

第26回教育委員会会議

1 日時 平成30年12月11日 火曜日 午後3時30分～午後5時15分

2 場所 大阪市役所屋上会議室

3 出席者

山本 晋次	教育長
林 園美	教育長職務代理者
森末 尚孝	委員
巽 樹理	委員
平井 正朗	委員
大竹 伸一	委員
内藤 和彦	教育次長
林田 潔	都島区長兼区担当教育次長
大継 章嘉	教育監
金谷 一郎	顧問
多田 勝哉	総務部長
水口 裕輝	指導部長
弘元 介	初等教育担当課長
山野 敏和	総務課長
富山富士子	首席指導主事
井上 省三	教務部長
玉置 信行	教職員制度担当課長
松浦 令	教職員給与・厚生担当課長
田中 大輔	教職員給与・厚生担当課長代理
窪田 信也	教職員服務・監察担当課長
眞野 麻美	教職員服務・監察担当課長代理
川本 祥生	政策推進担当部長兼教育政策課長

橋本 洋祐 教育政策課長代理
ほか指導主事、担当係長、担当係員

4 次第

- (1) 教育長より開会を宣告
- (2) 教育長より会議録署名者に異委員を指名
- (3) 案件

議案第114号	大阪市立学校管理規則の一部を改正する規則案
議案第115号	大阪市立幼稚園園則の一部を改正する規則案
報告第22号	職員の人事について
協議第34号	全国学力・学習状況調査結果を受けた対応について（その5）
議案第116号	職員の人事について
議案第117号	職員の人事について
協議題第35号	職員の人事について

なお、協議題第34号については会議規則第6条第1項第5号に該当することにより、議案第116号、第117号及び協議題第35号については会議規則第6条第1項第2号に該当することにより、採決の結果、委員全員異議なく非公開として審議することを決定した。

(4) 議事要旨

議案第114号「大阪市立学校管理規則の一部を改正する規則案」及び議案第115号「大阪市立幼稚園園則の一部を改正する規則案」を上程。水口指導部長からの説明要旨は次のとおりである。

来夏までに全幼稚園の保育室への空調機の設置が完了する見込みであるから、夏季休業期間を短縮し、教育時間をより確保することで幼児一人一人の実態に応じた教育内容を一層充実させることが可能となる。

大阪市立幼稚園の夏季休業期間を「7月21日から8月31日」を「7月21日から8月24日」に変更し、その他の必要な規定整備を行う。

施行期日は平成31年4月1日とする。

質疑の概要は次のとおりである。

【林委員】 増やすのがいいのか、悪いのかというところで、幼稚園児という年齢のことを考えると、どうなのかなというところではありますが、小学校、中学校に合わせるという意味では一定ご家庭の理解を得られるのかなとも思いますし、何よりエアコンがあるということでは安心して幼稚園には預けられる、教育活動というところからも時間的な余裕があり、よい活動ができるというところで、賛成はできるかなと思います。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

報告第22号「職員の人事について」を上程。多田総務部長からの説明要旨は次のとおりである。

区役所の職員が兼務をしている教育委員会事務局の総務部教育政策課の区教育担当課長代理及び担当係長の人事について、区役所の人事異動に伴い免兼務及び兼務発令を行う必要があり、教育長専決規則第2条1項に基づき急施専決処分を行ったので報告する。

港区役所協働まちづくり推進課長代理が兼務する総務部教育政策課港区教育担当課長代理について、平成30年11月19日付で休職により降任したことに伴い、同日付で兼務を免じ、後任として、平成30年12月1日付で港区役所協働まちづくり推進課担当係長の北島亜矢子を昇任により充てる。

同日付の人事異動に伴い、生野区地域まちづくり課担当係長吉崎晋平の総務部教育政策課担当係長の兼務を免じ、後任として、同日付で生野区役所保健福祉課担当係長の堀内威雄を充てる。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

協議題第34号「全国学力・学習状況調査結果を受けた対応について」を上程。

川本政策推進担当部長からの説明要旨は次のとおりである。

これまで人事評価の反映と、評価分布の適正化について議論してきたことの現時点の到達点をまとめている。

成果を上げるための組織マネジメントとして、結果に対して責任を負う制度というところの1つの目的が学校現場、教員一人一人までが緊張感を持って学力向上に取り組んで、

成果を上げる体制を構築することとしている。学力向上は教育振興基本計画の中で2つの最重要目標の1つであり、学校が立てる学校評価の目標でも全市共通目標として、学力の目標が立てられており、既に組織の目標として設定されている。この組織の目標と人事評価という個人の目標を関連づけて、学校の教員全体が学力向上にかかる、目標達成に向けて取り組んで、成果を上げることをめざす組織に転換するということを趣旨としている。

学力向上指標の開発が求められており、検討課題として、学力に影響を与える様々な要因を加味・排除して、純粋に教員が与えた学力向上度を測定する必要があること、また、学力テスト対象教科以外の教員について、対象教員と同等の学力向上度を何らかの指標を設けて測定する必要があることなどがある。

これまでの議論を踏まえ、人事評価への反映の考え方をまとめた。

校長の人事評価への反映については、学校全体の小学校学力経年調査及び中学生チャレンジテストの結果における前年度からの向上度は、集約可能であり、学校評価の全市共通目標のひとつにこれを位置づけ、校長のマネジメントのもと、学校全体で目標達成に向けた取組を行い、その結果については、学校運営及び組織マネジメントに責任を負う校長の人事評価に反映させることとする。具体的には、小学校学力経年調査、中学生チャレンジテストにおける自校の標準化得点を前年度より〇〇ポイント向上させる、というような目標を各学校で設定し、目標管理の一つの項目とする。

教員の人事評価への反映については、目標を設定して人事評価に直接反映していくということは行わず、校長が立てる学校評価の目標を校長のマネジメントのもとで各教員の目標管理のほうに位置づけて人事評価に反映していく。

成果を上げている教員や課題を有する教員が相応に評価される制度の構築では、現状では97%の教員の評価がSまたはAに集中しており、減り張りのきいた運用とはなっていないという課題がある。現状としては、平成30年度から第1区分を5%、第2区分を20%とする上位相対化に取り組んでいる。

成果と課題を人事評価においても見える化することについて、これまで行っている授業アンケートに加え、小学校学力経年調査、中学生チャレンジテストにおける同一母集団で比較した差分平均を学校長に提供して、教員の授業力向上に係る指導や助言に活用するとともに適正評価の一要素としていく。

質疑の概要は次のとおりである。

【大竹委員】 校長への人事評価の反映ということはいいとは思いますが、2つ質問ですが、1点目は、教員の人事評価の反映で、今回の新しい評価と従来の評価の違いは何かということ、もう1つは、教員の評価について、学校間の違いで、上位何%というときにそれぞれの学校の教員の数で割り当ててるのか、それとも何か調整があるのか、ないのか、ということをお教えください。

【川本政策推進担当部長】 1点目の前との違いについては、自分の仕事に関する目標を2つ立てるところは同じですが、学校評価で目標にしているところと関連づけて立てるところが変わるところです。項目を限定的に考えるというところでは。

【玉置課長】 2点目ですが、現状は各学校で5%、20%という、上位の相対化を位置づけています。

【大竹委員】 例えば、その学校の評価に対して、少し第1区分とか、第2区分の割り当ての数を変えるというようなことは考えられるのですか。

【井上教務部長】 バイアス値を入れて割合を若干修正するというのは可能かもしれませんが、技術的に大変難しいということと、学校ごとの課題の差をどのように数値でもって補正するのかということが技術的に思いつかない状況です。

【川本政策推進担当部長】 特に課題のある学校で頑張っているといったところに高い評価を多くできるようにすることは、裁量の範囲かなという感じはしますが、その基準をどうするかという問題であると思います。

【大竹委員】 企業ではそれぞれの支店の業績に応じて、そこの管理者の評価の配分を標準が1とすると、成績を上げたところは全体として1.5、悪いところは0.5というふうにやって、頑張ったら手厚くやる、悪いときは、次また翌年頑張るよというふうなインセンティブを働かせているので、そういうようなことができるのかなと思ったので聞きました。

【井上教務部長】 企業は統計をとって過去蓄積で分析ができますが、学校全体の難易度ないしは達成度を学校の先生個々の活動と照らし合わせて、何点ずつ上げましようというのは、現状では大変難しいです。ビッグデータなども検証して、その基準づくりを1からしなければならず、今後の大きな課題であろうと思います。

【山本教育長】 学力だけで決めつけることはしないけれども、当面、学力を最優先にするのであれば、一定、学力で結果を出してきた学校については、一定の幅を最終調整の場面で与えるべきではないのかというような議論はおそらくまた出てくると思います。あ

くまで今回試行として一応の制度の概要を固めて、実際にやってみて、そこをどれぐらいのボリューム感でどのように調整していくというのが、校長にとってみても負担にならずに、ある程度の教育委員会の方針というものがもう少し徹底されるのかのところをご議論いただく形になる可能性はあるのかなと思います。議論のスタートが大きな課題をいただきましたので、その部分の最終調整というものは試行段階に入ってからもう少し議論が必要になってくるのかなと思います。

【森末委員】 具体的な内容ですが、例えば学力の目標を達成したとして5点満点の5点をこの項目に入れて、20%なので0.2をかけると1になります。3点なら0.6になります。同じように他の項目も算出して、すべて足し算した点数を、校長については大阪市全体を並べて、上から5%とか、20%を切つてというイメージですね。教員についても同じように点数づけをして、こちらは全体を並べてではなく学校ごとで切るということですね。小規模校であれば5%、20%は難しいところもあると思います。

【巽委員】 各自教員が目標を立てるとするのは、学力ですと、具体的にどのように立てていくのですか。

【川本政策推進担当部長】 教員は市で統一するのではなく、各学校の目標になるべく合うような形で、校長に指標の使い方も含めて指導をしてもらいます。

【巽委員】 テスト対象外の先生に対しては、数値化が難しいですね。

【井上教務部長】 今も、目標立ててやっているのはやっています。授業力をはかるために授業の様子であるとか、そういうものをチェックするシートに基づいて校長が授業評価をして、それをもとにやっているのですが、それが主観的なので、ここにどれだけ客観性のあるものを入れられるだろうかというのは研究途中です。

【森末委員】 そうすると、学力というよりも、授業力になるわけです。

【井上教務部長】 教員は、現状は授業力としています。授業力の延長線上に、それをしっかりやっていければ学力が上がるだろうということですが、学力というよりは、授業力をはかることになっています。

【平井委員】 校長評価のところ、目標管理制度というのはよいと思いますが、まず、学校評価は、本来、学校関係者評価と第三者評価の3つが連動しているものであって、大阪市の場合、努力義務といえども第三者評価がないという点が気になります。400校以上の学校があつて、事務局がそれを全部まとめられるのかという問題もありますが、現在、「開かれた学校」づくりが標榜されているわけですから、学校関係者評価と第三者評価を組み

合わせ、市民の声も踏まえて学校評価していくような大きな流れを一度考えてみてはどうかと思います。

次に、校長評価の業績というところで目標管理とありますが、これを見ると、達成度の評価とか、目標設定とか、すべて数字上で目に見える「結果」だけになってしまっています。数値目標とその結果だけというのは学校文化になじみません。生徒の成長、ひいては学校の教育活動の成果には、目に見える部分と目に見えない部分があるわけで、それも学校によってバラエティーに富んでいるので、総合的に評価する方法を考えていくべくだと思います。現状のものは、結果だけでなく原因、プロセスの部分が見えないので、目標管理という捉え方の中で成長戦略指標という形を入れることをご提案させていただきたいと思います。

校長が教職員スタッフに指導するとき、数値だけというのは総合的なマネジメントという点では？です。実際に取り組んできた1年間もしくは数年間、どのように変化したのかをデータを基にヒアリングして、教員個々のメタ認知を高めるような方法でないと、組織としては回らないわけです。教員によって成長戦略は様々です。5教科もあれば、それ以外の教科もあるわけですから、そういったことも加味して、各自の欄を設けるなどといったことを検討されてはどうですか？

【大竹委員】 平井委員に質問ですが、成長性を指標に入れるというのは、具体的には途中のプロセスをもっと重視するということなのか、それとも、学力以外にも成長をするための項目があるということなのか、どちらでしょうか。

【平井委員】 端的に言えば、プロセスです。ただし、条件があって、端的にはプロセスだけれども、次期学習指導要領とその内容を踏まえ、かつ、自校の現状もおさえた成長プロセスが必要です。学校での対象は、心身共に成長著しい「生徒」なわけですから、成長過程、則ち、指導過程と伸長度は極めて重要なエレメントです。その意味でのプロセスということです。授業力とプロセスは違います。授業力は方法論であって、プロセスは努力過程です。視点の違いはありますけれども、それが教育の世界です。目標管理を設定することは悪くないけれども、下方修正することも必要だと思います。というのは、100人生徒がいたら、100人ドラマあるわけです。人間なので、大きく成長することもあるし、停滞することもあるし、停滞しているように見えるけれども、精神的には成長していることもあるわけです。だから、この目標管理というのを4月なら4月に設定して、1年間そのままというのは問題があって、途中経過をチェックして、場合によっては、修正を加えるよ

うな流れも必要なのかなと思いますし、そうしなければ、現状には対応できないと思います。

先ほど言った話に戻すと、美術とか、そういった教科をどうするのかというのは、極めて難しいのですが、今、学習履歴という言葉が出ています。年間を通して、様々なパフォーマンステストを繰り返すことによって総合評価していく教育活動のことですが、そのようなことも今後の検討材料だと思います。

【林委員】 4教科の話が出ていて、すごく大事だと思います。情操教育はやっぱり学力とともに人をつくっていくという意味ですごく大事なところで、今回は学力に焦点を当ててということですがけれども、現状やはり私の実感として、その4教科の授業展開、各学校で行われている授業に対して何の指標もないので、すごくばらつきがあり、教師の力量によって、いい先生に当たったときはすごくいい授業が受けられるけれども、そうじゃないときにはということがあります。生徒も違うという部分もあるにしても、例えば、すごく荒れている学校で美術をするとき、要は刃物を持たせられない、君たちは何をするかわからないから、刃物を使うようなものの美術の工作をさせられないということが起こっていて、その1年間、すごく無難な絵を描くだけの美術で終わるといった話を聞くことがあります。学校現場でそんなことであってはいけなくて、やはり何か指標というものをきちんと入れて、平井先生も学習履歴を言われていましたけれども、授業力に対しても客観的な評価を入れて、やはりある程度の質の担保をしていくということが今までなかったのかなと思うので、ぜひその部分も、学力以外のところですが、やっていただきたいと思っています。

それと、業績総合という欄があるのですが、先ほどの議論で、目標に達していなかったけれども、すごい頑張っているチームができていたみたいなことを評価する、それが業績総合に入るのか、それとも、この目標以外のところで頑張った者に対する業績を評価するのか、どう理解したらよいのでしょうか。

【山本教育長】 重点目標を、ある程度の少ない個数で設けて、それに傾注しているんだというような姿勢を示すものの、実際の運営というのはそれだけでは終わらないので、その余幅を持っておくというのは、市の職員も同じような形であります。

【平井委員】 私は教員評価の一つは授業力だと思っており、「授業力」について大阪市としてなんらかの定義をしたほうがよいのではないかと思います。授業力というのは、5教科のように結果が出てきて、伸び幅が見えるものはわかりやすいのですが、それ以外の

教科、特に、実技教科は伸び幅がわかりにくいですから、評価しにくい部分があります。授業満足度をとるとか、第三者評価をとるとか、そういった手法をきっちり検討すべきではないでしょうか。5教科であっても、伸び幅が上がったといっても、それは結果だけであって、生徒から見たとき、その授業はどうであったのかとか、あるいは保護者から見たとき、授業運営はどうであったのかなどもすべて評価しなければいけません。だから、結果が横ばいであったとしても、実はそのクラスには不登校児がいて、クラスは崩壊寸前であったところを、担任業務としてはそれにきっちりと対応してクラスをおさめたとか、あるいは、課題を抱えた子がいて、その子たちに対応して、結果は伸びなかったけれども、授業満足度をとってみたら、とても満足しているとか、あるいは、学校評価をとってみたら、あの先生は何か伸びなかったけれども、こういう努力をされた、といったことはあると思います。授業力とは何かということをきちんと明示しないといけないと思います。

【森末委員】 実際にこの業績総合というのは、バッファーというか、1、2だけではちょっとこれはひどいねという調整点だと思います。それならそれで置いておいてもよいかなという気はします。あと、教員評価の目標管理のところ、実際にどんな目標を書くのが非常に重要なポイントで、具体例を示すなどが必要であると思います。

【山本教育長】 事務的なスケジュールについても整理する必要があります。議論していただくことが多いですが、最大限時間を作って議論をお願いしたいと思います。また、試行に入ってから改良を重ねていかなければならないと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

議案116号「職員の人事について」を上程。

井上教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

本件は、マイカー通勤による懲戒処分案件であり、被処分者は城東区の小学校主務教諭である。処分内容は地方公務員法第29条による懲戒処分として、停職一月とする。

当該教諭は平成30年8月31日から平成30年10月29日までの間、週に1回から4回、通勤届とは異なり、認められていない自動車による通勤を常例的に21回行った。マイカー通勤は、職員基本条例の第28条の別表に、正当な理由なく自動車などを常例として通勤に使用することは停職または減給とされており、月のうち勤務した日のおおむね3分の1以上をマイカーで通勤している場合はマイカーを常用しているとみなし、通算で2カ月以上マイカー通勤を行った場合、コインパーキングを利用し、違法駐車などを行っていない場

合は停職一月を標準としている。

処分発令は12月12日とする。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 条例上は減給もありますが、3分の1以下の場合などがあるということですね。

【井上教務部長】 そのとおりです。若干厳し目になっていますが、市長部局でもなかなかマイカー通勤がなくなるということで、厳しいままで推移をさせていると聞いています。

【大竹委員】 マイカー通勤を認める場合というのは厳しいのですか。

【山本教育長】 例えば、体の都合とかがある場合には、届けを出しておれば柔軟に対応しています。

【井上教務部長】 親の介護などでも一定認めているケースがあります。彼の場合は十分に通勤が可能であるということで登録されている上での違反ということなのです。

【森末委員】 今の基準を無視するのかどうかということに関わってきますが、量定が全体的に少し高いと思います。

【井上教務部長】 マイカー通勤に対しては、なかなかなくなるということで、量定を下げられないと聞いておりますので、そこに従わざるを得ないと考えています。

【林委員】 処分が非常に厳しいということをご本人は知らなかったようなので、そのあたりの周知もしっかりと行っていただきたいと思います。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案117号「職員の人事について」を上程。

井上教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

本件は体罰行為による懲戒処分であり、被処分者は港区の中学校主務教諭である。処分内容は、地方公務員法第29条による懲戒処分として、減給3月とする。

当該教諭はまず事案1として、平成30年5月22日、中間テスト中に関係生徒A、関係生徒B及び関係生徒Cの3名が試験監督であった当該教諭の指示に従わず、机の中を空にしていなかったことを指導した際に、関係生徒A及びBの頭部をリコーダーでそれぞれ1回

叩き、関係生徒Cの胸を手で1回突くという体罰を行った。次に、事案2として、平成30年度1学期の清掃時間中、作業態度が悪かった関係生徒Cを指導した際、持っていたほうきの柄の部分で関係生徒Cの頭部を1回叩こうとしたところ、避けようとしたこの生徒の右腕にほうきが当たった。また、事案3として、平成30年8月31日、夏休みの宿題テスト中に大声を發した関係生徒Aに対して教室の退室を指示した際、関係生徒Aの襟の後ろの部分を持って立たせようとして引っ張り、椅子ごと転倒させ、その後、関係生徒Aを試験終了まで約45分間廊下に起立させるという行為を行った。さらに、当該教諭はこれらの体罰行為につき、速やかに管理職に報告すべきところ、これを怠った。

なお、本件体罰行為による関係生徒らへの傷害はない。

9月3日に関係生徒Aの保護者から同校校長に対し事案1及び3について訴えがあり、校長及び教頭が当該教諭に事実確認を行ったことにより発覚した。その後、関係生徒らに聞き取りを行う中で、関係生徒Cからの訴えがあり事案2が発覚した。

処分量定は、体罰・暴力行為に対する処分等の基準によると、傷害がなく児童生徒の非違行為に対する行為が複数回の場合に該当し、行政措置として文書訓告にあたる。これをもとに、当該教諭は前任校で行った体罰行為により平成25年度に文書訓告、26年度に口頭注意と、2回の行政措置を受けていることから、過去に体罰・暴力行為等による校長指導や行政措置を受けている場合として加重プラス2、さらに、当該教諭は本件体罰行為を管理職に報告していないことから、事案未申告として加重プラス1、合計プラス3の加重として、減給3月が相当である。

処分発令は12月12日とする。

質疑の概要は次のとおりである。

【平井委員】 管理職は当然、全教職員を指導する立場にあるわけですが、気になるのが、「認識がなかった」という発言です。これは厳しく対応すべき点です。そのあたりを徹底的に指導しておかないと、この教員の処分だけではなく、学校の運営はどうなっているのかという話になりかねません。この事案の対応については了解しましたが、ここから派生する目に見えない部分というのはどこかで対応されたほうがよいと思います。

【井上教務部長】 このような件が続いているので、中学校、小学校、おのおのの校長会の集まりに私自身が行きまして、こういう発言にあるような、体罰に対する認識の甘さであるとか、継続的に複数繰り返し起こしていることの現実であるとか、これに対しての

対応について指導をしてまいりました。この部分は最近の傾向として、この程度は体罰でなかったというようなものが多いようには感じています。繰り返し起こすということで、今後はいわゆるこういうことを起こした者に対しての一定期間空けた後のリマインド研修のようなものを考えていかなければいけないと思っています。

【平井委員】 それも大事だけれども、もっと潜在的にこのような方がたくさんいると思いますので、事前にもっと指導を全体的に入れるべきだと思います。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

協議題第35号「職員の人事について」を上程。井上教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

本件は起訴休職処分に関する案件であり、処分予定者は西成区の中学校教諭である。当該教諭は平成30年8月20日に詐欺容疑で検察庁に書類送検され、同年11月14日に大阪地方検察庁による事情聴取を受けている。今後、当該教諭が起訴された場合には、地方公務員法第28条、2項、第2号に基づき、休職処分とすることを予定している。休職処分の決定については、本来教育委員会議で議決すべき事項であるが、起訴後速やかに休職処分を発令する必要があることから、大阪市教育長専決規則第2条、第1項により急施専決処分を予定している。

当該教諭は平成27年3月に知人からお金を借り入れたが、返済できず、その際に貸し付けの担保として共済組合及び互助組合の貸付証明書の日付を偽造しており、それを知った貸し主が詐欺に遭ったとして被害届を提出したという事案である。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

(5) 山本教育長より閉会を宣告

会議録署名者

教育委員会教育長

教育委員会委員
