

第15回教育委員会会議

1 日時 令和2年11月10日 火曜日 午後3時30分～午後5時

2 場所 大阪市保育・幼児教育センター 講堂

3 出席者

山本 晋次 教育長

森末 尚孝 教育長職務代理者

平井 正朗 教育長職務代理者

巽 樹理 委員

大竹 伸一 委員

栗林 澄夫 委員

多田 勝哉 教育次長

山口 照美 生野区担当教育次長

大継 章嘉 教育監

金谷 一郎 顧問

川阪 明 総務部長

渡瀬 剛行 指導部長

藤巻 幸嗣 教務部長

島田 保彦 インクルーシブ教育推進室長

村川 智和 総務課長

本 教宏 教職員人事担当課長

窪田 信也 教職員給与・厚生担当課長

松井 良浩 教職員服務・監察担当課長

西田 知浩 首席指導主事

川本 祥生 政策推進担当部長

松浦 令 教育政策課長

有上 裕美 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森末委員を指名
- (3) 案件

議案第102号	学校再編整備計画の変更について
議案第103号	審査請求に対する裁決案について
議案第104号	大阪市部活動指針の一部改訂について
議案第105号	市会提出予定案件（その33）（職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例の一部を改正する条例案）
議案第106号	校長公募にかかる第3次選考（最終）の合格者の決定について
議案第107号	職員の人事について
議案第108号	職員の人事について
議案第109号	職員の人事について
議案第110号	職員の人事について
議案第111号	職員の人事について
報告第39号	教員の負担軽減に向けた提言への対応について
協議題第31号	わいせつ事案発生防止対策について

なお、議案第105号、第110号、第111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、また、議案第106号から第109号及び協議題第31号については会議規則第6条第1項第2号により、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102号「学校再編整備計画の変更について」を上程。

山口生野区担当教育次長からの説明要旨は次のとおりである。

本議案は、御幸森小学校・中川小学校 学校再編整備計画を変更するものである。

生野区西部地域では、12の小学校、4つの中学校区へ再編する取組を進めており、大池中学校区では、御幸森小学校区、中川小学校区、並びに舍利寺小学校のうち大池中学校を進学先とする地域を対象とした小学校の再編としている。

その中で、御幸森小学校と中川小学校については、令和3年4月に新たに大池小学校として開校することが既に承認されている。また、舍利寺小学校の大池中学校進学地域以外の児童は生野中学校区となるが、この中学校区の学校再編整備計画についても、令和4年4月の実施を既に承認いただいている。

今回の議案では、残る舍利寺小学校の大池中学校区進学地域を令和4年4月に新たに大池小学校と再編し、大池中学校との施設連携型の小中一貫校として、再編後の教育環境の充実の取組を進めていくものである。

変更後の大池中学校区学校再編整備計画（案）については、現行の「御幸森小学校・中川小学校 学校再編整備計画」の名称を変更するとともに、令和3年、令和4年の2段階の計画としている。

なお、本議案提案に先立ち、舍利寺小学校の大池中学校進学地域の児童の保護者並びに未就学児の保護者に対して説明会を行うとともに、現在の計画に基づく学校適正配置検討会議でも説明を行った。今後、条例に基づき計画の公表を行い、変更後の計画に基づく学校適正配置検討会議での意見聴取の手続に入っていく。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 安全を図るための通学路とありますが、この辺りについて説明をお願いします。

【大川生野区教育担当課長】 大池中学校区全体というのが、3小学校区の地域となっており、そのうち右上半分あたりの範囲が中川小学校の校区でございます。その左側が御幸森小学校の校区となっておりまして、この2つについては令和3年4月に再編を行うことが既に決定しております。

校区のうち右下半分あたりが、今回新たに入ります舍利寺小学校区の一部で、大池中学校に進学する地域となっております。

また、舍利寺小学校区の残りのエリアがございまして、こちらについては生野中学校に進学する区域となっており、令和4年4月に生野中学校区として再編することを承認いただいております。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第103号「審査請求に対する裁決案について」を上程。

島田インクルーシブ教育推進室長からの説明要旨は次のとおりである。

審査請求とは、行政不服審査法に基づき、行政庁が行った処分に関し、行政庁に対して不服を申し立てることができる制度である。

本件事案の概要についてであるが、教育委員会では、小中学校の特別支援学級担当教員に対して指導方法等についてアドバイスをするインクルーシブ教育推進スタッフを、特に専門性の高い特別支援学級の元担当教員等から会計年度任用職員として採用し、配置している。

請求人は、平成31年2月に行われた、平成31年度インクルーシブ教育推進スタッフ採用選考試験に応募したが、点数が基準点に達しておらず、不採用となった。

その後、請求人より平成31年3月20日付けで、平成31年度インクルーシブ教育推進スタッフ採用選考試験結果に関する公開請求があった。

これに対して、教育委員会事務局は平成31年4月3日付で、公開請求された内容のうち、受験者の氏名、得点、面接の評価項目、面接官の役職・氏名を公開しないとする、部分公開の決定を行った。

公開しないこととした理由は、大阪市情報公開条例の第7条第1項「個人の権利利益を害するおそれがあるもの」、及び第5項「当該事務または事業の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当する情報であるためである。

請求人は、この部分公開決定を受け、教育委員会に対し平成31年4月20日付で、本件決定を不服とし審査請求を行った。非公開となった内容のうち、受験者の氏名と得点を開示すべきというのがその主張である。

そこで、第三者機関である大阪市情報公開審査会に諮問を行ったところ、令和2年10月19日付で、平成31年4月3日付の部分公開の決定は妥当であるとの答申を受けた。

本件は、その答申の内容を踏まえ、審査庁として、教育委員会が請求者に対し、請求を棄却する裁決を行うものである。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 内容はこれでいいと思いますが、結論として、受験者の氏名は当然、個人情報だから非開示ですが、得点についても非開示ですか。例えば氏名をA、B、C、Dと置き換えて開示する方法もありますが、双方とも一体で非開示との結論ですか。

【島田インクルーシブ教育推進室長】 そうです。

【森末委員】 そこは審査会で何か議論がありましたか。

【島田インクルーシブ教育推進室長】 当日、受験生の数がそう多くなかったことと、受験生は順番に待合室で待っておりまして、氏名と得点を公表することで特定される可能性が高いということから、このような判断を仰いだところでございます。

【森末委員】 なるほど。受験生の数が多ければA、B、C、Dで点数を表してもいいけれども、人数が少なければ、誰が何点かというのが分かりそうな状況だったということですね。分かりました。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第104号「大阪市部活動指針の一部改訂について」を上程。

渡瀬指導部長からの説明要旨は次のとおりである。

前回の教育委員会会議において、委員から貴重なご意見をいただいた。本日、議決をいただき、本指針に基づいた適正な部活動運営に取り組むよう考えている。

まず、国のガイドラインを踏まえて、大会等に参加する数を精査する上限の目安等の設定に関わる内容を追記している。

なおこの追記に当たり、各校で精査に取り組む際に踏まえていただきたい内容として、別途、大会等の参加回数を精査する上限の目安等の考え方を示している。

大会等は、休日だけでなく、例えば活動日としている土曜日や長期休養日の平日にも開催される。この大会等の参加回数の上限の目安等の考え方については、生徒、教員の負担軽減を図るために、休日をしっかりと確保してもらうことを目的としている。例えば休養日の日曜日に大会等が開催された際には、本来活動日としていた土曜日や平日の活動日に休養日を振り返るなど工夫をしながら、休養日を確保することとしている。また、大会等には地域行事や催し等への参加も含まれている。特に吹奏楽については、区や地域等からの依頼により地域行事等に参加する回数が増える学校もあることから、次年度に向け、事務局から区等への協力依頼も進めてまいりたい。

続いて、現在の部活動支援状況に合致するよう加除訂正を行っている。

今後、中学校、高等学校の校長会並びに関係団体に対して、説明を進めていく。学校においては3学期より準備を進めていただき、来年度4月より本格実施をする予定としている。

今回委員よりいただいた意見を踏まえるとともに、国の部活動改革の動向を注視しながら、さらなる部活動指導体制の充実並びに教員の負担軽減を図り、引き続き、適正な部活動運営となるよう努めていく。

質疑の概要は次のとおりである。

【異委員】 次の議案にもありますが、これが教員の負担軽減にもつながってくるのかなというふうに思っています。確認ですが、これを実際通知して、次年度の令和3年から実施ということですね。

【西田首席指導主事】 はい。

【異委員】 あと、上限の目安ということなので、休養日の半数で23日とありますが、必ずしもこの日数でないといけないということはないですね。現場のクラブとか部活、体育会、文化会を含めて、現場の実情に合わせて柔軟に日数のほうを決めていってもらうということですね。

【西田首席指導主事】 はい。

【異委員】 分かりました。現場の意見や、実情を踏まえて、また見直しを柔軟にしていくというような形のほうがいいのではと思っております。これで固定という形ではなくて、令和3年度にやってみて、いろんな意見を聞いて、で柔軟に対応していただきたいと思います。

【栗林委員】 部活動の指導について、その指導していただく先生の負担が過剰にならないように、休養日の45日の半数、23日程度を上限とすると。例えば勤務時間でも、超過勤務が80時間を超えると危険状態とみなすと同じような考え方で、これを上限とし、善意で指導するのであれば幾らやってもいいという話ではないということですね。

【西田首席指導主事】 はい。

【渡瀬指導部長】 異先生からもご指摘がありましたように、数字で切るわけではなくて、ある一定の目安というふうに考えています。前回お示しした調査結果で、大会等に参加している回数をご覧いただいたと思いますが、その中で、とりわけ参加回数が多い部活

があるので、まずその辺りは見直してもらう必要があり、この上限の目安を設定することで、そこを精査してもらうということです。また、あまりにも日数を超えますと、休養日を振替える日がなくなるということがありますので、しっかり考えてもらい精査していくという考えでございます。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

報告第39号「教員の負担軽減に向けた提言への対応について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

令和元年11月5日の教育委員会会議で市政改革室から提言をいただいて以降、取組を進めており、昨年度末時点の取組の状況について、令和2年3月19日の教育委員会会議において報告させていただいた。

また、令和2年1月15日の総合教育会議において、松井市長からは、市政改革室からの提言に対する進捗報告を行うよう指示があった。この間の取組状況につきまして、市長へ報告を予定しており、その内容について報告する。

これまでの学校園の負担軽減に係る主な取組について、本市の重点施策推進経費を活用し、スクールサポートスタッフ配置事業などに取り組むとともに、昨年12月に策定した学校園における働き方改革推進プランを推進しているところである。

教職員の平均勤務外勤務時間の状況については、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり単純比較が難しい要素を含んでいるが、令和元年度実績を平成29年度と比較すると、月平均時間外勤務時間では全校種で約38時間から5時間減の約33時間、また、時間別時間外勤務時間では、80時間超えについては全校種で約5割減の500人となっている。

こうした状況から、これまでの取組により教職員の時間外勤務時間はおおむね順調に減少しており、「学校園における働き方改革推進プラン」に基づき、着実に改善を進めているものと認識している。

続いて、市政改革室からの提言にある課題認識について、進捗のあったものを中心に、報告する。

まず、課題①（教育委員会の上位下達（コミュニケーション不足））への対応については、校長会からの意見を基に、学校園においてチラシ配付の判断を行えるよう、チラシ配付のルール化を令和2年10月から実施している。

次に、課題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）への対応については、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を不要とし、約6割削減している。また、国の補正予算を活用し、「学びの保障」としてスクールサポートスタッフを増員するなど、現場教員の負担軽減を図りながら、引き続き検討を進めているところである。

続いて、課題⑤（施策・事業の設計（実施手法）に課題）への対応については、ICTの活用として、1人1台の学習者用端末や、全教室の無線アクセスポイントの整備を令和2年度中に実施することとしている。

事務局としては、市政改革室から示された課題について、令和元年12月に策定した働き方改革推進プランにおける具体的取組をより効果的に高める提言として認識をしており、引き続き学校園の負担低減に向けた取組を推進していく。

今後については、コロナ禍において先行きが不透明ではあるが、教育委員会や各学校園において各種取組を引き続き進めていきながら、教員の負担軽減等をめざすとともに、教員が本質的に担う業務に専念し、授業準備にかかる時間の確保や充実など、子どもと向き合う時間を十分取れるよう、よりよい教育環境の確保を図っていく。

質疑の概要は次のとおりである。

【平井委員】 教員のなり手不足や、講師不足の問題はかなり深刻だと思いますが、来年以降について、具体的な策を考えていますか。学校現場においては、最近の児童・生徒の多様な課題について、担任や副担任が対応するのはかなり厳しくなっており、人を確保したいが、現実問題としてなり手が少なくなってきましたね。課題として教員のなり手不足、講師不足の問題の解消というもの書かれていますが、どうでしょうか。

【藤巻教務部長】 教員採用試験において、あらかじめ、年度途中で欠員が見込まれる人数分も確保していくとか、あと、常勤の講師等の配置が求められるところでも、非常勤なら可能といった場合には、非常勤での採用といった工夫をして、不足分を埋めることは考えており、実現している部分もございます。

【平井委員】 令和2年度から大阪教育大学との連携ということになっていますね。これはこれでよいと思いますが、最近、新しく教育学部系、教育学科系を立ち上げる大学もありますし、この枠をもう少し広げるとか、特別免許状の発行を緩和するとか教員確保について別角度から考えてみてください。現状、児童・生徒に関する課題が以前と比べ、か

なり変容してきているから、1人の教員ですべて対応するのは難しくなっていると思います。

【藤巻教務部長】 ありがとうございます。

【異委員】 月平均時間外勤務時間が約5時間削減されたということですが、先生方の実感としてはどんな感じでしょうか。

【藤巻教務部長】 校長会の皆さんと意見交換をしておりますが、ケースごとでして、スクールサポートスタッフが入ったことによって、教員が自分の教材研究とかそういったことに力を注ぐ時間ができたという声もありますが、やはり今回新型コロナの対応が別途増えたということもあり、楽になったという実感はこれからだと思います。これで終わりではなく、学校現場とキャッチボールをしながら、どんどん改善できることを見つけて、進めてまいります。

【異委員】 その時間を少ないと見るか、多いと見るかはありますが、どういった業務で削減されたかというところも見ていく必要があると思いました。

あと、教育委員会と学校とのコミュニケーションが不足しているというところが気になったので、教育委員会の主な対応として、現場のワーキンググループの人数を倍増したというのがありますが、教育委員会と学校のほうでオンライン会議みたいな形でのコミュニケーションの状況どうでしょうか。対面のほうがいい場合もちろんあるんですけど、気軽にコミュニケーションが取れると思います。

【藤巻教務部長】 オンラインでということには至っていませんが、月に1回は少なくとも意見交換ということで、ざくばらんという形でやっています。オンラインもハード面等が整えば十分可能だと思いますし、そういった方向も議論させていただきたいと思っています。

【異委員】 すごく忙しい中なので、もっと気軽にというか、コミュニケーションがしっかり取れますし、私もやってみて本当に活用できていると思いますので、ぜひ今後検討していただきたいなと思います。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 会議ではないんですけども、私どもの担当でラインケア研修というのを実施した際に、今まで集合研修だったのを、参加者を絞りまして、講師の方にも了解を得て録画し、それを学校の都合の良いときに見ていただけるような工夫をしております。一方通行にはなりますけども、極力移動の負担を減らすような取組をしているところでございます。

【異委員】 会議に限定ではなく、会議の手前というか、ちょっとした相談とか打合せ、話を聞いてもらうとか、そういった形でも結構気軽に活用できると思いますので、ぜひお願いします。

【森末委員】 異先生と重なるんですけれども、令和元年度、3月は学校休業の状況がありまして、平成29年度の1月から2月末までとか、30年の1月から2月末まで、令和元年の1月から2月末までという形で、比較は何かされましたか。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 平成30年度と令和元年度のそれぞれ2月までの平均を取りましたところ、平成30年度は月辺り36時間、令和元年度が2月までですと平均約35時間ということで、2月までで見ますと1時間下がっております。3月まで見ますと、学校休業でしたので、その効果といいますか、結局残る時間は短くなっています。2月まで見ても減っているということで、減り幅は少なくはなりますけれども、取組としては一定効果があったと認識しております。

【森末委員】 そうすると、実際に2月まで行くと、1年で1時間は減っていると、そんな形で減る傾向にあるのは間違いないと、こういうことですね。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 はい。

【森末委員】 ただ、5時間というのは年度単位だから5時間ですよということですね。

先ほども話がありましたが、減った理由、原因について分析としてあるのかどうか。分析ができていれば、それをどんどんやればもっと進むと思うのですが、いかがですか。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 なかなかこの施策が効果的と申し上げにくいというところもありまして、我々行政職の時間外勤務は業務内容を添えて命令をしますが、教員については、基本的に超過勤務がなく、その把握というのが難しいところがございます。いろんな施策を積み重ねて、今まで雑務に追われていた部分を子どもに向ける時間に振り当てていただくなど、単純に時間の減だけでもないところもございますが、総じて減らしていければということで今進めております。もちろん分析できる点がありましたら、そこを拾い出して、特化して何かできればとは思っておりますけれども、総じてということで、いろんな策を講じながら減らしていければと考えております。

【森末委員】 先ほどの部活動の顧問としての対応時間なども含めて、とにかくやれることはどんどんやって、まずは時間数を減らそうということですね。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 はい。

【森末委員】 その上で 何らか見えてくれば、一番影響を与えたファクターを重視し

てやるということはしないといけない。検証もしていただきたいと思います。

【平井委員】 時間が減ったことは立派で、これは恐らく校務分掌とか校務の効率化の相乗効果なのかなと思うのですが、現場サイドで言えばやはり保護者対応ですよ。時間が減っているということは、全体的に保護者対応のスキルが上がったという意味でしょうか？

限られた時間を効果的に使うのには、ICT活用と校務分掌の工夫しかないわけです。ですが、保護者対応や生徒指導という部分については、時間をかけないといけない部分もあったりとか、あるいは1回で解決しないから、複数回で対応しなければならない場合とか、いろんなケースがあると思うんですね。時間が減っているということは、そういった部分のスキルが上がったという意味でしょうか？

【藤巻教務部長】 時間の部分の解析ができていないのが正直なところなんですけども、現場によってはそういった対応が逆に増えているところもあるのが、そういった事務的な効果と相殺されているのかもしれませんが、今のところはトータルでこれだけ減っているということしか申し上げられません。

【平井委員】 ストレスフルになった教員の一番の要因というのは保護者、生徒の可能性が高いように思われます。詳細な分析をされて、現場で働く教員一人一人が働き甲斐を感じられるような取組を考えてほしいものです。

それから、もう1つはICTのことです。ICTはもちろんGIGAスクールのことも含めてですが、問題は2つあって、現場教員がそれをうまく浸透させられるかということ、もう1つは、児童生徒の立場に立ったときに、モチベーションの維持と継続性という問題があることですね。この辺りを考えて、専門家の意見をまとめられて、ヒントとして現場に落としていくとやりやすいんじゃないかなと思います。

【藤巻教務部長】 ありがとうございます。

【異委員】 今後の1つの可能性ということでお伺いしたいんですけど、学校から家庭に配付される資料とか、現在は小学校も中学校も紙だと思いますが、緊急メール連絡というのは、どれくらいの登録率が不明ですが各家庭でメール登録していて、緊急メールでの重要なことは多分保護者は見ているので、今後そういう配付資料も、同じようにデータ化してメール等で送信すれば、先生方のクラスの人数分の印刷といったことでも削減されるのではと思うんですけど、何か考えられていますか。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 保護者と学校でいいますと、仕組みをどうするの

かということを考えていく必要もあると思います。引続き、考えていきたいと思います。

【異委員】 100%の保護者の方が登録しているとは思えないので、その辺の大変さや負担があるかもしれませんが、これができる大きな負担の軽減になると思いますし、メールなどで保護者に直接来たほうが確実に目にすることもあります。あとは送信したメールをPDFなどで学校ホームページに残していただければ、消去した場合は自分で見に行けるのではないかと思います。

【藤巻教務部長】 検討させていただきます。

【窪田教職員給与・厚生担当課長】 配付文書を学校のホームページに載せておられる学校もございますし、そういったやり方での周知方法の呼びかけもしたこともあり、委員ご指摘の対応も図っているところです。できるところはしっかり進めていきたいと思えます。

【山本教育長】 様々なご意見をいただきました。教務部だけでクリアできることでもありませんので、全局的に課題整理も図っていきながら、少しずつ負担軽減なり長時間勤務の解消は進んでいますので、その中でまた定着させていきたいと思えます。

議案第105号「市会提出予定案件（その33）について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

10月30日に、本市人事委員会より職員の特別給に関する報告及び勧告があった。当該勧告を踏まえた特別給の改正に係る内容について、条例の改正案として審議いただくものである。

改正の理由について、本市人事委員会勧告において、本市職員特別給が民間の特別給を上回っていることから引き下げる必要があるとの勧告を受け、本市職員の特別給を引き下げるために必要な事項を条例で規定するため、条例の一部を改正するものである。

改正の内容は、期末勤勉手当について、年間4.5月を4.425月に引下げを行う。具体的な引下げの手法については、人事委員会勧告の内容に準じて期末手当から行い、今年度は12月期の期末手当を0.05月引き下げ、令和3年度以降は6月期及び12月期の期末手当を均等に0.025月引き下げる。ただし、再任用職員については、国との均衡を考慮し、改定は行わない。

施行期日について、本年12月期の期末勤勉手当は令和2年12月1日から施行することとし、令和3年6月期以降の期末勤勉手当は令和3年4月1日から施行することとする。

なお、月例給については別途必要な報告及び勧告が予定されているため、報告及び勧告がなされた際には、その内容を踏まえ検討を行い、改めて議論いただきたい。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第106号「校長公募に係る第3次選考（最終）の合格者の決定について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

受験者数、合格者数について、小・中学校共通では、外部2人、内部28人の計30人を合格とする。また、高等学校は1人、幼稚園は2人を合格とする。

選考方法については、採点官1人当たり15点とし、45点満点で可否を判定した。

可否通知については、11月20日に受験者へ発送予定である。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

協議題第31号「わいせつ事案発生防止対策について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

全国的に教職員によるわいせつ事案が話題となっている中、本市において今年度もわいせつ事案が発生しており、中でも児童・生徒へのわいせつ行為により懲戒免職処分となる事案が10月末現在で既に1件発生している。

先月の教育委員会会議で教育委員より意見を頂戴したとおり、児童・生徒に対するわいせつ事案の発生防止対策強化が必要と考えている。本日は、現在予定している主な取組のうち、新規・拡充分について説明する。

まず、教員職員向け自己分析支援の導入について、今年度中に性障害専門医療センター作成のチェックシートを全教職員に配付し、教職員によるセルフチェックを行ってもらう。セルフチェックの結果、一定の点数であれば、教職員自身で同センターに相談することを促し、状況によっては性障がいの治療を行っていただきたいと考えている。

なお、セルフチェックの結果や相談の有無等については教育委員会事務局や学校には情報提供されない仕組みとなっているので、プライバシーの確保はされるものと考えている。

次に、教員採用時における懲戒処分歴の把握について、令和4年度新規採用教職員の募集に際して、新たに出願票や面接個票に懲戒処分歴の欄を設け、国家公務員法、地方公務

員法の就業規則に基づく懲戒や制裁の処分歴の有無、またその内容等について自己申告を促し、記載内容について面接時に確認を行いたいと考えている。

次に、児童・生徒の状況把握の方法の充実について、現在、児童・生徒、保護者からのセクハラに関する相談は、学校以外に、専門相談員が電話と面接で行うサポートルームを設置しているが、本年12月には、年2回実施している体罰・暴力行為等アンケートを活用し、わいせつ行為やセクハラといった体罰・暴力行為以外の嫌なことについても把握するよう、各校に通知することとしている。

また、将来的には1人1台の学習者用端末の相談機能を活用することにより、いじめ事案等、いつでもどこでも児童・生徒が安心して直接相談できる仕組みを構築したいと考えており、現在調整を進めている。

あわせて、この1人1台端末を活用すれば、電話番号やメールアドレス、ラインのIDといった私的な連絡先を教職員、児童・生徒の双方が交換することなく連絡を取り合えると考えられることから、安全安心な教職員と児童・生徒の連絡方法の構築を図りたいとも考えている。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 懲戒処分歴の把握について、取組が進んでいるのかもしれませんが、データベースで把握できたほうがいいかもしれませんが。個人情報の観点で非常に難しいですが、今考えている自分で自己申告欄書く場合の問題点は、実際は処分歴があるのに自己申告では、「ない」と記載したのに、採用後に処分歴が分かった場合にどうするかということです。それが悩ましいですね。いきなりそれが偽りの申告なので懲戒免職とできればいいのかもしれませんが、もともと欠格事由でもないので悩みますよね。そこを考えておかないと、後で困ることになります。実際、本当に書くのかどうかということもありますね。書いたら採用しないでしょうし、これぐらいしか手がないというのは分かりますが、どのように対応するかということも見据えてやらなければ、かえって苦しむことになるという懸念があります。

【藤巻教務部長】 今、大阪府が先行してやっているということもありますので、その辺りを教えてもらいたいと思います。

【森末委員】 そうですね。質問をぶつけていただいて。

【藤巻教務部長】 承知しました。

【松井教職員服務・監察担当課長】 大阪府では今のところ、欠格要件にはならないのですが、募集要項等に虚偽申告があればそれをもって処分することはあると記載して、抑止効果を図っているとのこと。実際には、数件は懲戒処分歴を記載してきたことがあるとお聞きしております。

【森末委員】 その人を採用したかどうかは、分かりませんね。

【松井教職員服務・監察担当課長】 はい。その辺りは大阪府とも情報共有しながら進めてまいりたいとは考えております。

【森末委員】 どの程度の懲戒処分になるのかという点で心理的圧力をかけて、うそを書かないようにするというのがどれだけ実効性があるかという問題はありますよね。

あと、研修がどこまで実効性があるのかということもあります。繰り返す人は繰り返すので、その傾向というのは、なかなか直らないというのが実態かなと思います。

【平井委員】 セルフチェックというのはストレスチェックとどう違うんですか。

【松井教職員服務・監察担当課長】 設問に対して自分ではどういう意識でいるのかを確認する形で、チェック内容がストレスなのか性志向なのかという違いはありますが、同じような形式でどう考えているのかというのを見ていただきます。例示の設問でいいますと、加点が25点以上になれば、性に対する考え方に問題というか、異常性があるのではないかという判断になります。その上で、この性障害専門医療センターというのに御相談いただければ、こういった状況にあるのか相談に乗ってもらい、場合によれば治療を受けるということになります。

【平井委員】 ストレスチェックとか健康診断とか見ると、個人情報であるけれども産業医から校長に報告がなされ、学校長から本人へ受診を進めるような機能はあるのでしょうか。

【松井教職員服務・監察担当課長】 守秘義務を徹底していますので、あえてそれはございません。個人の性的な部分なども出てきますので、そこはあえて我々としては管理しない形でやるということになっています。産業医の場合、労働安全の観点がございますが、これはあくまでも任意のことでございますので、プライバシーに配慮しながら、ただセルフチェックはできるだけしていただけたらと考えております。

【平井委員】 奨励ですね。

【松井教職員服務・監察担当課長】 そうです。あくまでも奨励で義務ではございません。

【平井委員】 分かりました。

【栗林委員】 非常に標準的で、平井委員がおっしゃったストレスチェックと同じような形で、要するに自分自身にその気づきを求めるということを今の段階でまずやっていくということは、私は非常に適切だと思います。こういった取組を一定程度やっていく中で、事案が起これば対処をしながら一定のデータ管理をできるようになれば、次のステップとしてどういうものを作ればいいのかというように移行できるのではないかと思います。まずはこういうことを試されるというのは、今の段階としては非常に適切であるとの印象を持っています。

【平井委員】 懲戒処分歴の把握に関しては、先ほど府と連携してということでしたが、これまでの事案について情報提供してもらったほうがよいではないでしょうか？

【教育長】 都道府県でやっている先行的事例も見ながら、本市でも先行的にセルフチェックなどを始めるので、それを受けてわいせつ事案の数が変わらないのか減るのかということも含めて、また議論をいたしたいと思います。

議案第107号「職員の人事について」を上程。

説明要旨及び議事概要については、大阪市職員条例第30条第5項の規定により非公表

議案第108号「職員の人事について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

被処分者は、中学校教諭で、処分内容については、地方公務員法第29条の懲戒処分として免職とする。

令和2年9月18日午前7時30分頃、当該教諭はＪＲ大阪駅から京橋駅までの車内で学生服姿の女性の臀部を数回触ったことにより鉄道警察隊に取り押さえられ、痴漢行為を認めた。その際、女性のスカートの中などの盗撮行為も認めている。

なお、今回の痴漢行為及び盗撮行為については、被害者が不明のため被害届が出されておらず、刑事事件として取り扱われていない。また、当該教諭は現在出勤していない。

質疑の概要は次のとおりである。

【森末委員】 免職は教員が急にいなくなるという話なので、これは保護者や、児童生徒もそうですが、影響というか、反響が大きいという事案になりますよね。先ほどの研修

や処分歴といったこととも絡みますが、ちょっと何とかしないといけない話に本当になりますね。かといって、どうやって防止できるのかというね。

【異委員】 こういうときって、中学校だったら生徒にどのように伝えるのですか。急に先生がいなくなるわけなので。

【松井教職員服務・監察担当課長】 この案件につきましては、明日発令しましたら即座にプレス発表させていただきます。報道機関のほうには学校名をできるだけ出さないようにというお願いはさせていただきますものの、やはり報道の自由もありますので、そういったことが報道される可能性もあるといったことから、明日はできるだけ早い時間に、帰らせるようにし、翌日には全校集会において生徒に説明をすると聞いております。その翌日には全校の保護者を対象に保護者説明会も行って、学校としての対応を説明すると聞いております。

【異委員】 事実をきちっと伝えるということですね。

【松井教職員服務・監察担当課長】 はい。新聞にも当然載りますので、そのことは事実としてお伝えするということです。

【平井委員】 二次被害を防がないといけませんね。

【松井教職員服務・監察担当課長】 はい。生徒のケア等も行うように校長には指導してまいりたいと考えているところです。

【平井委員】 大阪府下などを見ていて、この数年間特に、児童生徒の日常の行動が非常に変容している気がするんですよね。二次被害から発生したいじめとか、情報拡散からあらぬ方向にいくのではないかという、そういう懸念があるので、しかるべきところと相談をして対応しないと、これは危険かなと思いますね。

【山本教育長】 学校のほうには、子どもたちのいろんなカウンセリングの対応等も抜けないように取り組むようにお願いします。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第109号「職員の人事について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

被処分者は、中学校講師で、処分内容については、地方公務員法第29条による懲戒処分として、戒告とする。

当該講師は、令和2年6月26日に関係生徒を指導した際、右足で関係生徒の左大腿部を蹴ったほか、7月2日にも同じ生徒を指導した際、右足で臀部を蹴り上げた。また、これらの体罰行為について速やかに管理職に報告すべきところ、それを怠った。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第110号「職員の人事について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

休職中の教頭より退職の申出があったため、11月21日付をもって退職を承認する。

採決の結果、委員全員異議なく、原案どおり可決。

議案第111号「職員の人事について」を上程。

藤巻教務部長からの説明要旨は次のとおりである。

伝法小学校の体制強化のために、指導部次席指導主事である片岡万喜雄を伝法小学校副校長に任命する。

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
