

第2回教育委員会会議

1 日時 平成31年1月22日 火曜日 午後3時30分～午後4時30分

2 場所 大阪市役所本庁舎7階 市会第6委員会室

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

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

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

松田 淳至 教職員人事担当課長

栗信 雄一郎 教職員人事担当課長代理

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林委員を指名
- (3) 案件

協議題第2号 総合教育会議について

議案第9号 職員の人事について

議案第10号 職員の人事について

なお、協議題第2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9号及び議案第10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

協議題第2号「総合教育会議について」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。

29日に予定している総合教育会議について説明する。議題は「学力向上に向けた総合的な制度構築について」とし、学力向上に向けた取り組みを中心にした議論と、学力向上に向けた制度の構築として校長戦略予算を含めた予算をインセンティブとしてどう活用していくか、また、学力向上へ向けた人事給与制度の構築について議論いただきたいと考えている。

8月2日に市長から提案があった、結果に対して責任を負う制度として、学力テストなどの明確な目標設定と、それを達成するための仕組みとして人事評価制度などの提案があった。総合教育会議においては3点挙げているが、全国学力・学習状況調査の目標達成に向けて、経年比較で相関関係、全国学テと相関関係のある経年調査、中学校のチャレンジテストを活用して各学校で目標設定をするということ。また、成果を上げた教員に報いる方策として、大森特別顧問の提案内容をもとに、教育委員会において学力向上指標やその開発など、人事評価制度の制度構築をしていくこと。最後はスケジュールについて、2020年より本格実施とし、2019年度には試行実施というところの3点が決まっていたところである。

これに、これからの子どもたちに求められる学力を身につけさせるということと、学校現場が教員一人一人まで緊張感を持って学力向上に取り組む、成果を上げる組織体制を構

築することにより、学力向上において成果を上げた教員に報いる制度にすることを目標に制度構築を図ってきた。

資料では、これからの新しい時代に必要となる資質・能力をどのようにつけていくかということで、学力テストの学習について新たな時代に必要となる資質・能力と関連づけて説明をしている。これから必要となる能力は知識及び技能・思考力・判断力、表現力、そして学びに向かう力であり、新学習指導要領にも記載された事項である。これを不断の授業改善を通して日々の授業で育成していくことと、それを検証する手法として、全国学力状況調査、経年調査、チャレンジテストで検証していくことが必要となっている。

30年度の取り組みとしては、既に協議題としてご議論いただいた、各校の取り組み、実施状況、成果の進捗状況の把握、計画により各学校で取り組みの進捗を管理していくこと、既にほぼ全校を回り終えている指導主事による学校訪問、研修の実施、学力向上通信の発行である。

また、振り返りプリントの1回目と3回目については、全国学力・学習状況調査につながる問題を扱っている。2回目については、小学校の経年調査、中学校のチャレンジテストから見えた課題に対するプリントであり、教育委員会事務局と学校現場が一体感を持って取り組みを進めることが今年度の31年4月に向けた取り組みである。

この取り組み内容について、当日は学校の校長先生にも来ていただき、現状を報告していただこうと考えている。また、西村顧問からも今の学力向上の取り組みの報告をしてもらおうと考えており、現在調整中である。

31年度については、今年度の取り組みを踏まえ、継続して事務局と学校現場が一体となって一層の取り組みを推進するという形にしている。年度初めに運営に関する計画において、学力向上の取り組みを立案していただき、まずは7月末の全国学力・学習状況調査の結果を受けて、分析・検証をして、10月には運営に関する中間評価においてこれまでの取り組みの見直しを行っていきたいと考えている。

また、各種調査の結果を不断の授業改善に生かし、振り返りプリントで子どもたちの課題である内容をさらに取り組み、教員研修で授業改善の方法を学び実践していきながら、経年調査、チャレンジテストを活用して、学力向上の取り組みを最終評価して次年度につなげていくPDCAサイクルを回していく。事務局としては、今年度も行ったサポート体制として指導主事の訪問を強化し、運営に関する計画については学校評価の中でも必要であることから、学校評価の運営に関する計画の中でも、特に学力向上の目標はチャレンジ

テストや経年調査をもとに目標を立てていただくということとしている。それが総合的な人事評価制度や、校長戦略予算などとの関係もつくっていくというサイクルとしたいと考えている。

校長戦略支援予算の改編については、学校評価における学力向上の目標、例えば、標準化得点を何点上げるなどの目標を達成したところ、成果が出たところに報いていくことで学校の取り組みを支援していくというものである。

全国学力・学習状況調査の結果を受けて、学校現場が課題を共有し、各学校が一丸となって学力向上の目標達成に向けた取り組みを推進することを目標とし、校長戦略予算の加算配付部分約1億6,000万円を原資としてインセンティブを付与する仕組みを2020年度の予算に反映するというようにしている。前回の教育委員会会議では、学力テストの実施時期を踏まえて2段階でインセンティブを付与するという案を説明したが、大森特別顧問との打ち合わせの中で、全国学力テストの結果を受けた研究活動費の支給と、当該予算との改編とは切り離れたほうが良いとの意見を受けて、2020年度に全国学力・学習状況調査の結果の向上を目指して、特に顕著な学力向上の成果が見られる学校に対して行う形としており、具体的にどういう場合に研究活動費を支給していくか、基準づくりについては今後検討していく必要がある。

続いて、学力向上へ向けた制度の構築については、学校現場が目標に向かって緊張感を持って取り組むということ。それから、誰が見ても頑張って成果を上げている教員に報いる制度として、学力向上に係る客観的数値に基づく効果的な目標の設定、それから、人事評価制度の再構築をしていくという内容である。

前回の総合教育会議の折に方向性として定まっていた、学力向上指標を教員別と学校別に開発することについては、子どもの学力に影響を与える要因などを、単に学力を一人一人が上げたという伸び、それから学校が上げたという伸びに対して、除外したり考慮したりしなければならない要素がさまざまある中で、どこまでを考慮すべきなのかというコンセンサスがないこと。データ収集については親の学歴や経済状況などがあるので、非常に収集が困難であること。それから、子どものデータを先生ごとに集計しても、チームティーチングや、習熟度別で分けるような学級編制をしたときに、その先生の評価、先生の実績かどうかということ厳密に分けることが非常に難しいということがある。

また、テスト結果の判明時期については、チャレンジテストは3月上旬になる。その時期と受け持つ児童・生徒を紐づけた教員ごとのデータを出していくということについては、

スケジュール的に、4月の昇給に間に合わないということがある。こういったことから、当面の間は学力向上指標においては環境要因を考慮しないということ。ただし、検討は続けるということでビッグデータの集積や分析などの検討は進めていく。

続いて、学力向上に係る客観的数値に基づく効果的な目標の設定や、人事制度の再構築ということで、これまでの目標管理も含めた人事評価で、校長、教員、いずれも学力・体力向上に係る評価のウエートを今後は40%とし、ウエートを拡大する。

学力向上に係る客観的数値に基づく行政評価、先ほどの学校評価と同義で使っているが、その行政評価、組織目標と人事評価を関連づけて継続的に成果を上げることを目指すこととしている。校長については、業績の目標管理で学力、安心・安全、体力という形で示し、教員については、目標管理を、学力と体力、安心・安全とし、教育振興基本計画の分け方と同じにしている。できるだけ教員のところは数値目標を入れていくということ。校長については特に学力は学校評価における全市共通目標を入れて、標準化得点で何点上げるといったところになってこようかと考えている。

目指すべきスケジュールとしては、2019年度にまず試行に取り組み、経年調査、チャレンジテストの結果の向上のデータを集約・分析する。実際にある教員がどれぐらい上げていて、どういう評価をされていくかということも含めて、来年度の前半には分析して行き、その上で制度構築し、2020年度に人事評価の本格実施、給与反映を行っていきたいと考えている。

最後に、教員を人事評価していく際の実際の年間スケジュールについては、初期の目標設定をしていく際に面談し、その後中間評価をし、2月から3月にかけて期末評価をして行くが、それに向けて全国調査や経年調査の結果送付がこの時期になるので、ぎりぎりの段階であるが4月の給与反映ということとしたいと考えている。

井上教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

事務局としては、次年度、データの集積や分析を行った上で、公平性・適法性なども踏まえた効果的な表彰制度の詳細内容を今後検討してまいりたいと考えている。

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。

これらを踏まえ、昨日、大森特別顧問と、総合教育会議でどのように議論していくかということも含めて意見交換をさせていただいた。人事給与制度の改革については、これま

で教育委員会のほうで取りまとめてきた案を一旦説明し、総合的に今後学力向上に必要な制度ということで、表彰なども必要ではないかということ、市長または大森特別顧問から提案していただく、というような流れでどうかと考えている。

顕著な業績を上げた方の表彰の制度については、今後いろいろなデータを集約し、どの範囲で、どういう形で基準づくりをしていくかということ、を新年度に入ってから分析して検討していきたいと考えている。

具体の流れについては、学力向上に向けた制度の構築について、事務局から説明した後、教育委員の皆様から意見を述べていただき、その上で市長、特別顧問から意見をいただくという形にしたいと考えている。

これらの案について、流れも含めてご意見いただければ修正したいと考えている。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 確認しておきたいのですが、校長先生の目標管理で学力は20%のウェイトがありますが、これは例えば100点満点の20点と考えて良いのですか。

【井上教務部長】 各項目5点満点で5段階に評価するということです。5段階で掛け率が5%になるのか20%になるのかということです。

【森末委員】 なるほど、5点が最高点なので、業績総合であれば5点掛ける0.05という意味ですね。5段階評価なので0.1でも0.2でも結構大きいわけですね。

【井上部長】 そのとおりです。

【巽委員】 校長も教員もそうなのですが、業績のところの目標管理は、学力の結果に対してというところで、学力・体力向上を確保する学校経営の業務、これは取り組みに対してだと思いますが、この取り組みの評価は、具体的に誰がどのように決めるのですか。

【玉置課長】 校長先生が教員に対し、統一的なシートで取り組みについて能力のところで評価しようと考えています。

【巽委員】 校長先生は結果に対して重きを置いており、教員は取り組みのほうの比重が大きいということで良いのですか。

【玉置課長】 はい。

【山本教育長】 まず、大阪市の学力の現状、全体的に取り組んだ現状もまず客観的に把握をしてみて、そこで、一般的なベースの中で学力重視の努力もやる上で、あと何が必要なのかということをもう一度冷静に議論をしていくことが必要ではないかということ

顧問に申し上げ、顧問もご理解をいただいたうえで、今は顧問が市長にご理解を求めているという状況です。

ただ、やはり市長、顧問も可能な範囲で大きいインセンティブを与えなければ、なかなか単年度の結果が良いからといっても安心できないのではないかという認識はお持ちだと思います。

【大竹委員】 結果を見てみるというのは大事なことだと思いますが、それと、評価とどう結びついているのかというところですね。結果的には上がったのだけれども、それは周りの力なのか本人個人なのかというところは、やはり表面ではわからないところがあると思います。

【山本教育長】 細かい厳密な個々の審査も踏まえて、一人一人の先生を取り巻く実情も見ていって、その中のほんとうに顕著なものを限定的に評価していくというものも違法なのかどうかということもまた、市長なり、顧問はお持ちだと思いますので、時間を頂きたいと思います。

また、そのためだけにやっているかのような誤解を受ける可能性がありますので、学力だけではなくてクラブ活動や生活指導も含め、顕著な成績を上げた職員全般に対して、一般的な人給制度だけではなく全体的な目配せが必要だというような議論もお願いしたいと思います。

【林委員】 学校現場では、子どもの意欲、勉強に対するモチベーションをどう上げていくかという取り組みをすごくやっていると思います。それによって、子どもの意欲が上がり、学力が上がっていくという、そういうことを考えていらっしゃる校長先生はたくさんいらっしゃると思いますが、そのための取り組みはこの人事評価シートの中のどこで評価されるのかずっと考えていて、業績に関しては結果なので完全に指標の達成度だからここは無理だとすると、やはりこの表の中では取り組みの15%のところになってしまうのですかね。そこも含めて学力向上の取り組みだという現状認識なのですが、教育委員会として求めたいのは、その先にあるほんとうの学力向上を求めていきたいというところであり、それには、やはり授業改善なのだと思います。ほんとうの意味で力をつけて、それがテストによって結果として出てくるというところまでを教育委員会としては求めていきたいと思います。

表彰制度で、個々の違うやり方で子どもたちの人間力や、生きていく力を育てているところについては評価していくという提案をしていただけるということだったので、その

部分も人事評価シートで評価はできて、個々の教員の能力のところで評価していく形になるのでしょうか。

【井上部長】 そうですね、教員で言うと授業力のところは、まさに子どもの学力・体力の向上のところの学力向上で、授業時における指導技術、指導方法の工夫、いわゆる授業力で勝負する教員にとってここをどれだけやるか、ポイントが高く25ポイントになっています。

【林委員】 やはり、今後ほんとうの意味で子どもに学力をつけていくということを考えていくとすると、そこが何か肝のような気がします。

【井上部長】 教員である以上は授業力ですので、ウエートは最大になっています。

【林委員】 やはりそういう説明をしたいかなと思います。

【大竹委員】 質問なのですけれども、インセンティブの方策で、定額の学校の研究活動費の支援と、学校長裁量経費は、どう分けているのですか。目標達成をしたところについては学校長裁量で、その伸びが著しければ、定額の研究活動費ももらえるという理解なのですか。学校長裁量で加算配付になるというものと、定額活動費というものの支給の区分けというのはどういうふうに、両方もらう場合もあるし、あるいは目標には達しないのだけれども、伸びた場合は2番目でもらえるということですか。

【井上部長】 学校長裁量経費については、小学校は経年調査、中学校はチャレンジテストの指標が達成できたのかどうかということでインセンティブを与えるということで考えています。研究活動費につきましては、全国学力・学習状況調査の結果の向上を目指しということで書いているのですけれども、学テの結果を入れて、学テの結果が学校として大きく向上したというところについて、定額の研究活動費を支給していくという案となっています。

【川本部長】 学校評価の中の全市共通目標が9つあるのですけれども、その1つに経年調査、チャレンジテストの標準化得点を前年度より何パーセントか、学校ごとに目標が変わってくると思うのですが、それを達成したところに学校長裁量経費のインセンティブを与えましょうと。

【大竹委員】 では、対象とする評価項目が違うということなのですね。

【川本部長】 違うということを想定しています。

【大竹委員】 そうということですか。そうは言いつつ、学力テストとチャレンジテストはリンクしていると言われてしまうと。

【川本部長】 そのとおりで、相関関係はあるので、おそらく一緒になってくることが多いかなとは思っています。

【井上部長】 時期が経年調査、チャレンジテストのほうは3月末で結果が出るのですが、学テは7月末に結果が出るもので、前回のときにはそれを2段階に分けてという話をさせていただいたのですが、校長経営戦略支援予算とは別にして学テの結果について対応していけばどうかというお話をいただいていますので、それを打ち出していくときに学テの結果を活用するという事になれば、どうなるのかなと。

【大竹委員】 学テとチャレンジなり経年調査とはリンクするという話だとすると、どっちかで良いような気もしてしまうので、あえて学テと言わなくても良いかなという感じがしたので、どういうふうに区別をしているのかと。

【川本部長】 チャレンジテストを一生懸命頑張って、学テまで意識がいかない学校現場が出てきたら困るなというところも若干ありましたので。

【山本教育長】 市長は学テの結果の思いのほうが強いのではないですか。

【川本部長】 はい。市長は全国学テでと当初おっしゃっていましたので。ただ、全国学テについては対象生徒がかわりますので、あまり伸びた、伸びていないというところは意味がないので、その基準の考え方はまだ確定していません。

【井上部長】 とりあえずそこまでいくかどうかということについては、市長にも話を入れさせていただく必要があるのかなとは思っているところです。

要綱の中には、みずからの教育施策の成果と課題を発見、主張し、教育なり教育施策の改善に取り組むということがありますので、施策の改善に取り組むというところで係るかどうか。いや、それは違いますよと言われる可能性が高いと感じています。しかし、現段階ではこれでお話をしっかりさせていただければ。

【山本教育長】 インセンティブの予算も、目標に届いたところは良いのですが、届かなかったところに対してどういう対応をしていくのかということ。インセンティブのないところには、現行のいろんな支援施策の中でやっていくのか。できなくても何か特別な支援が来るのであれば、何のためにやるのかわからなくなっていくので、やらなかったところへの対応というものについて議論が必要です。批判的な意見としては、よくやったところだけに手当をし、届かなかったところはそのまま置いておけば差が広がるだけではないかという論理は必ず出てくると思うので。

【川本部長】 一方で、経年的にずっと学力状況が低いところには、今70校ですが、別途支援していますので、そういったところは継続してやっていく。その中でも伸びればこれの対象になってきますし、伸びなかったということであれば、その原因を含めて70校の取り組みの中でやらないといけないということになろうかと思います。

【異委員】 これから学力向上の開発にかかり、今も検討中だと思うのですが、今回はテストに対しての結果に責任をとるような形で市長はおっしゃっていると思うのですが、たしか経年調査で子どもの結果を見たときに、点数と同時に質問項目が結構あったと思うのですね。それが自宅学習であったり、読書であったりとか、勉強時間であったりとか、その辺の質問項目もうまく活用して、テストの点数だけではなくて、子どもたちの行動や意欲がどのように変化されたかという、その伸びも先生方に反映できるような形で、質問項目をもう一度見直して、その変化が見られるような質問項目をつけ足しても良いのではないかなと思いました。子どもはほんとうに正直に書いていましたので、まだ環境要因は、今はなかなか難しいと思うのですが、通塾の有無ぐらいなら聞けたりもすると思うので。

【川本部長】 既に通塾についての質問項目があり、そのクロス集計を今やっているところです。上位層、下位層、中位層で分けて質問項目をクロス集計すると、意味のない質問などがわかってくるので、その精査はする必要があると思います。

【異委員】 そうですね、精査をして、今後につながるような質問項目を入れていけば良いと思います。

【川本部長】 夢を持っているかどうかを聞いて、上位層と下位層とを比べたのですが、夢を持っていても学力が高いというわけではなかったのが、質問項目にあまり意味がないということが分かってきました。そういったところもまた見ていただきたいと思います。

【異委員】 そうですね、その辺の意欲とか行動とか取り組みが変わるところが見ることができると、結果だけではなくてそういうものも教員に返せたら良いと思いますね。

議案第9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。

勝山中学校教頭の休職に伴い、その後任として指導部指導主事、檀上幸人を充てる。発

令は1月24日を予定している。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第10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。

中央高等学校事務長の休職に伴い、その後任として大阪ビジネスフロンティア高等学校事務職員の丸屋れい子を充てる。発令については1月24日付を予定している。

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
