

第1回教育委員会会議

1 日時 平成31年1月15日 火曜日 午後3時30分～午後5時00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

高井 健司 経済戦略局 博物館運営企画室経営形態担当課長

忍 康彦 学校環境整備担当部長

本 教宏 施設整備課長

澁谷 剛 施設整備課長代理

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

松田 淳至 教職員人事担当課長

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

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大竹委員を指名
- (3) 案件

議案第1号 市会提出予定案件（その1）

議案第2号 市会提出予定案件（その2）

議案第3号 市会提出予定案件（その3）

議案第4号 市会提出予定案件（その4）

議案第5号 市会提出予定案件（その5）

議案第6号 市会提出予定案件（その6）

議案第7号 市会提出予定案件（その7）

協議題第1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7）

議案第8号 職員の人事について

報告第1号 職員の人事について

なお、議案第1号から議案第7号及び協議題第1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8号及び報告第1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1号「市会提出案件（その1）について」を上程。

高井経済戦略局博物館運営企画室経営形態担当課長からの説明要旨は次のとおりである。

市立の博物館・美術館条例を廃止する条例案について説明する。

対象となる施設は、大阪市立美術館、大阪市立東洋陶磁美術館、大阪市立自然史博物館、

大阪市立科学館及び大阪歴史博物館である。これらの施設は教育委員会の所管施設として設立され、平成18年度からは順次指定管理者制度を導入するとともに、翌平成19年度からは、施設の一元的な管理による文化施策の総合的・効果的な推進を目的として、市長部局である当時のゆとりとみどり振興局、現在の経済戦略局が、教育委員会からの補助執行により具体の運営を担っている。

これらの施設はいずれも指定管理者制度により運営してきたが、人材の確保や中長期的な事業展開、柔軟性の確保等の課題の解決と市民サービスの一層の向上を目的に、公の施設としては廃止し、地方独立行政法人による運営とする。

法人化にあたっては、本市が法人の設立団体となって、建物は法人へ出資し、館蔵品を含めた備品等は法人へ譲渡する。

今回の独立行政法人化により、専門人材の安定的確保による中長期的な展覧会事業の企画や開館時間や休館日の柔軟な設定など市民サービスの向上を図るとともに、外部の評価委員会による評価制度の導入や法人の経営努力の適正な認定による業務改善を目指したい。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 新しくできた独法による運営の評価はどこがやるのですか。

【高井経営形態担当課長】 基本的に法人が自己評価をし、それを設立団体の長である市長に提出することになります。その内容については、外部の評価委員の方々にも年度及び中期目標期間5年間の評価をいただくことになっています。

【山本教育長】 他都市では教育委員会が直接運営されているところも多いと思いますが、本市では指定管理者制度で運営しており、今回新たに独立行政法人化をされて、施策全体をもっと幅広い観点で有効に進めていこうということでもあります。補助執行により市長部局で運営していただいておりますが、教育委員会の施設ですので、委員の皆様方にご了承を得る必要があるということです。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第2号「市会提出案件（その2）について」から議案第6号「市会提出案件（その6）について」までを一括して上程。

忍学校環境整備担当部長からの説明要旨は次のとおりである。

校舎建設工事請負契約の締結に係る5案件について、予定価格が6億円を超えるため、今大阪市会の議決に付す。

議案第2号については、西区の西船場小学校において児童数が急増しており、直近の推計により既存の校舎では普通教室が不足する見込みであるため、同小学校に隣接をしており今年度末に廃園となる西船場幼稚園を活用して校舎を増築し、普通教室などを確保するものであり、5階建ての建物1棟の建設などについて、契約金額10億764万円で契約したいと考えている。

議案第3号については、西区の堀江小学校において、児童数の急増により既存の校舎では普通教室が不足する見込みであるため、同小学校に隣接し、本年度末に廃園となる堀江幼稚園を活用して校舎を増築し、普通教室等を確保するものであり、4階建ての建物1棟の建設などについて、契約金額6億6,960万円で契約したいと考えている。

議案第4号については、北区の滝川小学校において老朽化が進んでいる校舎の建て替え工事であり、5階建ての校舎1棟の建設などについて、契約金額6億3,288万円で契約したいと考えている。

議案第5号については、西淀川区の淀中学校において老朽化が進んでいる校舎の建て替え工事であり、5階建て及び3階建ての校舎計2棟の建設などについて、契約金額6億6,204万円で契約したいと考えている。

議案第6号については、平野区の加美中学校において老朽化が進んでいる校舎の建て替え工事であり、3階建ての校舎1棟の建設などについて、契約金額6億3,612万円で契約したいと考えている。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第7号「市会提出案件（その7）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、教員の初任給水準の引き上げに関する条例改正案である。

改正の理由については、本市の教育水準を向上させるため、採用試験の受験倍率を高め、優秀な教員を幅広く集めることを目的とし、平成31年度採用者から初任給水準を引き上げるとともに、必要な事項を条例に規定するため、条例の一部を改正するものである。

改正の内容については、まず対象者は、平成31年度以降に採用する大卒の高等学校等教

育職給料表適用者並びに大卒及び短大卒の小学校・中学校教育職給料表適用者であり、対象者が受けている号給が、高等学校教育職給料表適用者の場合は、2級の9号給から2級の20号給まで、小学校・中学校教育職給料表が適用される大卒の場合には2級の17号から2級の28号まで、短大卒の場合には2級の7号給から2級の18号給までのものとする。

続いて、採用初年度は、高等学校等教育職給料表適用者においては、2級21号給、小学校・中学校教育職給料表適用者においては、大卒者の場合は2級29号、短大卒者の場合は2級19号給に相当する給料月額を支給する。また、新規採用者が最大で4年間昇給しなくなるについて、若年者の執務意欲に与える影響が懸念されるため、採用2年目から採用4年目までは1号給に相当する給料月額を加算して支給することを基本とする。当該措置は、本来の号給に基づく給料月額が引き上げ後の給料月額以上の金額となるまでとする。

なお、制度導入に当たり、採用者と在職者の逆転を防止するため、在職者も引き上げの対象とする。

続いて、初任給水準の引き上げを実施した場合の具体的な初任給の額については、高等学校等教育職給料表が適用される大学新卒者は23万4,524円から26万3,236円、小学校・中学校教育職給料表が適用される大卒新卒者の初任給は23万4,524円から26万2,995円、短大新卒者は2万8,707円から23万8,264円となり、それぞれ約2万9,000円程度初任給を引き上げることとなる。

この条例改正案は平成31年2月・3月市会に上程し、平成31年4月1日から施行したいと考えている。

質疑の概要は次のとおりである。

【林委員】 これでは初任給が確定すると思うのですが、やはりこの日本一の初任給による効果検証はしっかり行っていただきたいと思います。

【山本教育長】 今回の段階で受験者数はどのような状況ですか。

【井上教務部長】 受験者数、募集数が大きく増えておりますが、それに応じて応募者数も増えております。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

協議題第1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。

井上教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

学力向上に向けた総合的な人事給与制度の構築について、2点に整理をした。

1点目は、学校現場が目標に向かって緊張感を持って学力向上に取り組み継続的に成果を上げる組織体制の構築を目的として、人事評価制度の再構築を行いたい。

2点目は、誰が見ても頑張って成果を上げている教員に報いることを表彰制度の充実により行いたい。

この2点の具体的な方向性の案について、人事評価の再構築としては、学力向上に重点を置いた評価制度にしつつ、校長については目標管理においてテスト結果の向上度を評価し、教員については、学校目標を踏まえ、校長との面談を通して設定した目標を目標管理において評価することとし、テスト結果の向上度は、直接反映ではなく校長が参照する形にとどめることで、校長のマネジメントのもとで成果を上げることのできる評価制度を構築し、それを勤勉手当や昇給に反映させることにより、継続的に学力向上の成果を上げることを目指す。

表彰制度の充実については、特に顕著な功績をおさめた者として、経年調査やチャレンジテストの結果の向上度において顕著な成果を上げたと考えられる教員を表彰した上で、被表彰者に一定のインセンティブを与えるものである。なお、対象外教員についても表彰の対象となるような制度として、公平性を担保することを考える。

この2つの制度を組み合わせることにより、学力向上に向けた総合的な人事給与制度を構築する。

今後の進め方については、表彰制度に係る課題を整理した上で、表彰制度の詳細につき制度設計を行う必要があると考えている。具体的には、表彰制度の趣旨に合致しつつ、人数規模や表彰基準の検討、また、経年調査等のテスト結果が表彰に値する教員を反映しているかなど、公平性、公正性を担保するためのテスト結果のデータ分析やその対応策の検討などが必要である。

それを踏まえた進め方としては、来年度に新しい人事評価制度を試行実施し、人事評価作業を行う時期である2020年2月ごろに試行実施の結果の人事評価の上位該当者とテスト結果の教員ごとの向上度との相関につき分析を行うとともに、テスト結果のデータ分析も行った上で、人事評価制度とのトータルで詳細の制度設計を行っていく。

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。

大森特別顧問へ検討中の人事評価制度の再構築について報告したところ、頑張っただけで成果を上げている教員に報いる制度が必要だということと、全国学力・学習状況調査を何らかの形で反映するということの2点が大きな課題であるという意見であった。その意見を受けて、表彰制度を活用することと、校長経営戦略支援予算を改変し、学力を上げたインセンティブとして一定の研究費補助の形で予算の追加配付をすることとしている。学力を伸ばして目標を達成したところに校長戦略支援予算の追加配付をすることを考えているが、この目標は、現在、各学校の学校別目標として、全国15位程度を想定し、全国学力テストとチャレンジテストの相関を考え、チャレンジテストで中学校国語では一律2点ほど上げることや、小学校経年調査では学力の程度に合わせて、各学校で上げる点数の目標を立てて、それを達成したところに追加で予算配付することを考えている。3月に経年調査の結果が分かり、7月に全国学力テストの結果が出て、公表されるのが8月になるので、その結果を受けて9月に全国学テで特に前年度との比較をして顕著な伸びが見られた学校と、目標を達成しているところで特に全国学テの伸びも見られる学校については2段階で追加の配付をすることで、全国学テとの意識づけも行いたいと考えている。

この内容についても、大森特別顧問に説明し、実際に予算配付の部分を2段階でやるということについては一定の理解をいただいている。

また、大森特別顧問から人事評価制度に関する方針として提案された内容については、学力向上指標には環境の要因として家庭状況や保護者の学歴などは組み込まないこととし、この指標の研究については引き続き行うこととされている。また、表彰に関する提案では、対象者の割合が異なるだけで、内容については同様である。また、全国学力・学習状況調査の前年度比較が全市上位10%の学校に対して表彰し、研究活動費を支給するという内容になっている。

こういった内容を1月11日に大森特別顧問と意見交換を行った際には、指標は環境要因を考慮しない形で来年度試行に間に合うようにしてほしいということと、テスト対象教員、対象外教員も含めて表彰、それに伴うインセンティブの詳細についての検討を進めてほしいとのことであった。全国学力・学習状況調査の結果については、研究活動費の形で反映し、校長経営戦略予算とは別立てとするほうが良いのではないかというご意見をいただいている。

表彰制度を活用して学力向上に顕著な成績を上げた者に報いるという方向性については事務局案と同様であり、今後、教育委員の皆様からご意見をいただいた上で詳細な内容について検討を進めていくこととしている。

質疑の概要は次のとおりである。

【大竹委員】 発端は、学力テストを教員へのインセンティブに使えないかということであり、当初私は、そういったものについては表彰という形がとれないかということをし上げていましたので、そういう面では今回は随分それに近づいてきたという感じがあります。もう少し学力について焦点を当てたいということでこの間議論しているという中では非常に良いと思います。

問題は、やはり教員の昇給の基礎をどこに置くかということだと思います。

たまたま今はこの学力テストが政令指定都市で最下位だから15位ぐらいに上げるということを緊急的にやっているという意味では、そこに表彰制度を入れるということはある意味理屈が通っているだろうと思います。ただ、例えばこれも平均して例えば15位ぐらいになってきたときには、当然、次に来るのは、もし何かそのときに重要視する項目、例えば安全であったり、あるいは地域とのつながりであったりということになると、今度は地域とのつながりをよく見なさいとなってくるので、そういう部分での表彰というのはあり得ると思いますので、今回の表彰は学力テストに関するものということですが、これは5年も10年も続くとは当然考えられないと思います。

今はそういう面では学力向上に頑張ってくださいというのがトップのメッセージで、それに応えるためのインセンティブの仕組みの表彰。次に、地域とのかかわりをもっと頑張ってくださいとなれば、そういうものを頑張った人に成果ということなので、そういう意味では報奨制度とすることは良いのですけれども、基本的なものはやはり今回改正する人事評価に基づいた昇給にしていくべきではないかなと思います。

【山本教育長】 今月の総合教育会議の中で学テの部分と本来的な人事給与制度の部分を整理した後、また委員さんとも相当詰めさせていただいて、いろんな各現場の意見や学識者の意見、或いは市会の議論も聞きながらまとめていきたいと考えています。

【大竹委員】 表彰制度は良いのですが、昇給というところに結びつけることについては、やはり避けたほうが良いと思います。それをやるのならば学校全体としての割り振りを考えるほうがより公平なのではないかと思います。

【森末委員】 環境要因等については現時点では組み込むことは難しいから、当面これで試行していくということは良いのですが、根本的な問題として、試行した後にそういう脆弱な指標で大きな結果の差が生じることが公平なのかという問題が出てくると思います。これが表彰で数万円の話であれば、結果がそれほど大きくないので良いかもしれませんが、特別昇給となるとすごい額になってくるわけです。そのときに公平性の問題が耐え得るのかどうか問題だと思います。

だから、表彰であれば、たまたま結果を出した人について、結果として金一封を渡すのは構わないかもしれませんが、ただ、特別昇給を入れると、やはり公平性が損なわれるのではないかなという懸念はありますので、それをあえてやるのかどうか。

【平井委員】 まず基本的に研究計画書を書いて、それを学校長が確認をして申請した上で、年間でやっていくという取り組みを検討してはどうかと思います。

毎年、生徒の質も変わりますし、到達度も変わる、環境も変わる、それから担当者も一部入れかわるから、必ずしも正確に測れるものではありません。やはり大事なことは、最終的にその取り組みが単発で終わるのではなく、次につながるということ。そうすると、個々の教員が頑張っていることを校長が評価しつつ、最終的に教育委員会はその学校全体を評価するのがベストだと思います。教育現場が取り組んでいるものが計画書になって、管理職がチェックして申請するといった方法も考えてみるのもよいと思います。

ただ、教員の体質、特質からすると、昇給は厳しいのではないかと思います。どの教員も様々な取り組みをするのだけれども、それが何十年も続く教員というのはなかなかいないと思います。だから、非常に興味関心深い、あるいはその時代に合う研究データがあったとして、それに取り組んだ結果、国語、算数、英語が上がったということはよくありますので、現況から考えて、表彰にとどめておいて、科学研究費などの助成金を獲得することを積極的に奨励してはどうかと思います。

【巽委員】 学校の先生をいろいろ見てみると、出世とか昇給を目的でこれを頑張る先生というのはやはりかなり少ないのではないかなと自分の中で思っています。あと、やはりそれが昇給になってくると、例えば成績がちょっと悪いお子さんとか課題のあるお子さんがちょっと排除されたりとか煙たがられたりするというのは、やはり保護者としても気になる場所です。そういう子に限ってもう少し寄り添って救ってあげるのが教育だと思いますので、昇給となるとその辺が懸念材料の1つとして挙げられるのではないかと思います。

ますので、やはり表彰制度というのは、私もなるほど、すごく良いなと感じましたので、昇給制度はなしで表彰制度という、表彰制度の中でも対象外と対象の先生、これは議論をこれから進めていかないといけないと思いますが、この方向性で良いと思います。

あと、対象の先生と対象外の先生の両者間の公平性については、実績の翌年度の表彰で、翌々年度の4月1日の昇給という形になると思いますが、ということは、退職される先生の2年前、58歳以下が対象という形になるのですか。

【川本政策推進担当部長】 そうならざるを得ないと思います。

【異委員】 では、59歳の先生は対象外ですね。

【川本政策推進担当部長】 そうなります。表彰と昇給を分けるということはありませんが。

【平井委員】 人事評価というのは、ある程度のスパンを持っていますが、表彰というのは、単年度、もしくは数年の完結型の取り組みの成果を評価していくというものだと思います。昇給制度についても、ロングスパンでみるような評価と、短期で見る評価というのは切り分けて考えていったほうが良いと思います。

【林委員】 昇給のことが1つ論点になっていますけれども、昇給を受ける教員の年齢によっても、若い方だと非常にたくさんメリットがありますし、年配の方だとあまりないというような不公平感もあると思いますので、受ける者がやはりこれはインセンティブだと感じられないといけないと思うので、そこの観点においても考える余地はあると思います。

それと、今回、人事評価制度と表彰制度ということで切り分けて考えるということになったのは、非常にすっきりしてよかったですと思います。ただ、そうではありながらも、大阪市の喫緊の課題はやはり学力向上なので、そこのところはしっかりと、人事評価制度においても学力・体力向上に係るウェートを増やして、教育委員会としてやはりそこにウェートを置いてほしいというメッセージを現場の先生方に出していくところ、そのウェートで多分コントロールしていく形になると思いますので、そこはきちんとメッセージとして出していくことは大事なのかなと思います。

【平井委員】 学習指導要領の中で学力向上が謳われているのは、いつの時代も同じなので、様々な視点があるかもしれないけれども、十分な現状精査の上で対応を考えなければならぬという気がします。

【林委員】 人事評価制度の中では、異委員が言われたような、弱者に寄り添っていく

教育とか、情緒も含めてきちんとつくっていくとか、そのプロセスを重視するとか、そういう観点もきちんと入っているということを制度設計で担保しつつ、短期のスパンでの表彰制度ということで、学力向上に非常に期待しているという、そのところはきちんとメッセージとして伝わるような形で総合教育会議に持って行っていただきたいと思います。

議案第8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、小学校教諭のセクシュアル・ハラスメントによる懲戒処分に関する案件である。

処分者は、淀川区の小学校主務教諭であり、地方公務員法第29条第1号及び第3号による懲戒処分として戒告とする。

当該教諭はひどく酔った状態で、女性同僚教諭に対して足や肩に触れる行為並びに性的な内容の発言を行い、不快感を与えた。

処分量定については、大阪市職員基本条例の第28条の別表第33項により、相手の意に反することを認識した上で、他の職員に対し、性的な内容の発言、わいせつな文書、図画、電磁式記録に係る記録媒体その他の物の送付、身体への接触、つきまといその他の性的な言動を行うことは、減給または戒告とされている。当該教員には体罰の過去歴はあるが、今回の非違行為に対して十分反省をしており、関係教諭も厳重な処分を求めているものではなく、当該教諭の改善を求めているところから、総合的に判断し、戒告が相当であると考えている。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

報告第1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、起訴休職処分の事案であり、平成31年1月4日に大阪市教育委員会教育長専決規則第2条第1項により、教育長による急施専決処分を実施したので、同条の2項に基づき報告する。

被処分者は、西成区の中学校教諭であり、地方公務員法第28条第2項第2号により、起訴休職処分を行った。処分日は平成31年1月4日である。

当該教諭は知人から借用名目で現金をだまし取ろうと考えたとして、また、公立学校共

済組合及び一般社団法人大阪府教職員互助組合の貸し付け決定通知書を偽造して確実に返済ができるように装ったとして、平成30年12月18日に偽造有印公文書行使、偽造有印私文書行使及び詐欺容疑で大阪地方検察庁により起訴された。

当該教諭は、公訴事実として、だまし取るつもりはなく返すつもりであったということで、一部否認している状況である。

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
