

横 浜 市 教 育 委 員 会
定例会会議録

- 1 日 時 令和8年6月5日（金）午前10時00分
- 2 場 所 市庁舎 18階共用会議室（みなと6・7）
- 3 出 席 者 下田教育長 植木委員 森委員 泉委員 緒方委員
- 4 欠 席 者 綿引委員
- 5 議事日程 別紙のとおり
- 6 議事次第 別紙のとおり

教 育 委 員 会 定 例 会 議 事 日 程

令和8年6月5日（金）午前10時00分

- 1 会議録の承認
- 2 一般報告
チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて
- 3 審議案件
教委第14号議案 横浜市いじめ問題専門委員会委員の任命について
教委第15号議案 横浜市少年自然の家指定管理者選定評価委員会委員の任命について
- 4 その他

[開会時刻：午前10時00分]

下田教育長

ただいまから、令和8年6月5日教育委員会定例会を開会いたします。本日は、綿引委員より欠席の連絡をいただいております。

初めに、会議録の承認を行います。5月8日の会議録の署名者は泉委員と緒方委員です。会議録につきましては、既にお手元に送付してございますが、字句の訂正を除き、承認してよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

下田教育長

それでは、承認いたします。字句の訂正がございましたら、後ほど事務局までお伝えください。

次に、議事日程に従い、教育次長から一般報告を行います。

石川教育次長

【一般報告】

1 市会関係

- 5/15 本会議（第1日）役員改選
- 5/18 こども教育委員会（教育委員会関係）
- 5/20 本会議（第2日）議案上程・質疑・基本計画特別委員会設置・付託
- 5/22 本会議（第3日）一般質問
- 5/26 基本計画特別委員会（議案審査）
- 6/1 こども教育委員会（教育委員会関係）
- 6/4 基本計画特別委員会（採決）

教育次長の石川です。それでは、報告いたします。

まず、市会関係ですが、5月15日に本会議第1日目が開催され、役員改選が行われました。

5月18日に、市会常任委員会である、こども教育委員会が開催され、教育長が令和8年度の事業概要を説明しました。常任委員のメンバーが変わり、初めての委員会ということで、教育委員からは、植木委員が出席しました。

5月20日に、本会議第2日目が開催され、議案上程、質疑、基本計画特別委員会設置、付託が行われました。

5月22日に、本会議第3日目が開催され、一般質問が行われました。

5月26日に、基本計画特別委員会が開催され、議案審査が行われました。

6月1日に、市会常任委員会である、こども教育委員会が開催されました。

6月4日に、基本計画特別委員会が開催され、採決が行われました。

2 市教委関係

- (1) 主な会議等
- (2) 報告事項

○チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて

次に、教育委員会関係の主な会議等ですが、前回の教育委員会定例会から本日の間についての報告はございません。

なお、5月29日より、新たな気象警報の運用が始まりましたが、6月3日に関

	東地方へ接近した台風第6号の影響により、本市においては334校が休校となりましたので、この場でお伝えさせていただきます。 次に、報告事項として、この後、所管課から、「チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて」、報告いたします。 私からの報告は以上です。
下田教育長	報告が終了いたしました。御質問等ございますか。
森委員	今、台風について御報告がありました。休校が334校あったということですが、子どもたちの安全の確保の観点や、共働き世帯も非常に増えていますので、保護者自身の仕事の判断のタイミング、あとは先生方も、御家族の中でケアしている子どもなど、御高齢の親御さんがいらっしゃるということも考えると、休校の判断のタイミングや連絡方法、オンラインへの切替えのことなど、いろいろ検討の余地があるのではないかと思います。現在どのように考えていらっしゃるか、もしよろしければ教えていただけますか。
古瀬総務課長	総務課長の古瀬です。今、御質問いただきました。多くの方から、今回の台風への対応について、御意見と御心配の声をいただいております。教育委員会事務局も、今、森委員がおっしゃられたタイミングや判断基準、こういったものを、現状に合わせた形はどのようなものが最適かということの検討を早急に進めております。今回の台風は6月3日に来ましたが、いつ来るか分からないということで、台風への対応は子どもの安全のために最優先で取り組んでまいります。
森委員	ありがとうございます。台風の頻度も上がってくると思いますので、ぜひ早急に御検討いただけたらと思います。ありがとうございます。
植木委員	私からも台風の対応について御質問させていただければと思います。334校休校になったということですが、結果としてどのタイミングで誰が判断していくことになるのか。実際、今回はいろいろなタイミングで、休校の判断をされていると思いますが、そういったことをしっかりと把握されて、いつのタイミングでどのような形で周知すれば良いのかというのは、なるべく早めに決めて徹底していただく必要があるのかなと思っております。今、森委員からもお話があったとおり、休校になるかならないかで保護者の方の対応も変わってまいります。その辺り、一番重視しなければいけないのは、通学・下校のときの子どもの安全だと思います。そういったことも含めてどのようにするべきなのかというのを教育委員会事務局としてしっかりと早くにまとめていただければと思います。
古瀬総務課長	総務課長の古瀬です。学校が判断するもの、教育委員会事務局が一斉としての判断をするもの、あとタイミング、そこをしっかりと見極めながら、適切に判断する運用にしたいと考えております。
下田教育長	ほかにございますか。よろしいですか。 それでは、ほかに御質問等がなければ、「チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて」、御報告をお願いします。
丹羽学校教育部長	学校教育部長の丹羽です。令和8年度、新たな取組としてスタートいたしました「チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて」、報告いたし

加藤学校経営
支援課教育イ
ノベーション
担当課長

ます。説明は学校経営支援課教育イノベーション担当課長より行います。

学校経営支援課教育イノベーション担当課長の加藤でございます。それでは、「チーム担任制における横浜型スタートアップモデルについて」、御報告いたします。横浜市立小学校では、児童が複数の教員と関わりながら、安心して学校生活を送れるよう“チームで子どもたちを育む”環境を整えています。令和8年度からは、チーム・マネジャーを創出したチーム学年経営を基盤に、授業だけでなく学級担任業務も分担する「チーム担任制」を全国で初めて337校全ての小学校で展開しています。さらに、未経験の教員が着任後すぐに一人で学級担任業務をするのではなく、チーム・マネジャーと一緒に学級に入るなど、しっかりと準備期間を設ける「新人教員を一人で担任しない学校づくり《横浜型スタートアップモデル》」をモデル校で実施しています。このモデルでは、学校全体で新人教員をサポートするだけでなく、チーム・マネジャーが新人教員と一緒に、教科指導、学級運営、学級担任業務などを行い、研修で学んだことや助言を実践できる期間を確保することで、新人教員が自信をもって業務に取り組めるよう支援していきます。

資料の下段の枠の中を御覧になってください。学校から届いている様々な声を紹介させていただきます。新人教員からは、「当初は不安がありましたが、1か月が経ち子どもたちに親しみを感じるようになりました。仕事の流れも分かり、少しずつ慣れてきています」「スタートアップモデルの支援を受けたことで、本当に心強く、安心して働くことができています」といった声が届いており、安心して勤務できていることが分かります。また、「健康観察や給食指導など、日常の細かな場面でもすぐに相談できる環境があり、さらに学年で教科を分担していることで、同じ授業を繰り返し行いながら、自身の指導を振り返る機会にもつながっている」といった、自身の授業力の向上にもつながるといった声もありました。子どもたちからは、「教科によって担当の先生が変わるだけでなく、給食でもいろいろな先生が来てくれるのでうれしい」「いろいろな先生と話せるのが楽しい」「学年のどの先生にも相談できるので、とても良いと思う」など、複数の教員と関われることを前向きに受け止める声が聞かれています。また、保護者からは、「多くの先生に見てもらえて安心している」「学校に連絡した際、学年のどの先生に伝えても情報が共有されていてよかった」といった声があり、チームで対応することへの安心感や信頼につながっている様子がうかがえます。

続いて、裏面を御覧ください。裏面には「横浜市のチーム担任制の特長」をお示しさせていただいております。横浜市のチーム担任制の特長としては、主に3点ございます。1点目は、チーム学年経営を基盤としたチーム・マネジャーを活用していること。2点目は、下のイラストにもあるような三つの型により、年度途中にも子どもの実態や急な欠員等にも柔軟に対応できること。3点目は、分担した教科の授業だけでなく、朝の会や給食などの学級担任業務をチームで分担し組織的に取り組んでいることです。担任一人で学級を抱えるのではなく、複数の教員が関わることにより、子どもを多面的に支える体制を構築しています。今年度の各校での取組やモデル校での取組を基に、より良いチーム担任制の在り方について今後も研究を進めていきます。以上で報告を終わります。

下田教育長

所管課から説明が終了しましたが、御質問等ございますか。

緒方委員

御説明どうもありがとうございます。私はこのチーム担任制、チーム学年経営というのに非常に期待していきまして、何校か回らせていただきました。そして、

総論で言うと非常に良い取組だなと思っています。チーム担任制を推進させていきたいですが、まず、子どもたちにとって何が良いかというと、複数の目で自分たちのことを見てもらえるので、非常に安心感がある。相談先も、例えば男性の先生、女性の先生、年齢層もいろいろいて、年齢の近い先生が良いのか、それともベテランの先生が良いのかなど、自分の相談先、話しかける先が多岐にわたるということで、非常に安心感をもって学校生活を送れるのかなと思いました。それと、教材研究の時間が生み出されるということで、教材研究がしっかりできる。その上、教科担任制というのをほとんどの学校が敷いていますので、自分が教材を研究する教科も非常に絞られていくということで、質の高い授業ができるのかなと思います。ということは、循環して、子どもにとって非常に問題解決的な、子どもたちが主体的に関わるような授業へつながるのではないかなと感じています。ただ、一つそこで問題点は、先生になってから理科の授業をずっと行って社会は授業したことがないなど、そういうことも出てきかねないので、その辺りは何年間かを通して順繰りに行っていく必要があるかなと思います。

あと、人材育成ということで、私の見たところでは、経験の浅い新任の先生が安心して自信をもって授業を行っている姿を見せてもらいました。チーム・マネージャーがその辺りのところをサポートして相談に乗ったり、あと、授業にかかわらず子どもの様子で、あの子どもは少し気にかけておいたほうが良いなど、そのようなところも読み解きながら担任の先生に伝えていく。そこで担任の先生も早く手立てが打てるというようなことで、非常に良いなと感じました。それから、先ほどお話しした教材研究の時間ができるということですが、空いた時間に、例えばチーム・マネージャーの先生が行っている自分のクラスの授業を見に行くこともできる。これは人材育成にとっては大きいのかなと思います。空き時間がそれで喪失されてしまうのではないかなとも思いましたが、結局はその時間の教材研究はチーム・マネージャーの先生が行う。その上、評価もその先生が行うということで、純粋に経験の浅い先生は、授業を先輩から学ぶ、コツを学ぶというようなことがその場でできて、人材育成に対しても非常に有効な手段ではないかなと思いました。

ただ、どこの学校でもすぐできるかということで、私は課題も感じたのですが、一つは、学校全体又は学年で組織を作るに当たって、校長や、学年でリーダーができるわけで、このチームのリーダーとなる人のマネジメント力というものをすぐに構築できるか。授業時数や時間割など、学校全体では、特別教室、理科室などいろいろなものをマネジメントしていかなければいけない。そのことがすぐにできるかということ、難しいのかなと思います。そのため、先進的に取り組んでいる事例をたくさん出して行って、そのような方々の人材育成、校長への研修をしっかりとしながら行っていく必要があるのかなと思いました。

あと、今の状況では、人材が十分ではないなとも思いました。もっと教職員がいれば、学校全体で豊かな「チーム担任制」ができるのかなと思います。話を聞きますと、横浜市は非常に先進的な取組をしているというので、これを好事例として国にもぜひアピールしてもらって人材をもっと採れるような、国からの支援も受けられるようにして欲しいなとも思いました。チーム担任制を見てきてすばらしい取組なので、これからどのようにブラッシュアップしていくかが横浜市の使命かなと感じました。よろしくお願いします。

加藤学校経営
支援課教育イ
ノベーション

学校経営支援課教育イノベーション担当課長の加藤です。ありがとうございます。見学もしていただいて、より理解を深めていただけたと思います。課題は様々ありますが、緒方委員のおっしゃるとおり、子どもたちの学力向上、心の安

担当課長	定、それから人材育成に向けては、私たちもチーム担任制の狙いとして大きく設けているところでございます。これからも、チーム学年経営やチーム担任制、このスタートアップモデルの取組もしっかりと捉えて全国に発信し、学校に届けていく。より良い好事例を学校に届けることで、マネジメントの支援になると良いなと思っております。
下田教育長	ほかにございますか。
森委員	御説明ありがとうございます。これまで新人教員の皆さんをどのようにサポートするかというのが大きな課題だったと認識しています。すごく複雑なことや課題に向き合いながら、子どもたちや保護者の皆さん、あるいは地域の方とも丁寧にコミュニケーションを取ったり、加えて教材の研究をしたりということを、入ってすぐに全部担っていくということは大きな不安もあるかと思いますので、それをバックアップするような体制がこのように整えられていくということは非常に良い方向だと思っています。 今の緒方委員の話の中で、更に今理解も深まってきているところではありますが、もう少し理解したいので、二つほど質問させていただきたいと思います。資料の中段に「さらにチーム・マネジャーが新人教員と一緒に、教科指導、学級運営、学級担任業務などを行う」とありますが、例えばどのようなことをされているのかというのが少しこれだけでは分からなかったもので、具体的にどのようにサポートされているのかということを理解したく、教えていただければと思います。 あと、これはスタートアップモデルそのものというよりはチーム担任制についての質問に近いかもしれませんが、つながっている話なので、二つ目の質問は、裏面にある育短対応型というのがあって、AM・PMとあると思います。実際に子どもが小さかったり、これから介護も含めてですが、教職員の皆さんが午前だけ、午後だけ、フレックス的に来ることで働き続けることができるということも非常に大切なことだと思っていまして、現状、このような形で行っている学校があるのかということと、もしあればその御様子も教えていただきたいと思います。
加藤学校経営 支援課教育イ ノベーション 担当課長	ありがとうございます。学校経営支援課教育イノベーション担当課長の加藤でございます。新人教員とチーム・マネジャーが寄り添いながらということで、新人教員からも、具体的には、朝会での並び方や、給食の配膳のときの仕組みといった、今までは職員室の中で話されていたことを実際に見せてもらうことで、非常に安心できたという声を聞いています。まさに業務としては様々ありますが、例えば保護者面談に一緒に入ってもらったり、電話の受け答えも一緒に取り組んでもらえることで安心していると聞いています。 また、育児時短については三つの型を示していますが、これから、どのように取り組んでいくのかということが集約されていきます。実際に学年経営の中でも、午前中に育児時短を取っている先生、また、チーム・マネジャーが午後に入るといった仕組みで取り組んでいた学校の話も聞いていますので、これから集まってきましたら、また御報告させていただければなと思っております。
丹羽学校教育 部長	少し補足させていただきます。学校教育部長の丹羽です。まず、チーム・マネジャーが新人教員と一緒にいるといったところもそうですが、緊張しながら日々、4月から働き始めた新人教員が、ベテランの教員や先輩教員がどのように

子どもと接しているのか、そういった一つのロールモデルを話だけではなく、具体的に目の当たりにすることで、自分もまねしてみようなど、まねをすることによって子どもたちの表情が変わったというのを、まさに実感をもって理解していくという、そういった仕組みだと御理解いただけると大変ありがたいなと思っています。この育児時短の話もそうですが、自分自身のライフスタイルで、本当は学級担任を持ちたいが諦めてしまうような、そういった教職員も中にはいたわけです。そういった教職員が安心して自分自身の力を発揮できるような環境を私たちが整えるとともに、学校長も環境作りに努力するというような、そういった可能性を秘めていると思っておりますので、今後そういったモデル実施をしている学校をしっかりと私たちもサポートしながらその実態を把握させていただいて、より良い事例として、先ほど学校教育支援課教育イノベーション担当課長も申し上げましたが、ほかの学校にも汎用してもらえるように、しっかりと努めてまいりたいと思っています。何にしろ、子どもたちが安心して学んでいくためには、教職員が安心して働ける環境作りこそ大切と思っておりますので、先ほど緒方委員にもおっしゃっていただいたとおり、今後、全ての子どもたちにしっかりと還元できる仕組みとして、私たちもスタートアップモデルを成長させていきたいと思っておりますので、また御報告できるようにしたいと思います。以上です。

森委員

ありがとうございます。今お話をお聞きして、改めてすごく大切な取組だと思いました。特に最初の頃はコミュニケーションの量がすごく大切だと思っていて、みんなが忙しそうだと、聞きたくても不安があっても聞けないところに、しっかりとコミュニケーションを取られて、不安の解消や自信を積み重ねる、そういった時期につながっていくのかなと思いましたし、横浜型スタートアップモデルが子どもたちにも返っていくということも理解できました。加えて、どうしてもお互い人ですので、先生との相性や、担任の方との相性など、そこで相談できないといったときに、いろいろな先生がいることによって相談できる幅が増えると、先ほどからお話が出ていますが、それも非常に大事なことだと思っています。いろいろな人の見方、目が入っていくということも、学校全体の安心、子どもたちの安心につながっていくと思うので、ぜひそこを大切に進めていただきたいなと思いました。いろいろ課題はあると思いますが、引き続き一つ一つクリアしながら進めていただきたいと思います。よろしくお願いします。

植木委員

始まって大体2か月ぐらいたって、新人の先生方が安心して働けるというようなお声が出ているということで、良いモデル事業になっていると思っております。せっかく良いモデル事業であれば、しっかりとその効果を検証していく必要があると思っています。そのため、効果をどのように検証していくのか。例えば前年までの方と今回の方、若しくは今年モデル校になっているところとそれ以外のところで、何をどのように比較してこの事業に効果があると判断していくつもりなのか、その辺りをお聞かせいただければというのが1点と、あと、こちらに現場からの声ということで、新人の方、実際に教育を受ける児童生徒、保護者からの声というのは出ているのですが、ほかの先生にとってどうなのか。ベテランの先生、あと例えばですが、去年入ったばかりの先生にとって、実は自分も支援してほしかったなど、そういった思いの声というのはどのようになっているのかということ。あと、これは小学校に新人として入られた先生方だと思うのですが、中学校にもやはり初めて教職に就く方というのが多数入られていて、その方の教育に関してはどのように考えていらっしゃるのか、その3点について伺わせていただければと思います。

加藤学校経営
支援課教育イ
ノベーション
担当課長

学校経営支援課教育イノベーション担当課長の加藤でございます。ありがとうございます。研究が始まったということで、今まさに様々な声が届いているところですが、これから中学校も含めて小学校でのこの実践、モデル校での取組や、また、他の自治体の状況などを集約しながら、中学校での可能性も含めて研究を進めていけたらなと思っています。小学校においては、今までもチーム担任制のようなチームで取り組んでおり、まさに教科担任制を積んでいるものですから、その経験はあると思いますが、より良く進めていくためには、小学校・中学校での取組が非常に大事になるかなと思いますので、研究を進めたいと思っております。他の自治体で取り組んでいるところも少ないので、私たちがリードしていくような形になると思いますが、様々なところと対話しながら、また、学校の声を聞きながら進めていくことができたかなと思っています。以上になります。

丹羽学校教育
部長

学校教育部長の丹羽です。補足させていただきます。エビデンスの部分でございますが、実はこのチーム担任制の基になっているチーム学年経営のときも、今から申し上げのことを視点にしてベンチマーク、若しくは分析を重ねてきた部分がございます。チーム学年経営のときに分析の視点としたのが三つございまして、一つは、教職員や子どもたちの心の状態をアンケート形式でしっかりと分析したというのがございます。二つ目は、子どもたちの学力の向上にどのように役立ったのかという視点と、そして三つ目は、教職員の働き方がどのように変化したのかということ、これもアンケートと実際の働き具合など、そういったものをしっかりと定性的・定量的な視点で分析を重ねたところ、いずれもチーム学年経営を取り入れる前よりも後のほうがはるかに子どもたちの心が安定した、教職員が安心して仕事ができるようになった、また、教材研究の時間が減った、といったデータもございます。学力向上については、実際のところ微増という形ではございましたので、学力向上にどのように役に立っているのかというのは、チーム学年経営のときは十分に分析し切れていないですが、チーム担任制になってからも、同じような視点に学校の教職員の意見も取り入れながら新たな視点を加えて、教職員の働き方や子どもたちへの還元ということでしっかりと分析していきたいと思っております。先ほど申し上げていますように、子どもたちの心の安定と、そして教職員の働き方をしっかりと変えていける仕組みであるかどうかということは、私たちも成果と課題をしっかりと整理して分析していく必要があると思っておりますので、またそういった結果が出ましたら御報告させていただけたらと思っております。

植木委員

御説明ありがとうございます。せっかく志を持って教員になられた方が、自分が思っているような形でしっかりと勤め続けられる、そういった仕組みの一つだと理解しております。そのため、そういったことがしっかりと進んでいけるように、結果論としての分析ではなくて、しっかりと指標をあらかじめ立てて分析していただけると良いのかなと思いますので、よろしくお願いいたします。

泉委員

御説明ありがとうございました。毎年多くの教員養成課程の学生や、あと私自身のゼミ生も横浜市に多く入職しておりまして、送り出す身としましても、この施策は大変感謝しております。10月ぐらいですかね、合格してすごく喜んでいるのですが、それもつかの間で、本当に自分は一人で担任になれるのだろうかという不安にさいなまれて卒業研究や論文を書いていくような姿を毎年見ておりますので、こういった取組をしていただくことで、新人の早期離職や、あと長い目で

見たときのメンタルヘルスを守る上での大変有効な取組であると考えます。

その上で、養成と初任者研修の接続という観点から一つ質問させてください。こちらの資料にあります横浜型スタートアップモデルは、資料を読みますと、チーム・マネジャーが新任教員と一緒に学級に入って伴走する期間、準備期間が設けられているとあります。新任教員が非常に手厚く守られている状態で1年目を過ごしていくという様子が分かります。一方で、新人が守られている状態から、段階的に独り立ちしていくための見極めと移行のプロセス、グラデーションだと思うのですが、そういったものはどのように設計されているのかという疑問を持ちました。手厚いサポートがある反面、新人が主体的に学級運営の場面で判断するという機会や、あえて小さな失敗から学ぶような機会がなくなってしまうという懸念を少し持ちました。そういった点で、新任教員の研修、新任者研修のカリキュラムや、指導教員の役割との分担も含めて、新任教員が安心感をベースにしつつ、確かな自立や自信を獲得していくためのロードマップがどのように設けられているかについてお伺いさせてください。以上です。

加藤学校経営
支援課教育イ
ノベーション
担当課長

学校経営支援課教育イノベーション担当課長の加藤でございます。ありがとうございます。各学校、様々な状況にあると思いますので、新任教員の声を聞きながら、また、子どもたちの状況も確認しながら、各学校でグラデーションをかけ、半年ぐらいを目途にと思っておりますが、少しずつ段階的に、自分でやってみるというような促しとともに進めてくれていると思います。当然、判断に迷うところもありますので、その際にはチーム・マネジャー、若しくはチーム全体で関わることで、大切に育んでいっていると思っております。また、人材育成については、これまで以上に大学や横浜市教育委員会などがしっかりと連携していつて、例えば教育実習で終わるだけでなく、終わってその後も、スタートアップモデルの中に教育実習のノウハウを生かしたり、スタートアップモデルから見える成果や課題を教育実習の中で反映していただくような連携を取っていくことができたかなと思います。先生たち、学生たちが学び続けていけるように、しっかりと学生の声や現場の声など、また、子どもたちの声も集めていきたいなと思っております。

丹羽学校教育
部長

学校教育部長の丹羽です。先ほど泉委員におっしゃっていただいた中で、やはり小さな気付きを得るには、少しの失敗と言いますか、良い失敗ということだと思いますが、そういったものの積み重ねが必要だというようなことは、まさにおっしゃるとおりでございます。ですので、学校と横浜市教育委員会事務局がしっかりと緊張感を持ちながらですが、学校現場においては大切な児童生徒をお預かりしておりますので、やはり起こってはいけない失敗というのがどうしてもありますので、そういった起こってはいけない失敗ではない、今後の教職員のキャリアの上でプラスになる、そういったトライ・アンド・エラーというのでしょうか、そういったものを積み重ねるようなことを今、スタートアップモデルの推進校と教育委員会事務局で、カリキュラムとまでは申し上げづらいのですが、そういったシラバスのようなものを学校と一緒に共有して作っています。そのときに、先ほど植木委員にも御質問いただいたかと思いますが、ほかの教職員の意見もしっかり取り入れながら、学校現場においてどのように教職員が育っていくのかということ、教育委員会事務局だけではなくて学校と一緒に、そして新任教員やベテランの教員の皆さんの御意見もいただきながら、今進めているところでございます。半年程度というような学校経営支援課教育イノベーション担当課長の説明がございましたが、それも半年と決めるのではなく、教職員の状況や学校

の状況、子どもたちの状況に合わせて伸ばしたり縮めたりというように、期間も柔軟に考えていきたいと思っておりますので、しっかりと目標を持ってこのスタートアップモデルに取り組んでいきたいと考えております。

泉委員

ありがとうございます。一人で学級担任をもつことが不安であるという意識がある。それで、実は教員になるかどうか迷っているという学生は確実におりますので、ぜひこれは大学生に対してもアピールしていただけたら大変ありがたいなと思いました。以上です。

下田教育長

ほかにございますか。
ほかに御意見等がなければ、次に議事日程に従い、審議案件に移ります。
まず、会議の非公開について、お諮りします。教委第14号議案及び教委第15号議案は、人事案件のため、非公開としてよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

下田教育長

それでは、教委第14号議案、教委第15号議案は非公開といたします。
非公開案件の審議に入る前に、事務局から報告をお願いします。

古瀬総務課長

今回の教育委員会定例会は、7月3日金曜日の午前10時から開催する予定です。また、次々回の教育委員会定例会は、8月7日金曜日の午後2時から開催する予定です。教科書採択につきましては、この日を予定しております。今年度も会議の傍聴について事前抽選を行います。なお、会場に入れなかった傍聴希望者の皆様については、インターネット配信によって審議の様子を御覧いただけるよう予定しております。事前抽選の応募期間につきましては、6月19日金曜日から7月2日木曜日とし、応募方法については、インターネット及び郵送での申込みといたします。詳細については、6月19日にホームページへの掲載を予定しております。以上です。

下田教育長

皆様、よろしいでしょうか。今回の教育委員会定例会は、7月3日金曜日の午前10時から開催する予定です。別途、通知いたしますので、御確認ください。
次に、非公開案件の審議に移ります。傍聴の方は御退席願います。また、関係部長以外の方も退席してください。

<傍聴人及び関係者以外退出>

教委第14号議案「横浜市いじめ問題専門委員会委員の任命について」
(原案のとおり承認)

教委第15号議案「横浜市少年自然の家指定管理者選定評価委員会委員の任命について」
(原案のとおり承認)

下田教育長

本日の案件は以上です。これで、本日の教育委員会定例会を閉会といたします。

[閉会時刻：午前10時50分]