

平成 29 年度 第 1 回大阪市総合教育会議議事録

日 時：平成 29 年 7 月 7 日（金）午後 3 時 10 分から午後 5 時 45 分

場 所：大阪市役所 7 階 市会第 6 委員会室

出席者：吉村市長

山本教育長、林教育委員、帯野教育委員、森末教育委員、巽教育委員、平井教育委員  
大森特別顧問

司 会：それでは、ただいまから平成 29 年度第 1 回大阪市総合教育会議を開催いたします。

私は、本日の進行を務めさせていただきます、政策企画室企画部長の中小路でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。本日は、大阪市総合教育会議設置要綱第 2 条に基づき、教育を行うための諸条件の整備その他の地域の実情に応じた教育等の振興を図るため重点的に講ずべき施策といたしまして、「生野区西部地域学校再編整備計画」、「新たな教職員の人事給与制度」、「教員の長時間勤務の解消」についてご協議をいただきます。なお、設置要綱第 5 条に基づき、専門的見地から意見を聴取するため、大森不二雄特別顧問にご出席をいただいております。

それでは、早速でございますが、議題 1「生野区西部地域学校再編整備計画について」、まず生野区及び教育委員会より説明をお願いいたします。

生野区長：生野区長の山口です。生野区の西部地域学校再編整備計画の策定計画位置付けについてご説明いたします。お手元の資料をご確認ください。二つありまして一つは「生野の教育」ということで、めざすものという、これは添付の資料です。もう一つの方の生野区西部地域学校再編整備計画についてというこちらを見ながら進めてまいります。まず 1 ページ目です。まず学校配置の状況といたしまして、特に区域の西側が密集住宅市街地となっており、住環境の改善が進まないことも影響し、児童数が減少しております。そのため、小規模な小学校が集中し、中学校においても単学級化が見込まれる状況です。平成 27 年 4 月の総合教育会議では、当時の橋下市長より、区長が大胆な案を立てて実行することや、大森委員長からは、予算的に支援するインセンティブのルール化のご提案がありました。これらの意見を受け、山本教育長も、生野区の学校再編については重点的に支援・連携を図る必要があるとしてきたところです。

次のページにまいります。平成 25 年以降、区内の教育環境の課題を区民の皆さんにご理解いただくための学校教育フォーラムや出前講座などを開催し、小中学校教育環境再編方針を策定し、学校配置の見直しに着手してきました。さらに、総合教育会議での市長発言を受け、教育環境の改善とまちづくり活動の活性化をめざす生野区西部地域教育特区構想を 27 年 7 月に打ち出し、住民説明会やワークショップを開催してきました。その際、具体的な学校配置の提案がなければ地域で議論ができないといったご意見が多くあり、28 年 2 月には、この構想の実現に向けた計画と具体的な学校配置の

案を示した生野区西部地域学校再編整備計画を公表し、以降、住民説明会や意見交換を実施してきました。また、区長かつ区担当教育次長として、まちづくりの観点を取り入れた学校再編を進めていく生野区の取組は、今後の大阪市の学校配置適正化のモデル事業として、平成29年3月より実施の大阪市教育振興基本計画に位置付けられています。

次にまいります。では、ここからはこれまでの取組と総括についてご説明いたします。計画の公表後、全12地域で地域活動協議会やPTAなどとの意見交換を重ね、また廃校見込みの校区を中心に住民説明会、さらに、この春には分かりやすく取組状況などを提供するためのリーフレットの配布をしてきたところです。当初に比べると、子どもたちにとっての最善の利益を図るための学校再編であることなど、その必要性について一定理解は広がっていると思われまます。しかし、これまでのご意見で、新しい学校での教育内容に対して十分にお答えできておらず、単に数合わせの統合になるのではといった不信感や、通学路の安全対策や学校跡地の活用など、各校区の個々の課題に対応できるのかという不安の声もあり、合意に至っていない理由の一因となっています。先の2月の総合教育会議での、子どもたちの教育環境の改善に向けてスピード感を持ち取り組むようにという吉村市長からの指示を踏まえて、この4月に区長に就任して以降、まずは区内の全小中学校を回り、校長と意見交換を重ねてきました。これまでの取組と意見を踏まえ、まずはどのような教育環境を作りたいのかという教育内容を区民の皆さんにこれからお示ししていきます。その上で、新たな中学校区での教育内容を提案し、当初計画では基本合意後に取り組むとしていた、具体的協議の一部である安全対策や跡地活用の検討のための事例などを先にお示した上で、行政・学校・地域・保護者の皆さんで話し合う場を設けるなど、今後の進め方についても再考してまいります。

4ページ目にまいります。ここからは別添の資料にあります、生野の教育がめざすものをまとめたものになります。教育内容に関しての方向性をご説明いたします。今までの再編の意見交換の中でご指摘のありました、教育の充実内容が示されていない点について、学校との意見交換も踏まえて区長である私から方向性をご提案いたします。私事ではありますが、4月に生野区長に着任する前は民間人校長として3年間、昨年度は教育委員会事務局で勤めておりました。その経験をもとに、公教育の役割を踏まえた生野区の教育課題をお示します。まず、公教育には一人も取りこぼさないセーフティネットとしての役割があります。生野区に限らず、大阪市全体で取り組むべき不登校や子どもの貧困対策など、公教育が他の団体と連携してやるべきことが多くあります。また、昨年度末に示された次期学習指導要領と大阪市教育振興基本計画で重視されている、未来を生き抜く力の育成に注目しています。生野区では、全国学力学習状況調査や大阪市の子どもの生活実態調査等によると、自己肯定感の向上や自主学習習慣の定着に課題があります。それらの解決をしながら、次世代の学校づくりに取り組んでいきます。大事なことは生野の子どもたちに、困難は仲間とともに乗り越え、自分の可能性を活かして幸せに生きる力をつけるという目標を共有することです。生

野区の学校再編はその目標のための環境づくりであり、未来を生き抜く力を育てる教育課程や授業のあり方を考えながら進めるべきものと考えております。

次のページに移ります。さて、次世代の学校づくりのためには、若手教員が増えている中、小学校で言えば1学年に複数クラスがない、中学校で言えば同じ教科の教員がない、あるいは少ないといった状況で、教員の指導力向上にも取り組まねばなりません。小規模校では教員が育ちにくい上に、業務が重なるため多忙化も課題となっています。教職員が助け合い、学びあう環境づくりのためにも学校再編は必要です。そこで、公教育のベースとなる安心・安全な学校づくりと教師の質の向上に力を入れながら、次の三つを生野区のめざす教育のキーワードとして進めさせていただきたいと考えています。一つ目は、基礎学力を定着させ、進路選択の可能性を広げるための自立学習です。家庭への啓発も行いながら、自ら学ぶ習慣付けや支援を小学校低学年から積み上げていきます。また、発達段階に応じて、未来を生き抜く力である課題発見力・課題解決力を育てる授業や、仲間とコミュニケーションを取りながら行う共同学習を小中一貫で継続的に実施してまいります。どれだけ時代が変化しようとも、自ら課題を見つけ解決のために自ら学ぶ、仲間と協力して取り組む子どもを育てることをめざします。二つ目は、夢や目標を持ち、自己肯定感を高め、将来の可能性を広げるためのキャリア教育です。自分の適性に気付く、自分の力で他人に貢献する喜びを知る、多彩なキャリアモデルに出会う機会を作る、労働者の権利を学ぶといった小中一貫の生野のキャリア教育を学校や地域とともに作り上げ、子どもたちの未来を切り開いていきます。三つ目は、一つ目二つ目のキーワードの実現や今の学校課題の解決のために必要な、チーム学校を機能させることです。専門性の高い人材や外部人材の力を借り、教師が本来の職務である授業に集中し、子どもたちに向き合えるよう支援を行います。そのためには人的配置や予算面での拡充、支援スタッフをコーディネートする人材が必要となります。文科省でも示されている教職員だけに頼らない生野区版チーム学校の形を各中学校区の課題に応じて構築し、新しい学校のモデルとして積極的に取り組んでまいります。

次のページに移ります。次に、再編整備の進め方についてご説明いたします。昨年度までは、小学校区ごとに再編に向けての大きな方向性について合意いただいてから学校設置協議会を設け、通学路の安全対策等も含め具体的な検討を進めていくことを計画しておりました。しかしながら、案が示されない中での話し合いは難しいというご意見も多くありました。このため、まず、新たな中学校区での教育内容や安全対策の事例等をあらかじめお示しした上で、学校設置協議会準備会として地域、保護者の皆さんと話し合う場を設け、より密に議論を進めてまいりたいと考えております。

事務局：教育政策担当部長の野嶋でございます。7ページをご覧ください。今ありました区長の再編整備に向けた方向性を踏まえまして、各中学校区における対応をご説明いたします。

鶴橋・勝山中学校区でございますが、新たな学校として活用予定の東桃谷小学校と勝

山中学校は道路を挟んで隣接しており、隣接型の小中一貫校として再編いたします。東桃谷小学校は校地が広く、ここに中学生が使える特別教室など、交流のための施設を整備するほか、やや狭隘な中学校の運動場を補うために、学校跡地を第2グラウンドとして確保してまいりたいと考えております。また、平成31年度には、鶴橋中学校が全学年で単学級になることが見込まれておりまして、教育活動にも影響が大きいことから、中学校同士の再編を喫緊の課題として、早期に取り組んでまいります。

続きまして、生野中学校区ですけれども、この校区につきましても、4小学校の再編ということで校区も広く、それぞれの地域性も異なっております。これまで小中連携に取り組んできておりましたが、再編と校地の広さを活かし、新たな小中一貫教育の枠組みである義務教育学校の設置をめざしていきたいと考えております。義務教育学校では、教育課程の特例として、独自の教科や9年間の学習内容を柔軟に入れ替えるなど、児童生徒の実態に応じたカリキュラムの編成が可能となります。同一敷地の利点を生かした施設整備を検討するとともに、カリキュラムの開発に早急に着手してまいります。

田島中学校区につきましても、中学校が2小学校の中間に位置しているという立地や、比較的中学校が広い校地でございますので、それを活かしまして、小学校を中学校の校地に併設する施設一体型の小中一貫校として設置したいと考えております。中学校の運動場に新たに校舎を設置する関係で、小学校跡地を第2グラウンドとして整備することを検討してまいります。教育内容につきましても、これまでの施設一体型小中一貫校での成果を踏まえ、一部教科での教科担任制の導入など、教科指導の充実に努めてまいります。

最後に、大池中学校区です。外国にルーツを持つ児童生徒が多く在籍する校区で、御幸森小学校につきましてもユネスコスクールの認定を受けるなど、国際理解教育に取り組んできた校区でございます。大池中学校は校地が狭いこともあり、中川小学校と分離した連携型の小中一貫校をめざし、必要な施設整備を検討してまいります。距離の離れた小中一貫校の取組につきましても他都市では例はございますが、本市では初めてのことであるため、これまでの国際理解教育の取組を活かし、効果的な連携が進められるように、研究を行ってまいります。

8ページをご覧ください。右側の推計にもお示しておりますように、全学年単学級になる学校も見込まれておりますことから、子どもたちの教育環境の改善に向け、スピード感をもって取り組むとともに、先ほど区長からもありましたけれども、保護者、地域の不安解消も、並行して進めていくことが大切だと思っております。児童生徒や保護者にとっては、再編後の学校でも同様にきめ細かく目が行き届くのかということや、通学距離も長くなり安全対策への不安もあろうかと思っております。再編前後や新たな小中一貫教育の準備には、教職員に大きな負担がかかることもあり、円滑な再編を考えますと、一定期間、教職員配置の充実や、外部人材による体制強化が必要であると考えております。また、危険個所の洗い出しや路側帯のカラー化などは、再編前に取り組むべき課題であると認識しております。地域にとりましても、これまでの地域活

動の拠点で、防災避難所でもある学校がなくなるということで、活動が停滞し、子育て世帯が減少することへの不安もございます。このため、学校跡地の活用につきましては、地域の活動や防災の観点、子育て支援など、街づくりの視点も含め検討してまいりたいと考えております。具体的なプランにつきましては早急に検討し、必要なものにつきましては、予算編成においてご議論いただきたいと考えております。当該再編により削減効果は、単年度で5億2,180万円を見込んでおります。削減の効果自体は、再編後に生じてまいりますが、必要な経費につきましては、再編前から措置をし、早期の再編と再編後の円滑な教育活動・地域活動の展開に繋げてまいりたいと考えておりますので、ご理解のほど、よろしくお願いいたします。説明は以上でございます。

司 会：続きまして、ただいまの説明を踏まえまして、市長のご意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

市 長：本日は、教育委員の先生方、お時間いただきましてありがとうございます。また、平井委員と巽委員におかれては初めての総合教育会議ということで、忌憚のないご意見をよろしくお願い致します。生野区の学校再編については、正に喫緊の課題だというふうに思っています。そもそも全学年が一つの単一クラスとなるようなそういった小学校が、ここにあるように非常に多い。その中をひも解いて見ていけば、学年全部で10人とか10人に満たない学校もあつたりするわけです。正に子どもたちの教育環境を考えた時には、非常に課題があるだろうと思っております。クラス替えができない、人が固定化する。それが常態化しているということになりますので、子どもの教育の観点からまず考えて、学校の再編整備というのは強く進めていかなければいけないと思っています。具体的にどうするかということなんですが、今日ご説明いただいたこの方針で私も進めていくべきだと思いますが、大事なのは、まず一つは子どもの支援ですよ。教育を受ける子どもの視点から見て、これはスピード感を持って進めていかなければいけない。非常に喫緊の課題であるということです。もう一つが、これは規模も数も多いですから、どういうふうに進めていくかが大事になってくると思います。学校跡地も含めてどういうふうを活用していくのか、まちづくりの観点からどういうふうに進めていくのか。そういったことも非常に重要になってくると思っています。その点からですね、これまではまず何か結論、まず基本合意をしてからということとはなかなか状況としても難しいだろうなと。では結果的にスピード感をもって進めていくためにどういうやり方がいいかと言えば、当初の段階から地域や保護者のPTAと一緒にあった形で物事を進めていくことが大事だと思います。それで、大事なのは、将来どういう学校になるのかという共有、これが大事だと思います。恐らくですけども、これ説明すれば、これだけ過少校になっていて、これでは子どもの教育環境って駄目だよ、再編しないとこれ駄目だよ、そこまでの認識は皆さんすぐ持つと思うんですけども。現に動かすとなれば、地域の方、これは小学校に対する愛着がものすごくありますから、大阪市の特徴的なところで地域イコール学校

を形成しているという面もありますし、現にいろんな活動にも参加してもらっている。保護者の方も、そういう学校のどの学校に帰属しているかというような、そういった意識も非常に強い。その中で再編していくのは、総論では分かったとしても、各論に入るともうちょっとやめて、嫌だねという話になりますから。じゃあ、大事なこととすれば将来どういう学校をめざすのかっていうことの共有ができれば、これはスピード感を持って進めていけるというふうに思っています。

それからもう一点、学校の跡地をどうするかというところで、この6ページで、まず今後の進め方で生野の教育の基本的な方向性を公表します。それから通学路の安全確認等々を含めて、学校設置協議会の準備会を先に形成しましょうということですが、その後、整備計画。そして、学校設置協議会。そして学校設置協議会の中でこの学校跡地の検討協議会ができるという、こんな仕組みになっています。この学校跡地の検討会議というのを最初の準備会に組み込んだ方が議論しやすいんじゃないですかね。そんなことないですかね。区長が今リーダーシップを持って進めてもらっていますけれども、跡地をどうするのっていうことと、ひとまとまりじゃないとその方向性というか定めにくいんじゃないですかね。

生野区長：そうですね。準備会の中でテーマが多分三つぐらいに分かれると思うんですね。一つは教育内容であるとか、そのカリキュラムの話とか、そういう中身の話、ソフト面の話の一つ。あとは、やっぱり通学路の安全であるとか校舎どうするのといったようなハードの話が二つ目の視点で、三つ目の視点が学校跡地ということで、こっちは防災であるとか本当に地域の方、とにかくずっと住んでいる方の意見が大変強いところがあるので、それぞれに若干関わる人間が違うのかなというふうには説明している中では感じていますので、準備会の中でもきつと話題にはなるんですけども、本当に細かい、どの母体が運営してどういうふうに行っていくのっていう細かい話になったら、その跡地の専門の会議体を作らないと難しいかなと考えています。

市長：じゃあ進め方として、こちらの学校設置協議会が正式にできたあとに跡地検討会議とするのが進めやすいってことですかね。

生野区長：ただ、最初の方の準備会でももちろん議題には上がってきます。説明会でもちゃんと説明はしたいと思っています。

市長：その時にこの生野の学校の再編整備、これは正に本当に喫緊の課題ですから、じゃあ跡地の小学校どうなるのっていうのも非常に地元の方の思いというのが強いと思います。これまでの大阪市の方針として基本的には土地を売却だっていうふうに行ってきました。これからはやっていますけど、この生野の西部の学校整備再編、これは12小、これでいくと4小4中という形になりますので、大きな再編整備になりますから、ここは特区的な扱いをしたいと思います。ですので、その跡地については、区長中心

にこういった形が地域のまちづくりとしてふさわしいのかと。売るということの選択肢以外に、そういったまず子どもたちの教育環境としてどうか、そしてじゃあその時にその小学校の跡地をどうするかというのもセットで区長からも提案できると、一定その判断を任せるので、あとは当然、僕は報告受けますけど、最終案は僕が決定しますけれども、ちょっとそこの判断権も持ったうえで、裁量も持ったうえで、区長には進めてもらいたいなと思います。それからやはり大事なのは、何度も言うようですが、将来学校がどうなるのというその絵姿、小中一貫の学校がどういう学校になって、どういう教育ができるの、みんながああじゃあこの教育だったらいいよねということの共有が多分一番大事だと思います。それができ上がれば、その後、じゃあ今どう考えても課題だからそれに向かって進んでいこうよ、跡地はこれまで非常に地域で拠点になっていたよねということについては、じゃあこういうふうにしましょうかとなると思いますから、ちょっとそういった意味でスピード感を持って進めてもらいたいと思いますけども、そこの方向性を大事にして進めてもらいたいなと思います。

司 会：ありがとうございました。続きまして、市長から大森特別顧問のご意見を聞くようにとの指示を受けておりますので特別顧問よろしくをお願いします。

大森特別顧問：はい、大森でございます。昨年度に続き、今年度もこの市長と教育委員の皆さんが本市の最重要施策について話し合う場に参加させていただき、意見を申し述べる機会を頂戴してありがとうございます。よろしくをお願いします。私の方からは、この議題につきましては一点だけ申し上げたいと思います。先ほど野嶋部長の方から、予算の削減効果として5億2,180万円っていうのは、この生野区の西部地域全体の再編によってということですかね。

事務局：そうです。

大森特別顧問：はい、ありがとうございます。教育はお金をもって変えられないって言われるんですけど、ある意味その逆のことを申し上げたいと思うんですね。本市の教育予算が、言ってみればそれだけ効果的に使われるようになると。この5億何がしかが全部教育分野以外に持っていかれてしまうと、単に財政の健全化だけに使われるとなるとちょっと話が違ってしまいうんですが、そうじゃなくて教育にとっても教育予算の効果的な使われ方につながるという姿が望まれるんじゃないかなというふうに思っています。具体的に言えばですね、それによって本市全体の教育条件、教育環境というものをより良くする、向上させる、改善することにそれだけお金を有効に使えるということになりますので、これはすごく重要なことです。決して学校教育をないがしろにしてということでの予算削減のためということではなく、むしろその教育のためのお金の使い方をより効果的に、子どもたちのための教育条件が良くなるという理解、また今後、それに沿った措置を市長、教育委員会を含めてしていただくのがいいんじゃないかな

と私は思います。その観点からですね、今回非常に大きな規模で生野区の方で取り組まれているわけなんです。これだけ大きな規模でなくても、学校再編につきまして各区において取り組まれる際に、やはり具体的に目に見えるメリットっていうのが本市全体のためだけでなくそれぞれの地域、それぞれの区にとってもメリットが見えた方がいいと。それは教育面でのメリットと、それからそのまちづくりの面でのメリット両面あると思うんですけども、そういう意味では私は責任ある立場でないので気楽にお金のお話をしてしまっているんですが、財政上もやはりそのインセンティブ、財政上の優遇っていうものがはっきり見えやすいルールでもって、つまりちゃんとルール化した形でインセンティブを、財政上の優遇を、これ教育面は当然なんです、やはり特に小学校というものが地域のために密接にからまっているということからすると、そのまちづくり、地域行政という観点においても使えるようなお金、その区その地域の教育のため、それからまちづくりのため、何らかの財政上のインセンティブを工夫いただけるといいんじゃないかなというふうにですね、これは本市全体で生野区はその筆頭ということになるかもしれませんが、本市全体にとっての話として私はこのような意見を申し上げたいと思います。そこですね、あの幸い教育行政とまちづくり行政って申しましたけれども、本市の場合には区長が区担当次長も兼ねておられますんでね、ですからその教育行政の観点、それからまちづくりの観点両にらみで、それぞれの区において、あるいはその地域において区長・区担当教育次長中心にその創意工夫を活かすような形でそういった財政上のインセンティブが活用できるような姿というのが理想的じゃないかなというふうに思っております。行政がやれることの中でお金というのは非常に重要なので、教育の話でお金のお話をすると嫌う方も少なくないかとは思いますが、敢えてこの点だけ触れさせていただきました。以上でございます。

司 会：ありがとうございました。それではご協議の方、よろしく願いいたします。

林 委員：以前からこの生野区の再編についてはご報告、方針も報告も受けておりましたけれども、今回非常に具体的な提案が出てきたなというふうに思っております。市長も言われておりましたけれども、やはり一番大事なのはそこで育つ子どもたち、どういう子どもたちにしたいのかということ、教育委員会も学校現場もそして地域の方々も保護者も全てが共有することだと私も思っております。そういう意味では、区長のご提案というのは非常に分かりやすいかなというふうに思っております。それぞれ4地域ありますけれども、それぞれに特徴があるということで、こちらからの提案になると思うんですね。教育の特色に関しては、それについて地域の方々がそれでいいよというのかどうかっていうのは、やはり対話をしていったところで決まっていくものだと思いますので、一方的な押しつけにならない形で、こういう教育が実現できますよということをきちんと説明をして、そこに賛同いただいて初めて実現することだと思いますので、対話を大事にさせていただきたいかなというふうに思います。個人的には非

常に興味深い取組もこの中にはありますし、特に義務教育学校のご提案がこの中の一つにありますけれども、これは以前から小中一貫校の教育に関してはこちらのようない特徴を持った教育をすることがいいのではないかというふうに提案を私自身もしておりましたし、そこに向けて実現していけるというのは、非常に子どもにとってはメリットが大きいと思います。9年間を通した教育ということでは、やはりあの中1ギャップですか、そういうものを克服するようなカリキュラムが組めるということだと思いますので、是非早期にがんばってやっていただいて、ここでの成功事例をまた他の地域、他の中学校区でもいいと思うので、どんどん広げていただけたらということをお願いしたいと思います。一つ、私自身がちょっと懸念したのは、やはり今まで統廃合、いろんな報告を受けておりますけれども、なかなか1事案だけでもすごく大変だったというような報告を聞いています。今回大規模に四つやるということでやはりそれなりの体制が必要なのかなど。対話をしていくということはそれだけ時間とマンパワーが必要というところで、やはりその満足のいく対応ができるのかという部分と、ちょっとはつきりとはわかりませんでしたけれども、早く進めなくちゃいけないところとそうじゃないところ、同時に進んでいくのか、ゴールはどのぐらいなのかという、もう少し具体的な目標みたいなものもちょっと今のご説明では見えてこなかったもので、そのあたりのところも、これからだとは思いますがけれどもご報告いただけたらいいのかなと思います。

平井委員：要望があります。次期学習指導要領には、いわゆる“自主的で対話的で深い学び”が謳われており、その部分がこの未来を生き抜く力のところに直結しているように思います。やはり大事なことは、新しい指導要領の中でもP D C Aサイクルを基盤としたカリキュラム・マネジメントだと思うんですね。明確な展望をお持ちなので、カリキュラム・デザインした時に温度差が出ないように、4地域あるならそれぞれの中で特色のあるカリキュラム・マネジメントをしていただけるような体制づくりをお願いしたいと思います。主役は子どもですし、子どもにしても保護者にしても分かりやすい到達目標を設定することが肝要で、いったいうちの子は何ができるようになるのだろうかということを示すことがポイントになってくるように思います。その意味で、義務教育学校とか国際理解教育は理解しやすいですね。不易流行という言葉がありますから、どのエリアでも独自の風土や文化があるはずですから、その独自性がカリキュラムの中で可視化できるよう精査してほしいということを要望としてお伝えしておきます。

森末委員：よろしいですか。今の説明にも出ていたと思うんですが、本件については、三つの要素と言いますか、考えなくてはいけないポイントがあるんですね。もちろんまず教育上の効果、それから予算の問題、削減効果がありますと。あと跡地の利用という問題があります。それで、今一番前面に出ていますのはもちろん教育上の効果ということで、一番重要なんですが、そこは少人数で目が行き届く教育をする方がいいんじゃない

いかという主観的な意見ももちろんあります。逆にやはり過少校で一クラス10人あるいは20人でクラス替えできないということで、本当に子どもにとって良いのかという観点もある。もちろんそこは多分議論していても考え方の違いがありますので、最終的には完全に納得するのは難しい問題かも分からないなとは思っております、ただ、もちろんそこについては適正規模ということで丁寧に説明していくことが必要だと思います。最終的にやはりその他の項目ですね、予算の削減効果は間違いなくあるでしょう。それから跡地利用についても地元にとって必要な防災なり、また老人関係の施設を作るとか、そういうこともあるかもしれません。そういうことも含めて総合的に考えたうえで、地元の方々にもそういう説明をしながら地元の方々、保護者の方々にもそういうことを考えていただき、最終的には大阪市あるいは教育委員会として決断を下さないといけないと思うんです。そういう意味では先ほどの跡地利用を分けてやるのがいいのかなという、私も市長と同じような意見なんですね。ただ、対象が違っていると、教育の質の問題は保護者、だけど跡地になると地元の別の方々ということで違うのかもしれませんが、できれば最終的な総合判断をする必要がありますので、同じような場で説明することも検討していただけたらなと、ちょっとそういうふうに思いました。

市長：子どもの数が少なすぎるっていうのはこれは確かにいろんな意見があるんですけど、僕自身はやっぱりそれは教育上問題があるだろうと思っています。クラス替えがまったくできないという状況ですから、数を見ても1学年でも数名というところもあり、10名とか20名とかなれば本当にクラス替えできないですし、そこから上がっていく中学校ですら20人台とか30人弱とか、そういった中学校になってしまっていると。これは明らかに過少だし、教育環境としては望ましくないだろうと私は思います。それで、もちろん生徒もそうですけど、学校の先生の立場から見たとき、1学年1クラスしかないとなると横のつながりが全然できないわけですから、例えばちょっとした相談とか、いろんな話し合いするときも相談相手すらないようなそんな状況になってしまっているんじゃないかなと。だから教員がレベルアップをいろんな教育内容で図っていく上でも、そこで切磋琢磨であったり協議したりあるいは相談したりする、その土壌もないという意味ではやっぱりこれは非常に大きな課題だろうと思っています。もう一つ、ただ再編すると言うのは簡単だけど、実際物事を動かすのは大変だというのは僕もやってるからよく分かります。跡地の問題もあるんですけども、もう一つ予算の点についてです。これについて削減効果の額として、5億2,000万円生じるということですけど、これはもう教育の課題、教育の環境をよくするためにやるんだということであれば、これはもう特区的な扱いということで、この5億の予算、削減効果を、これも全部生野の西部地域の教育に使い込むということでもうやってもらっていいと思います。これは単年度なんで、おそらく何年度か継続して効果が発せられるものだと思いますから、それについては全部区長の判断で教育内容を良くするために、教育のために使うと、このエリアのために使うということでちょっと一回計画を立て

てみてください。いずれにせよ、地元の合意とかを進めるのは非常に難しいと思えますけれど、これは子どもたちのためにやらないと、みんな今までここはちょっと蓋をしてきたところだと思えますのでね。ちょっと大変だと思えますけどよろしく願います。

教 育 長：他の議題もありますので、今、いろいろいただいたご意見を参考にしながら、また新しい区長と一緒に、教育委員会の方も単なる再編のモデルではなくて、教育内容の全体のモデルとして取り組むような意識づけをもってやっていきたいと思っているところですので、よろしく願います。ありがとうございました。

司 会：ありがとうございます。それではただいまのご意見ご協議を踏まえ、今後の取組に反映していただきますよう、よろしく願います。

続きまして、議題2「新たな教職員の人事給与制度について」でございます。

まずは、教育委員会の方からご説明をお願いしたいと思います。よろしく願います。

事 務 局：教務部長の井上でございます。よろしく願います。新たな教職員の人事給与制度につきまして、事務局としての今後の方向性を検討・整理いたしましたので、お手元の資料に沿ってご説明を申し上げたいと思います。

1ページをご覧いただきたいと思います。新たな教職員の人事給与制度構築を行う趣旨についてでございます。趣旨の一つ目としては、教職員のモチベーション向上がでございます。これは、がんばっている教員がよりがんばれるような制度構築を行っていくというものでございまして、その方策としては、新たな教員のキャリアステージ及び職責に応じた給与制度を構築することを掲げております。その内容といたしましては、職務・職責に応じた給料表の設定を行うものでございまして、ほとんどの教員が採用から退職まで同じように昇給していくという現行の制度を改め、年齢や経験を重ねるにしたがって、学校運営や人材育成における職務が加わる職にステップアップしていく制度に変えてまいります。教員にキャリアステップアップの動機付けを与える仕組みを構築し、教員のモチベーション向上へつなげるとともに、それぞれのキャリアステージにある教員が役割を分担し、チームとして学校を支えるような、マネジメントが効く組織作りにも寄与できる仕組みにしたいと考えております。

次に、趣旨の二つ目としては、優秀な人材の確保でございます。このことにつきましては、大阪市では、筆答・実技を重視した選考を実施するなどにより、一定の成果を上げてまいりました。しかし、今後の採用予定者数は、特別支援学級の増加もあり、高い水準で推移するものと予測しております。このため、優秀な人材の確保には競争倍率を高めていくことが必要でございまして、受験者数の増加を図るために、初任給水準の引き上げを検討してまいりたいと考えております。

2ページをご覧いただきたいと思います。それぞれの方策につきまして、具体的な内

容をお示ししております。まず、1の新たなキャリアステージの構築についてでございますが、現在、小、中、高等学校の教員は、教諭がほとんどであり、学校によっては、学校運営で管理職を補佐する首席や、人材育成で管理職を補佐する指導教諭が配置されております。

この案では、教諭と首席、指導教諭の間に新たな教諭の職を設置することとしております。この新たな教諭の職につきましては、名称はまだ検討中でございますが、職務としては、教員に共通する児童生徒への指導、これに加えまして、学校運営の一つの領域でチームリーダーとして管理職の補佐や若手教諭の育成に従事することとしてまいりたいと考えております。この職には、中堅以上の教諭から、平素の勤務状況で能力・業績を評価する等により選考を行った上で、充ててまいります。

この新たな教諭の職の設定に伴いまして、2の職責に応じた給与制度の構築も併せて行ってまいりたいと考えております。現在、小学校、中学校及び高等学校の教員に適用されております各教育職給料表におきまして、教諭は2級が適用されているところでございます。その現行2級を新たな教諭の職にも適用する級として整理し、大卒新採教員が37歳となったときに適用される号給を昇給停止ラインとして設定し、具体的には小・中教育職給料表は73号給、高等学校等教育職給料表は65号給を超える号給につきましては、新たな教諭の職の選考合格者のみの適用とし、選考不合格者は37歳で昇給停止させることで、職務の困難度や責任に応じたメリハリのある給料表の導入を行ってまいりたいと考えております。また今回の制度案にかかる経過措置として、既に昇給停止ライン以上の号給を受けている方が選考不合格となった場合は、合格するまでその号給に留め置き、昇給させないこととしたいと考えております。

引き続きまして、初任給水準の引き上げについてでございます。3ページをご覧くださいと思います。こちらに本年4月時点における小・中学校教員の各政令指定都市の初任給給与月額を比較したデータを掲載しております。このデータによりまして、大阪市は全政令市の中で第11位となっております。教員採用選考の受験者にとって、本市の比較対象となる神戸市や京都市よりも低い順位となっている状況でございます。こうした状況を踏まえ、初任給の引き上げを行い、これを学生に強力にアピールすることで、受験者の確保につなげてまいりたいと考えております。本日は引き上げを行うことの是非に関してご協議賜り、引き上げということになりましたら、その水準につきましても、どの程度引き上げることが妥当なのかという点につきましても、ご協議いただければと思います。

最後に今回お示しいたしました制度案を構築していくにあたっての、今後のスケジュールをお示しさせていただいております。方向性が決まりましたら、さらに詳細な制度設計を行い、このスケジュールに沿って事務を進めてまいりたいと考えております。説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

司 会：ただいまの説明を踏まえまして、市長のご意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

市長：まずこの教員の給与制度なんですけども、現行の制度は少し課題があるんじゃないかと思っています。がんばっている先生が、給与上評価される仕組みに本当になっているのかということに関して、疑問を持っています。がんばっている先生がきちんと人事給与制度上評価される、がんばっている先生が報われる評価システム、がんばっている先生がきちんと評価される給与システム、僕はそれが大事だと思っています。まず現状の確認なんですけども、現状の給与制度では4号給ずつ上がっていくと思うんですけど、現行の制度の実態を簡単に教えてもらえないですか。

事務局：昇給についてのお尋ねだと思いますが、現行は評価に基づいて昇給を行っているところ、評価はSS・S・A・B・Cの5段階で行っており、上位3区分SS・S・Aは毎年4号給、評価を受けた次の年の4月1日に昇給いたします。Bは同時期に2号給、Cはゼロということで昇給しないという制度になっております。

市長：そのSS・S・Aが全部4号給昇給するということなんですよ。SS・S・A全部あわせて全体の教員の何%を占めるんですか。

事務局：今お尋ねの上位の3区分でありますSS・S・Aにつきましては、今は絶対評価で行っておりますが、概ね98%でございます。

市長：つまり98%の教員は、皆同じく4号給ずつ毎年上がっていくということですよ。それで何年まで上がり続けるのかというと、定年近くまで行くわけですか。

事務局：基本は55歳ですけれども、上位区分の方は1号給ずつ上がっていきますので、最後まで上がる方と、55歳で止まる方と2種類あります。

市長：一旦職に入れば定年近くまで、55歳までは98%の人が毎年4号給ずつ上がっていく、これはがんばっている先生が評価される仕組みになってないんじゃないかと私は思います。そういった意味で、SS・S・A・B・Cの内部の区分はどうなっているんですか。

事務局：SSは0.5%、Sは32%、Aは65.5%、Bは1.9%、Cは0.1%でございます。

市長：評価の偏りが非常にあるということが、がんばっている先生が評価されていない仕組みになっていると僕は思います。このSS・S・A・B・Cを一定相対評価するという議論もあったと思うのですが、これは今はどうなっているんですか。

事務局：今現在は、府の教員の人事評価制度を使っており、絶対評価を行っております。

今後の新たな人事給与制度では一歩進め、現在の検討では5段階のうち上位区分について相対化を検討しております。

市長：下位区分の相対化は、行政職は職員基本条例でやっています。職員基本条例導入時に、教員については絶対評価でいいじゃないかということで相対評価は導入されませんでした。でも、評価はちゃんとしないといけないというのがその時の議論だったと思います。今現状をお聞きして、きちんとがんばっている先生が本当に評価されるようになっていくのかという疑問があります。ただその中で、こちらに権限が移ってきて、人事給与システムを決められると。上位区分については相対化を一定検討していることですので、それは必ずやるべきだと思っています。そうすると、例えば上位区分のSSは6号給、Sは5号給、Aは4号給というように分けないと、がんばっている先生が評価されるようになっていないのではないかと。そういうようにしていくべきだと思っています。この点について、教育委員の先生のご意見もお伺いしたいと思います。それから、一定の選考に合格しないと37歳で頭打ちし、一定の基準を満たした人が新たな教諭の職という次のステップに進むという方向性はいいと思います。明らかにがんばっていない先生が上がり続けるのはおかしくて、その分の財源はがんばっている先生に回すべきだと思います。新人の先生を採用するにあたって、優秀な人材を確保しようということで、初任給の水準については、全国一高い給与にすべきじゃないかと思っています。大阪市の教員の初任給は全国一高いところからスタートするというぐらいやっていいだろうと思っています。そうなると大事なものは財源です。総人件費の総トータル、そこから財源を生み出すとすれば、新人教員以外は広く薄く減になると思うんですが、金額としてはどのぐらいになるんですか。ちょっと超えるパターンもあると思いますけれども、大幅に大胆な改革をした場合は。

事務局：現状で言いますと、千葉市を上回るぐらいの水準に持っていくには、現行の初任給水準を8号給ぐらい上積みが必要があると試算しており、それに対して給料表全体でマイナスして必要な財源を生み出すとなれば、一人あたり平均月額で300円強の減額が必要となります。ここからさらに上積みということであれば、4号給上積みで12号給上積みすることが考えられますが、その場合は同じく830円強程度の減額が必要となります。

市長：現在の教員の方をお願いするという形になるんでしょうけれども、月額で830円、一人あたりランチ1回分を全員で出すということになれば、新たに入ってくる後輩の新人の給与というのが全国一、どこの追従も許さないぐらいの金額になると思いますので、そのぐらい大胆なことをやって、全国から優秀な教員が大阪に来てくれるような取組をすべきではないか。入ってからも大事で、全員横並びで手をつないで4号給ずつ上がっていくのではなくて、SSの区分の0.5%ももっと増やさないといけないし、ここは6号給、次は5号給というように、がんばる先生がきちんと評価される教員シ

システムを構築すべきじゃないかと思います。教育委員の先生の意見もお聞きしながら進めていきたいと思います。

市 会：ありがとうございました。続きまして、大森特別顧問のご意見をいただきたいと思  
います。どうぞよろしくお願いいたします。

大森特別顧問：ありがとうございます。私が教育委員長をしておりました時に、当初こういう改革の  
提案をさせていただいた時には、初任給を中堅教員並みに引き上げて、言ってみれば  
学校の先生の給与をできるだけフラット化する発想を持っていたわけなんです。どう  
いうことかという、学校の先生は普通の組織と違って、授業もやれば学級担任もす  
るということで、新規採用でも基本的な職務は共通していると。世界の標準的な考え  
方では、給料は職務に対応する職務給という考え方ですが、日本の場合は学校の先生  
に限らないんですけれども年功賃金が一般的で、どんなにがんばって組織の業務に貢  
献していても、若い時には安い月給であると。本当は若い人が貢献しているだけれ  
ども、勤続年数が上がっていくと若い人の2倍ぐらい給料をもらっているというこ  
とが起こっていた。それはそれで、これまでは日本的なシステムとして許容され、メリ  
ットもあったかもしれないが、今はそういう時代ではないと。よくよく考えると結局  
年功賃金というのは給料の後払いなので、若い時に本来もらうべきものをあげないで、  
終身雇用制を前提にした引き留め策のようなもので、それはやっぱりおかしいだろ  
うということで、新規採用後の若年の先生の処遇を大幅に改善するということ。

それと、学校組織が鍋蓋といわれる中で、管理職、特に教頭先生の成り手がいないと  
いうことが非常に大きな問題で、大阪市だけではなく全国的な傾向なんですけれど。  
やはり教頭先生になってもらうためには、その前の段階の意識づけというのも重要で、  
本市の場合は首席それから指導教諭という制度があると。首席については全国的な制  
度の名前としては主幹教諭という名称ですけども、主幹教諭あるいは本市の首席も、  
本市に限らず全国的に人気がある職ではない。そういった状況の中で、きちんとキャ  
リアアップの道筋を、管理職ルート、それから指導教諭の場合は若い先生や一般の先  
生の教育の技量を上げていく手本となり研修の講師をしたりする、ある種スーパー  
ティーチャー的な形、どちらのコースにしても、キャリアパスの道筋をもっと明確にす  
ることが、先ほど市長のお話にあった給料面でがんばる先生に報いるということ、あ  
とは研修制度などを通じて、キャリアアップの道筋を明確にしていくことが重要かと  
思っています。

そういう意味では、管理職に向けたステップアップということで、新たな教諭の職と  
いうことで2級の中で選考が行われるのだと思いますが、選考におきまして非常に優  
秀な評価で合格した先生については、新たな教諭の職に上がるという資格を得るだけ  
ではなく、首席あるいは指導教諭への道を開くという取り扱いもできるのではないか。  
一つの選考において実質的には二つの選考の意味合いをもたせる制度設計を行い、研  
修もしっかりやって、ゆくゆくは教頭や校長、あるいはスーパーティーチャーとして

ということであれば指導教諭をめざすような意識づけをきちんと行う。そうしないと、言葉は悪いんですけども、教頭先生の給料はものすごく改善されていて若い世代で教諭から教頭に上がるとものすごく給料は上がるんですが、それをいくらPRしても、先生方の間で子どもたちの相手をするのが我々教師の役割で、みんなが教頭なんかはめざさないというある種の価値観ができ上がっている中では、なかなか給料だけでは難しい。やはり、研修制度も適切に組み込んで、選考でもって、単なる新教諭職だけではなくて、指導教諭あるいは首席への有資格者だという人を集めていっしょに研修をしていけば、プラスの意味で向上心というか、前向きな意識付けができていくのではないかと思うので、具体的な提案としては、教諭から新たな教諭の職への選考で、特に優秀な方については首席又は指導教諭への道を開く機能を合わせ持たせてはいかがかかっているという点が第1点目です。

2点目ですけども、何とか本市に良い先生に来ていただきたいと、当初は新任教諭の給料を中堅教諭並みという発想をしていたんですが、現実問題として、初任給の官民比較や人事委員会制度のもとでは絶対に認められないという、ある種公務員制度の限界の中で、それが無理かなということは教育委員長を退任する前の時点でも理解、納得をしておりましたので、昨年3月の素案の段階から今日まで練り上げてこられたもの、基本的には実現可能かつ理想的な方向性を示していると思うのですが、中堅並みは無理としても、先ほど市長がおっしゃったように、全国比較の意味では、どかんと大阪市の初任給が上がったなど。大事なことは初任給が上がるということは若年層全体の給料全体が上がるといえることですから、市長もおっしゃったように、総人件費が膨らまない形でというのももちろんあるのですが、大阪市に来られた先生は基本的に普通にがんばっていれば生涯賃金の面では他都市とそんなに変わらない中で、がんばっている先生はさらに給与も上がっていく。給与が上がるといえるのは、他の先生の手本になる、あるいは学校全体のマネジメントに貢献していくというように、職務自体が変わっていくので職務に対応して給与の面でも対応していくという、くどいようですが、職務給の考え方できちんと対応していくことの表れとして、若年層の給与の改善と、首席、指導教諭から教頭へという道筋となるように考えていただければよいと思います。

それと、いま首席の給与のお話しをしましたが、別紙1のイメージ図を拝見して、新たな教諭の職と首席、指導教諭の重なり具合が非常に大きくて、特にトップのところの差が小さいイメージがあるので、やはりここはもうちょっと考えていただいてもいいんじゃないかという気がいたします。PRが足りないところはしっかりPRしていただくとして、現状で校長と教頭の給与はかなり改善されています。首席、指導教諭についても位置付けをしっかりとするとともに、先ほど申し上げたような選考の形も取り入れることによって、財源の問題はありますが、できれば首席や指導教諭の数や教員全体に占める比率を高めていくことが、学校全体を子どもたちのためにマネージしていくうえで有効じゃないかと思います。

事務局：ありがとうございました。それではご協議のほどよろしくお願ひいたします。

帯野委員：教員の給与にメリハリをつけるという意味で、この提案には私も賛成です。ただ協議会でも重ねて申し上げているところですが、教育委員会と現場の先生の間で、思い描いているイメージが違うということにならないように、趣旨を徹底していただきたい。その上で、管理職の補佐・若手の育成となりますと、求められる能力も多少違ってくると思うので、選考基準も含めて職責を明確にするということ。そして何よりも忘れてならないのは、これを生きたものにするためには、評価を徹底するということ。評価を徹底しなければ、結局今までと変わらないということになります。そもそも評価が徹底していれば、こういう新しいものも作らなくてもよかったと思うのですが、なかなか現場では難しいことだと思しますので、新しい制度を作ることの良いのではないかと思います。評価方法については、先ほど市長からもご意見がございましたが、級でするのかあるいは期末勤勉でするのか、そこはいろいろ別の議論があると思いますが、改めて評価基準を明確にさせていただきたいというふうに思います。

それから、初任給の引き上げについてですが、近畿圏の中でも大阪市が低いということで、引き上げるということは、一つの方法だと思っています。どれくらい引き上げるかについてはこれからだと思いますが、教員をめざす人がどういう動機で採用試験を受けるのかについては、どこかで研究というのはあると思いますので、一度確認させていただきたい。私の知る限り教員をめざす学生たちというのは給与だけでもないというところもあると思いますので、給与プラスもう少しいろいろなことを考えていった方が良いのではないのでしょうか。子どもに関わりたい、優れた教員になりたいという人が多いと思うし、そういう人に来ていただかなければ困りますので。そのためには、全国にない新しい形の研修や、市に籍を置いて給与を保証されたまま大学院で学べるとか、もっと言えば留学もできるとか。今も少しやっているはずですが、それをもっと大胆に作って打ち出すというのも一つの方法だと思っていますので、初任給の引き上げとともに、もう少し多様なインセンティブを与えられるような制度も考えていただけたらと思います。

平井委員：学校は時代とともに変容していかなければならないと思うのです。その中で、生徒は学び続けるし、教師も学び続けるというのが、教育現場の基本だと思います。その中で、自らステップアップしようがんばっている教師はある意味、財産ですし、評価の一旦として昇給していくことは至極当然だと思いますので、こういった取組を導入することはとても良いことだと思います。大切なことは、教員になる動機付けで、一生現場に立って子どもに関わっていきたいという教師もいれば、管理職になって学校運営をしたいという教師もいるかもしれません。様々な動機で教師になってくるわけですから、キャリアパスの内容として、具体的に教員のスペシャリストとして育成していくのかとか、管理職として育成していくのかとか、そういった中長期的な視野で制度設計されるとより効果を発揮できるのではないかと思います。

林 委員：私はあまりよく分からない部分もあるのですが、今回の制度改革についてはこれでいいのかなと思っておりましたけれども、市長のご意見も聞きまして、結局今までの年功序列の制度をある程度持ったままのものにするのか、その考えをやめて職責や職務に応じた人事給与制度にもっていくのかという選択なのかと思いました。実際教育現場で働く先生方はどちらがいいのか私自身はちょっとよく分からないのですが、教育という職業の特殊性として、やはり一定気になるのは評価です。人事評価が今まで絶対評価に留まっていた理由なんかも考えますと、教育の世界にここ数年いろんな意味でデジタル化する、エビデンスを求めるといった評価が導入されてきており、それは一定大事なことだと思いますが、数値にできないことが非常に大事な職場だと私は思っています。数値にできないものをどういう形で評価していくのかは、皆が知恵を絞らないといけないことで、それを無理やり数値にしていくというやり方もあると思いますし。あとは評価者ですね、大きい学校で30～40人の先生方を管理職一人が評価するというのが、本当に真っ当なのか少し疑問を感じる部分もあります。なるべく公正公平な評価が実現できる見通しが立ったならば、いろんな知恵を絞り、いろんな方の意見を聞き、その評価に納得できるのであれば、私はきちんと評価をして、その評価に応じて給与体系をもっと明確にしていくということに賛成なのですが、そのところでどうしても私自身はまだちょっとこれでいいのかという意見が正直言えない部分があります。その点からすると、市長が言われる大胆な改革というのも非常に魅力的です。大阪市でそういう大胆な改革をして、どういう人材の先生たちの卵が集まってきてくれるのか、今現場にいる先生方がどんな働きをしてくれるのか、ちょっと見てみたい気持ちもしますけれども、メリットとデメリットを考えておかないといけなくて、その検討はしっかりして踏み切らないといけないと思います。市長ご提案の昇給にメリハリをつけるというのも一つの良いアイデアだと思うのですが、そうした場合に生涯賃金にどれくらい違ってくるのか、昇給のスピードだけが上がっていくのか、早い段階でがんばると上のキャリアステージに上がっていくのか、そのあたりのところも具体的にイメージできないですけども、そういうことも考えて現場の先生方が気持ちよく働けるようなシステムにするというのは非常に大事だと思っています。初任給に関しても、日本一というのは非常にインパクトがあって非常に良いと思いますが、他都市も同じようなことをきっと考えていて、どんどん上がっていくのかなど。年功序列方式を捨てるのであれば、私はそれはそれでいいのではないかと思います。やっていることは同じですし、若い方こそ非常にがんばっているというのも実際に保護者として見ていますし、そういう方にきちんと給与を払って優秀な人材に来ていただきたいというのは保護者の本音でもありますので、ちょっと明確なことは言えないがそのようなことを考えています。

森末委員：今回の人事給与制度の方向性については私も基本的には賛成しています。ただ先ほど市長の話でも出ましたが、給与表をどう作ろうか、昇給の基準とかそのもとなる勤

務評定が、SS・S・A・B・Cの割合が、何となく偏っているのは知っていましたが、非常に驚きました。それを相対的にする必要があると私も思っています。ただ市長部局の職場と違ってほぼ現場なので、学校ごとに評価せざるを得ないと。非常にしんどい学校、あるいは優秀な先生が集まっている学校で、どういうふうにSS・S・A・B・Cを振り分けるのかという問題もありますし。以前あった高校入試の内申書の問題とよく似ているのかもしれませんが、そのあたりをどこまで精緻にできるのかこれから探求し、これであれば相対評価をしてもそれほどおかしくない、苦情が出ないというふうなことを、かなり検討、あるいは研究していかなければいけないと思っています。他の大阪市の職場では相対評価になっているんですが、それも踏まえながら、でも学校の特殊性がありますので、ここはやらないといけません、検討を重ねていかなければいけないと思っています。

異 委 員：今回の給与制度の構築は、非常に前向きな制度構築だと私は捉えています。市長がおっしゃっていましたように、がんばっている先生を評価することは当然のことでありまして、私も個人的には賛成です。逆を言うと、がんばっていない先生は昇給が止まってしまいますよという、非常に大きなメッセージ性のある制度構築になるのかなというふうに思っています。少しマイナス面からの発言で申し訳ないのですが、危惧しているのは一部の先生からは不満とか不安が出て、逆にモチベーションの低下に繋がるとは思っています。心配されるのは、そういったモチベーションが低下している先生方に子どもを預けて、指導してもらい、教育をしてもらうというのは、良くない影響が少なからず出てくるのではないかとと思うので、そういった昇給が停止した先生方へのアフターフォローの対応が重要になってくるかと思えます。そして、初任給の水準の引き上げについてですが、優秀な人材を確保するにあたっては一つの魅力的な要因かと思えます。少し帯野委員と重複するのですが、長期的に見て優秀な人材に経年で勤務してもらいたいというのがあるので、5年間勤務して給与水準の高いところだけ在籍して他に逃げてしまうのを避けるため、給与水準の引き上げと同時に、次の議論にある長時間勤務の是正も含めて、職務の内容の改善も併せて入ってこないといけないのかなというふうに思っています。

市 長：今回の給与表の上がりの話なんですけれども、異委員からもあったように、モチベーションの低下につながる制度ならやめた方がいいと思います。一方で、ほぼ98%が全員一緒に4号給上がっていくというのは、これはやっぱりきちんと評価できてないと思いますから、がんばっている先生がきちんと上がるという制度が絶対必要だと思います。それから、頭打ちするとき、非常に優秀な人だけが次のステージに行けるといいう制度では駄目だと思います。そうであれば、確実にモチベーションは下がると思えますので。次の新たな教諭の職というのは、普通にごんばっている先生であれば移行するという制度にしないと、超競争社会をここに持ち込むのはおかしいと思いますので。ただ、やっぱり組織ですから、ちょっと10%が分かりませんが、他の先生

から見ても、この先生全然がんばっていないのに何故同じなのかというのは必ず絶対にいると思うので、本当にちょっとやってない先生は頭打ちする仕組みにすべき。普通にやっていれば新たな教諭の職の方に行く、中でもがんばっている人はスピードが速く号給が上がっていく、そういうメリハリなんじゃないのかなというふうに思います。そういった形で是非制度設計してもらいたいと思います。

それから、相対評価についても、少なくとも最上位のSSが0.5%ということだが、本当に0.5%なのか。行政職で言えば5%付けているし、きちんとやればがんばっている先生は5%ぐらい評価できると思う。行政職はSは20%付けているし、がんばっている先生はちゃんと評価するという仕組みにしないと駄目だと思います。下位区分をどう評価するのかというのは議論があるのかもしれませんが、上位区分はきちんと相対化して評価して上がっていけるような仕組みにしないといけないだろうと思います。下位区分をどうするかは議論が出ているので、もうちょっと詳細な検討がいるのかと思います。

それから、僕も初任給だけでいい先生が集まるという単純な思考回路を持っているわけではないですけれども、ただ一つは、初任給は全国一、どこにも負けないぐらい我々は若い先生を評価しているとして、先生に来てもらうというのは大事なことだと思っていますから、他の市町村と比べても追随を許さないぐらいのものを提案すべきじゃないかなと思っています。ここは労使交渉で、他の全先生にランチ食分お願いするというのがどうなんだというのがあるかもしれないが、そこはちょっとやるべきだと思う。

大事なものは、入ってから、やっぱり学校の先生は教育という特殊な世界に入ってきていますから、自分の教育の力を伸ばしたいという、子どもたちに対する思いとか教育に対する思いがあって、お金だけじゃなくそれが主だと思うので、帯野先生からありましたが、それを伸ばせるような、大学院で学べるとか留学できるとか、教育大とかいるんな大学の教育課程と大阪市が提携してキャリアアップが積めるとか、初任給にプラスして、他の役所にはない先生の能力を高めることができるインセンティブの制度を是非導入してもらいたいと思っています。最後は子どもに還ってくると思うので。後は労使交渉ありますけど、一生懸命やりましょう。何なら僕もやりますので。初任給が低いのはどうかと思うし、98%全員4号給ずつ退職まで上がるというのは共産国家じゃないので仕組みとしてはおかしいですよ。

もう一つは、管理職の成り手が少ないというところで、大森委員の提案は示唆に富んだ提案だと思います。教諭から新たな教諭の職に移行するとき、選考基準で特に評価が高い先生については、本人が拒否しない限り管理職予備軍に行けるような仕組みを作らないと。管理職の成り手不足は制度上も問題があるんじゃないですか。今は誰がやってもほぼ100%全員が昇給する仕組みの中で、手を挙げてやりたい人だけが管理職、教頭に行くというのではなかなか手が上がってこないと思いますから、優秀な人にはこちらから飛び級で首席の方に自動的に入ってくるというような。人員管理は必要ですけど、今の管理職不足の問題を一定解決できるのではないかな。完全な自己申告

制という制度の問題で、優秀な人材を引っ張ってくるチャンスを逃しているように思います。今回の大森顧問提案の制度を採用したら、そこは大分改善されるのではないかと思います。

その前提として、今の教員と首席と校長は何人ずついるんですか。

事務局：昨年度の数字しかございませんが、校長と教頭はそれぞれ430人ずつぐらいです。首席はだいたい270人ほど、指導教諭が130人ほどですので、特2級は合わせて400人ほど、それ以外は教諭で8,000人ほどというのが現行の状況でございます。

市長：皆で確実に4号給上がる範囲の2級の教諭が8,000人いるが、次の管理職予備軍が400人しかいないわけです。この管理職予備軍、首席の層の厚みを増やさないと管理職不足の解決にならない。その意味でも、先ほど申し上げた昇給停止のラインが来るまでのところの選考基準の中で、特に優秀な人が本人が拒否しない限り飛び級で行けるような仕組みを作ってください。ただ、前提として評価がきちんとできないとそのようにはならないので、評価制度も含めてメリハリが効いた制度にしてもらいたいと思います。

大森特別顧問：関連して、一つだけ要望を。今の市長の評価に関連したお話で、今回の人事給与制度改革全体について、是非きちんと正確にお伝えすればもの凄く魅力的な人事給与制度であることが伝わるはずなんです。ただ、局所的に誤解を受けると逆に取られる恐れがある。例えば、先ほどのA以上が全員4号給昇給というのも、別に普通にがんばっているA評価の人を下げようというのではなくて、それより上のSSやSのがんばっていることが明らかな人をちゃんと処遇しようというお話なので、普通にがんばっていれば大阪市でもちゃんと他都市と同様の給与がもらえて、加えて誰が見てもがんばっていると周りに分かるような先生には、給与面でお応えしようということであって、是非魅力的な給与体系であるということがきちんと伝わるようにしてほしいと思います。

評価というのは、林委員もご心配のように、私自身も人が人を評価するのは難しく、必要悪だと思っています。つまり、最小限にできれば最小限の方がよいと。評価の機能というのは、普通にやっている人にはちゃんとこれからも普通にがんばれる、モチベーションが維持できるようにしてあげて、かつ誰が見てもがんばっている、成果を上げている人にきちんと報いること、それが本市のこれまでの給与ではできていない。もう一方で、誰が見ても課題が大きい先生について、これもまたきちんとした対処ができていなかったと。端的に分かりやすい例で言えば、教員としての適性に課題があるということで、改善されない場合に分限処分も見えてくるステップアップ研修について、手続きに入る直前までA評価で、手続きに入った途端に評価が下がるのはおかしいじゃないですか。つまり、皆がああ先生に課題が大きいと分かっている、その人にちゃんとそういう評価をしていないと。普通にがんばっている人達に無理をして

差をつける評価なんていらなと思います。誰が見てもがんばっている先生、それから誰が見ても課題が大きい先生、これにそれぞれきちんと対処してあげるのが評価の機能であって、それさえきちんと伝われば、変な誤解は受けない。大阪市の新しい制度は、将来教員採用試験を受験する人たちにとって非常に魅力的な仕組みなんだということが十分伝わるように、きちんとした伝達、広報の資料や広報のあり方を含めて、今日のような方向性で行くということが教育委員の皆さんを含めて、数字まで入った形で合意がなされた暁には、事務局の方できちんと広報に留意して工夫してほしいという要望を最後にさせていただきました。

帯野委員：先ほど市長がおっしゃったこの新しい人事給与制度ですけれども、普通にがんばっていればきちんと上がっていける、そこに過度な競争原理を導入しないということは教育現場で大事なことだと思いますので、しっかりと伝えていただきたい。それでは、どうやってよりメリハリをつけるかと言うと、私は評価が徹底できるのは期末勤勉だと思っています。評価が徹底されないというのは、公務員の場合は生涯賃金に響くということもありますが、官民間問わず評価というのは、あくまで公平ではないのですね。客観性・透明性と言いますが、どうしても主観が入る、評価というのはそういうものなので、単年度で完結させて、期末勤勉で大胆な評価制度を導入するというのも、今後どこかで考えていただけたらと思います。

市長：先ほど林委員から年功序列か業績かという話がありましたが、僕は教員の世界は年功序列だと思っています。ただ、ちょっと年功序列が余りにも行き過ぎているというのが実態だと思うんですね。モノを売っている仕事ではないし、営業マンでもないの、この業績だったらすごく誉めたり下がったり、僕はそういうのは考えていません。でも、どう考えても、全員98% 4号給ずつ上がっていくというのは、共産国家じゃないのにそれはちょっとやり過ぎなんじゃないのというのが僕の感覚です。行政職はかなりシビアにやっていますけれども、教員の世界というのは、年功序列で普通にやっていたら給与も上がっていくし、先ほどの選考も当然クリアできる。ただどうしてもこの先生おかしいじゃないかという先生には、きちんと評価してこなかったと思うんです。今は98%の人が昇給するので、そうじゃない人が100人の組織で2人だけというのはおかしいと思う。そこはきちんと評価しないといけないし、そうじゃない普通にがんばっている先生は普通に上がっていく、とりわけがんばっている先生はうさぎのように上がっていくというのがあるべき姿ではないかと思うんですね。そこを基本にしながら、完全な業績連動とか、競争に勝ち残ったものだけが天井から逃れられるとか、そういうのじゃない制度、でもがんばっている先生は人事面でも給与面でも評価されないとおかしいと思います。今日はいろんな先生からのご意見があったので、それを踏まえて新たな人事給与制度に取り組んでもらいたいと思います。よろしく願います。

教 育 長：ありがとうございます。今、市長、顧問、各委員の先生方から意見をいただきました。一つには、北風を吹かすための取組ではなく、学校現場への信頼のもとで、より一層前向きさを持っていくための改革であって、その中の一つが例えば昇給や期末勤勉手当の取り扱いであったりする給与制度であったり、あるいは人事制度も変えていかないといけませんし、研修なり外部とのいろんな連携など、総合的な施策として展開しないとけないというのが、今日皆さん方からいただいた議論のまとめになるかと思えます。これから教育委員会会議なりで議論を深めてまいりたいと思えますので、各委員の皆さまのご協力をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

司 会：続きましては、議題3「教員の長時間勤務の解消について」でございます。教育委員会から現状及び取組について報告をお願いいたしますが、市長の公務日程がございますので、その点ご理解ご配慮いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

事 務 局：引き続き、私の方から教員の長時間勤務の解消につきまして、現状及び取組内容についてご報告させていただきます。

配付資料の3 - 1をご覧くださいと思います。平成28年度の教員勤務実態調査の集計についてでございますが、こちらは、平成28年度に文部科学省の委託期間が実施した調査の速報値として公表された資料でございます。3ページをご覧くださいと思います。1週間当たりの学内総勤務時間数と分布でございます。1週間当たりの学内総勤務時間につきましては、教諭のうち、小学校は55から60時間未満、中学校は60から65時間未満、この者が占める割合が最も多いという結果でございます。1週間当たりの勤務時間が60時間以上ということは、週の所定勤務時間を40時間として差し引きいたしますと、一月あたり80時間以上、いわゆる過労死ラインと言われてるところを越えて時間外勤務を行っているということになります。

資料3 - 2をご覧くださいと思います。本市の教職員の勤務状況と、教職員勤務情報システムにおける時間外勤務状況をご提示いたしました。下段の から にございますように、教職員勤務情報システムにより、出勤・退勤の打刻、出張命令時間、時間外勤務記録簿で処理しました時間から抽出しました、時間外在校時間でございまして、超過勤務時間とは必ずしも一致いたしませんので、ご留意いただきたいと思います。表の左の列が時間数となっており、40時間未満の教員が小学校では73%、中学校では46%、高校では63.3%とられる一方で、過労死ラインの目安となる、80時間以上をご覧くださいますと、小学校では0.7%、中学校では20.9%、高校では9.5%の構成率となっております。小学校に比べて中学校の割合が高くなってはおりますが、一部の中学校を対象にヒアリングを実施いたしましたところ、進路指導、生活指導、部活動指導などに携わる教員について、時間外勤務が長時間となっている状況でございます。資料3 - 3をいただきたいと思えます。本市の現在の取組を、学校現場の負担軽減というところでまとめてみました。OECDの調査において、日本の教員は調査参

加国との比較では、1週間あたりの勤務時間が最長と示されたことを受けまして、本市では、学校現場の長時間勤務の解消や負担軽減を図るべく、平成26年度より、学校業務改善ワーキンググループを立ち上げまして、各種の取組を進めております。

2の主な取組についてでございますが、(1)校務支援ICT活用事業につきましては、校務支援システムの活用により校務の効率化を図り、教員が子どもと向き合う時間の創出をめざして、活用研究校や先進校での成果を全市に展開できるよう、成功事例の収集、紹介などを実施し、利活用の向上と定着を図っております。事業効果として、システムの導入前と比べまして、校務の効率化につながっているとの回答が88%ございました。削減の総時間数につきましては、小学校の管理職で1日換算で102分、中学校の管理職で1日換算で94分という結果が出ております。資料にはございませんが、小学校の学級担任で1日換算で50分、中学校の学級担任で1日換算で37分となっております。(2)部活動のあり方研究につきましては、中学校における部活動の振興・充実と教員の過重負担の解消を図るために、平成27年度からの3年間で、モデル事業として委託しました民間団体からの指導者を活用しております。今後、部活動の振興・充実を図りながら、教員の負担軽減にもつながる大阪市の部活動のあり方を研究し、費用対効果を勘案して平成30年度以降の事業展開を検討することとしております。

次のページをご覧いただきたいと思います。(3)副校長、教頭補佐、教頭補助の配置につきましては、平成25年度から副校長を配置し、平成27年度から教頭補佐を配置しております。また、教頭の事務負担を軽減するため、新任教頭配置校に非常勤嘱託職員を配置しております。事業効果として、これらの配置により、校長・教頭の時間外勤務時間数については、月平均で概ね16時間が減少するなどの効果がございました。

(4)学校への調査・照会文書等の削減につきましては、校長・教頭などの管理職におけます時間外勤務時間の時間数は、調査・照会文書に対する資料作成にかかる時間が最も多く、また、負担感も一番重いと感じておられるという状況を把握いたしましたので、現在、市教委独自の調査・照会文書に重点を置いて、25%の削減を目標に取組を始めております。報告は以上でございます。本日は、校長、現場教員からの現状報告をいただきたいということで、中央小学校の札幌校長先生、天王寺中学校の花山校長先生、瓜破西中学校の木下教諭をお願いをしております。ご発言の方をどうぞよろしくお願いいたします。

札幌校長：失礼いたします。中央小学校の札幌でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

小学校の方なんですけれども、長時間勤務と申しますと、やはり教頭職が現場としても一番だということです。学校の方で学期に1回、学校の安全衛生委員会を開いて学校の産業医さんも入って、いろいろ教職員のメンタルヘルスも含めながら、そういうふうなことをやっているわけでございますけれども、教頭の中で特に昨今、実際に多いのが、日々の文書收受です。平成28年度、うちの教頭の方に聞いていますと、右肩にいつも通し番号を打っているんです。すると、昨年度の1年間で、ピーネット帳票

配信で、2,004件の文書が来ました。その中でおよそ4分の1に当たる500件超が、何らかの回答、調査報告が必要といったものでした。調査の中身につきましては、若干、詳しいものもあれば、短いものもあればいろいろあるわけですが、とにかくそういった、何らかの回答を教育委員会の方に提出しなければならないものが、500件ということで、そのことを考えると、事務処理のことで校務支援で減ったというものの、そういうものが拭い去られていないというのが現状でございます。特に昨今、教育委員会さんの方で、いろんな子どもたちの教育の充実のために、いろんな施策を立ち上げていただいたり、また、教育のICTも含めて、いろんな教育機器も入っているんですが、現場としては、いろんな施策にプラスアルファで足し算ばかりで引き算がありません。ビルドばかりでスクラップがないという形で、ある程度キャパが学校の中で一定しておりますので、それがパンパンになってきているというのが現状です。その中で、保護者対応になりますとか、子どもの指導、いじめ、体罰、虐待等関係諸機関との連絡等、みんな、やはり教頭の方が学校の窓口としてします。先ほど申しました調査につきましても、まあ、いろいろ教員に学年別に配って収集する場合もあるんですけど、学校としてまとめる場合は教頭職の方でまとめて、成果と課題等を簡潔にまとめたものを出しますので、そういったものがやはり事務量としてかなり日頃の負担になっているんじゃないかなと考えております。まあ、いろんな首席、副校長等々の施策をいただいて、以前よりも緩和されたかなと思うんですけども、ただ、やっぱり、学校の規模によっても違いますし、教職員数、学校の児童数が多ければ、調査の中身も非常に温度差がでてきます。そういった動きについても、仕方ない面もあるんですけども、ただ、現場としましては、そういったことで、教頭職が、長時間勤務、80時間を超えるという実態がございますので、学校は学校として、長時間勤務の解消に向けて、できることは知恵を出し合いながら、教育委員会のご指導を仰ぎながら進めてまいりたいと思っております。以上でございます。

花山校長：失礼します。天王寺中学の花山です。どうぞよろしくお願いいたします。中学校は、まあ、小学校も中学校も同じなんですけれども、今、札幌校長が言われたことは重複は避けます。中学校の場合は、より多感な生徒を抱えるということで、より丁寧な保護者との連携であるとか、子どもとの会話であるとか、そういったものを重視していく訳ですね。だから、やはりどうしても放課後子どもと相對する時間も増えるでしょうし、保護者の方との話をする、あるいは家庭訪問、あるいは学校に来てもらうというパターンも多いと思います。そうなりますと、まあ、働いておられますから、やっぱり、お仕事終わってから来てもらう、7時、8時になる訳ですね。それまで教員も残っている。で、他の教員もやっぱり残っている訳です。というのは、話が終わって、明日からどうしようかといったときに、明日の計画を立てるために学年全員が残っている。となると教頭、校長も残っているというパターンがあるわけです。まあ、勤務時間というものがあまり頭のない職種でございますので、それが当然だというふうにとずっときていたという文化もあるんですけども、やっぱりここで、超過勤務と

いう大きな問題に当たりましたので、もちろん、教員の方も意識を変えていかなければならないというのは一方であるんですけども、そういった職種、そういう仕事なんだということも含んでもらったうえで改善策を頂戴できればなと思います。ただ、これは私個人の意見なんですけれども、勤務時間が長い、超過勤務が長い、だからこれはクラブだろう、クラブ活動の時間を減らせば勤務時間が短くなるんじゃないか、それじゃないと思うんですね。時間が長い、だからすべてそれが教員の負担になっているかという、そうではないと思います。先生によって、時間はかかっているけれども、それはあまり負担じゃない。かえってそれを生きがいにがんばっている先生もおられる。そういう面もありますので、トータル的に教員の勤務時間というものを見てもらえたらなと思います。どうぞよろしくお願ひします。以上でございます。

木下教諭：失礼します。瓜破西中学校の木下でございます。私の方は、ワーキンググループで出した内容を中心にお話させていただきます。小学校の先生から出た意見なんですけれども、資料3-2では、小学校は残業時間が中学校、高校に比べて少ないと出ているんですけど、ほとんどの先生は朝1時間前に出勤されていらっしゃるし、夜は大体19時頃まで勤務されています。ですので、月60時間位には本当のデータはなっているのではないかという意見がありました。また、学校によっては、地域の行事が沢山ある学校でしたら、土日にもそういう行事に参加している先生方もいらっしゃいますので、そういうことも負担につながるのではといった意見もありました。また、テレワークの導入なんですけれども、これによりまして、5時に育児等で帰られる先生もいらっしゃると思うんですけど、その先生方が家の方でテレワークを使って長い時間業務をされるということもあるかと思ひます。それに関しましては、勤務時間の方にはデータとしては上がってきませんので、実際はこれ以上の時間をされている先生方もおられるのではないかという意見がありました。最後なんですけど、中学校の残業時間のことなんですけど、やはり部活動がかなり時間外勤務としては大半を占めていると思ひます。私自身も吹奏楽部の顧問をしまして、土日なんかは演奏もありますので、毎週ではありませんが、土日勤務をさせていただいて、子ども達と練習しています。ですけれども、校長先生が先ほどおっしゃっていましたように、中学校、高校で6年間吹奏楽部に所属してまして、自分がそういう顧問についてがんばりたいなと思っていたこともありますし、学校生活では見られない、子どもが輝いている姿、あるいは、お客さんに拍手をもらう喜び等で自分自身はそれを生きがいに感じております。ですけれども、実際、専門外で顧問の成り手がなく、部活動を持たないといけない、あるいは、生活指導が困難な学校の先生方にとっては、部活動が大きな負担となっていると思ひますので、時間のことだけではなく、個々の学校や中身に依じた負担軽減をする必要があるのではないかと考えております。以上です。

司 会：ありがとうございました。続きまして、市長から、大森特別顧問のご意見を聞くようにとの指示を受けておりますので、大森特別顧問よろしくお願ひいたします。

大森特別顧問：はい、では時間限られておりますので、ポイントだけ。表紙にございますように、エビデンスと申しますか、分析に基づいて具体的な提案を申し上げたいと思います。2ページ目、これは意見陳述の流れですのでご覧のとおり省略します。3ページです。先ほど事務局から説明のありました全国調査、文科省の調査結果でございますので、過労死ラインと言われているものについて、中学校教員57.7%、小学校教諭33.5%とこれが全国データでございますが、先ほど事務局の方から紹介ありましたように、本市におきましては、打刻ですか、タイムレコーダーベースではかなり少ないと。ただ、今、先生方の方から実態どうなんだとのお話もあったので、本当に全国に比べて、本市がすごく長時間労働の問題が全国ほど深刻でないかどうかというのは、ちょっと、方法は分かりませんが、よく検証した方が良いんじゃないかということです。それから4ページの時間外労働の上限規制、昨年来と申しますか、ある会社における自死をきっかけとして、時間外労働の上限規制ということで、80時間ないし100時間という数字が出て、大きな報道がされていたのはご承知のとおりなんです。この上限規制というのは公立学校には適用されないと。今これから法改正がされようとしています。ところが、国立大附属や、私立学校、これには適用されるんですよ。ところが、公立学校には適用されない。いろいろですね、学校、あるいは、教育というものに特性があるにしても、やはり同じ教員において、国立や私学においてはそういったことは言ってない状況になるわけですから、これは考えないといけない。子どもたちへの影響という面でもですね、労働時間の規制なんてないかのような職場、それが当たり前だというふうな、子どもに教育上そういう経験させていいんでしょかね。その子どもたちが大きくなってからですね、いろんな職場でですね、労働者としての権利をちゃんと主張していけるような大人になっていかなきゃいけない訳ですから、そういう観点からも、公立学校だけの特殊性というのではないと思います。それから、5ページ目ですね。労働者全体について、そういう80時間、100時間というような規制が設けられることになったということもあって、中教審の方に文科大臣が、先般、6月22日に諮問を行ったところであるというところでございます。この辺はまた、帯野委員の方から、多分、中教審の委員としてご紹介もあるんじゃないかと思っておりますので省略します。6ページ、これは帯野委員お詳しいと思うのですが、10年前ぐらいからすでに、ほぼ今言われている対策と申しますか、事務の軽減ですとか、ICTの活用ですとか、調査を減らしてくれというようなこと、国は取り組んでいるということになっているんです。かつ、国だけでなく全国、本市も含めて各教育委員会が取り組んできているはずなんです。でも、10年経ってじゃあ残業時間が減ったかという減っていない、むしろ増えているというのが実情なわけですね。それで7ページご覧いただきますと、なんで減らないのかと考えると、根本のところ、この国の法制があります。給特法と書いていますが、そこにフルネームの法律の名前を書いています。最初は、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法と国立と入っていたんですが、今は国立が抜けています。国立大学が法人化されたことによって、もう公務員ではご

ざいませので、先ほど申し上げたように、私立学校の先生と同じような労働基準法をフルに適用されるような関係になっているんですね。ところが公立の先生については、この法律に基づいて残業手当はないと。その代わりというか、正確には違う言い方をしていますが、勤務時間の内外を問わず、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づいて教職調整額というのを、給与の4%という額を支給している。これは、手当じゃなくて本給の一部という扱いなわけなんですけれども。この4%というのは、この時代に昭和41年に実施した調査結果における超過勤務、長時間勤務の実態に基づいて算定したそうなんです、その当時の時間外勤務はものすごく少ない。今はめちゃくちゃ増えている。だから、この法律の根底のところはもう崩れているわけなんです。さらに、原則として、超過勤務、時間外勤務は命じないというのが、この法律が約束していることなんです。ところが、時間外勤務を命じられるのが、そこにある超勤4項目という例外だけで、学校の先生というのは超勤しないことになっているんです。だから、時間外勤務手当は払わない。これが7ページ、法律の制度の今もって変わっていない姿なんです。8ページご覧いただきたいと思いますが、先生方にとっては、今日おいでの先生方にとっては当たり前なんですけれども、建前は原則として時間外勤務はないが、実態は恒常的な残業。これどういうことだということ、結局文科省も含めて法的には、学校の先生は自発性に基づいて学校に残っているだけということで、残業命令は出ていないんだからということになってしまいうんですね。実はこれ法的にも危うい状態で、何かあった時に責任どうなんだというのは、実は曖昧にしている問題なんです。要するに、上司である校長や教頭の管理下にあると言ってしまったら、残業していることになってしまいうんですね。じゃあいったい何なんだというのが8ページの状態ですね。9ページにございますが、これは私が言っていることじゃなくて、文科省が、もう10年前かな、平成20年ですから9年前、検討した審議のまとめの文章をそのまま引用してるだけなんですけれども、こういった、様々な環境整備の面で事務の軽減、調査の縮小できるものは縮小するとか、ICTの活用とか、やれることはやってきているし、それは意味はあった、意義はあるし、これからもやらないといけないとは思いますが、根本のところは、やはりこの給特法という法律に基づいて残業手当が出ないことによって、勤務時間の管理をしなくて良いとか、学校の先生は無限に働いても別に問題ないんだという意識になってしまっている。それは違うんですよ。労働基準法は原則的に適用されているんです。週40時間、1日8時間という規制は適用されているんですよ。ところが、時間外勤務手当を払わないことによって、結局ですね、時間管理ということが行われてこなかったという現実ですね。そこをきちんとしなきゃこの問題は解決しない。この10年間、様々な取組をやっても残業は減ってないというのが現実、エビデンスだと思います。それで10ページご覧いただけますでしょうか。そこで具体的にご提案申し上げたいのは、国立や私学と同じようにですね、公立学校の先生だってですね、これは言ってみれば、誤解を恐れずに言えば、今の国の法制っていうのは、かつては意味のある、時代背景のもとに意味のある法律・法制だったんですけども、今は有り体に言えば、国の法制が学校をブラック企業化し

ているという状況なわけですね。現実に残業を行わざるを得ないのに、自発性云々という理屈になってしまっているということですね。現行の法制においても、残業手当を払わなくていい、払わないということ以外は、あるいは、残業命じられない建前になっているということ以外は、労働基準法も労働安全衛生法も適用されていますので、教育委員会や学校長、校長先生には労働者としての教員の勤務時間を適切に管理する法的な責任はあります。そこが曖昧なことに教育界の雰囲気になってしまっている。残された領域が公立学校だけですので、何とかしなきゃいけないということで、最後の行に書きましたように、本市独自の制度として、全国に先駆けて、市立学校教員の時間外労働、時間外勤務の上限規制に取り組んではどうかという提案をさせていただきたいと思います。もし、打刻のデータが実態を反映したものであれば、例えば、中学校であれば2割程度の先生ですね、仮に過労死ラインを上限規制のラインにするのであれば、そういうことになろうと思いますが、実態把握については更に工夫をされるべきと。それから小学校につきましては、0.何%だから良いのかというのは、それは違うんじゃないかと思いますが、過労死ラインでなければ良いという話ではありませんので、上限規制、努力目標も含めてきちんと教育委員会として、使用者として対応していくと。その際には、これまで日本全国で時間管理をやらない、当たり前というのが日本全国の状態だった訳ですが、校長先生の責任ではないので、最後の11ページに書きましたように、教育委員会の方で、事務局の方で最大限の支援を校長先生に対してサポートして行って、そして、校長先生もそれを受けて各先生、とりわけ残業時間が多いと見えている先生についてそのサポートをしていくということで、これから取り組んで行けば、来年度には、本市の場合には、タイムレコーダーが全学校にありますから、過労死ラインはゼロになるというのは全くの夢ではないと、私は思っておりますので、今から取り組めば可能な目標だと思っておりますので、そういった制度化、制度化に向けての学校へのサポートをやっていただきたいなと思います。以上、私からの提案でございました。

司 会：ありがとうございました。それでは市長のご意見をいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

市 長：まず、資料3-2を見るとですね、中学校の80時間以上というのは、やっぱり突出しているんですね。これは、進路指導、生活指導もあるということでしたけれども、やはり多くは、私は、部活動なんじゃないのかなと思っています。そうでないと、小学校が0.7%に対して中学校は20.9%というのは、やっぱり突出している、部活動だろうなと思っています。この部活動については、根本から考え方を変えなきゃいけないのかなというふうに私は思っています。先ほど先生からあったように、ご意見で、吹奏楽部の顧問、これは自分の生きがいとしてやっているんだとおっしゃっていました。生きがいとして、顧問をやってらっしゃる先生、これは当然できるようにする、これはやっていただいた方が、生徒のためにも先生にとっても良いので、それは是非やって

いただきたいと思いますが、ただ、どうしても人がいないからやっているとかですね、僕も学生経験ありますので、当て職のようにやって、土日もそのスポーツについてあまり知らなくてもやったりとかですね、土日引率の先生でいないといけないから来ているとかですね、それはちょっと違うんじゃないかなと思うんですね。原則、部活動ってというのは外出しできないのかなと僕は思っています。要は、国でもルールが変わって、非常勤職員として採用できるようになってですね、部活動のいわゆる問題だったのが、外部の方が指導しても、例えば、土日とか大会とか試合に行けない、そういう資格がないという扱いでしたけど、これは制度が変わって一定行けることになったと思いますから、そこは、外部の、本当の専門家だったらお金がかかってしまうから、財源的に難しいですけど、昔、若い学生の頃にそのスポーツをしていたとかキャリアを持たれている、あるいは華やかなキャリアでなくてもそういったスポーツ経験があって、指導するようなそういった幅広い方を、中学校の部活なんか学校の中に入れてもらってやってもらう。学校の先生はそこから一線引いて貰うような形にしないと、これは根本的な解決にならないんじゃないかなと。原則学校の先生がやっていますけれども、原則は外の方がやって、原則と例外を逆転させるというのが、この長時間労働を無くすという意味では必要なんじゃないかなとと思っています。ただ、これは僕の考えなので、現場の先生方、教育委員の先生方が違うなら言っていたらと思いますが、そういった意味ではそこはひとつ改善しないといけない。

それからもう一つ、それ以外の部分について重要な意見があったのが、やるが増えているのに、やらなくて良いことが減っていませんというのが非常に重要な指摘だと思うんですね。大事なことは何なのかと考えていったら、子どもに対する教育だから、子どもと接している時間、教育している時間、あるいはそのための準備、それは非常に大事だと思うんですけど、その軸としては、子どもと接する、教育するための行動からやっている事務がどれだけ離れているかを考えていって、離れているものについては、これしがらみとかあるかもしれませんが、やらなくても良いという判断を教育委員会がしないといけないんじゃないかな。例えばですけど、地域活動これも大事かもしれませんが、本当に長時間勤務になっているような、そういった学校においては、子どもの教育に時間を取りたいから、学校の先生は地元の活動には出ませんとかそういうのも言ってもいいんじゃないかな。それは学校の先生は言いにくいから、教育委員会とか僕の方針でも良いですけど、その方向性というのは出してあげないといけないかなとと思っています。それから、教育委員会からの調査も教頭先生の負担になっているということであれば、先ほど言ったように、子どもの教育の視点から、本当に全部を全学校にやらないといけないのか、あるいは、サンプル的な調査でいいのか、その振り分けというのを教育委員会の方でも作業の仕分けみたいなのをした方が良いのかなと思います。僕は子どもの貧困調査ということで、小学校5年、中学生にお願いして、この負担の一つになったかもしれないですけども、あれは、どうしても僕の市政の方針として、子どもの貧困に対して正面から取り組むから、是非やらしてくれというのをやりましたけど。恒常的にある調査について、ちょっと簡単

にするというか、あるいは、部分的な調査にするとか、調査の仕方も変える。教頭先生の業務の中でどこを外していけばいいのかということもちょっと深めていきたいと思います。基準としては、教育するところなので、子どもと接する、教育することを中心に置いて、そこからどれだけ同心円状に離れていっている業務なのかをチェックして行って、離れている業務はもう一定切り捨てるというのをやらないといけなかなと。例えば、保護者の対応についても、生活指導の時期が大事だということもあるかもしれないけど、一般的には、保護者からしたら先生は一人なので、例えば、本当なら明日聞いても良いことを夜に電話してきたりだとか、そんなこともあると思うんです。そういったものについては、緊急のコールの番号はちゃんと表示するようにしてもね、一定、留守番電話にしてしまうとか、電話の対応についても、明日でも良いようなものは夜の時間は受けないようにするとか、保護者からするとちょっとおかしいと言われるかもしれませんが、ちょっとそこは、あまりにも超過勤務になっているというのと、子どもに接する、教育のところに力を入れさせてくれということを、教育委員会も、私もそうかもしれませんが、保護者もその周りも甘受しないと、長時間労働というのは減らないと思いますから。僕は今そういうふうに思っていますから、特出しで部活は原則例外を逆転させていくようなやり方をしないといけなかなと思っ

司 会：ありがとうございました。それでは、ただいまの市長、大森顧問からのご意見を踏まえ、ご協議のほどよろしくお願ひいたします。

帯野委員：先ほど大森顧問からご説明のあった給特法のこともありますので、確かに働き方改革については、6月22日に中教審の総会で諮問を受けて、その後、初等中等分科会を経て今これから作業部会、特別部会が設置されようとするところです。その諮問の中に大きく三つありまして、まず一つは業務のあり方をどうするのか、関わる部分だけ、気になる部分だけ申し上げると、その中で、先ほど校長先生がおっしゃったように調査等々の、それは本来、教員ではなくて教育委員会、行政が担うべき仕事ではないのかという指摘があります。二つ目は、専門スタッフの充実、これはスクールソーシャルワーカーとか事務の強化とか、その中にICTも含まれます。そして三つ目なのですが、要するに教員が指導に専念できる体制作りということで、ここのところで勤務時間超過をどう管理するか、処遇をどうするかということが出ています。この処遇のところですが、大森特別顧問が指摘されたように、教職調整額をこれからどうしていくのかというのは廃止も含めて多分大きな議論になると思います。19年の時も議論になったけれども、やはり、教職調整額は堅持という事になりました。ただ、10年間の中で現場の考え方もかなり変わっていますので、今後、分からないけれども、もしかすると廃止になる可能性もある。要するに通常の時間外勤務で管理していくという方向も一つあるという考えです。ただ、これは国全体で法律の改正も必要なので、国の動きを見守るとして、じゃあ大阪市で何ができるかというところを、我々も同時並

行で考えていくべきだと思うのですね。その中で、私は小さなことを積み重ねていくという考え方なので、足元の小さな時間を作っていき、 unnecessaryなものを無くしていく、例えば夜間の電話は取らない、これどこか、静岡県かどこか忘れましたが、それを実行して教員の勤務超過が非常に減ったと聞いております。そういう小さな無駄を探していくということは多分、これから私たち教育委員会にできることだと思います。例えば、市教委は終業時に打刻していると聞きます。つまりタイムレコーダーなのです。例えば、それを教育ICTでコンピューター化すれば、校長が朝来れば誰がどれくらい残ったのか一目で分かる。こういうことも一つの可能性だと思うし、あるいは、学校の先生は1人1台PCが与えられていますが、これは成績管理等々用ですよね。ある学校に行った時に、前から順番に先生が作ったプリント問題を配って、また後ろから順番に集めて、先生がそれを持って帰って、その成績を入力して、また子どもに一人一人に返す。30分かそこらかもしれないけれども、その小さな時間を先生方に積み重ねて作ってあげるといえるのはとても大事な事だと思うので、教室でPCを使えるようにするなど、やれるところからやっていく。一番大切なのは、教育委員会が考えても、学校の先生方で考えても、何が無駄かというのは見えてこないのです。だからそういう時に、予算の問題もありますが、民間のコンサル担当会社を入れるかどうかは別として第三者の目で、日々やっているところで、実はこんなところの、こんな小さなところが無駄なんだということを発見できるような、そういうことを考えていけば、いまこの法律改正を待たずしてできる事を洗い出す。外部の目を入れるという事も結構大きいと思います。1日1時間時間ができれば随分学校の先生変わると思いますので、そんな事も今後は是非検討していただけたらと思います。

林 委員：市長のご意見、非常に有り難く聞いておりました。私もほぼ同意見でありまして、まず部活動に関しましては、やはり中心を私は地域スポーツに持って行くべきだろうというふうに思っています。一気にぐっとは無理だろうとは思いますが、少しずつそういう形に持って行って、学校の先生方には本来の学力の向上の方に力を注いでいただきたい。やはり授業の充実や子どもの成長は、その分野の中で見守っていただきたい。家庭と学校が部活動というものを間に置いて、ちょっとごちゃごちゃになっているようなところも非常に感じています。ですので、ちょっと分けていくということは、保護者にとっても必要だし、学校にとっても必要なのかなというふうに思っています。ちょっと密着し過ぎだなど、行き過ぎているということだと思います。業務改善に関してというか、学校の先生の仕事全体に対しては、私は、全てにおいて見直しが必要だと思っております。やはり、時短していくという意識を先生自体にも持っていただきたい。業務効率を上げていくという発想が先生方の中に今あるのかどうか分かりませんが、帯野先生がさっき言われた、第三者の目でというのは、非常に良い方法かなというふうに思います。言われて初めて気が付くことは沢山あると思うので、効率よく仕事をしていかないと、やっぱり業務って時間内に終わらなく

て、時間のお尻が決まっていたら、そこに向けて終わらせるように努力改善というのは常に行われると思っています。やはり、そういう感覚は少し学校現場にも入っていても良いのかなというふうに私自身は思っています。あと、先ほどの話で、人事給与の話もありましたけれども、やはりこの業務改善もセットとして時短労働、若い人達にブラック企業だと思われぬような魅力ある職業であるということも、やはり必要かなというふうに思っていますので、取り組んでいくべきことだと思います。取捨選択を誰がどのようにするのかというのは、本当に細かいところで、学校現場では学校の先生だったり、管理職だったりという部分もありますし、教育委員会がやらなければいけないことも沢山あると思います。やはりある程度具体的なところで検討して、できるところからというのは、私も同意見です。部活動に関しては、本当に今いろんな形態があって、今まで3年間外部に委託してモデル実施もしており、いま評価検討の作業にも入っていると聞いていますが、その結果を受けて、現場の先生の思いや意見も受けて、良い方向に結論を出していくというのが、今年度の課題だと思っていますので、また進めていきたいと思っています。

市長：巽先生、オリンピックメダリストで、スポーツ第一線でやってこられましたけど、僕なんか部活動、部活動大事ですけど、本当に学校の先生がやらないといけないのかなってというのが、非常に疑問があってですね、それとも地域であるいはその選手じゃなくてスポーツされてきた方とか、地元で沢山いらっしゃると思うんですね。そういったあるいはリタイアされた方とか、そういった方がこう、正に学校に入ってもらって、引率として試合にも行ってもらって、事故が起きたときとかのケアはきちんとしないといけないですけど、そういうふうにシフトチェンジしていかないと部活動による長時間労働は解決しないんじゃないかと思うんですけど、その辺りはご意見どうですかね。

巽委員：私の専門種目は非常に特殊で、シンクロナイズドスイミングでしたので、学校の部活動というものでなかったもので、一概に代弁できるかどうか分からないのですが、やはり、生徒にとっても専門競技を経験している指導者から指導いただくというのは、非常に有り難いことで光栄かなというふうに思っています。いろんな財源の問題とか、予算の問題もあるのですが、一つ危惧するのが、平日見てもらっている先生と試合の引率の先生が、これが別の方になると、すごく混乱を招いてしまいますので、週のうち何回指導に来てもらえるか分からないのですが、そこも試合と週末と平日のセットで同一人物であって欲しいなと感じます。

それから、社会問題の一つにもなっているのですが、アスリートのセカンドキャリアの問題もありまして、実際ですね、オリンピックに出ても、平均27歳ぐらいで引退という数字も出ているんですが、社会に直接就職というのなかなか難しい問題でもありますので、もしこういったものが全国で浸透するのであれば、中間のステップとしては、そういった学校の教育、自分たちが培ってきたものを、生徒や子どもたちに対

する非常に良い機会、有り難いかなというふうには個人的にはすごく感じます。

市長：アスリートのセカンドキャリア、それだけではなかなか生活は難しいかもしれませんが、それでも、それまで培ってきた第一線のレベルを子どもたちに教育できるっていうのと、セカンドキャリアとして活かせるという、そういう道も有るのかなと思いますし、ルールも変わって引率も今年からできるようになったと思うので、これまではどうしても、試合に出られなかったり引率できなかったり、やっぱりそれは無理で学校の先生じゃないと駄目だという話になっていましたけれど、同席しなくて良くなったんですよね。その制度自体もおかしいなと思っていたんですけど、それがなくなりましたんで、非常勤の職員としてやれば、財源もそこまでかかる話じゃないですから。アスリートの方のセカンドキャリアであったり、地元の方でそこまで第一線でやってきてなくても、スポーツできるから見るよという方に見ていただいて、学校の先生はやっぱり、教育の方に集中していただく。思いを持って顧問をしている先生には、引き続き教育の観点からも素晴らしいので良いと思うんですけど、そうじゃないところについては、もう原則として部活動はそうするべきかなと思います。

あと、無駄というか気付かない、これはもう削減した方が良いんじゃないかなというこの発見のやり方ですけど、帯野委員のおっしゃったやり方、僕はやってみるべきじゃないかなと思います。どうしても、教育委員会からしたら、このアンケートこれはすべて大事だという発想でやっていますし、それが来たら学校として受けないといけないし、学校の中で学校の先生も一生懸命やっているんで、自分のやっていることに無駄があるとは思っていないでしょうし、そうすると第三者的に見て、これはもう少しなくすことができるんじゃないかという提言をいただく、ちょっとそれをやりましょうか。それはやった方が良さそうな気がするんですね。学校の先生一人一人意見も違うし、そこはちょっと客観的に見てもらって、やっぱりポイントとしては教育が一番大事なので、林委員が言ったように、学力を向上して子どもと接する、そのところは一番中心点に置きながら、そこからどれだけ離れていることをやっているのかなというのをコンサルの方に見てもらって、それについては省いていくというのが一つやるべきこと。

もう一つは大森特別顧問がおっしゃった、いわゆる勤務時間の概念がないことがおかしいんじゃないかということで、いわゆるキャップをはめてみる、そうしたらどうなるかっていうのも、コンサルに見てもらった方が良いと思うんですけどね。働いている側からすると、やることを減らしたいのに、キャップだけはめられてもそれは無理だよっていうことになるかも分からないし、逆にキャップをはめるっていう感覚が無いからこそ無駄が増えているという可能性もあるから、そこは客観的な第三者的な意見でキャップをはめるっていうことについても頭に置いてもらいながら、果たしてそれが有効に機能するのかどうかってことも見てもらって、それがやるべきであるとなればそれはもう導入する、コンサルの意見というのを第三者の意見として入れてもらうのをちょっとやった方が良さかなと思う。

大森特別顧問：ちょっといいですか。口を挟むようで申し訳ないのですが、市長や教育委員の皆さんがおっしゃったのが、様々な工夫、特に帯野委員から具体的なご提案、それを是非、勤務時間管理を教育委員会がちゃんと使用者としての責任を感じて、校長先生と一緒にやっていくということがあって初めて、様々な工夫が現場において出てくると思うんですよ。まず工夫をやって環境整備が整ってから勤務時間管理の話をしましょうじゃたぶん駄目。今までも全くやってないわけではないので、結局はその勤務時間ということとセットでやっていないから、本市というより全国的に残業が減っていないというのがデータで明らかですので、是非その様々な工夫を勤務時間をきっちり管理していくということとセットで、帯野委員だけじゃなくて他の委員からのご提案もありましたけれども、そういうことでセットでやっていただきたいなと。まあコンサルの意見も是非聞いていただきながらそういうことでやっていくと良いかなと思います。

市長：そうしたら、勤務時間管理を、市立430校ありますけれども、430校にいきなり導入するんじゃなくて、サンプルの学校を決めてですね、10校か20校か分りませんが、10校20校程度の学校に、その校長先生に勤務時間の管理をしてもらうと。だからキャップを付けてね、そうしたらどうなるかというのをちょっとやった方がいいんじゃないかなと思うんですよ。今、仮に校長先生がいらっしゃいますけど、もしそれどうですかねキャップをはめるという話をしたら。

札幌校長：新しい試みとして良いと思います。やってみても構いません。

花山校長：僕はしたくないです。

市長：これはやっぱり、いろんな意見が出てくると思うんですけどね。

帯野委員：万が一、今のような教職調整額が廃止になって、通常の超勤管理になれば、残業の届け出を受ける、必要なものは許可をする、不必要なものは許可しないというところで、運営の管理の責任が出てくるので、そういう形で、必要なものは校長先生が認められて、不必要なものは認めないというようなところから少し何か現場で制度を作れるのか、打刻であれば難しいと思うのですが、何か小さなトライアルはできないものでしょうか。

市長：まあ仮に法律が廃止になれば、これはやらなければいけない話になるわけですから。基本的に、本来は管理職は時間を管理しないといけないんで、これは当たり前話ですので、我々の業界は労働時間の概念がないんだとは通らないので。森末先生も弁護士業界で時間の概念がないんですけど、これ言うと怒られるんですけど、僕も労働時間の概念なかったんですけど、それはやっぱり違っただろうということだと思っただけですよ。

学校の世界がそれで良いのかってところで、非常に長時間勤務の話も出てきているわけで、本来であれば管理職というのは、やっぱり職員というか、部下の時間管理はしないといけないというのは、基本的なルールだと思うので。それで、国の方で帯野先生もおっしゃいましたけど、これ外れたら全学校、日本国中全学校やることになるわけでしょう。それであればちょっと大阪市でも、僕はいきなり全学校でするよりもモデルできっちりやった方が良いのかなと思うんですけど。そこできちんと効果が果たせるのかというのをまずやってですね、効果があればそれを全校的に広げていく。それと並行しながら事務をどれだけ減らしていくというのは、第三者的なコンサルタントも入れながら、ここはこう減らしていこうとアドバイスを我々がいただいて、市長と教育委員会で意思決定しましょうというので、市の方針として決定すると。あとは市民の皆さんも学校の先生もご理解いただくと。そういうやり方でちょっと進めてみたいと思いますけれどもどうですかね。

異 委 員：調査、事実の把握に伴ってですね1点だけ。特にお子様を持たれている女性の教員、私もそうなんですけれども、特に夕方6時から9時は何がなんでも一旦自宅の方に帰りたいわけなんですけれども、子どもが寝てからまた持ち帰った仕事を家でするというのが多いと思いますので、そういった実態といいますか事実の把握というの、この際、併せてしていただきたいなと思います。

市 長：学校の中に実際入ってもらって、そのコンサルの方に実態を聞き取って調査してもらうという形で進めていきたいと思いますので、教育委員会、申し訳ないですけど、その二つの方針で進めていってもらえますかね。部活についてはまた教育委員サイドで議論をするんですかね。

教 育 長：はい、その上でまた総合教育会議で。

市 長：じゃあそれはまた別出しで議論したいと思いますので、よろしくお願いします。

教 育 長：市長からご指摘を受けたことで、部活の問題はまた改めてやらせていただいて、長時間勤務の問題も学校の安全管理、先生の安全管理という意味では、管理職の立場から見ても、議論が必要だと思いますので、一定の型にはめるというよりも、実態に応じてどのような形がふさわしいのかを検討させていただきたいと思いますので、ご協力をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

市 長：コンサルは、教育委員会に対しても物申せる人にしておいてくださいね。教育委員会が出すアンケート、僕に対してもですけど、僕や教育委員会にもおかしいと言ってもう良いというルールでやって下さい。

司 会：それではこれで総合教育会議を終えてまいりたいと思います。ありがとうございました。