

第4回教育委員会

令和2年3月19日
午後3時30分
大阪市教育センター

案 件

協議題第7号

「児童・生徒の学力向上・体力向上」及び「教員の負担軽減」に
向けた提言への対応について

「学校現場の実情把握と改革提言」への対応について

経 過

○令和元年11月5日開催の第20回教育委員会会議において、市政改革室から「学校現場の実情把握と改革提言」として提言をいただいた。

○提言の中では、実態調査を踏まえた課題認識として次のとおり挙げられている。

- ①教育委員会の上意下達（コミュニケーション不足）
- ②過度の文書偏重主義（申請書・報告書）による現場教員の負担増
- ③外部・内部資源（人的リソース）が有効に活用できていない
- ④教員（講師）の確保や臨時職員によるサポート体制の構築が困難
- ⑤施策・事業の設計（実施手法）に課題

○教育委員会としても、市政改革室の提言は、概ね教育委員の課題認識と一致しており、次年度に向けて検討を行っていくこととされた。

○教育委員会事務局としても、今後の施策に当たっては、市政改革室から示された課題を踏まえて取り組んでいく必要があると考えており、まずは提言において示された課題について、速やかに解消していく観点から、教育委員会事務局において対応案を検討してきた。

①教育委員会の上意下達（コミュニケーション不足）

⑤施策・事業の設計（実施手法）に課題

課 題

- 教育委員会事務局が学校現場の状況を十分に把握できていない。
- 施策の検討を行うに当たっては、現場の意見を十分に聴取する必要がある。

解 決 策

- 令和元年度より毎月1回、小学校校長会及び中学校校長会との意見交換会をそれぞれ実施している。
- 総合教育会議において、議題ごとに小中学校校長会の代表からそれぞれ意見を述べてもらう時間を設定する。
- 事業や施策の構築に当たっては学校の負担の観点で校長会から意見を求めることとする。

②過度の文書偏重主義（申請書・報告書）による現場教員の負担増

課題

- 校長経営戦略支援予算に係る書類が多い。
- 教育委員会事務局への報告書などの内部文書であるにも関わらず、校長印が必要とされるものが多い。
- 不要と思われる児童生徒へのチラシ配布等が多い。

解決策

- 令和元年度より、校長経営戦略支援予算に係る書類の簡素化を図ってきたが、引き続き必要書類の精査改善に努める。
- 令和2年度より、学校からの報告書等のうち軽易なものについては原則として校長印は求めないこととする。
- 令和2年度に向け、学校の負担軽減を目的とした、チラシ配布等に関するルールを策定する。

③外部・内部資源（人的リソース）が有効に活用できていない

課題

- 学校事務職員の業務の効率化
- スクールロイヤーの活用
- 部活動指導員のなり手不足
- 特別支援サポーターや学びサポーターなど複数の職を兼ねる職員の管理に係る負担

解決策

- 学校事務職員が校長や教頭の補佐ができる体制の構築に向けて、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。
- これまで実際に対応してきた事例をまとめたQ&A集を作成し、周知するとともに、スクールロイヤーによる教職員に向けた校内研修や児童生徒への出前授業についても周知する。
- 令和2年度に向け、大学生の雇用要件を緩和するなど部活動指導員の雇用要件の拡充を検討する。
- 複数の職を兼ねる職員の管理に係る負担軽減策を検討する。

④教員（講師）の確保や臨時職員によるサポート体制の構築が困難

課題

- 教員のなり手不足、講師不足の問題の解消

解決策

- 今年度、現場校長も参画する教員の資質向上検討WGを設置し、次の事項について検討を行っている。
 - 優秀な教員の確保に向けた方策を検討し、効果的な採用試験PR方法等を検討。
 - 令和2年度に向け、教育実習、インターンシップ等の窓口を事務局内に設置し、学校とのマッチングや実習生等の相談に応じる体制を検討。
 - 講師確保策の積極的な推進、年度途中の欠員を考慮した教員配置の在り方、講師等の給与・勤務条件等の再構築を検討。

市長(市政改革室)から教育委員会への「現場の声」を踏まえた「学力・体力向上」及び「教員の負担軽減」に向けた提言における課題認識に対する

(☑対応済みのもの ◎令和2年度から速やかに取り組むもの ○引き続き検討するもの)

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
■教育委員会の上意下達(コミュニケーション不足)	1 2 3 4 5 6	<p>「市教委の職員が学校現場の状況を把握を十分にできていない。」といった意見が最も多かった。また、「指導部の職員は学校に来ることがあるが、事務職員は学校に来ない。」といったものもあった。</p> <p>※この度の調査以前から、学校現場教員の市教委への不信・不満が頻出していた。しかし、学校現場からは、「言ってもムダ」「組織内の人間なので言いにくい」といった「諦め感」が蔓延しているようだ。</p> <p>総合教育会議に校長の代表が出席しており、「意見を求められれば発言する準備をしているが、意見を求められることがない」といった意見があった。</p> <p>教育委員に施策の問題点を提起しても、内容のカイゼンにつながらない。また、問題点について何度も指摘すると「対案」を求められたことがあるとの意見があった。</p> <p>教育委員が学校訪問した際、ICT教育の現状と問題点について説明し、改善の方向性も理解いただいたと認識していたが、翌年度市教委からの施策の方向性は真逆であったとの意見があった。</p> <p>学校現場の負担増への影響が十分精査されないまま、突然の方針変更が度々あり、現場では混乱をきたすことがあったとの報告があった。(例:学力に関する評価、スマホ持ち込みなど)</p> <p>校長会から市教委に、例えば、負担軽減策にかかる具体的な意見をしてもフィードバックがないとの意見があった。</p> <p>※今年度になってから、市教委と校長会が意見交換する機会が増えたが、校長会が言った意見が市教委内で、どのように扱われているのか説明がないことから、「結局は、意見を聞くだけで終わってしまっている」といった疑念が生じているようだ。</p>	<p>・上位下達の市教委の組織風土</p> <p>・学校現場の状況や意見を組織運営や施策の制度設計に反映するPDCAが不十分</p>	<p>・教育委員会と校長等現場との相互理解を促進 (互いが伝えた意見の反映内容や反映しない理由を含めたフィードバックを徹底)</p> <p>・事業構築、制度見直し時においては、学校現場への影響(負担の増減)を校長会からその都度意見を聞く仕組み</p> <p>・4ブロック化に向け、そもそも教育現場を支えるために事務局があるという発想のもと、ニア・イズ・ベターで現場の実態を把握できるよう制度設計すべき</p>	<p>◎今年度より毎月1回、小学校校長会及び中学校校長会との意見交換会をそれぞれ実施し、施策等の検討段階において意見交換を行い、施策への反映を行っている。今後はさらなるフィードバックに努め、事業や施策の構築にあたっては学校の負担の観点で校長会から意見を求めることとする。</p> <p>◎教育施策について課題と成果を検証しさらなる改善につなげるために設けられた教育改革プロジェクトチームの中に、学校現場の意見を反映させるため中堅教員を中心に組織された現場教員との協働ワーキンググループを設置するとともに、当該WGのメンバーである教員が教育委員会内で個別課題に応じて設置している各種ワーキンググループに数名ずつ参画している。今年度はより学校の意見を反映させるため現場協働WGの人数を倍増した。また、一部のワーキンググループには校長の代表にも参画していただいている。</p> <p>◎総合教育会議において、議題ごとに小中学校校長会の代表からそれぞれ意見を述べてもらう時間を必ず設定する。令和2年1月の総合教育会議から実施済み。</p>
■過度の文書偏重主義(申請書・報告書)による現場教員の負担増	7	<p>市教委の各担当課から各学校現場に業務を降ろしてくるタテ割り体質による非効率性が長時間勤務の原因となっているといった意見が多かった。</p> <p>・4月は、市教委から学校に重複した内容の大量の照会が行われ、特に教頭が対応に追われる。 ・教務部の隣同士の担当から、件名は違えど内容がかなり重複した照会文書が送られてきた。 ・学力向上など色んな施策を打ってくれるのはありがたいが、結果的に報告書などの作成に追われている。事業目的が類似する施策を整理統合し現場の負担軽減を図ってほしい。</p>	<p>・市教委内部での連携不足(タテ割)</p> <p>・各校への文書連絡は、昔は印刷と通送送付が必要であったが、今はメールで一斉送信できることから、件数増加の懸念</p>	<p>・現場目線での市教委から学校園への依頼・照会一覧の「見える化」(メール発信時に強制的に市教委のチェック部門にCC入れ、検証するなどの工夫)</p> <p>・現状の「見える化」をベースとした重複作業・業務の排除計画とその実行</p>	<p>○平成29年12月に事務局内で学校あての通知文の送付ルールを定めており、改めてその徹底を行うとともに実施状況の検証を行う。なお、調査照会文書については、平成27年度の件数から25%削減を目標に取組を進めており、平成30年度末時点で47%削減と約半減している。令和2年度に向けてさらなる削減策を検討する。</p> <p>○学校あての調査については削減を目標に取組をすすめ、学校に必要な調査を行う際にはシステムを有効に活用して学校の負担軽減を図る</p> <p>○令和2年中を目標にメール発信時の宛先(校長・教頭の個人メールあて、組織メールあて)の方針を策定する。</p> <p>※働き方改革推進プランP10に学校園への調査・照会文書の削減を記載</p>
	8	<p>「書類をこなすだけの毎日で、教員と生徒に向き合う時間がない。」「あまりにもデスクワークが増えすぎている」といった疲弊感を訴える校長意見が多かった。その中でも、</p> <p>・運営に関する計画と戦略予算(基本・加算)と関連付けた相当ボリュームのある資料を作成しなければならない。 ・戦略予算(基本)の書類作成に労力を要する(加算配付は、しっかりとした申請書が必要かも知れないが、基本配付については、負担軽減に向け抜本的見直しが必要)。 ・学校園から市教委への報告書など内部文書にも関わらず、校長印など押印欄が多い。 ・紙提出を求められている(ペーパーレス化が進んでいない)。 ・学校協議会の資料作成は必要だが、記載する事項が当初より増えている(これに対し、府立高校では、ほぼワンペーパー化している)。</p> <p>など、集中的に取り組めば早期に見直すことが可能ではないかと思われる事例も多く見受けられた。</p> <p>また、校長が教職員を管理・指導育成する時間を確保できないと教員の質が落ちるだけでなく、不祥事が減らないことへの危機感を訴える意見もあった。</p> <p>※例えば、副校長配置を求めた場合、「申請」・「中間報告」・「期末報告」と校長が大量に書類を作成する必要があり、施策の説明責任を制度所管である市教委ではなく現場に求めているという実態がある。</p> <p>児童・生徒、保護者、地域への説明責任は学校が果たすべきだが、学校から市教委に対する報告書・申請書等の内部文書が必要以上に過多となっているのではないか。</p>	<p>・学校現場の状況や意見を組織運営や施策の制度設計に反映するPDCAが不十分</p>	<p>・学校の負担を考慮した必要書類の精査・改善</p> <p>・校長印等の押印の必要性の再精査</p> <p>・提出書類のペーパーレス化</p>	<p>◎校長経営戦略支援予算の基本配付にかかる申請書および報告書については、PDCAサイクルの確認のため必要であるが、令和元年度より、申請書の大幅な簡素化を実施済みである。なお、小中学校の加算配付については令和元年度末をもって廃止となる。</p> <p>◎令和2年度より、学校からの報告書等のうち軽易なものについては原則として紙による提出は求めないこととする。紙による提出を求める場合も校長印は求めない。校長印を求める文書は学校業務改善WGで認めたもののみとする。</p> <p>○報告書及び申請書等についてはゼロベースで見直し、必要なものについても可能な限り簡素化する。</p> <p>○令和2年度より、業務システムの更新時(令和3年2月予定)にペーパーレス、電子決裁化など業務フローの一部見直しを行う予定</p> <p>※働き方改革推進プランP12に学校園が作成する計画等の見直しを記載</p>

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案	
■過度の文書偏重主義(申請書・報告書)による現場教員の負担増	9	小規模校以外の校長からは、「教員評価に多くの時間を要しており、時間外勤務の発生原因となっている」といった意見があった。 ・人事評価に関する教員面談及び市教委提出資料の作成は、時間外も含めて対応できるが、評価にかかる授業状況の把握については、授業時間でないとできない。 ・このため面談を勤務時間外に行うことも多く、必然的に評価にかかる書類作成は、さらに遅い時間帯になってしまう。	・市教委の制度設計が現場実態に呼応していない	・人事管理評価制度の実態把握	○今年度、校長に対して人事評価に関するアンケートを実施する予定。	
	10	校長や教頭が事業説明を聞くための教育センター出張が多々あるが、一方的に説明を聞くだけで、意見交換を行う設定がないのに、なぜ全校から行く必要があるのかなど、移動/出張の必要性を疑問視する意見があった。			・説明資料の事前送付(ペーパーレス)とWEB会議化(移動時間の削減) (区長会議部会などの例を参考にされたい)	○教育委員会(教育センター及び本庁)と学校間でのWEB会議については、セキュリティ、費用対効果等の課題が多岐に渡るため現時点においては実現が困難であることから、令和2年度より、実現性について検討する ○令和2年度より、各部署が実施する説明会等についても、説明資料の事前送付(ペーパーレス)やe-ラーニングの導入など見直しを検討する。
	11	学校における電話応答の切替が手動のため、切り替え時間になるまで「切替待機」しなければならない。			・タイマー設置	○電話交換機による音声案内を行っている学校について、音声応答装置の導入を検討する。当面、設定時間にアラームを鳴らし、教頭以外の教員も切替るなどの工夫を行っている学校の取組を周知する。
	12	戦略予算で加配を受け、計画実現のため経営管理センターに購入を求めても、見積り合わせ等に時間がかかり、4月に依頼したものが年明けにまだ整っていないといったケースがあるなど、物品購入に手間と時間が過多になっている。			・経営管理センターにおける事務の効率化	・校長経営戦略支援予算の加算部分については、例年4月に各学校から教育活動支援担当あて申請が行われ、7月頃に結果通知及び予算配当が行われている。 ・承認された場合、それ以降に調達手続きを行うことになるが、調達事務については現行制度では公示、入札等の手続きを経て納品まで通常2～3か月程度を要する。 ・特に新規案件などで、加算配付承認後に手続きに着手される場合などにおいては、費目の確認・整理、見積もり行為や仕様書の作成・調整等により時間を要することも考えられる。 ○契約制度・関係法令等の中で、可能な限り事務の簡素化を進めることができるよう、学校園や事務主幹との連携・意見聴取も行き、検討・事務改善を進める。
	13	教員が教頭の代理として市教委に連絡しても、「教頭から改めて連絡してもらいたい」と言われ、結局、教頭から再度連絡をすることになったといった意見があった。		・業務執行(教頭に負担が集中する慣行)の見直し不足	・教頭業務軽減にかかる適切なルール設定	○令和2年度に向け、教頭の負担軽減にかかるルール設定を検討する。
	14	教頭自身が、毎日朝夕窓開け、窓閉め、電気付けたり消したり、機械やセンサーでできることに追われている学校もあることが判明した。				・東京の区立の学校ではセンサー連動型の点灯・消灯 ・教頭の専任業務とせず誰でも対応可能
15	「教頭は忙しくて当たり前」と発言する校長がおり、「教頭の忙しさは校長への登竜門」といった風潮が一部にあることが判明した。		・管理職一体となった業務量軽減策	☑人事評価の評価項目に働き方改革の観点を入れている ○令和2年度より、学校評価の目標に働き方改革にかかる項目を新たに設定することを検討する ○令和2年度に向け、働き方改革に係る意識啓発のための研修を検討する。 ※働き方改革推進プランP12に意識啓発のための研修及び人事評価、学校評価について記載		
16	区役所事業に関する負担感について意見があった。 ・区民からの、生涯学習ルーム・学校施設開放事業の問い合わせは教頭が応答することとなっている。 ・生涯学習ルームに貸し出す多目的室等の鍵の開閉、参加者が訪れる時のインターフォン対応、玄関の解錠など、主催者・参加者への対応を求められる。 ・はぐくみネットの広報紙作成が教頭が慣例的に行っている(断れない事例が存在する(昼間にできないので夜間に行っている))。		・生涯学習ルーム・施設開放・はぐくみネットは、区事業として学校への負担軽減対策を講ずる必要がある ・多目的室等への専用インターフォン設置と電気錠の解錠機能設置	○生涯学習ルーム事業の問い合わせ先については、学校(教頭)の負担を軽減する方策を検討する。インターフォン対応・玄関の解錠等については、受講生が門番に立つ等して、学校(教頭)の負担を軽減するよう生涯学習推進員へ周知する。 ○学校体育施設開放事業について、区によっては問い合わせ先を学校としていることから、区や事業の運営団体を問い合わせ先にできるか、令和2年度中を目的に検討する。		
			・広報紙の廃止(学校のHPで情報発信は、十分果たしている)	○はぐくみネット事業については広報手段の見直しを含め、地域が主体となって運営され学校(教頭)の負担が軽減される方策を令和2年度中を目的に検討する。		

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
	17	職員室の教頭の執務状況をモニタリングした際、事務負担以外にもさまざまな負担が生じていることが判明。 ・教頭自らが学校への来客対応、架電対応を一手に行っている。 ・頻繁に鳴る玄関インターフォンについて、その都度、離席してモニターまで移動して対応しているなど非効率。		・学校事務職員が対応、または、職員室外でも通話可能な「電話機子機」の導入	◎現状でも事務室での電話対応は可能。学校事務職員が校長や教頭の補佐ができる体制の構築に向けて、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。 ○現状で事務職員を職員室に配置することが可能な学校について職員室配置を進める(業務の一部の時間のみも含め)。 ○電話回線の切り分けを行い、事務室の直通の電話番号を設定し事務職員の業務に関わる電話はその番号にかけてもらうようにすることができないか検討 ◎スクールサポートスタッフの配置を進める。 ※働き方改革推進プランP10にスクールサポートスタッフの配置について記載。P11に学校事務職員の職務内容の見直しについて記載
	18	事務職員の業務が年々増えており、教員が手伝わざるを得ない状況となっている。	・問題解決プロセス・施策・事業の設計に問題あり	・消耗品等の特随契約手法を導入するなどの事務職員の負担軽減策の実施	○令和2年度に向け、消耗品等の特随契約手法を導入するなどの事務職員の負担軽減策を検討する ◎学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。 ※働き方改革推進プランP11に学校事務職員の職務内容の見直しについて記載
		長時間労働を抑制するためと称して、「長時間労働の実態調査」が行われ、長時間労働をより助長している。		・何でもかんでもアンケートではなく、現場とのコミュニケーションを前提とした効率化	○これまでの取組の結果、平成30年度の市教委独自の調査・照会文書発送件数については455件と、平成29年度の949件から494件の削減となった。引き続き、調査・照会文書について精選を行う。 ※働き方改革推進プランP10に調査・照会文書の削減について記載
	19	子ども・保護者向けアンケートがマークシート式であるにもかかわらず、教頭や教員が手作業で開封・集計を行っている。		・市教委でアンケートの必要性を再考(市教委内部でココ連携していないから似たようなアンケートが送られてくる) ・市教委がアンケート集計(アンケート集計の手間は現場負担となることから、安易にアンケートを出してくる。) ・OCR機器の更新(現在の機器では読んでくれず、結局は“手入力”している	○令和2年度に向け、調査やアンケートをゼロベースで見直す。また、調査等が必要な場合も学校の負担を軽減する調査手法を導入するよう検討する。集計作業は原則として教育委員会が行うこととする。 ※働き方改革推進プランP11に学校事務職員の職務内容の見直しについて記載
	20	学校のPCを自宅に持ち帰る際の手続きが複雑であり、負担となっている。		・テレワークを前提とした仕組みの構築	☑テレサポートはセキュリティ対策の一環として導入している。 ・現在、校務PCをモバイル型に変更し、利用しやすくなっている。 ・利用方法、手続きなど学校への周知を継続して行う。 ※働き方改革推進プランP10に調査・照会文書の削減について記載
■過度の文書偏重主義(申請書・報告書)による現場教員の負担増	21	不登校も含め支援を要する児童の割合が増加傾向にある中、課題を抱える教員の負担に差が生じている。 長時間の架電や来訪等、過度の対応を求める保護者が増加しているとの声もあり、一人の教員での対応に限界がある。	・学校現場の状況や意見を組織運営や施策の制度設計に反映するPDCAが不十分	・担任のみでなくチームでの対応ができるような意識改革・制度設計	◎今年度より大阪市版スクールロイヤー制度を導入している。さらに周知徹底を図るとともに、今年度の検証を行い、学校園のニーズを踏まえ、令和2年度に向け、より活用しやすい制度となるよう検討する。また、スクールロイヤーによる研修などを実施していく。 ※働き方改革推進プランP10に大阪市版スクールロイヤーや専門スタッフ等の強化・充実について記載

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
	22	<p>教員の本分である「教育活動」について尽力することに躊躇する教員はいないが、その他の雑務に掛ける時間を減らすべき。保護者との関係維持の観点から、徴収金等にかかる督促事務を教員が行っている場合もあるが、できることなら事務職員や専門の職員に任せたいといった意見が複数あった。</p> <p>※引き落とし不能となった徴収金対応で担任が保護者との関係悪化を懸念し、本来子どもに接する時間、精神的余裕の幅が縮まっているように見受けられる。 (徴収金)給食費・児童費生徒費(ドリル・校外学習・卒業アルバム)・修学旅行積立・PTA会費など</p>		<ul style="list-style-type: none"> 学校事務職員の役割分担の検証と改善 	<p>◎学校徴収金の徴収金事務を学校事務職員が担えるよう、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。</p> <p>※働き方改革推進プランP11に学校事務職員の職務内容の見直しについて記載</p>
	23	<p>PCプリンタや輪転機について、</p> <ul style="list-style-type: none"> 校務支援システムのプリンタが1台しかなく、順番待ちが生じている。 特に学期末は、通知表の印刷もあり集中し、プリンタが負荷に耐え切れず機能停止に陥ったこともある。 通知表は「用紙」が異なるため、他の教員がプリントしているときに通知表を印刷できない。このことから、プリンタの順番待ちで帰宅が遅くなる。 配布書類の印刷をSSSにやってもらうという話があるが、印刷に関して言えば、プリンターを増設した方が良い。 輪転機が1台しかなく、だれかが傍で給紙管理しなければならない。 <p>といった意見があった。</p> <p>※学校規模(児童・生徒数)に応じた、プリンタ・輪転機の配置になっていないと思われる。 封筒詰めを手作業で行っているが、「紙折り機」を導入すれば長時間勤務の是正に効果がある。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 学校規模(学級数)に応じたプリンタ等の設置⇒校長判断によるSSSや機器配置の選択権 高速機や給紙ユニットが大きいプリンタ等機種を選定 	<p>◎教員の印刷業務の負担を軽減するため、スクールサポートスタッフの配置拡充を検討している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 現状では校務支援システムのプリンターは1台設置。 また、事務室のプリンター及び複合コピー機でも通知表等の印刷が可能であり複合コピー機との連携したことでスキャナ機能も利用できている。 学校の予算で、校長室、保健室などへもプリンター設置可能(申請制) 現在、約1000台の登録がある。 待ち状態が発生するのは通知表(年3回)の作成時など繁忙期のケースに限定されると推測される。 <p>○費用対効果を勘案のうえ、学校規模に応じた校務支援システムのプリンター増設を検討する。また、機種更新の際に、高速機や給紙ユニットが大きいプリンター等の機種選定を検討する。</p> <p>※昨年度のコンサルの最終報告書では、印刷事務の実態を把握し検証した結果、コピー機の台数増や両面印刷・ステープル機能等の機能拡充について、一定の効果は見込めるものの、教員一人当たりの事務削減効果はあまり大きくないとの結論であった。また、学校規模による差も見られなかったとのことであった。(検証期間は10月15日から12月21日)</p>
	24	<p>不要と思われる(直接学校の教育活動とは関係が無い)児童・生徒へのチラシ配布等がまだまだ多く、負担となっているとの意見があった。</p> <p>※大阪市または市教委が協賛・後援しているイベントチラシであり、公益性は認めるがクラス配布しなければならない理由は見受けられなかった。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 配布チラシ取捨選択⇒協賛・後援制度等の検証 	<p>◎令和2年度に向け、学校の負担軽減を目的とした配付チラシ等に関するルールを策定する。(例:教育委員会が必要と認めるものを除き、児童生徒への配布を要しない。学校が仕分けしやすいよう40部ずつ束にする。など)</p>
<p>■外部・内部資源(人的リソース)が有効に活用できていない</p>	25	<p>「(仮称)働き方改革プラン」が現場ニーズを踏まえておらず、実行に移すと、結局現場の仕事が増える内容が多く、現場が考える業務軽減にならないとの意見があった。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 業務を「減らす」ため事務局のあり方も含む聖域なき長時間勤務の是正対策 「学校が作成する文書量の半減」などの具体的な目標設定 	<p>☑「働き方改革推進プラン」については、現場教員が参画する学校業務改善WGで議論をし、小学校・中学校の校長会や区担当次長会議実務部会でも何度も議論を行っている。</p>
	26	<p>コンサルが「教員負担軽減」に関する調査にやってきたが、そもそもヒアリングが小・中学校同時開催であるなど、教育現場の実態を考慮していないという意見があった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部委託の限界 コンサル活用に関する諸課題 	<ul style="list-style-type: none"> 第三者調査結果を、仕組に反映するプランの必要性 内製課題解決チームの組織化 	<p>☑コンサルによる教員の負担軽減の調査研究等については、総合教育会議で市長から実施の方向が示された。調査はコンサルが実施。</p>
	27	<p>教員出身の校長は学校経営のプロではない。育成の仕組みがOJT以外にない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 市教委の支援体制のあり方 	<ul style="list-style-type: none"> 分権型教育行政における校長による学校経営力強化のための(支援)体制構築 	<p>○4ブロック化により事務局の支援体制の構築を検討。令和2年度に指導部業務を4ブロック化、令和4年度に方面事務所を設置し、その他の部の業務のブロック化を検討する。</p> <p>◎学校教育法の改正を踏まえ、学校事務職員が校長や教頭の補佐ができる体制の構築に向けて、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。</p>

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
	28	※平成29年の学校教育法改正で、学校事務職員の役割が再定義されたが、「別室のまま」等、法改正の趣旨が未反映と思われる。	・学校事務職員の役割が不明確	・学校事務職員役割の再定義	◎学校教育法の改正を踏まえ、学校事務職員の役割・職務の見直しを行い、平成31年3月28日付で学校へ通知を行った。通知に定める役割等を果たせるよう、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。 ※働き方改革推進プランP11に学校事務職員の職務内容の見直しについて記載
	29	ベテラン職員で構成されていた学校事務職員の交代要員がアルバイト化し、学校運営に大きな支障が出ているといった意見があった。	・学校現場の状況や意見を組織運営や施策の制度設計に反映するPDCAが不十分	・担い手の募集、募集方法の改善など実行性のある制度への見直し ・本市OB活用(教員・行政職) ・市レベルでの官民連携による学校への人材派遣(セレッソの例)	◎会計年度任用職員制度の導入と合わせ、来年度より学校事務職員の代替職員は月額一般職とする予定。 ◎令和2年度に向け、大学生の雇用要件を緩和するなど部活動指導員の雇用要件の拡充を検討する。 ※働き方改革推進プランP13に部活動指導員の人材確保について記載
	30	部活補助員の制度はあるが、実際には担い手が存在せず、事業目的を達成していないのではないかといった意見があった。 ※各種サポーターについても、区広報紙やHPで人材確保の支援を行っているが、現実としてサポーター確保ができず、予算を確保したものの学校支援につながらない状況がある。			
	31	特別支援(インクルーシブ・区役所)、学力サポーター、理科補助員が、同一人物でも書類を何枚も作らなければならない上、各々の出勤管理・業務管理が負担となっている。	・タテ割り・文書を重んじ過ぎるプロセス	・雇用元(市教委・区役所)に直接、学校の共用PCから、現場の教員を通さずにサポーター管理	◎インクルーシブと区役所の特別支援教育に係るサポーターは令和2年度から統合予定。国の補助事業として、別途の取扱いが必要である理科補助員を除き、特別支援サポーターと学びサポーターについて出勤管理等の負担軽減策を検討する。
■外部・内部資源(人的リソース)が有効に活用できていない	32	※SSSについては、教員がやらなくてもよい作業を「代行する」だけでなく、どのように作業を「減らす」かについても考え、横展開すべき。また、業務増の部分をSSS等外部の人材に頼り過ぎると、人材確保、また安全面で逆にリスクも増大することもあるので、まずは業務を減らす取組を優先すべき。	・SSS導入自体が目的化しており、教員の中長期の業務負担軽減にかかる改善を行うための人員であるという認識がない	・先んじて教員の業務量削減策を講じ、その上、SSSの配置数の精査を行うべき	○12月に働き方改革推進プランを策定するとともに、引き続き負担軽減策の検討を進める。 ※働き方改革推進プランP10にスクールサポートスタッフの配置について記載(スクールサポートスタッフの業務内容の検討・検証を行う)
	33	教員OBならともかく、地域から募集したSSSにテストの採点補助させるのは抵抗感があるといった意見があった。			
	34	「スクールロイヤー」に相談できるまで相当時間と資料作成が必要など「使い易い制度」と思えない。詳細な「文書」報告・議事録を求める保護者もいる。気軽にすぐ連絡できるリーガルアドバイザー(弁護士)がいるとありがたいという意見があった。 ※保護者の行き過ぎた苦情や徴収金督促対応に苦慮しており、区単位でもいいので気軽に弁護士に相談できるような窓口があれば、教員の負担も軽減すると考えられる。	・実際に教育現場から弁護士に相談しようとする手続きが煩雑	・現場目線での制度再構築	◎今年度より大阪市版スクールロイヤー制度を導入している。さらに周知徹底を図るとともに、今年度の検証を行い、学校園のニーズを踏まえ、令和2年度に向け、より活用しやすい制度となるよう検討する。 ※働き方改革推進プランP10に大阪市版スクールロイヤーについて記載
	35	区長によっては、学校長の立場で支援してくれる方もいるが、教育に積極的に関与しようとしていない、また「事務局に伝える」だけの区長もいる。	・24区担当教育次長のマネジメント	・区担当次長会議や既存の評価制度の活用	◎平成27年度より区担当教育次長を設置するとともに、校長との意見交換の場としての「区教育行政連絡会」や、「保護者、区民が参画する会議」を全区で設置し、定期的に意見交換を行ってきた。加えて、令和2年度の教育委員会事務局の4ブロック化に伴い、ブロック内における全区担当教育次長により構成される教育ブロック会議を設置し、同会議での議論により、区担当教育次長の意識共有がなされることから、各区における教育行政の推進に際しても、より積極的な関与につながることが期待される。
■教員(講師)の確保や臨時職員によるサポート体制の構築が困難	36	・教員より「自分の子どもが大阪市に来てほしいと思えない／言えない。」という意見があった。 ・教育実習に来た学生が、本市を受験しなかった事例が実際にあったり、大学が学生に大阪市を避けるよう示唆している噂がある。 ・「大阪市の学校のブラック企業化を早急に是正しなければ、良い人材が集まらない。」という意見があった。 また、教育実習生が10時過ぎまで残業させられた情報も寄せられている。	・「大阪市の教員=しんどい」というイメージの定着とこの間の教育環境改善にかかる発信不足 ・採用試験内容にかかる現場とのコミュニケーション不足	・学生が、本市を避ける原因分析 ・大阪市教員採用にかかる広報戦略のあり方の検討	◎今年度、現場校長も参画する教員の資質向上検討WGを設置し、優秀な教員の確保に向けた方策を検討し、効果的な採用試験PR方法等を検討している。また、令和2年度に向け、教育実習、インターンシップ等の窓口を事務局内に設置し、学校とのマッチングや実習生等の相談に応じる体制を検討している。

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
	37	<p>教員採用に関する意見としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場で実際に教えており、本市の教員になる実力があると思われる講師が、なぜか採用試験に合格しない。 ・現在の採用試験は「テストの結果点偏重」になっており、数値化しにくい人間性などが評価されにくい。 ・他県の教員に聞くと、他県の試験には受からない問題のある人材が大阪市で採用されてしまっている。 <p>など、新任教員を預かる側としての危機感について意見があった。</p>	<p>・現場が必要とする教員スキル及び人物像と採用した教員とのギャップ</p>	<p>・現行の採用選考制度のPDCA(現場が求める教員・人物像等について、校長意見の聴取)</p>	<p>◎今年度、現場校長も参画する教員の資質向上検討WGを設置し、優秀な教員の確保に向けた方策を検討し、採用試験特例制度の整理等の検討を行っている。</p>
	38	<p>産休・育休のほか、病気休職などにより、欠員が生じるが、代替教員(講師)が配置されず、学力向上や学校運営の問題となっていることに関する意見が特に多かった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員はギリギリの人数配置のうえ、欠員が生じた場合の代替がない。 ・代替講師を確保してほしい。 ・事前に判明している産休・育休の長期休暇の代替の用意もできていない。 ・市教委では講師を探すことができず、学校現場の役割になり、校長がハローワークに赴いてお願いしている。 ・講師の報酬が時間単位制で「1日あたり数時間分の報酬」では講師が集まらない。 <p>その他、1人配置の専科は、休まれると対応できないと意見もあった。</p> <p>※市教委でも教員の欠員・講師募集については大変苦労しており、市教委の長時間勤務の原因となっている。</p>	<p>・学校現場の状況や意見を組織運営や施策の制度設計に反映するPDCAが不十分</p>	<p>・育休・産休の発生を前提とした定数管理</p>	<p>◎今年度、現場校長も参画する教員の資質向上検討WGを設置し、講師確保策の積極的な推進、年度途中の欠員を考慮した教員配置の在り方、講師等の給与・勤務条件等の再構築を検討している。</p>
	39	<p>日々の給食業務以外にも、親子給食の「先送り食材(調味料等)」の対応業務を教頭・主任・事務職員で手分けして対応しているが、給食に伴う現場の負担増加を考慮していないといった意見があった。</p>		<p>・中学校給食関連のPDCA</p>	<p>☑当該業務については、教育委員会から市政改革室に「問題」と考える具体的な事象の詳細について問い合わせを行ったところ、市政改革室から「親子給食の「先送り食材(調味料)」の対応(納品受領など)を教頭・主任・事務職員で手分けして対応しているが、給食業務に教員の業務なのか疑問」との回答を得た。親子給食の「先送り食材(調味料等)」の納品受領は、子校の中学校においては、その業務自体がなく、自校調理の中学校(親校も含む)においては、調理業務民間受託業者の業務となっているため、学校の教頭、主任、事務職員が「先送り食材(調味料等)」の納品受領の業務を行うことはない。</p>
	40	<p>小学校では英語教育が負担(小学校教諭が英語を教えるスキルに課題あり)となっており、中学校から英語教員を派遣するなど、小中連携により対応すべきといった意見があった。</p> <p>小学校での英語教育の結果、中学生になる前に「英語嫌い」になる子どもが増加しているとの意見もあった。</p>		<p>・小中学校の英語教育にかかる連携強化</p>	<p>◎今年度、現場校長も参画する教員の資質向上検討WGを設置し、小学校の教科担任制や英語専科教員、中学校からの英語教員の派遣を積極的に進めることを検討している。令和2年度よりモデル的に実施予定。</p>
	41	<p>近年、さまざまな支援等を必要とする児童・生徒が増加傾向にあり、教員の負担増加の原因となっている。特に大規模校における養護教諭の複数配置が必要といった意見があった。</p>		<p>・養護教諭だけでなく、SSWも含めた、配置人員のあり方について検証</p>	<p>◎小学校は児童851名以上、中学校は生徒801名以上で養護教諭を複数配置している。令和2年度に向け、スクールサポートスタッフや専門スタッフ等の配置検証を行い、強化・充実に努める。</p> <p>※働き方改革推進プランP10に専門スタッフ等の強化・充実にについて記載</p>
<p>■施策・事業の設計(実施手法)に課題</p>	42	<p>施策・事業の企画設計にあたっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学力向上施策が現場の状況(校長意見)を把握せずに、机上で設計されており現場ニーズにマッチしておらず、施策としての効果も発揮できていない。 ・課題がある学校を対象とする新規事業を作ったものの、応募数が少なかったため、市教委から電話で応募要請があった。 <p>など、各校の状況が異なる中で全市一律の施策に限界を感じている意見があった。</p> <p>※具体例としては、対象校70校とし、手上げ方式で全校照会があった。しかし、応募が70校に満たないので、市教委から応募要請があったという声があった。教育現場のニーズとのアンマッチと、応募時には書類作成の負担が重いこと、制度が機能しないのではないかという声があった。</p>	<p>・問題解決プロセス・施策・事業の設計に問題あり</p> <p>・市教委の制度設計が現場実態に呼応していない</p>	<p>・現場の声を踏まえ制度設計を行うマネジメント</p>	<p>◎今年度より毎月1回、小学校校長会及び中学校校長会との意見交換会をそれぞれ実施し、施策等の検討段階において意見交換を行い、施策への反映を行っている。今後はさらなるフィードバックに努める。また、事業や施策の構築にあたっては学校の負担の観点で校長会から意見を求めることとする。</p> <p>◎教育施策について課題と成果を検証しさらなる改善につなげるために設けられた教育改革プロジェクトチームの中に、学校現場の意見を反映させるため中堅教員を中心に組織された現場教員との協働ワーキンググループを設置するとともに、当該WGのメンバーである教員が教育委員会内で個別課題に応じて設置している各種ワーキンググループに数名ずつ参画している。今年度はより学校の意見を反映させるため現場協働WGの人数を倍増した。また、一部のワーキンググループには校長の代表にも参画していただいている。</p> <p>◎総合教育会議において、議題ごとに小中学校校長会の代表からそれぞれ意見を述べてもらう時間を必ず設定する。</p>

課題認識の5項目 (報告P.7)	#	現場や市政改革室が「問題」と考える具体的な事象 (※)…市政改革室の所見(所感)	原因	対策の方向性への提言(一例)	教育委員会対応案
	43	<p>ICT活用については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・タブレットの定数配布と利用状況確認自体が目的となってしまう。 ・教育ICT活用事業で、当室から「使用頻度」をまず確認するように伝えたと、KGから「とにかくタブレットの電源を入れるよう」アドバイスが出ている。 ・学校によっては、生徒がタブレットを意図的に壊すリスクがあり、積極活用ができていない。 ・漢検アプリ等学校が望むアプリを導入したいと申し入れたが、特別なことはできないと断られた。 <p>といった意見があった。</p> <p>※教育ICT事業の拠点(モデル)校では有効に機器活用できているようだが、公開授業に来た他校教員からは、「学校の設備、タブレットの配布数が全く異なるので、公開授業は参考にならない」、「本校では、モデル事例の活用が困難」、「学校ごとに状況が異なる」という意見があるなど、拠点(モデル)校からの横展開が最大の問題点である。拠点(モデル)校での好事例をどのように全市的に展開するのか、事業の企画・実施方法の改善が必要。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・変化し続けるICT機器を取り巻く状況に応じた教育ICT事業の再展開 ・教育ICT事業は、ICT機器の一律配備を改め、現場実情に応じてスクラップ&ビルド 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育ICT活用事業のKPIは、従前から、教員の児童生徒のICT活用を指導する能力を設定している。なお、タブレット端末の活用状況については、昨年度の市長予算ヒアリングにおいて活用状況が低調であるとのこと指摘があったことを受けて説明しているものであり、業績指標の一つにすぎないと認識している。 ・学校に対し、タブレット端末の電源を入れるよう助言したことについては、端末の初期起動で時間を要することから、授業への影響を抑えるために、児童生徒があらかじめ電源を入れてログインした同じ端末を利用すると良いと助言したことはある。また、今まで手書きで提出していたタブレット端末利用記録簿を実際にタブレット端末を使用すると自動的に利用状況を取得できるよう先生方の負担軽減も考慮してシステムを変更した。 ・教育センターでは、活用状況が低調な学校に対し、指導主事等がその現状や課題を聴き取った上で課題に応じた指導助言を行っているが、低調な理由としては、ネットワーク環境が悪く使いづらい、端末台数に限りがあるため使いたいときに使えない等は挙げられているものの、生徒がタブレット端末を壊すリスクがあることを挙げた学校はなかった。ネットワーク環境の強化は本年度2学期までに全校で完了しており、ICT教育に関する研修は各段階で実施している。今後、タブレット端末の一人一台整備をはじめとする環境整備や学校を支援する体制の充実等により課題の更なる改善に努めてまいる。 ・学校独自のアプリケーションの導入については、更新前のタブレット端末では内容容量の制約があったが、平成31年3月の更新時に容量を増加した端末を導入したことで、各校からの申請によりアプリケーションを追加できるようになった。 ・拠点校における好事例については、拠点校での公開授業の他に、ICTハンドブックの事例集や指導主事等の巡回指導において、タブレット端末のグループ一台での活用や大型モニターによる一斉授業といったICT機器の整備状況に応じた事例紹介を行っている。なお、ネットワーク環境の強化は本年度2学期までに全校で完了し、一人一台のタブレット端末や全教室の無線アクセスポイントの整備を令和5年度にかけて推進することから、拠点校以外の学校のICT環境は充実していく中で、拠点校における好事例がより展開しやすくなると考えている。
	44	<p>「戦略予算(基本)において当初申請した計画通りでしか予算執行ができない」、「年度途中で状況が変わっても計画変更を認めてもらえない」といった意見があった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・予算制度の硬直性 	<ul style="list-style-type: none"> ・校長裁量の拡充を目的とした、より柔軟な予算執行ができる仕組みの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ◎学校事務職員が校長や教頭の補佐ができる体制の構築に向けて、学校事務職員の業務の効率化や体制を検討する。令和2年度モデル実施、令和4年度全市展開予定。 ◎4ブロック化により学校経営管理センターの組織改編を行い、予算執行等の学校運営の支援体制の構築を検討。令和4年度実施予定。 ◎令和2年度に向け、校長裁量の拡充を目的とした、より柔軟な予算執行ができる仕組みの構築を検討する
	45	<p>「体育館へのエアコン設置はありがたいが、その前に美術室にエアコンがないので、夏季は美術の授業が敬遠される」、「しかし、音楽室は密閉性が高いのでエアコンがある」といったエアコン設置のアンバランスに関する意見があった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> (要調査) 		<ul style="list-style-type: none"> ◎空調機については、快適で学習しやすい環境を整えるため、図書室や音楽室、パソコン教室、多目的室、中学校の家庭科調理室など、常時窓を開けられないなどの理由がある特別教室に順次設置しており、普通教室については、平成24年度および平成25年度に全中学校へ、平成26年度から平成28年度の3ヶ年計画により全小学校へ設置してきた。現在、老朽化して補修部品が枯渇している管理諸室等の空調機更新を優先的に行っており、また、危機管理室における「体育館への空調設置工事」も優先するため、未設置の特別教室については、現時点で明確に計画が立てにくい状況となっている。今後の更新作業の進捗状況も踏まえ、更新作業が一旦収束する令和4年度以降、検討していく
	46	<p>家の事情等により朝早く登校する子供がいるため、働き方改革と言えど、教頭・教員も早く学校に来なくてはならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会やライフスタイルの多様化 	<ul style="list-style-type: none"> ・現職教員のみでなく、本市OB(教員・行政職)、また地域力を活用した学校運営 	<ul style="list-style-type: none"> ◎勤務時間の割振り変更により朝の登校指導を当番制にするなどの対応や、学校の開錠に関し管理作業員等他の教職員での対応により負担を軽減できるよう、改めて周知を図る。 ◎登下校の見守り活動はすでに、はぐくみネットや地域活動協議会で、地域の無償ボランティアにより実施されていることから、地域との取組事例について周知を図る。また、取組が進んでいない学校の状況について確認し、課題整理を図る。 ◎上記の取組を進めつつ、本来の教員の勤務時間について保護者・地域に理解を求めていく