の組織風土みたいな、文化みたいなのは教育長、ありますか。例えば、私はサイボウズの会社にいると、「チームワークあふれる社会をつくる」というミッションがあって、そこに対して必要な文化というのを定めていまして、理想への共感とか、多様な個性を重視とか、あと公明正大という言葉があるのですが、皆さ

ん正直にいきましょうねとか、そういうどういう行動とかどういう文化を大事にするかというのを、割と明言してしまして、例えば何か起こると、これは公明正大じゃないよねとか、これは理想への共感というのがちょっと薄いよねみたいな話が出てきたりするのですけれども、この組織風土をよくするというのはすごく曖昧というか、解釈の違いがあるなと思った時に、いろいろな研修をした時に、どういう内容が組織風土改善のための研修としてふさわしいのかも難しいなと思いながら読んでいました。さっきの組織風土のところは取組を今やろうとしているというお話だったのですが、どういうことをやろうとしているのか、差し支えない範囲で聞かせていただけたらと思っております。

庶務課長 まず、ハラスメントが起きているとか起きてないとか、それからどういったものがハラスメントで、どの程度だったらどうなのか、まさに前田委員の方からご指摘いただいたような点について、我々もこの間ずっと議論をしてまいりました。人によってそのハラスメントの感じ方というのはそれぞれ違う状況の中でも、この件数の中に少なからずともハラスメントではないのではないかと思われるものもあれば、これはもう明らかにハラスメントだよねという位置づけになるものもあろうかと思えます。

今回、裏面の4番の(2)に書いてございますけれども、厚生労働省の、いわゆるハラスメント防止のための動画がございまして、それを係長級以上には悉皆で見てもらおうということで今、準備を進めております。その中では当然ハラスメントというのはこういう行為で、この程度だとかうだよという形で説明もなされているはずでございますので、それが一つのメルクマールになってくるのかなと、私どもの方では考えているところでございます。

あと、組織風土に関してのお尋ねですけれども、教育委員会事務局では、年度当初に組織目標を定めておりまして、ちょっと今手元にないのですが、それを基に風土をよくしていこうということはやっております。ただ、不適切事案等を受けた今後の対応といたしまして、更にその組織風土が分かりやすくよくなっていくような目標の設定を研究したいなと考えているところでございます。

前田委員 ありがとうございます。多分その組織のミッションとか風土は、みんなが唱えられるようにならないとなかなか浸透しなかったり、

これには数年かかると私もいろいろ聞いていまして、3年から5年ぐら
いかかるのではないかみたいなことを言われたりもしているので、皆さ
んがよくふだんの行動で振り返られるような、そういう目標とかになっ
ているといいだろうなと思いつながら聞いておりました。

また進展がありましたら、お伝えいただけるとうれしいです。

教育長 教育委員会ならではというと、多くの職員の人たちが学校との
やり取りをするというところが、やっぱりすごく違うところだと思うの
です。同じ教育委員会事務局の職員の中でのハラスメントという側面も
あるだろうし、対学校で教育職と職員、例えば学校の管理職と一般職員
が対応しなければいけないと、やっぱりそこに専門職としての学校の先
生たちに対しての遠慮があったり、それがまた過度の要求でストレスを
感じたりということも多分含まれていたりとかするし、あるいは、教育
相談室だったり済美教育センターのように、一般事務職員と教員OBだ
ったりする教育職員がいると、その関係性で苦勞したりだとか、ある
いは心理などの専門職の会計年度任用職員が正規の職員よりも長くいる
ような職場だと、そこでの人間関係で少しプレッシャーを感じたりだど
か、そういった教育委員会独自の職員構成のバランスだったり、対学校
とのやり取りだとかということについてどうするのか、そこにストレ
スなく職員の方たちが働けるような環境を作るのが一つポイントになる
のかなと思っています。

庶務課長 ほかはよろしいでしょうか。

對馬委員 いろいろありがとうございます。なかなかこういうのは見え
にくいと思うので、係長級クラス以上と言われても、どの方が係長なの
か私たちにはあまりよく分からないですし、例えば窓口に来る一般の方
もあまりよくご存じないと思うのですけれども、例えば外食産業なんか
で名札のところにシールがついていたりするじゃないですか。この研修
を受けた人はこれとか、こういう役割の人はこれみたいな。ああいうの
はやっぱり私たちも一目瞭然で分かって、この人はこういうことにたけ
ている人なのだなとか、そういうことへの理解が多い人なのだなとよく分
かる。つけている人の自覚も多分促されるのではないかなと思うので、
ちょっとした金ぴかシールみたいなのかでもついているとちょっと変
わってくるのかなと思ったりもしました。

庶務課長 ありがとうございます。今後の参考にさせていただきたいと

思います。

伊井委員 いろいろありがとうございます。一つ、区役所の中でほかの部署とかもこういった取組をしていらっしゃるのかどうか、ちょっとここで分からなければお返事いただかなくていいのですけれども、やっぱりこの不適切事案があって、それをきっかけにこのように皆さんが共有して、ご尽力いただいているのは、すごく一つ前向きな動きなのかなと私は思います。今、委員の皆さんがいろいろご意見くださって、それも含めて引き続き繰り返し繰り返し、アンケートの内容もそうですし、どうやって相談窓口を周知していくかということになるのですが、内部で難しければ、例えば外部でコンサルの方とか、教育相談の先生のような、いらっしゃいますよね。そういった専門職の方、別の意味での専門職の方の窓口を設けるとか、なかなか難しい点もあると思いますけれども、やっぱりハラスメントに対する感覚も皆さんそれぞれ違うので、その中で一緒にお仕事されていくというのは、やっぱり日頃からのコミュニケーションの取り方とか、そういったところも大事だと思うので、そういったことも共有しながら進めていただけたらいいのかなと思います。ちょっと抽象的で分かりづらくて申し訳ないのですが、ご努力だったり、ご尽力には十分にご苦勞をうかがえておりますので、引き続きよろしく願いいたします。感想です。

庶務課長 ありがとうございます。ほかの部とか課で同様のことをやっているのかというお尋ねについては、区長部局の方で今回行ったアンケート調査ではなくて、別途ハラスメントに関する調査を今後行う旨、話は聞いております。ただ、教育委員会としては、先ほど伊井委員ご指摘のとおり、不適切事案等がございまして、それへの対応ということで、ハラスメントの強化月間を設定したり、その中で実態を把握するための調査を行ってみたりという取組を進めてきているところでございます。

共有というお話を頂きました。まさにその共有することというのが、ハラスメントの撲滅であったり、組織風土の改善だったり、そういったところにつながっていくのかなと我々も認識してございまして、また引き続き努力をしてまいりたいと考えているところでございます。

ほかはよろしいでしょうか。

ないようでございますので、それでは、以上で報告事項の1番について質疑を終わらせていただきます。

続きまして、内容が関連いたしますので、報告事項2番「杉並区立小学校における重大事態の調査結果について」及び報告事項3番「杉並区立小学校における重大事態の調査結果での再発防止策の提言を受けた杉並区教育委員会及び杉並区立学校の取組について」をまとめてご説明申し上げます。前半は私の方から、後半は教育人事指導課統括指導主事からご説明を申し上げます。

私からは、前半の「杉並区立小学校における重大事態の調査結果について」につきましてご報告をさせていただきます。資料をご覧ください。

教育委員会の附属機関である杉並区いじめ問題対策委員会において、いじめ防止対策推進法第28条第1項に規定する重大事態に係る調査が実施されまして、調査結果については以下のとおりでございます。

まず1の「事案の概要」でございますが、杉並区立小学校に在籍する児童が、令和5年5月以降、クラスメイトから複数のいじめの疑いがある行為を受けたことにより、不登校となったものでございます。

2「調査の概要」については記載のとおりでございます。

次、3「調査の結果」をご覧ください。まず、(1)事実の認定でございますが、被害児童・保護者から、令和5年5月から同年12月までの間に、クラスメイトから受けた複数の行為、被害児童を仲間外れにした。被害児童の悪口を言ったなどについていじめとの訴えがございまして、調査の結果、これらの行為について、一部を除き事実と認められたものでございます。

また、事実と認められた行為について、いじめ防止対策推進法第2条に規定するいじめの定義を踏まえて、いじめの該当性を検討した結果、いじめに該当すると認められたものでございます。

次に(2)区立小学校の対応についてをご覧ください。一つ目、区立小学校はクラスの中で、児童同士による攻撃的な言動が常態化していることを認識していたが、そうした状況を改善すべきという意識が十分でなかったため、結果として児童同士の関係性の悪化を招き、いじめに該当する行為が生じる要因となった。

二つ目、区がいじめ対応マニュアルでは、いじめを発見した場合に、学校いじめ対策委員会を招集する、情報共有等のため正確に記録する、複数の教員による役割分担をするなどの事項が示されていましたが、区立小学校の初動対応において、これらの組織的な対応がとられていなか

ったというところでございます。

三つ目、国のいじめ防止等のための基本的な方針では、いじめが解消している状態について二つの要件が示されていますが、区立小学校においてはこの二つの要件について十分な検討・判断がなされていなかった。

四つ目でございます。区立小学校は令和5年7月にいじめが起きたことを認識したものの、その後の学校いじめ対策委員会では情報共有がなされるにとどまるなど、同委員会において適時適切な検討が行われていたとは言えず、その役割を十分に果たしていなかった。

五つ目でございます。区立小学校は、被害児童・保護者等からいじめの疑いがある行為が起きている可能性をうかがわせる情報を得ていたものの、被害児童が不登校となった当初、その理由に関する検討が十分ではなかったため、「いじめへの対処」という観点での対応が行われていなかったとされています。

次に、(3)教育委員会の対応についてですが、小学校の対応を見る限り、区のいじめ対応マニュアル等に示された事項が教員に浸透していたとは言いがたいことから、教育委員会はマニュアルを策定するだけでなく、それが有効に機能するよう取り組む必要があった。また、教育委員会として積極的な状況把握に努め、学校への支援につなげる方策を検討すべきであったとされてございます。

次に、4「再発防止策の提言」でございますが、記載の7点の提言がなされております。一つ目、互いの人格を尊重し、認め合う態度を育む取組の推進。学校は学級活動等を通して児童が互いのよさを認め合い、信頼を高めることができるよう取り組むとともに、何気ない言動がいじめに該当する可能性があることを児童が理解できるよう取り組むこと。また、教育委員会及び学校は、研修の実施等を通して、教員がいじめ防止対策推進法等に対する理解を深めることができるよう取り組むこと。

二つ目でございます。学校における組織的な対応の徹底。学校は事案に応じてスクールカウンセラー等が参加した上で、学校いじめ対策委員会を開催し、組織的に対応方針を決定するとともに、いじめを受けた児童等に対し、話しやすい教員等に相談してほしいことなどを積極的に伝え、児童の心理面への支援につなげること。

三つ目でございます。学校いじめ対策委員会におけるいじめの解消に関する確認の確実な実施。学校は、国のいじめ防止等のための基本的な

方針で示されているいじめが解消している状態に係る二つの要件につきまして、学校いじめ対策委員会において慎重に検討した上で校長による判断を行うこと。

四つ目でございます。学校いじめ対策委員会の役割に対する理解の促進。教育委員会は、学校いじめ対策委員会の主な役割等を整理して、学校に示すとともに、学校は年度当初の会議等においてその主な役割等について確認することにより、同委員会の構成員やその他の教員の間で共通認識を持つようにすること。

五つ目でございます。不登校となった児童に対する迅速な対応の徹底。学校は不登校児童への心理面、学習面での支援等を検討する際に、不登校の理由を把握することがまず何よりも重要であることに鑑み、必ず管理職を含めた複数の教員により、不登校の理由等について慎重に検討・判断すること。

六つ目でございます。学校外で起こるいじめの疑いがある行為に関する状況の把握と対応。学校は、学校外で起こる行為について、学校内での児童同士の関係性が背景にあると思われる場合等には、必要に応じ児童の保護者や関係機関と連携して対応に当たるとともに、教育委員会は学校への積極的な助言を行うなど、学校と連携して対応に当たること。

七つ目でございます。教育委員会による学校の組織的対応への支援、積極的な状況の把握の推進。教育委員会は、学校における組織的対応が確実に実行されるよう研修内容や啓発資料の充実を図るとともに、学校で起きているいじめ問題を積極的に把握し、学校への支援につなげる方策を検討すること。その際、学校現場が数多くの課題を抱えて多忙な状況にあることを念頭に置き、柔軟な対応を可能としたり学校の負担軽減にも配慮したりすること、とされております。

こちらの報告については以上でございます。

次に、「杉並区立小学校における重大事態の調査結果での再発防止策の提言を受けた杉並区教育委員会及び杉並区立学校の取組について」の資料をご覧ください。教育人事・指導課統括指導主事よりご説明させていただきます。

教育人事・指導課統括指導主事 それでは、私から説明させていただきます。全5点の取組になります。

1、区立学校は、基本的人権に配慮し、多様性を尊重する教育活動を

推進してまいります。日常的な学習において児童生徒が互いの違いを受け止め、多様な意見を受け入れる取組を実施するほか、年2回の「いのちの教育月間」において道徳授業や体験活動を行うこと等により、自他の生命を尊重する態度を育ててまいります。また、令和7年度から実施している弁護士と連携したいじめに関する授業を含めて、全児童生徒を対象にいじめに関する授業を年3回以上実施し、いじめ問題に対する児童生徒一人ひとりの理解を深めてまいります。

2、教育委員会は、杉並区のいじめ対応マニュアルに基づき、区立学校に対して、学校いじめ対策委員会の主な役割や協議内容、記録の作成方法等を具体的に提示してまいります。区立学校はそれらの内容を年度当初の学校いじめ対策委員会で確認した上で、同委員会を必ず月1回開催し、確実な情報共有、対応方針の検討、いじめが解消している状態に関する慎重な判断を行うこと等により、組織的にいじめ問題に対応してまいります。その際、必要に応じてスクールカウンセラー等を参加させることとしています。

3、区立学校は、不登校の理由に関し、必要に応じて学校いじめ対策委員会以外の会議体等でも情報共有した上で、必ず管理職を含めた複数の教員による慎重な検討・判断を行い、不登校児童生徒に対する心理面・学習面での迅速な支援等を実施してまいります。

4、区立学校は、学校外で起こるいじめの疑いがある行為について、学校内での児童生徒同士の関係性が背景にあると思われる場合等には、速やかな状況把握に努めてまいります。区立学校及び教育委員会は把握した情報に基づき、区立学校、家庭、関係機関において対応する事項等を適切に判断した上で、必要に応じて児童生徒の保護者や関係機関と連携して対応してまいります。

5、教育委員会は、教員がいじめ対策推進法等に対する理解を深め、学校での組織的対応が確実に実行されるよう、令和7年度から実施している教員の職層別研修や全教員に向けた研修動画の充実に努めてまいります。また学校は、学校いじめ対策委員会の開催状況、いじめの認知件数、解消件数等を教育委員会に毎月報告してまいります。報告を受けた教育委員会は、事案の緊急性・重大性に応じて教育人事・指導課学校問題対応支援係の職員が区立学校に対する指導助言と積極的な支援を行ってまいります。

以上でございます。

庶務課長 ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございましたらお願いいたします。

大川委員 今回の調査結果の報告などを見て、大変長い期間、対象の児童さんとか保護者の方にはつらい思いをさせてきたのだなということを改めて残念に感じております。その上で、私から質問とか意見が4点あって長くなるので、最初に1点だけお伝えして、その後、ほかの委員の方々の質問などを待って、適宜また再度発言させてください。

まず、今回期間が、学校が認知してからでも2年半ほど要しており、この手の調査ではとっても長い期間かかっているという批判とか、問題意識はとても高いのだと私も認識しています。ただ同時に、こういったいじめ問題調査の制度設計として、もうとにかくスピード重視でばんばんやっていくのだというスタンスの組織もあるのですよね。日本全国を見ると。そうではなく、やはり杉並区はきちんと調査をしていくという立場で慎重に調査している。その中では、調査の対象が、企業に対する第三者委員会、弁護士なんかがやるのと大きく違うのが、対象が児童生徒というお子さんであって、信頼関係をきちんと築かないとヒアリングがまるっきり意味がないものになってしまう。

例えば高圧的な聴取をすれば、自白は取れるかもしれないと。でも、それは調べた方の作文になってしまっただけで、何も出てこないという問題意識が強くあると思います。そういった意味で、弁護士の中でも子どもに対する聴取、ヒアリングは、自分にはできないよと遠慮される方もとても多いのです、実は。怖いのですから。

ということで、調査を担ってくれる方も少ない中、そして、時間がかかる調査であるという問題もあるという背景があるというのは、ぜひここでお伝えをしておきたいと思います。

その中でできる限りの調査をしてくださった結果、時間を要していると思うのですけれども、その上でやはり改善をしていく必要があるのではないかなと。もっと人員を補充できるのか。そういう意欲と能力のある方がもっとそろえられるのかというところもあるのですが、私たち弁護士も調査をしたり、事実認定したりする専門家なのですけれども、また、更に子どもたちの児童心理をよく知っている方を。それから、私たちは、児童生徒であったこと、学生であったことはあるのですが、教え

る側に立ったことがない。そうすると、何がいけないことなのかということ、まずその勉強から始めるのですよね。交通事故の時にはまず、運転できるように道路交通法を勉強しないと、何が過失か分からないということと同じように、先生方はどこに気をつけて子どもたちのサインを察するべきだったのかということも、調査する側は知っていなくてはいけないので、教職員側の知見を持った方も加えるとか、そういうことが一つ増員の方向としては、まだ伸びしろはあるのではないかと思いますので、そういう方向での増員を図るなどしてスピードアップ、効率化とか、適切な調査を図っていただきたいと思います。

まず私の1点目、意見です。

庶務課長 ありがとうございます。今、大川委員の方から頂いた、いわゆるスピードアップにつきましては、いじめ対策委員会の運営の中でも最大の課題だと。ただ、大川委員の方からご指摘を頂いた調査の難しさといましようか、ヒアリングのやり方、対象が児童生徒というところもあって、なかなか時間がかかるというのも現実論としてございます。

そういった中で、弁護士の皆様に頼りすぎているところも組織的な問題としてあるのではないかというようなことも少し考えてございまして、例えば心理の方、福祉の方、そこを補強して今後のスピードアップ、調査の改善につなげていけないかなというところの検討、それから対応を行っておるところでございます。

この間もそうだったのですけれども、今後はもっともっとスピードアップをしながら。でも仮にスピードアップをしたとしても一定の期間、調査には時間がかかりますが、調査の精度を落とさずにスピードアップを図っていく努力をしてまいりたいと考えているところでございます。

大川委員 よろしく申し上げます。

庶務課長 ほかはいかがでしょうか。

前田委員 ご報告ありがとうございます。幾つかあるのですが、先ほどの大川さんのお話にありましたけれども、私も小学生の子どもがいますが、1年前のこととか覚えていない感じになってしまうなと思ってます。なので、あんまり時間がたってしまうとうまい聴取を取れないというか、子どもたちは特に毎日いろいろなことが起こるから、記憶が上塗りされていってしまう部分もあると思うので、そういう意味でやはりスピードがすごく大事ななというのを、今、お聞きしながら思いました。

あと、ちょうど私の娘が、多分道徳の授業だったと思うのですけれども、友達と仲よくなろうみたいな授業を最近ちょうどやっています、あんまり仲よくなかった友達だったのだけど、授業の中でそういう子にこそ、意識して隣に座ってしゃべってみようという授業があったらしくて、そうしたら、あの子のあんなよいところがあったとか、あの男の子はいつもすごく嫌なことを言うのだけど、そういえば体育の時すごくいろいろなことを教えてくれたとか、いい意味で子どもたちは素直だったりするので、このいじめの授業ももちろんそうなのですが、いろいろなタイミングで、先生のいろいろな投げかけで、友達同士の関係性というのが角度を変えて、よくなる部分もあるのだらうなど思っているのです、改めて弁護士の方のももちろんいじめの授業も大事なのですけれども、クラスの先生の日々の投げかけというのが大事なのだなと思ったのが、最近の出来事です。

ちょっとこの件について一つ質問なのですが、3「調査の結果」の(2)の④のところなのですが、何を聞きたいかということ、認識していたけれども、その後の学校いじめ対策委員会では情報共有がなされるにとどまるなど、同委員会において適時適切な検討が行われていたとはいえなかったということが書いてあるのですが、一応いじめの委員会には報告はなされていたということなのですか。

何を言っているかということ、どこで止まってしまったのだらうというのが分かりにくい。例えば止まる原因があるわけじゃないですか、いじめの対策委員会が例えば月に1回しかなくて、そこにはクラスの違う問題が起きていたから、ほかの問題がすごく忙しかったからそこにちょっと時間が割けなかったとか、原因みたいのはどこにあるのか、分かっているのでしょうか。

教育人事・指導課統括指導主事 7月にいじめを認識して、情報共有は確実にやるのですけれども、その後の対応が組織的になされたかどうかですとか、ただ、これは学校外での事案も入っているので、そこを学校はつかみきれていなくて、それが結局学校生活に影響して行って、継続的な対応ができなかったり、あるいは解消したのかどうかという確認がされないまま、継続的に実は続いていたというのが事案の一つです。そういった中で定期的な情報共有だけではなくて、対応の確認ですとか、組織的にどうやって対応していくかというのを確認する必要があると、

そういう提言を受けたと思っています。

前田委員 一応会議は開かれ、そこで情報共有はされたけれども、いろいろな要因があって、あまり重大だと捉えきれなかったり、フォローができなかったりというところだったということですか。

教育人事・指導課統括指導主事 不登校の状態になって、いよいよ重大事態に近い状態だということなので、対応が変わった。ある意味学校がそこまでの深刻な認識をしていなかったということもあるかと思います。

前田委員 なるほど。こういうことはないことをすごく祈るのですが、子どもたちの間に起ったことが、全部がつまびらかに見えるわけではないので、多分現場の先生方もご苦労がありつつ、同じようなことが起きても何でもなかったということもきっとあったりするのだろうなと想像しながら見えています。

なので、明らかになった時に、少なくとも迅速に対応して、いろいろな解消がなされるというところを、ぜひ組織的に教育委員会も支えていただけたらと思っています。

教育人事・指導課統括指導主事 これは令和5年度に起きている事案で、5年度、6年度とかなりの件数の重大事態が発生しているのですけれども、特に今年ですが、解消に至る経緯というのをかなり学校には周知しています。3か月たったところでしっかりと確認して、そこで学校が対応を終えるのか、それとも継続するのかを判断する。

学校もそうなのですけれども、こちらもしじめの、特に継続性があるものについて把握しておりますので、適宜、指導主事が学校に対して、「この案件、その後どうですか」というような、こちらが声をかけることによって、「そういえばそうだった」ということもありますので、連携して確実に解消まで見きるというところは意識しているところです。

前田委員 ありがとうございます。本当に多分先生方は日々いろいろなことに対応しているので、全然甘いのではなくて、少し優先度が落ちてしまうこともあると思うので、組織的にチェックするというのはすごく有効だと思いますので、ぜひ続けていただければと思います。以上です。

庶務課長 ほかはいかがでしょうか。

伊井委員 今おっしゃった「その後どうですか」というのはすごく大事で、本当にありがたいなと思っています。これからも本当にそのところを学校ごとに、様々なことがもう日々起っていると思うので。6

番に「学校外で起こるいじめの疑いがある行為」という話がありますけれども、ここがすごく画期的だと思っていて、学校の中だけではなく外にも目を向けていくというのはものすごく価値があるなと思っております。子どもの生活は本当に学校だけではなくて、塾であったり、外と言ったら携帯電話とか、こういった連絡を取り合うツールはなかなか見えづらいところがありますので、そこはもうつかみ切るというのは本当に、家庭内でもなかなかできるのかなというところで、そういったいろいろな環境を踏まえて、これからもご苦勞をおかけすると思いますが、進めていっていただければなと本当に切にお願いするところです。本当にありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

教育人事・指導課統括指導主事 やっぱり学校外、管理職の先生方には学校外はなかなか対応が難しいというご認識の先生もいらっしゃるのですが、東京都のいじめ総合対策のガイドライン等では、学校内外問わないと明記されていますので、再発防止の取組にもありましたけど、家庭と連携する部分、あるいは警察等の関係機関と連携する部分ということについて、学校から相談していただいた時には、誰がどこまでやるのかというのを指導主事中心に整理して学校に返しています。

もう学校の外なので対応しませんということが一番深刻化を招く原因ですので、相談があった時には、学校で何ができるのか、家庭に何を願ひするのか、関係機関にどうつなぐのかというあたりを整理した上での指導助言を今年度は意識して行っているところです。

伊井委員 ありがとうございます。今後ともよろしくお願ひします。

それから1点、弁護士さんたちの授業ですけれども、今後も続けていただけたらと思うのですが、様々なきっかけの一つになると思いますので、お話を聞くだけではなくて、その後の振り返りであったり、アンケートも含めての児童生徒の間での先生を交えての話し合いなども含めて、見ていっていただけたらいいのかなと思います。ありがとうございます。

庶務課長 ほかはよろしいでしょうか。では、對馬委員、お願ひします。

對馬委員 皆さんがいろいろおっしゃったのはそのとおりなのですが、先日、小中学校のPTA会長さんたちとお話しした時に、いじめや不登校の課題に付随して、保護者の協力があまりない、保護者同士のつながりが少ないお宅が孤立してしまっていることが非常に多い、それはなか

なかどうしようもない部分もあるのだけれども、というお話もありました。

確かに保護者も大変忙しいので、そういうご相談できるところがあまりないといえますか、昔だったらママ友同士でしゃべって解決していたようなことも解決しづらくなって、学校にとか、直接相手にということが増えているのではないかというご意見もありまして、確かにそういうこともあるだろうなと思います。子どものコミュニティは、やはり小中学生は基本的に学校と家庭が主なコミュニティ、それ以外あまり広い範囲を持っていないと思うので、やっぱりそのこのところがつながっていくということと、それから、ガイドラインの中にその学校で起きたことだけではなくて、今お話を伺うと周辺のこともしっかりと見ますよという、そのこのところも知っているとう安心できるのかなという気がいたしますので、是非その周知というのはやっぱり何事も一番難しいなと思うのですが、やっていただきたいということ。

それから、その保護者の方がおっしゃるには、どうしても自分の子だけを見ている人が増えているような気がする。周りの子のことを見ていなくて、ただ周りの子も、要するにいい子じゃないとうちの子もいい子に育つわけがないのに、そこが分かってもらえなくてという話もされてきました。それは本当にそう思います。

なかなか来てくださらない保護者の方にそういうお話をするのは非常に難しいとは思いますが、いろいろなところでそういった話を広げていって、つながって、小さなトラブルはあるにしても大きくしないということに、みんなで力を合わせていけたらいいのかなと思っております。感想です。

教育人事・指導課統括指導主事 相談先として学校問題対応支援係ができたのは一つ大きなことかなと思っています。P協の話合いとかそういったところでも困っている方の声を聞いたら、まず電話してみてくださいというお話もしていたり、配布物を配ったりしています。そういった中で少しずつ認知が高まっていくと、子どもから直接相談してもらうこともありかなと思っていますので、そういった相談を受けて、学校に返していく。相談の中には、学校にはなかなか実は言いづらいのですみたいな話もあるので、そうした時に学校とつなぐ役割も一つ大きく担っているかなと思うので、そういったところを今、本当に係のみんなでやって

いるところですよ。

また、自分の子だけ見ているという話があったのですけれども、事案の中には子どもの声が聞こえてこないような事案もやっぱり多いなとは思っています。その際にはやはりどうやって私たちが入って子どもとつながるのか、学校が対応する中で、うまくスクールカウンセラーさんを入れて子どもの声を聞けるようにするのか、そういった方法も提示しながら、まずは子どもがどう考えているのかというところにしっかりと耳を傾けていきたいなと思っています。以上でございます。

庶務課長 ほかはよろしいでしょうか。

大川委員 今の対馬委員のご発言等問題意識は共通だと思うのですけれども、いじめ問題は保護者の方の学校に対する不信というのも大きく背景にあると思うのですよね。今回のような重大事態調査の場合、法律上、ガイドライン上、対象児童、それから加害児童含めた関係者への説明や、所見書の提出というものがあると思うのですが、それが今後なのか、それとももう既に実施済みなのか。実施済みであれば、ここで差し支えない範囲で保護者または関係者からどのようなご意見があったかということをお教えしてほしいです。有用であれば、それはそれで今後やっていただいた上で、学校とか、それから区だとか調査委員はもちろんなのですが、そこにちゃんと還元するような形でしていただきたいということが質問の意図です。関係者に対する説明とか所見の聴取というものは行われているのでしょうか。

庶務課長 こちらについては取りまとめが終わった後に、被害側の保護者、それから加害側の保護者に対して説明を行っております。これは概要版ですけれども、調査報告書を基に説明を行って、その上で所見を徴取しております。その所見とともに、区長の方に調査結果を報告しているという状況でございます。

大川委員 調査の目的の一つには再発防止というのがありますので、それを踏まえた教育委員会としての意見だとか、提言を関係の学校等にフィードバックしていただきたいと思っております。

あと少しよろしいですか、二つあるので。二つちょっと関連しているので一度に行くと、いずれも意見なのですけれども、再発防止策なんかの関係で、最初のレジュメの（7）にあるような学校の先生の研修啓発資料を充実していくとあるのですが、やはり学校の先生は大変お忙しい

中に、また更にこれも勉強しろ、これも勉強しろだと、もう全然あふれていってしまって、先生の手が忙しいから子どもに目が回らないというのは本末転倒なので、そこはシェイプアップしていくような。例えば都の総合対策が、いじめについてはとても参考になる分厚い資料ですから、それを基にうちのいじめに対するガイドラインとかマニュアルを落とし込んで整理していくとこうなるよとあんちょこの的に教えていくような、もっと軽減していく方法でやっていただけると、先生も楽になるのかなと思ったところで、あんまり資料をいっぱい先生に渡さないようにしていただきたいという方法論です。

あともう一つは、いじめ問題調査委員会の議事録を見ても、毎回毎回、検討検討じゃないですか、事案の。秘密会なのでそれ以上の意見は、中で活発な意見はあるのでしょうかけれども、そこの中での、例えばこのいじめ問題対策委員会をどう改善していったら効率的になるのかしらとか、またはその委員の先生方への研修ですね。我々も専門職っぽく見えますけれども、やはり常に変わっていく子どもたちとか法律というのはフォローアップしてかないとならないので、教えていただけると助かるのかな。

先ほど申し上げたように法律の専門家がいて、心理児童の専門家がいるのだったら、それぞれの専門家が教え合うようなきっかけとか、そういうのも入れてほしい。

あとは、もっと効率化できるのではないかというのは、現職の先生方もそういう問題意識を持っているようですので、ちゃんと個別に聞いていただいて、改善策もとっていただければいいと思いました。

以上、再発防止に向けた改善の、先生に対しては負担軽減の方法を工夫してくださいというのと、委員会も効率化に向けて工夫していただきたいという意見です。以上です。

教育人事・指導課統括指導主事 先生方の研修なのですが、今年度はかなりたくさんやっているのですが、一つは動画を作っているのですが、新しい動画を作成するというよりは、今年作ったものを再度使っていく、プラスで実態に応じたものをまた作っていかうと思っています。また、生活指導主任の先生がやっぱり中核になってくるかなという中で、生活指導主任会の中の研修を見直して、講義形式ではなくてより実践的なものであるとか、あとは生活指導主任の先生自身が研修することで一番資

質が高まると思いますので、生活指導主任の先生が使えるような資料みたいな形で、今、来年度の研修内容を見直しているところです。意欲的に取り組める内容を考えていきたいなと思っています。以上でございます。

庶務課長 いじめ対策委員会の改善というところですが、今も進めております。その中で、例えば条例に基づく部会の在り方をどうすればいいのかとか、審議の方法をどうすればいいのかとか、今、いろいろお話をしながら今、検討は進めております。

今年度内の対策委員会につきましては、もう残りの案件を2月の終わりから3月にかけて2回ほど開催して、それはその事案に対しての審議という形でもう予定は埋まっているのですが、来年度早々にでも、その対策委員会の審議の在り方、それからスピードアップ、そのあたりについて委員の皆さんと議論させていただこうと思っておりますので、その中で大川委員からお話のございました教え合うという視点でもちょっと考えてみたいなと考えているところでございます。

大川委員 よろしく申し上げます。

庶務課長 ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、以上で報告事項2番及び3番についての質疑を終わります。

続きまして、報告事項4番「区立学校教育管理職の人事異動について」につきまして、教育人事・指導課長からご説明申し上げます。

教育人事・指導課長 私からは報告事項4「区立学校教育管理職の人事異動について」ご報告いたします。療養中であつた、荻窪中学校、特任副校長だった関孝喜副校長が亡くなられましたため、令和8年1月12日付けで退職となりましたのでご報告いたします。

この場をお借りしまして、関副校長のご冥福を謹んでお祈りいたします。私からは以上です。

庶務課長 ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございましたら申し上げます。よろしいでしょうか。

それでは、以上で報告事項4番についての質疑を終わります。

続きまして、報告事項5番「学校におけるハラスメントに関するアンケート調査の実施について」につきまして、引き続き教育人事・指導課長からご説明申し上げます。

教育人事・指導課長 引き続き、私の方から報告事項5「学校における

ハラスメントに関するアンケート調査の実施について」ご報告いたします。

実施内容としましては、こちらのハラスメントのアンケート調査、1番「実施内容」についてです。対象については（1）区立学校の教員、栄養士、事務職員等、会計年度職員も含めまして約3,000人が対象となっております。こちらのアンケートの実施期間ですが、令和7年7月16日から9月5日までとなっております。

結果についてですが、回答者数704名、対象者の23.4%の回収率になっておりますが、都の同様なハラスメント調査は25%の回収率であったということを申し添えさせていただきます。

詳細については、皆様にはPDFの3ページ目からページ番号がふつてあります別紙という形で、「令和7年度ハラスメントに関するアンケート調査集計結果」のとおりでございます。

なお、この調査結果の概要については、お時間も限られていることですので、ここでは一部をご報告させていただければと思います。

まず、PDFの集計結果の冊子、こちらの下の方に番号が3とふつてあるところをご覧いただければと思います。

Q1、人間関係についてどのように感じているか。こちらについて81%の回答者が肯定的な回答をしております。

Q2、ハラスメントの行為を受けた、見聞きをしたのは、回答者のうち40%となっております。

なお、集計結果のグラフのうち、円グラフについては、質問事項、選択肢の一つを選ぶことになっておりまして、この704名の回答者全員が回答するような形になっております。

Q2の棒グラフについては複数回答となっておりますので、回答者数の704からいろいろとずれてくる、もしくは回答によっては、この回答については回答してください、回答しなくてもいいですというところについても棒グラフになっているということで、この後ご覧いただければと思います。

次に9ページQ13についてご覧いただければと思います。被害時の対応についてです。こちら回答の項目の3「同僚」、4「仲のいい職員」、8「家族や職場外」への相談などが多く、回答の項目の5「相談窓口」、6「教育人事・指導課」など公式な相談は少数になっているという回答

結果となっております。

同じく 9 ページの Q14、相談窓口で相談を行う際に心配なこととしての項目でございます。項目の 1 「プライバシーの保護」、2 「職場に居づらくなるのではないか」という懸念、3 「不利益な状況への懸念」への回数が、回答者のうちの半数近くとなっているところがございます。

12 ページをお開きいただければと思います。Q19 と Q20 についてでございます。相談員の認知について、こちら 2 種類の相談員が学校に設置されておまして、両方ともおよそ半数から半数以下ということで、相談員が設置されているという認知について低い状態かなということで私どもは考えております。

お隣の 13 ページをご覧ください。Q21、ハラスメントの防止対策については、項目の 2 「職員への研修」、3 「管理職への研修」、4 「相談体制の強化」、6 「行為者への罰則強化」、このあたりがおおよそ主な回答項目として挙げられております。

これらの結果を踏まえまして、「今後の予定」ということで、レジュメの PDF の 2 枚目にお戻りいただければと思います。まず、相談員の認知件数が半数ほどということであったので、相談窓口の周知を行ってまいりたいと考えております。

続いて、Q14 の相談窓口で相談する時の心配なことにおいて、半数近くの回答で、プライバシー、職場への懸念などについてということがございましたので、こちらの (2) 被害者の保護と心理的安全性を確保するために、このプライバシーが守られるというところを、この相談窓口の周知をする際に必ず明記して、心理的安全、あと被害者の保護を進めてまいろうと考えております。

また、Q21 においてハラスメントの防止策の回答で、主な回答であった研修についてでございますが、(3) 研修というところで、令和 8 年、今年も 1 月 19 日、管理職向けのハラスメントの防止研修を実際行っております。また一般教員教職員へはサービス事故防止月間等で研修を行っておりますので、今後も東京都作成の事例集等を活用した研修を継続して行ってまいります。

最後に、やはりハラスメントの防止の環境づくり、これが一番大切だと考えております。学校内でのハラスメント防止の環境づくりのために、校内でのハラスメントを発生させないこと、こういったことを学校ごと

に宣言していただいて、職員室内等、職員が見ることができる場所にこういった宣言のポスターを掲示していただいて、職場全体でハラスメントを防止していこうという雰囲気づくりの醸成を今後予定しております。私からはご報告以上です。

庶務課長 ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございましたらお願いします。よろしいですか。

特段ないようでございますので、報告事項の5番については以上とさせていただきます。

報告事項は以上でございます。

教育長 それでは、冒頭決定いたしましたとおり、ここからは非公開で審議をさせていただきます。

その前に庶務課長、連絡事項がございましたら、どうぞ。

庶務課長 次回の教育委員会定例会につきましては、2月25日水曜日、午後2時からを予定してございます。どうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

教育長 それでは、改めまして議案の審議を行います。庶務課長、お願いいたします。

庶務課長 それでは、日程第1、議案第9号「杉並区幼稚園教育職員の任免について」を上程いたします。教育人事・指導課長からご説明申し上げます。

教育人事・指導課長 私から議案第9号「杉並区幼稚園教育職員の任免について」ご説明を申し上げます。

議案を1枚おめくりください。まず、退職につきましては、現在暫定再任用となっている者1名及び普通退職1名の計2名でございます。暫定再任用1名の方は、暫定再任用期間の満了に伴う退職となっております。

次に採用につきましては、新規採用3名でございます。

それぞれ退職の方につきましては、令和8年3月31日付け、採用は令和8年4月1日付けでございます。

なお、新規の採用につきましては、本日の時点で3名でございますが、退職者分の補充を行うためには、今後新たな新規採用を追加で行うか、臨時的任用教員の任用を行う必要がございます。今後、追加で新規採用を行う場合には、改めて議案を提出させていただく予定です。

以上で説明を終わります。議案の朗読は省略させていただきます。

庶務課長 ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございましたらお願いします。

よろしいでしょうか。それでは、教育長、議案の採決をお願いいたします。

教育長 議案の採決を行います。議案第9号につきましては、原案のとおり可決して異議ございませんか。

(「異議なし」の声)

教育長 異議がございませんので、議案第9号につきましては、原案のとおり可決といたします。

以上で、本日より予定されておりました日程は全て終了いたしました。本日の教育委員会を閉会いたします。