

令和4年度 第1回大阪市総合教育会議議事録

日 時：令和4年10月4日（火曜日） 午後3時から午後4時40分

場 所：大阪市役所本庁舎 屋上会議室

出席者：松井市長

多田教育長、森末教育委員、平井教育委員、巽委員（WEB出席）、大竹教育委員、栗林教育委員、大森特別顧問、西村事務局顧問（WEB出席）

司 会：それでは、只今から令和4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、教育委員会事務局総務部長の川本です。よろしくお願いいたします。本日は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、学校園における教職員の働き方改革について取り上げ、ご協議をいただきます。また、設置要綱第5条に基づきまして、専門的見地から意見を聴取するため、大森不二雄大阪市特別顧問、西村和雄教育委員会事務局顧問にご出席をいただいております。なお、西村顧問におかれましては、本日、オンラインによりご出席をいただいております。また、巽樹理教育委員におかれましても、本日はオンラインで出席をいただいております。本日の会議の様子につきましては、ビデオ撮影を行っております。撮影した動画につきましては、会議資料と同様、ホームページ等に掲載してまいりますので、よろしくお願いいたします。それでは会議の開催にあたりまして、松井市長よりご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

市 長：市長の松井です。本日はお集まりをいただき、ありがとうございます。また教育委員、ならびに学校関係者の皆様には、この間、長期にわたるコロナ対応をはじめ、学校運営の維持、教育施策の推進にご尽力をいただき感謝を申し上げます。本日の議題は、学校園における教職員の働き方改革についてです。学校現場の働き方改革は、私としても最重要の課題であると考えており、教育振興基本計画に掲げる、子どもたちの学びを支える教育環境の充実に向け、特に重点的に取り組んでいただき、本市の教員の働き方満足度日本一を目指していただきたいと思います。本日は、その実現に向けた取組の方向性について、有意義な意見交換を行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

司 会：ありがとうございました。続きまして、本日の議題である、学校園における教職員の働き方改革につきまして、教育委員会事務局よりご説明をいたします。

忍 部 長：失礼します。教務部長の忍でございます。それでは、学校園における教職員の働き方改革について説明させていただきます。2ページをご覧くださいと存じます。これは大阪市教育振興基本計画に記載をされました、働き方改革の推進の内容などをまとめたものでございます。学校園の働き方改革につきましては、教員の長時間勤務の解消の取組と、子育てしながら働きやすいと実感できる取組の両方を進めているところで、右側の子育てしながら働きやすいと実感できる取組は、仕事と生活の両立支援プランにおきまして、全市的に取り組んでおります。一方、学校園における働き方改革推進プランにつきましては、現在、この資料の表題のとおり、改訂作業を進めているところでございます。私どもといたしましては、この2つの取組を進め、教員が働きやすく魅力のある職場環境をつくることで、本市教職の魅力を高め、本市教員になりたいという人材を増やしていきたいと考えております。次の3ページでございますが、現行プランにおけるこれまでの取組状況を示しております。主な施策といたしまして、専門スタッフ等の強化・充実、事務負担の軽減、学校園における取組の大きく3つを進めてまいりました。4ページにお移りいただきたいと存じますが、現行プランの主な目標値とその状況について記載をしております。主な目標値は2つで、まず基準の1といたしまして、時間外勤務時間が1ヶ月45時間、1年360時間を超えないという2つの条件をともに満たす教員の割合を、平成30年度から10ポイント以上改善する。次に基準2といたしまして、時間外勤務時間が1ヶ月100時間、1年720時間を超えないなど4つの条件をともに満たす教員の割合を、同様に10ポイント以上改善するというものでございます。教員1人あたりの月平均時間外勤務時間でございますが、平成30年度から令和3年度までで4時間33分の削減となっております。そして基準1でプラス6.5ポイント、基準2でプラス7.8ポイントと、いずれも改善が進んでいる状況でございます。しかしながら、令和3年度におきましても、月平均30時間を超える時間外勤務を行っている教員が半数程度見られ、さらにいわゆる過労死ラインと呼ばれている、月平均80時間を超える時間外勤務を行っている教員も2.4%見られる状況であり、継続した取組が必要であると考えております。5ページでございますが、これまでの取組に対する主な意見でございます。人員配置に関しましては、その維持・拡充を求める意見が多く、次の事務負担の軽減に関しましては、日常業務の簡素化を求めるなどの意見がございました。さらにその他といたしましては、意識改革の必要性の指摘や、保護者などの理解・協力を得るための一層の情報発信を望む意見などがございました。そして6ページが、学校園における働き方改革推進プラン改訂版の骨子案でございます。(1)計画期間は、令和5年度から7年度までの3カ年といたしたいと考

えております。目標値は、基準1、2の遵守率を、ともに令和4年度末の数字から、さらに10ポイント改善をすることといたしたいと考えております。その右側に記載のとおり、教員の働き方改革における満足度をアップさせるとともに、20政令市の中で教員の時間外勤務時間を一番少なくし、教員の働き方満足度日本一を目指していきたいと考えております。(3)取組を加速させる行動計画の設定でございますが、教員が取組を適切に認識して着実に目標達成に近づいていくために、各取組におけるアクションプランを策定したいと考えております。7ページから、改訂版プランの目標を達成するための取組案について記載をしておりますが、13ページ以降に若干詳細な資料を用意をしておりますので、13ページにお飛びいただきたいと思っております。まずスクールサポートスタッフの充実でございます。令和元年度から時間外勤務が多い小中学校に教員の負担軽減を図るため、学習プリントの印刷など授業時間の業務を担うスクールサポートスタッフを週30時間配置しております。また、令和2年度から新型コロナウイルス感染症対策を支援するため、負担軽減配置校以外の学校に週15時間のスタッフを配置し、現状では全校配置となっております。引き続き、教員の負担軽減を進めていくため、週30時間スタッフの配置拡充を検討して、教員が本質的に担うべき業務に専念でき、子どもたちと向き合う時間や教材研究などに注力できる体制の整備を目指してまいりたいと考えております。14ページにお移りをいただきたいと思っております。ワークライフバランス支援員の配置でございます。教頭職の時間外勤務時間について、学校全教員の中で最も高い水準でございます。そこで、新たに育児や介護の負担が大きいなどで公務における支援が必要と考えられる教頭の在籍校でありますとか、課題のある学校などに様々な業務支援を行うワークライフバランス支援員の配置を検討してまいりたいと考えております。このような支援によりまして、管理職受験を敬遠する心理的要因を軽減し、管理職を志望する教員を増やすとともに、ワークライフバランスのとれた働きやすい職場環境整備を進めてまいりたいと考えております。15ページをご覧ください。部活動指導の負担軽減でございます。部活動につきましては、平成25年に本市部活動方針を策定し、その後、平成30年度から部活動指導員を配置して、令和4年度は390枠まで拡充をいたしました。また、国の通知によりまして、令和5年度以降、部活動を段階的に地域移行することが示されておりますが、本市では令和3年度から桜宮高校を拠点に、都島区の5中学校を対象にしたモデル研究を始めております。部活動指導員活用事業につきましては、休日の大会などへの引率や指導、競技経験のない種目の指導などに負担を感じている顧問教員の負担解消を図るため、事業の拡充・充実を図っております。次に、部活動の地域移行に関する国の動向でござ

ざいます。休日の部活動から段階的に地域移行すること。また、令和5年度から7年度末までの3カ年を改革の集中期間とすると設定をされております。部活動の地域移行の主な課題といたしましては、質の高い指導者、受け皿となる団体の確保、家庭への費用負担への支援方策の検討などがございます。本市の今後の取組といたしましては、生徒にとって望ましい部活動のあり方についてのアンケート調査などを実施、集約をし、その結果を受けまして本市の有識者会議において、部活動の本質的課題の検証や、部活動指針の見直し、地域移行の具体的な進め方などを検討していく予定でございます。併せまして部活動指導の負担軽減を目指しまして、部活動指導員の段階的な拡充を検討してまいります。次に、欠席連絡等のアプリの導入でございます。これは保護者から児童生徒の欠席連絡などをスマートフォンアプリで行っていただくことで、教員の業務軽減を図ろうというものでございます。導入校の声としましては、朝の電話対応が減り、落ち着いて業務に取り組んでいる、健康観察に要する時間が減り、集約面でも一元管理で便利になった、との声がございました。欠席連絡等アプリは、イメージ図のように保護者と学校の双方から連絡できるものを想定しており、保護者からは児童生徒の欠席連絡ができるものや、体温、簡単な健康状態の連絡など送信できるものがございます。一方、学校からもメールの送信やPDFファイル形式でのお便りの配布、懇談会などの出欠アンケートを送信することが出来る機能がございません。保護者の朝忙しい時間帯の限られた時間に電話をしなければならないというデメリットが解消されたり、子どもが手紙を渡さない場合や、学校休業などで学校に行けない時でも手紙を読めるというメリットが生まれ、導入の要望が多いものでございます。次に、採点支援システムの導入でございます。現在、採点業務は教員が紙のテストを手作業で行っております。また、合計点等につきましても一人ずつ計算を行っており、相応の負担となっているところでございます。導入を検討しております採点支援システムは、下段のイメージ図（19ページ）のように、児童生徒から回収をした答案用紙をスキャナーで読み込み、パソコンで採点・添削を行うもので、採点業務に要する時間を短縮するものでございます。導入校の声のところでございますが、点数の計算ミスがなくなった、一つの問題を一度に採点することにより、採点基準に迷うことがなくなったなどの声がございました。重要項目については以上でございます。9ページにお戻りをいただきたいと思います。9ページから5つの最重点項目以外の主な取組について記載をしておりますので、主なものについてのみご説明いたします。9ページの一番下、取組に対する地域保護者などへの理解でございますが、学校園や教育委員会事務局からだけでなく、区の教育担当からも情報発信をし、理解・協力が

得られるよう働きかけてまいりたいと考えております。10ページでございますが、学校園におけるアクションプランの作成でございます。各学校園の状況に応じたアクションプランを作成していただき、その進捗管理を行うことで、教員が共通の認識を持ち、自ら働き方改革に取り組んでいくよう意識改革を促したいと考えております。11ページにまいりまして、教員の満足度調査でございます。勤務状況や意識調査とともに満足度指数を調べて検証し、課題の分析解決に努めてまいりたいと考えております。教育委員会事務局といたしましては、このようなプラン改訂版を作りまして、引き続き、学校園における教職員の働き方改革に取り組んでまいりたいと考えております。私からの説明は以上でございます。

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

大森特別顧問：私の方の資料は、部活動の地域移行と生活指導の役割分担というタイトルを掲げている資料でございます。この部活動とですね、生活指導、全国的には生徒指導と言っておりますが、この2つが、いわば教員の働き方改革の本丸であろうと思っております。教員の平日勤務時間においてですね、これは全国のデータであります。平成18年度、28年度いずれも授業、授業準備に次いで多いのが、この生徒指導であります。中学校の場合には、それに部活動が続くという、このデータがこういった表になっております。ちょっと先を急ぎますが、次の3ページにまいります。部活動について、まずご説明したいと思います。もう皆様ご承知のとおりですね、学校生活の中で非常に大きな存在である部活動。教員にとっては大きな負担ということであるわけなんです。それにもかかわらず、制度的な位置づけは極めて曖昧でずっときているのが現実であります。法令に明確な規定はないということなんですね。で、部活動指導員についての規定が、これは近年入れられたものですが、学校教育法施行規則の方にですね、部活動指導員の規定があるということで、辛うじて部活動というものについての規定が間接的に入っていると。こういう状況ですね。それから、中学校の学習指導要領を見ても、わずか8行の記述で、その中身は教育課程外の学校教育活動であるということと、生徒の自主的・自発的な参加であるということが書かれているということですね。よく教員にとってボランティアというような言い方をされることもありますが、文科省の見解としては、校長から出された職務命令によって命じられた付加的な職務であるというふうに位置づけられております。で、部活動は正規の勤務時間を超えて実施されている、実態はそうなんだけれども、本来は教員の他の職務と同様に、正規の勤務時間内で実施すべきものというのが、文科省の公式見解ですが、公式見解

に反する状態というのが、全国的に常態化しているということでもあります。次に4ページご覧いただけますでしょうか。部活動の意義と課題ということで、意義につきましては、教育と競技の両面。運動部だけではないので、競技という言い方が適切かどうかはありますけれども、そこにございますように、教育的な意義というものが指導要領においては謳われていると同時に、実体的にはですね、諸外国と比べて日本の特にスポーツは、学校の運動部活動によって支えられてきていたと言っても過言ではない、海外では類例を見ないほど、学校の部活動が大規模、かつ普遍的であるということがございます。一方、課題としては、教員の働き方のみならず、生徒の健全育成上の課題もございます。教育上の意義があると同時に課題もあるということですね。まず教員の方の課題としては、その負担過重、それから専門性の不足。それからこれは教員と生徒両方に関わりますが、度を越す練習時間の長さですとか活動日数の多さ。それから近年の少子化によってですね、部員数が減少し、休部や廃部に至るケースも多くなっていると。そして、特に本市の場合ですね、現在は大阪府立の桜宮高校の事案もございました。教師による体罰・暴力行為・暴力的指導。それから生徒間ですね、暴力やいじめ、そういったものが部活を舞台にして行われることが少なくないという点です。そして閉鎖的な人間関係で、特に上下関係で理不尽な場合があります。そしてまた指導につきましても勝利至上主義、非科学的なしごき、そういった問題点が指摘されてきたところでもあります。次のページをご覧ください。今般、部活動の地域移行ということで、文科省の方も動き出しているわけなんですけど、実はこの地域移行というのは、すごく目新しいアイデアかというところではないということですね。言ってみれば、挫折の歴史と言ってもいいわけですし、既に1960年代にはスポーツ少年団によって部活動を代替するということが論じられていた時代がございます。そして70年代には社会体育ですね、学校ではなくて社会におけるスポーツと言ってもいいわけですが、そこへの移行の試みもありました。しかし、現実にはこの何十年間で、むしろ拡大・普遍化が進んだと。そして20世紀から21世紀の変わり目前後からは、総合型地域スポーツクラブ、この育成・活用が、文科省の政策・施策の基調になってきたということがあります。ただ、このクラブとの連携、要するに部活動との連携の活発な事例はあまり多くないという現実がございます。そして、歴史の教訓に学び、課題を克服するというふうに謳っておりますけれども、なぜ地域移行が挫折してきたのかということを見つめなきゃいけないだろうと思っています。1つは、学校以外のスポーツクラブ、そういったものの組織基盤が脆弱な場合が多いと。法人格のないものが多く、そして運営スタッフも不足していると。さらには指導者についても有資格の指

導者が十分に確保されるかという、そういった課題があり続けてきました。そして、ここが非常に重要なところでありますが、教員が部活を指導したとしても、一部休日の例外的な部分はあるにしろ、ほぼお金の面では無償でやってきているということです。これを教員以外、学校以外の場にとということになれば、当然、誰かがコストを負担しなければなりません。指導者、あるいは管理運営の経費といった経済的負担というものがございます。保護者への負担を回避するということを見ると、非常に大きな財政規模が必要ということもあって、これまで地域移行は挫折してきたということです。今度こそ地域移行を成功させるためには、これは大阪市に限った話ではないですけれども、学校に代わって責任を負える主体は、自治体以外にあるのだろうかと思えば、私見ではそれはないだろうと思っております。で、本市の場合ですね、行政区ごとに責任体制を構築してはどうかということ。地域の実情に応じて種目ごとに状況が違いますので、どういったクラブなのかとか、どういった団体なのか、その種目については学校あるいは部活顧問教員に代わる主体がありうるのか、ということをご丁寧にみていかなきゃいけないという意味で、本市の場合には行政区というのが一つの単位になり得るのではないかとということで申し上げました。7ページをご覧ください。部活の地域移行を進めるにあたっての留意点ですが、先ほど来お話ししているように、保護者の経済的負担を極力回避する。そして、専門性の高い指導者の確保。それから、学校に、教員に負担をかけない運営組織の整備。そういったものが非常に重要になってくるということです。そこで、休日だけでなく平日を含むモデル事業を、まずは着手すべきではないかという提案でございます。本市の場合、4つのブロックといった組織構成になっていますので、そのブロックの中の行政区で、まずモデル事業的に試行していくことが現実的ではないかと考えております。そこでですね、このモデル事業につきまして、文科省の方針としては休日ということをおっしゃるわけですが、平日を含めてはいけないとは言っていないのです。まずは休日と言っていますが、ただ、最終的に休日だけでやるんだということであれば分からないでもないんですが、平日も含めた働き方改革ということで考えるとすれば、色々おかしな点があるというように私見では考えております。そもそも活動日数の多さですとか練習時間の長さですとか、そういったものを前提にしているかのような発想はおかしいのではないのでしょうか。休日に限ってといいますか、下手をすると、今まで休日にやってないところまでですね、要するに教員以外の指導者を確保してやれるというような話にもなりかねない発想でして、そうすると本末転倒です。それから休日だけの地域移行ですと、平日の指導者である教員、それから休日の指導者

である教員以外、この連携・引き継ぎが日常的に毎週起こってくる話ですけれども、これがうまくいかないケースというのがあちこちで出てくるおそれがあります。また、そういった引き継ぎ・連携により教員に一定の負担が当然かかってくるということがあります。それから次に管理運営の責任ですけれども、平日は学校、休日は移行先組織という複雑な仕組みになります。そうすると将来的にも責任の所在が曖昧になりやすいという問題があると考えております。で、一旦休日だけの地域移行の仕組みを作ってしまうと、その固定化につながりかねないというように考えております。モデル事業としてやる以上は、平日も含めた取組というものを行うべきではないかと考えております。次の9ページをご覧ください。もう1つですね、生活指導、生徒指導につきましては、スクールソーシャルワーカーという存在ですが、いじめ、不登校、暴力行為、児童虐待などですね、こういった生徒指導上の課題に対応するために、社会福祉的な専門性を活用して、教員とは違う専門性でもって対応していくというふうな、そういった職員なわけなんですけれども、こちらが十分に活用されていないとか、そもそも人員が少ないという現状があります。教員の業務は際限なく増え続けているという中で、文科省の方では教員以外の専門職を含むチーム、いわゆるチーム学校ということを近年言ってきているわけなんですけど、現状を見ますと、日本の場合ですね、学校の教職員のうち教員が占める割合は82%ということなんですけど、アメリカやイギリスは半分ぐらいということで、残り半分は教員以外の職員というように、そういった存在が非常に大きいわけですね。そういう中で、文科省の生徒指導提要においても、必ずしも教員が全ての問題・課題に対応するということが、児童生徒の最善の利益の保障につながるとは言えないということを言っているわけがございます。次のページをご覧ください。このスクールソーシャルワーカーは社会福祉の観点から、特に大阪市においては重要ではないかと考えております。と申しますのは、貧困の問題。これは生活指導上の問題・課題や学力問題と密接に絡み合っております。また、本市の教職員からの意見・提案というものもございまして、そこでも全小中学校にスクールソーシャルワーカーの常駐といったことが提言されております。子どもの最善の利益にとって重要であると同時に、教員の働き方改革にも資するものになるうというように考えております。最終的にはこのスクールソーシャルワーカーの各校配置を目指すべきではないかというふうに考えております。その理由は、この教員とスクールソーシャルワーカーというものが役割分担をするということ、そういった将来像に向かっていくべきじゃないかということです。現状では、スクールソーシャルワーカーは、チーム学校の一員というよりも、学校にとって、教員にとって、外の連

携相手としての外部専門家に近いのが実態であります。やはり学校において教員の負担を減らすためには、校内においてその業務を分担する存在、そういったものになるべきじゃないかということでございます。ということで、スクールソーシャルワーカーにつきましては、全校配置に向けた段階的取組をここでは提案させていただいております。例えば、モデル事業として4ブロックごとに小・中学校1校ずつ単独校型の配置。これは例えばの規模ですが、教員の方の提言にもあったような、フルタイムでその学校にはスクールソーシャルワーカーが常駐しているという形をやってみてはどうかと。やはり優秀な人材確保が非常に重要ですので、募集の時期、待遇、雇用形態、キャリアパスなどに配慮をしないといけません。特に新卒者等を採用しようと思えば、募集の時期も含めて、こういったところが非常に重要になってきます。それから、モデル事業の成果と課題につきましてきちんと検証した上で、拡大していくということを目指すべきではないかという、そういう提案をさせていただいております。以上でございます。

司 会：ありがとうございました。続きまして、西村事務局顧問よりご意見をいただきたく存じます。西村先生、お願いいたします。

西村事務局顧問：西村です。よろしく申し上げます。私の資料は2枚あります。最初からご説明します。問題行動が多いことは、教員の労働時間のかなりの部分を使う問題です。ルールがない状況で問題行動を起こした生徒に、個別に、なぜ暴力がいけないかなどを理解させていくというのは、大変な時間と神経を費やします。それで、大阪市では学校安心ルールを採用したのですが、最初の図は以前もお見せした、生徒間の暴力行為の改善状況です。大阪市は学校安心ルールを始めて、全国平均に比べて2年で大きく改善して、これは歴代の指導部の努力と現場の協力によってですが、その後も改善し続けています。引き続き、いじめ、不登校を含めた児童生徒の問題行動の改善に努めていくつもりであります。次に2枚目の学力ですが、これも事務局と指導主事の皆さんの努力によって、大阪市の全国学力テストの国語、算数、数学の成績は、ご覧のように、これは小学校の例ですが、徐々に上昇していて、どちらも全国平均に近づいて、大阪市としては過去の最高水準に達しています。これは教員の授業力を上げる取組の結果です。教員に余裕が生まれ、働き方改革に役に立ってきたと思っております。令和4年まではモデル校の影響が波及していると考えられますが、今後は全市的な学力向上プロジェクトの実施によって、さらなる全国学力テストの成績の向上と働き方改革の全市的な進展に役立てていきたいと思っております。児童生徒の規範意識、学力向上のどちらも、他の自治体でも出来ることであります。働き方改革を含めて、大阪市の取

組が全国の自治体のモデルケースになるようにと思っております。私の報告は以上です。よろしく申し上げます。

司 会：西村先生、ありがとうございました。続きまして、現場の校長先生、及び教員の皆様よりご意見をお願いしたいと思っております。それではよろしく申し上げます。

大澤校長：真田山小学校校長の大澤と申します。私の方からは、先ほど事務局の説明にありました、最重要項目として挙がっておりました、ワークライフバランス支援員の配置ということについて、大変ありがたい取組だと思いたしましたので、ご意見申し上げたいと思っております。先ほどの事務局の資料の4ページにも示されていますように、教頭の時間外勤務時間というのは大変多くなってしまっていて、実際に教頭業務は大変時間がかかり負担が大きいです。ただ、少なくとも私の知る限り、本市の教頭先生方は本当に優秀で、前向きに元気に仕事に取り組んでおられます。ですので、この4ページの表を見て、時間としては、逆によくこれだけの時間外勤務で収めておられるというのが改めての感想で、改めて敬意を表したい気持ちであります。私は小学校籍でありますけれども、なぜ学校の管理職、とりわけ、教頭の業務が大きくなるかということにつきましては、ご存知とは思いますが、やはり学校という組織の特徴に起因するところが大きいと思っております。一般の行政組織とか企業とかでは、例えば部長とか課長がいて、その下に係長や主任がいて、係員がいるというような、そういう組織になっているわけですが、学校、特に小学校においては、もちろん一部の学校では副校長とか首席が配置されているところもございますが、一般的には校長、教頭という管理職がいて、あとは教員という、いわゆる鍋蓋と言われるような組織です。ですので、授業や子どもの指導など、教員が担う仕事以外の仕事、それについてはどうしても管理職、特に教頭に集中してしまおう。そこを担うポストがないということになってしまおうわけです。元々、教頭の業務は多岐にわたっておりまして、数多くの事務処理や教職員、サポーター等の管理監督に加えて、例えば食品衛生責任者であったり、主任技術者代行者等もたくさんございます。地域やPTA、区役所など外部との窓口になったり、様々な電話や来客対応、さらには教員では手に余った保護者対応や問題対応、クレーム対応などには多くの時間と神経をすり減らすことが大変多いと感じております。ただ、それでも先ほど申し上げましたように、本市の教頭先生は前向きに元気に工夫して業務をこなしておられます。それでも教員にはやはり教頭の大変さとかしんどさっていうのが分かりますので、管理職になろうと志望する教員が少ないというのは、本当に実感しております。私はこの管理職志望が少ないというのが学校教育の危機的な課題であって、ひいては教育の質の低下とか学力の低下にもつながる根本的な課

題の一つだと常々考えています。若者が就職や会社に入社する時には普通、将来の夢とかキャリアアップとかを目指して仕事に就くと思うのですが、学校の教員は、残念ながらそうはなっていないような気がします。もちろん、管理職になることが全てではありませんけども、将来は管理職になって、子どもたちのためにこんな教育を実現したいとか、こんな学校を作りたいとか、そういう夢を持って教員になることができる、そんな学校でありたいと私は思っています。教員としての仕事ももちろんやりがいがある仕事ですけども、大阪市なら将来のキャリアアップや夢を持つことができる。そうなれば教員の採用志望の段階から大阪市の希望者も増え、優秀な人材確保につながり、ひいては教育の質の向上、学力向上にもつながるというふうに思っております。そのような点からも、これまでの副校長、教頭補助の配置に加えて、今回新たに示していただきました、ワークライフバランス支援員の配置というのは、大変有意義であると思っておりますし、期待をしています。教頭の業務負担を軽減することは、女性管理職の増加にもつながると思いますし、そういう面からも期待をしています。あと一つ、最後に申し上げさせていただきますと、重点項目にあります、副校長の配置、教頭補助の配置等についても、引き続き充実をお願いしたいと思います。本来、一番いいのは、大阪市の学校は全ての学校に校長、副校長、教頭がいるというのが理想的でいいと思うんですけど、それはなかなか難しいと思いますので、少なくとも例えば大規模校等については、当然、事務処理等に加えてですね、先ほども申し上げましたけども、多くの教職員の人事管理や子どもの事故とか怪我、問題対応、保護者対応等が絶対的に多くなるわけですので、大規模校、そして課題を抱えているような学校には、今後とも副校長の配置をぜひ充実していただきたいなというふうに思っております。私からは以上です。

司 会：はい。ありがとうございました。続いて、お願いします。

岩本校長：開平小学校の岩本でございます。小学校の立場から現在の学校行事、地域行事等について意見を述べさせていただきます。コロナ禍の状況から3年ぶりに様々な学校行事が行われるようになってきました。子どもたちの教育活動も止まることなく進められている点に関しましては、今までになく、学校の教職員もやりがいを感じながら取り組んでいるところであります。また、この3年という年月の中で教職員の入れ替わりも進み、3年前に戻って学校行事を考えるのではなく、感染症対策とあわせて行事のあり方を検討し、進めている学校が多くなっています。小学校ですので、例えば夏季休業中に2泊3日の日程で行ってきました小学校の林間学習を、稼業日に1泊2日での実施に変更する。また、春の遠足や秋の遠足、社会見学など、校外に出る機会を一

定期間に集中させることなく、校外学習として年間行事の中で組みやすく工夫する。それから、運動会の種目を精選し、半日開催や授業負担を減らす。そういったことを各校で工夫しながら行事の負担軽減を考えています。この学校行事を削減することで、行事に関する打ち合わせの回数を減らすことができます。そのような日は会議を行わない日として、特に若手教員等は放課後、教材準備や授業研究に充てることができます。集合型の研修が再開され、同年代でコミュニケーションもとれるような機会が増えましたが、校内で先輩教員に学ぶということが一番効果的な研修になります。その時間確保のためにも、会議のない日を設定することを学校の中では工夫してやっていく必要があると考えます。このような行事の削減と、そのことを進めるという教職員の意識改革も、あわせて継続的に進める必要があると考えます。次に地域行事に関してですが、こちらもPTAや地域の方と連携して、子どもたちが楽しめる機会や催しも徐々に再開されてきています。しかしながら、運営してくださる方々の高齢化が進んだり、実行委員のなり手不足が生じたり、内容の簡素化や見直しも考えられているというふうにお聞きします。地域行事は休日に開催される場合も多く、学校教職員への参加もお声がかかる場合があります。地域と学校のつながりは大変重要ですが、教職員への働き方改革を同時に進めるにあたっては、地域行事への参加の仕方については、さらなる工夫が必要ではないかと考えます。先ほどの学校行事の見直しや意識改革も含め、この教職員の働き方改革には、地域・保護者の理解が必要と考えます。学校ごとに実情を説明するのではなく、全市的に地域行事の簡素化や、時間外や休日の教職員への参加要請はしないとといった、そういった内容の周知等が行われると負担軽減をしやすくなると考えます。私からは以上です。

司 会：続いて、中学校お願いいたします。

茨木校長：住吉第一中学校の校長、茨木でございます。よろしくお願いいたします。部活動の地域移行について、少しお話をさせていただきます。まず1点目に、部活動は生徒にとって望ましい部活動のあり方を最優先に考える必要があるということでございます。スポーツ庁の提言の中におきましても、その意義といたしまして、責任感・連帯感の涵養、自主性の育成、人間関係の構築、自己肯定感の向上、問題行動の抑制、信頼感・一体感の醸成というふうにあります。部活動が生活指導、そして生徒指導、より良き生徒集団の形成に果たしてきた役割は大変大きなものがあります。生徒が部活動で学んだことは、日常の学校生活につながります。役立つことが多々あります。また、教員は生徒との関係性が構築できる絶好の機会でもあります。ひいては学力向上に大いに寄与してきた側面が部活動にはあります。なので、教員は部活動に一所懸命

にこれまで取り組んできたという、そういった歴史、背景があると思います。その意味において、学校から部活動がなくなることへの不安があることは否めません。ただし、スポーツ庁の提言の課題にもありますように、生徒にとって望ましい部活動のあり方を最優先に考えると、地域移行は必要なことであるということは理解できます。深刻な少子化が進行し、部活動の持続可能性という面で厳しい状況にあることは事実です。新たに部活動を創設することができない、顧問が異動すると部がなくなる。このようなことが本市の各中学校で起きております。次年度はモデル校において実証検証されるのですが、是非とも、まずは休日の部活動の移行から検証いただいて、まだ示されておりませんが、今後示される国からの方針に基づいて、将来的には平日の移行についての検討を緩やかに進めていただければいいと、現場の校長としては思います。急いで進めますと学校現場に混乱が生じるように思います。モデル校の生徒たちのことも丁寧に考えていただいて、段階を踏んで進めていただくことが得策ではないかというふうに思う次第です。次に、学校の働き方改革の観点から述べさせていただきます。地域移行が教員の負担軽減になることは確かです。でも、長時間勤務の実態は、部活動は一つの要因であって、他にも解消しなければならないことは山積しています。例えば、新型コロナウイルス感染症拡大による学級・学年・学校休業への対応と、事後の対応。日々送られてくる文章や各種調査の多さ、教育情報用支援パソコンの使い勝手の悪さなども、部活動のこと以上に解消を図る必要があります。長時間勤務の要因を本日お話しいただいているように、総合的に解消する検討を、引き続きお願いしたいと思います。学校における働き方改革につきまして、部活動のことも含めまして、教育委員会事務局とともに中学校長会も考えさせていただきたいと思っております。その意味では、毎月行っていたら、教育委員会事務局と校長会との連絡は大変意義がありまして、私ども校長会としても大変ありがたく思っております。以上でございます。

司 会：続いてお願いいたします。

山咲校長：北稜中学校の校長の山咲でございます。私の方からは、スクールサポートスタッフとあわせて、教員不足、講師不足についても多少触れさせていただきたいと思っております。令和元年度から配置されたスクールサポートスタッフは、令和2年度からはコロナ対策のため、小中学校全校に配置され、学校現場としては大変助かりました。コロナウイルス感染症対策の当初は消毒作業や印刷作業、仕分けなどのサポートにより、教員の負担はかなり軽減されました。先ほどの資料にもあるように、令和4年度においては410校中、週30時間配置されている学校が138校、週15時間の配置が272校となって

います。これを単純に考えますと、平日に6時間勤務していただけるか、もしくは3時間勤務になるかということになります。先ほど述べた消毒作業や印刷業務のみならず、各学校において様々なサポートをしていただいている状況にあります。例えば、本校においては家庭科の調理実習の準備の補助や、保護者とともに授業のサポートを行うなどにより、教員が負担軽減を実感しています。教員1人当たりの時間外勤務の削減効果が、週15時間配置校に比べて週30時間配置の方が高いというエビデンスのもとに、次年度以降、できる限り30時間の配置を増やしていただけたらありがたいと思います。もう1点、学校現場において教員の負担という観点から言いますと、全国的な課題となっている教員不足、講師の未配置なども原因の一つと考えられます。教育委員会事務局では産育休取得予定者の代替講師を早めに確保し、年度当初からの講師配置や講師登録会を休日、夜間に開催するなどの努力をしていただいていることには大変感謝しております。ただ、年度途中の休職者等により講師の未配置の期間が長く続くような場合、教科によっては近隣校との兼務発令や、免許教科外申請の手続きなどの対応もあると聞いております。このような状態となれば、ますます現場教員の負担が増すばかりであります。事務局では講師確保に向け、改正教育職員免許法施行に伴う免許の再授与申請手続きなどの情報をホームページで広く周知を図っていただいているところですが、講師確保に向け、さらにご尽力いただきますようお願いいたします。根本には、何が何でも教員になりたいという強い思いを持った学生や、講師が減ってきていることがあると思います。これは他府県ではありますが、教育系の大学を出ても教員を目指さない学生が増えているという状況や、また大阪府の校長会の理事会では、教員が民間への転職を考えているケースもあるという話もありました。現在、本校では2名の教育実習生が現場を経験しています。先日、集会で実習生が子どもたちに話をしていました。内容は、皆さんには夢はありますか。私の夢は学校の先生になることです。きっかけはGTO、グレートティーチャー鬼塚というドラマを観てでした。今でも私は熱い先生になりたいと思っています。皆さんも夢や目標を持って諦めずに頑張ってくださいというふうな内容でありました。そういえば私が教員を目指した頃にも、同じように青春学園ドラマに憧れたことを思い出しました。現在では、学校はブラックといったイメージのネット情報やニュースが多く、教員のなり手が減少してきているように感じています。教員が働きやすく、魅力のある職場環境を作ることで、教職の魅力を高め、本市の教員になりたいという人材を増やすためにも、働き方改革をさらに推進する必要を感じています。以上でございます。

司 会：最後に教員の方からお願いいたします。

坂田教頭：失礼します。滝川小学校教頭、坂田でございます。よろしくお願いいたします。来年度からの実施を検討している学校保護者間における連絡手段のデジタル化の推進について、メリットと、認識しておかなければならないことを、現場教員との共同ワーキングを代表しまして一言申し上げます。まず、メリットの1つ目としましては、ワーキングでのアプリ導入校からのご意見として出ましたのが、勤務時間外の朝の8時から8時半までの職員室の電話の集中による負担がなくなったということです。本校も朝からずっと鳴りっぱなしです。大規模校ではほとんど繋がらない状態だと思われま。保護者にとっても、朝何度も繋がるまで電話をすることがなくなり、欠席の連絡以外で担任に伝えたいことも、回線が空くおかげで実現すると考えられます。2つ目として、電話を受けた後の伝達事務が減ります。毎朝、保護者から電話を受けた教職員がメモをして、内線で担任に伝え、担任はそれを聞いて出席を確認するということがなくなります。内線が鳴りますと担任は登校してくる児童の迎えを中断していました。3つ目として、アプリの機能について、健康観察や、先ほど資料にもありましたが、手紙を添付する機能やアンケート機能を活かし、学校の実情に応じて選択し活用できますと、欠席連絡アプリを全市展開する上で負担軽減される事務の幅が広がると思います。こういったアプリ導入に関する費用について、全市で予算化していただくことは大変ありがたいことです。次に、導入にあたって心配なことを2点申し上げます。まず、アプリは声を聞かない欠席連絡であるということです。これまで私たちが毎朝、保護者の声を聞いて、言葉のやりとりを肌感覚で感じて児童の理解につなげていたことがなくなるということを、改めて認識しなければなりません。便利で機能的である面と見えなくなる面を理解して、より一層、保護者や児童に寄り添っていかなければならないなということです。次に、なりすましという可能性も予測する必要があります。児童が入力したのか、保護者が入力したのか、学校には見えなくなります。欠席が入力1つで出来る。欠席する理由を問われるやりとりをしなくなるということにより、欠席するハードルが下がってしまうのではということも懸念しております。最後に、今後お願いしたいことがあるとすれば、欠席連絡アプリと出席簿が内蔵されている校務支援システム、スキップとの連携ができれば、担任及び学校の事務負担は本当に軽減されると思います。それには時間も費用もかかるかもしれませんが、スキップのシステムライフサイクルに合わせまして、私たち現場の声も聞いていただきながら、是非とも検討していただければと思います。私からは以上です。

谷川教頭：大阪市立井高野中学校教頭の谷川と申します。現場教員とのワーキンググループを代表いたしまして、スクールサポートスタッフとワークライフバランス支援員の2つの

会計年度任用職員の活用について意見を述べさせていただきます。本校では令和2年度よりスクールサポートスタッフの活用を開始いたしました。その業務内容は、生徒配布用プリントや小テストなどの印刷、データの入力、書類整理、環境整備など多岐にわたります。この業務支援により、特に担任や主事、部長などの業務量の多い教員の負担が大幅に軽減されています。数値として目に見える時間外勤務の減少はもとより、教育活動の準備に充てる時間が増えたことから、教職員研修や個人での教材研究等による校内における大幅な教育デジタルトランスフォーメーションの推進が実現いたしました。加えて、直接、生徒・保護者にアプローチをする時間が増えたことによる、生徒指導や相談活動の充実を強く感じております。これらのことは、本校の教育目標達成の指標としています、全国学力学習状況調査における、難しいことでも失敗を恐れず挑戦していますかなどの9つの項目で、大阪府平均と比較した数値で、肯定的な回答が、導入前の令和元年にはマイナス60ポイントであったところから、現在、令和4年度にはプラス40ポイントと向上していることにも、数字として表れているかと感じております。また、ワークライフバランス支援員の活用は、教頭の業務負担を軽減し、これまで以上に教職員の成長支援とフォローアップ、地域とのコミュニケーションに注力することが可能となり、校長の補佐として円滑な学校運営に携わることができるものと感じております。ワークライフバランス支援員の活用により、日常の煩雑になりがちな事務的な業務、例えば書類の整理でありますとか、郵便物の配布、ポスターの掲示、様々な調査に関する補助などが分担されることで、教職員の健康を増進し、子育てや介護等にも時間を注げる業務となり、昇任希望者の増加や学び続ける教員としてのあり方を促進し、大阪市の教育に寄与されるものと感じております。以上のことから、スクールサポートスタッフとワークライフバランス支援員の増員配置をお願いし、現場におけるマネジメント力の向上と、行政による更なる環境改善によって、働き方改革を一層推進してまいりたいと考えております。私からは以上です。ありがとうございました。

司 会：ありがとうございました。それでは、只今皆様からいただいた意見も踏まえまして、ご協議の方をお願いしたいと思っております。どなたからでも結構でございます。挙手をした上でご発言をよろしくお願いたします。大竹先生、お願いします。

大竹委員：教員の働き方改革ですね。特に教員の長時間勤務の解消につきましては、これまで様々な取組施策を実施しておりまして、本資料にもありますように、徐々に成果は出ているというふうに感じておりますが、定着させるためには取組施策の絶え間ない実行が不可欠だということでもあります。今回も継続した、あるいは新たな施策に取り組

んでおりますけれども、その中でも私自身は教職員一人一人の意識改革が一番重要だというふうに考えています。この時間外勤務を減らすための意識改革を行うには、本質的には教職の調整額制度ですね。皆さんよく知っておられる、本給の4%を残業代にするという制度でありますけれども、これを廃止して、時間外の勤務時間に応じた残業代を支払うことによって、時間外勤務の業務内容を教員自身も、あるいは周りの者も、より明確に認識ができると思います。はっきりこういったことを認識することによって、改善も加速すると思われましても、残念ながら、この教職調整額制度については、長年、国の方でも議論になりながら、いつも色々問題提起があり、課題も多いということで、そのままになっています。やはりこういった時間外をはっきりすることによって、本人も認識し、周りもその業務が本当に必要かどうか、もっと効率的にできないのか、他に委託できないのかといったような議論が加速すると思います。教職調整額制度に踏み込めないことは非常に残念なことでありますけれども、今回は、教員自身の時間外勤務実績の把握ということが挙げられています。その中では環境の整備ということだけではなくて、ぜひ時間外勤務の業務内容というものをしっかり把握して、この改善につなげていただきたいと思います。それからスクールサポートスタッフの充実、あるいはワークライフバランス支援員の配置、あるいは部活動の地域移行、さらには採点支援システムの導入ということで、様々な取組がこれからされていきますけれども、これによりどれだけ教員の負担軽減につながったかが、具体的な数値で評価できるように取り組んでいただければありがたいというふうに思います。また、本年4月から教育委員会と学校園の双方向コミュニケーションツールである、教職員からの意見提案制度が始まりました。この中では非常に前向きな意見が寄せられております。こういったようなツールも積極的に活用して、教員の働き方の満足度が上がることを期待しております。このように色々な施策が挙げられておりますので、今後ぜひその評価をしていただいて、定着をしていただければありがたいと思います。私からは以上でございます。

司 会：ありがとうございました。

市 長：ちょっといい。

司 会：はい。市長お願いします。

市 長：先ほど、現場の校長先生、教頭先生の色々な意見の中で出ていた、学校のパソコン、これが使い勝手が悪いという意見が出ていましたけれど、具体的にどういうところの使い勝手が悪いか、ちょっと言ってもらえたら、改善できるのだったらすぐそんなことはやった方がいいと思う。どういうところですか。

茨木校長：はい。セキュリティが必要なことは私たちもよく分かっています。個人情報漏れるようなことはあってはなりませんし、個人情報保護の観点でセキュリティがしっかりしているということは非常に大事です。ただ、やはりセキュリティがしっかりする一方で、どうしてもデータを外に出す時に例えば手間がかかるとか、例えば今 Outlook になりましたけれども、メールを外に送る時にも校長の承認が入るとか、あるいは今、システムが校務系と学習系に分かれています、その間でデータを行き来させるにはファイル間転送を使用しなければならないというようなこともございます。一番は、朝立ち上げる時に顔認証してくれないケースが出てきているということ。この辺もお伝えさせていただいておりますので、改善を図っていただいているということは先日来からお聞きしております。私も申し上げましたけれども、実はそういった細々したことにつきましては、日々連絡をやり取りさせていただいております、教育委員会事務局の方でも十分ご理解いただいている、その改善に向けてご尽力いただいていることも分かっております。ただ、正直、現場の教員も管理職も、現状に関して、もうちょっと何とかしていただけたらという思いでおります。以上でございます。

三木次長：教育次長の三木でございます。教育の最高情報セキュリティ責任者を兼ねておりますので、少しご説明させていただきます。今、校長先生の方からあった内容ですけれども、改善ができるところは、要望いただいた内容をすぐさま改善できるように、事業者の方と調整をしております。ただ、今の話の中であるのが、セキュリティの関係でございまして、昨年学校の通信環境の改善を行ったわけですが、その際に新しくやる時にはこういう指針でやりなさいよということが国の方から示されていまして、それがこの校務支援系、校務支援というのは児童の成績とかその他機微な情報を格納していますが、その部分と、それから学習系、データドリルとかですね、これはインターネットに繋げるということなのですけれども、それをやっぱり切り離しています。それぞれのパソコンで切り替える時、きちっとそこをやらないと、機微な情報が入っている校務支援系がインターネットに暴露されているということでは、これは非常に重要な個人情報の漏洩になりかねませんので、その辺りはですね、国の基準に従ったセキュリティ処理をしております、そこは少し時間がかかって、ご不便をかけているということでございますけれども、セキュリティ上の問題がございまして、如何ともしがたいところはございます。できるだけ利便性、あるいは切り替えのスピードとか、その辺りの改善は図っていきたいと思っております。それから Outlook の関係なんですけれども、これも特に外部との送信ですね、日程調整とかそういった通常のことは普通にできるんですけども、組織メールを使って個人情報を含む

機密とか、あるいはそういった機微な情報を仮にどうしても発信しないといけない場合は、学校長の許可がいるという形になっております。これは市役所でも一緒に、組織メールで外部に送信時には、課長の了解がいるということになっております。ただ、校長が不在の時や出張している時にどうするかということがありますので、その辺りは代理権の授与という形でのセキュリティ規定の整備なども、考えていきたいと思っております。以上でございます。

司 会：他はございませんでしょうか。栗林先生、お願いします。

栗林委員：今、松井市長からご指摘あったような内容については、今説明をいただいたように、技術的な問題も含めて、国が基準を決めて、個人情報など漏れてはいけない内容についてはしっかりとパスワード、あるいはそれに近いような形で整理して問題が起きないようにしていくことは、引き続き必要なことだと思います。が、先ほど来、学校現場の校長先生、教頭先生からもお話があったように、この働き方改革という観点からは、教員はオーバーワークになっています。これは市長ご自身もご指摘のように、何とか改善していかなくてはならないという観点で、大阪市だから出来るという、そういう財務上の力もあるんだと思いますけども、国全体として見た時には、なかなか大阪市のように対応できる自治体がどれだけあるのかという観点を、我々としてはリアルに考えながら、この問題は単に時間を少なくするというだけの問題ではなくて、この国をどうしていくのかという要素を非常に大きく孕んでいるという認識に立つ必要があると私個人は考えています。そういう観点で、先ほど教頭先生から、アプリ等を使うことで学校現場が助かることがあると、さらには、支援員であるとかサポート組織であるとか、そういうものを活用することによって学校の魅力を改善していくことが出来るのではないかとご指摘をいただきました。校長先生方からもこれに類するご指摘があったと思います。非常にありがたい指摘だと思いますけど、私も国立大学と言われる所で組織を預かっていたということもあって、そういう取組をやっているんですけども、この取組は、地方自治体だけでやるという考え方に立つべきではないと私は思っています。で、ここにあるようなモデル事業として分析した結果を、やはり国の責任として、一定程度責任を持ってもらうような、そういうモデルとして、文部科学省を中心として、むしろ積極的に説明していくべきだと。国の方はそれを頭から排除しようと、そんなことは考えていませんし、そういう分析をやって示せるのは、やはりあの一定程度人口があって財務力もあって、実験的なことがやれる自治体であり、今すでに日本で必要になっているというふうに、私は非常に強く感じています。松井市長さんも、市長だけではなくて政治家として、こうした取組をなさ

ってきていて、こうしたことはやはり国の責任で大きく取り扱っていくべき事柄で、防衛力の強化と教育力の強化というのは、どちらが財務的に大きな割合を占めるんだというような観点に立って、少なくとも西欧社会では長い間、対応を考えてきているような実態があるわけです。日本はそれと比べると、教育に本当に向き合ってるかと。つまり、未来の日本を作るというのは教育なわけです。日本の未来をどうするのかという観点に立てば、やはり国に対しても、一定程度の割合を担ってもら。で、自治体もできる対応をいたしますという、学校と自治体の協力関係、自治体と国との協力関係、真逆に言えば、国の自治体に対する責任。こうしたことをしっかりと位置づけていく必要があると、私は考えています。そのためには何が必要かということ、デジタル化にもっと大きく対応を図っていくということだと考えています。それで先ほど、現在のデジタル対応の問題点についてのご指摘がありましたけれども、こういうアプリが必要だというようなご指摘を、現場の方がもっと積極的に出していただくべきだというふうに思います。西欧、アメリカの社会では、アプリへの対応ということについては、日本よりも数十年早く考えてきました。先ほど来あった、80%と50%の違いというようなことも、そうしたバックグラウンドに支えられている側面が非常に大きいです。ですので、こうしたデジタル化社会を本気で迎えて、それに対応していくということを、やはり広く受け入れていくべきだと思います。特に私の知る限りでは、地方では学校現場でもこうしたデジタル化ということに全く背を向けて、前向きに捉えておられない教員もたくさんおられます。そうした方を責めるのではなくて、皆でそうした方向に進んでいくということを、モデルとして示していく。そういう形を作っていく必要があるんだろうと。私は先ほど来のご説明でもそうですけど、これまでも色々な資料を見せていただいて感じているところです。何と言っても大阪は可能性に満ちた地域でございます。ですので、モデル事業の中でこうした分析を行って、国にそうしたことを教示しながら、日本の新しい形を教育の面で作っていくと。こうした使命感を皆で共有できるように取り組んでいきたいと私自身は考えているところです。そうした観点で本日のご指摘、どうもありがとうございました。

司 会：ありがとうございました。

市 長：もう1個聞きたい。

司 会：市長、お願いします。

市 長：大森先生ね、先ほど意見として出ていたんですけど、このコロナでね、学校の様々な行事が規模を縮小したり、時間短縮してやっていると。このことで学校現場の負担は軽減できているんですけど、これは教育活動として、要は生徒から見た場合には、文

科省の見解としてはどうなんですかね。もうすぐコロナが普通の感染症、インフルエンザのような取扱いになった時に元に戻すのかと。さきほども林間学校は2泊3日で行っていたのを、1泊2日にして平日に実施していたと。子どもたちの教育体験として、それでも十分に機能しているのか。その辺がちょっとどうなのかなと思っています。

大森特別顧問：文科省の方は、やはり一旦その軽減に歩み出したものをですね、コロナが終わったら元に復すということは、一般的には考えていないと思います。それは多分、栗林委員もよくご存知だと思いますけど、やはり今般の感染症拡大は一つのきっかけになったんだと思いますね。ですので、収束したら元に戻すというふうな考え方では基本的にはないと思っております。

司 会：森末先生、お願いします。

森末委員：大森顧問が今日意見を言われた、部活動の地域移行に関する問題点ですが、私も思っていたことが、かなり記載されているという印象です。モデル事業は、平日も含めて行うべきと、私もそう思っています。そもそも、部活動のあり方として、活動日数が多いんじゃないかなと思っています。日数を週に2日とか3日とかに限って、掛け持ちで、週2日ならもう1つ出来るとかね。そんなふうにしたらいいんじゃないかと、個人的には思っているのです。そうした場合には、これは副次的な効果ですけど、地域移行する場合に、それを全部外に出したとしても、その費用は2日、3日分なので、結果的に財政的な負担も少なく済んで、実質的に保護者の負担もなくなるということもあるのでは、など、この機会にそこまで踏み込んで考えた方がいいと個人的には思ってるんです。ただ、先ほど、茨木校長からのお話がありまして、校長会の意見としては、やはりクラブ活動は、生徒と教師を繋ぐすごく大事な場であるから、あんまり減らさないでいただきたいというような意見とのこと。そのことが、悪いと言っているのではないのです。そういうご意見をいただいたので、そうすると私が個人的に考えてることと実態は全然違うのかなと、ちょっと今心配になってきているところです。仮に茨木校長が言われた意見が、本当に全教員の意見であるということであれば、そこまで踏み込んでやる必要はないのかもしれませんが、そうではなくて、クラブ活動の顧問をしている教員は、特に中学校ですけど、これが負担になっていてかなりしんどいという実態があるのであれば、この機会に抜本的に、大阪市が先行して踏み込んでやるべきだと、私は思っています。

大森特別顧問：ちょっとよろしいですか。

森末委員：はい。どうぞ。

大森特別顧問：この問題は、教員皆が同じ意見であるはずがないんですね。今までやってきて教育的効果を実感している先生方からすれば、不安であるというのは当然のお気持ちなんですね。他方で、もういい加減にしてくれって思っている人はもっとたくさんいるわけですね。ですので、これを多数決でやるんだったら、全教員に匿名で調査するしかないんですね。でもそれがいいのか、我々行政として総合的に考えて、本当に地域移行を目指すのかどうかという覚悟が問われています。当然、変わることにについては、学校に限らず、どんな組織の人間でも必ず不安があるんですね。ということで、不安だけじゃなくてプラスもあればマイナスもあるということで、トータルで変えるか、変えなくてもよいとするか。最終的にはそれは行政の責任だと思えます。もちろん、現場の声を聞くことは必要ですが、その場合に、誰か、あるいはどこかの団体が全教員の声を代弁しているということはありません。この問題はそういう問題ですね。それと、様々な業務負担の軽減について、デジタルの活用で相当改善されてきているのは間違いないし、また大阪市特有のですね、サポート的なスタッフをどんどん導入していること、これも非常に効果があります。他方で、業務負担の軽減というのは、これはもう1990年代から学校のスリム化とか言ってやってきているのですが、全くと言っていいほど、この数十年間、効果が見られなかったと。これは全国的な話ですけどね。ですので、様々な書類仕事とかを減らすというのは重要なんですけど、これはずっとやってきけても、めぼしい形にはなっていない。だからやめればいいという意味じゃないですよ。それだけで解決するような問題ではない。ですので、デジタルとそれから教員以外のスタッフの投入。それで済みますか、部活の問題などにちゃんと取り組むのかという、そういう問題ですね。部活に限って言えば、もうこれは先生方が同じ意見なんてことはありませんということをおし上げておきたい。

司 会：これに関連して、特に他にございませんでしょうか。巽先生お願いします。

巽 委員：まず、現場の先生におかれましては、本当にお忙しい中でも、日々子どもたちに全力で向き合ってご指導いただいていることに、保護者として感謝の意を表したいと思えます。ありがとうございます。今回、働き方改革ということなんですけれど、近年の学校現場では、子どもたちに本当にしっかり向き合う時間、そして教材研究や授業、課題に十分な時間を割くことが出来ているのかということをお考えますと、コロナ禍も重なり、業務が増えて先生方は心身ともに余裕のない状況にあるのではないかと保護者も感じている人が多いかと思えます。そして、このままでは今後、教員を志願する者もきっと減ってくるだろうし、質の高い教員の確保というのがきつ

と難しくなると危惧しています。私自身は大学で勤務しておりますが、今の大学生は高給とか自分の出世よりも、働きやすさというところや、職場の雰囲気などを非常に重視することが多いですので、男性も女性も働きやすい環境を作るところが、今後求められてくるのかなと思っております。そして具体的な話になるのですが、私からは2つ挙げさせてもらいます。1つは保護者連絡アプリですね。資料にも入っていたのですが、書いてある文言は欠席連絡アプリですが、欠席連絡だけで使用するのには非常にナンセンスなので、連絡機能も充実した、保護者連絡アプリの導入は、全市早急に実施するべきだと思います。お伺いしたところ3割ぐらいの学校が既に導入しているとのことですし、私も実はしっかり活用させていただいています。今のところ、何の不満もございません。朝の健康チェック、そして欠席連絡。大きかったのが、やはりチラシの配布であったり手紙の補足や訂正ですね。訂正のためにまた印刷をして配って、というようなことです。例えば献立のちょっとした変更でも印刷していたと思うのですが、そういった業務も削減されますし、そして何よりも紙の使用量ですね。本市の児童生徒数を思うと、かなり大幅に削減されて、SDGsの観点からもこれはすぐに取り入れるべきだなと思っております。ただ、学校で導入しているアプリがそれぞれで違うみたいで、私も2校分のアプリを利用していますが、操作や機能が全然違うんですね。比較してみるとすごくわかるのですが、もし、全市統一のアプリ導入となると、既存のアプリよりも不便になるときと現場からも、保護者からも不満が出ると思いますので、リスクも色々吟味した上で、機能性を確認しながら、すぐに導入するべきだなというふうに思っております。2つ目は部活動ですね。先ほど大森顧問の話にもありましたが、保護者から見て、本当に顧問によって全然熱量が違いますし、また、生徒も部活に対しての感じ方が本当にそれぞれなんですよね。私の子どもなんかは部活がもう命っていうぐらい、すごく積極的に楽しんで出向いています。でもそういった生徒、教員、保護者の部活動に対する意向が100%合致するっていうことは厳しいと思うんですね。でもその中でも、本市としてはどのような方針を取るのかというのが、この働き方改革で大きな要因を占めているというふうにも伺っていますので、打ち出す必要があると思います。部活動の意義とか重要性は、先ほど校長先生の方からもありましたので割愛はさせていただきますが、私も色々勉強させていただきます。全国で模索しながら色んなプロジェクトが今動いています。事例もあります。そして、やはり大きな課題となっているのが財源です。ちょうどこの前、9月末に経産省の未来の部活ビジョンの最終提言がありまして、これは今後の部活動を

考えるにあたり、とても参考になるものでありました。特に面白いって言ったらあれですけど、海外の企画、そして保護者の負担という点が具体的にありまして、日本では本当に今は教員が全員指導をしていたり、アメリカなどは州大会までとか、あとはイギリスでは週に1回ぐらいの部活で複数の部活に所属が可能であるとか。ドイツであったら、部活動がそもそもなくて、地域クラブの活動に全員参加しているとか。そういった具体的なところも書いてありましたので、こういったものも参考にしながら大阪モデルっていうのを作っていかないと、きっと国からモデルというのはなかなか示されませんし、やっぱり都道府県の実情を踏まえて、大阪からこういったことができるっていう発信が必要というふうに思います。そして、保護者負担のところですけど、家庭向けのアンケートによれば、部活動の地域移行の妥当な家計負担額として、平均は月3,500円というように書いていました。これは参考に聞いてほしいのですが、一方で事業者が持続して地域の部活を運営できる受益者負担金というのは、1万円から2万円であがってきていて、保護者の需要度から見込める事業者のギャップが非常に大きいことが明らかになっています。ですので、財源、指導者、大会、場所の順で私は重要課題を位置づけているんですけど、まずは財源に対して、どこからどれくらい、そこから落とし込んで出来ること。次に子どもたちにとってより良いもの。そして、教員の負担ができるだけ少ないものっていうのを落とし込んで設計する必要があるんで、財源について明確にというか、方向性を出していくのがまず一歩かなと思っております。先ほど現場の先生からですね、段階的に移行を望むという話もありましたので、当面は今の部活動指導員の拡充と、この地域移行を進める、この並行で進めることが理想なのかなというふうに思っております。私からは以上です。

司 会：ありがとうございました。平井先生、お願いします。

平井委員：教員の働き方改革を考える場合、法規に基づく制度設計の変更がいます。社会教育法の中で行政の役割を検討して明文化するところからがスタートではないでしょうか。様々な教育分野で先端をいっている大阪市のリードしていく姿勢が重要と考えます。大森特別顧問の方から出されましたスクールソーシャルワーカーを全校配置すること、これは極めて有効な手段です。ただし、ここで重要なのが、教員との連携です。教員は固有の学校文化の中で育ち、教育実践していますが、それはスクールソーシャルワーカーも同じだと思います。それをまとめるのが、校長のマネジメント力ですが、そのあたりを適切に調整するのが、教育委員会事務局の役割ではないでしょうか。同時に、働き方改革を見据えて個別最適化をどのように展開するかがポイント

ではないでしょうか。これは以前から申し上げていますが、児童生徒に対する個別最適化と、教員に対する個別最適化があり、そのベースになるのが ICT、EdTech ということになります。経産省の「未来の教室」がその典型ですが、タイトスケジュールの現場教員が自ら情報を探し出してくるのは物理的に難しいと思うので、そのサポートとして事務局が現場に有益と思われる情報を事務局が主体となって発信していく仕組みづくりが不可欠ではないでしょうか。それから教員不足についてですが、実際、大学で教鞭をとって教員になりたいと思う学生が減ってきているのを痛切に感じます。教員の仕事のあり方、年収等も要因ではあるものの、児童生徒を育てるすばらしさが十分に認識されていないのではないかと思います。教員の魅力の発信をしていくことも今後の取組です。人材の確保については、義務教育学校における中学校との連携を見習い、有能な方には特別免許状を取得していただくとか、教科担当制の中で考えるとか、具体的な施策が考えられないことはありません。スポーツ庁から方向が示された部活動の地域移行については、人財と財源、地域性の問題があるので、導入することによるメリットとデメリットを勘案して、地域にあるスポーツクラブとの提携にしても、外部からの指導者招聘にしても、現場の教員に別途の報酬を支払ってお願いするにしても、また、クロスアポイントメント制度を参考にすることも大阪市独自の体系を構築していかなければならないような気がします。以上です。

司 会：ありがとうございました。色々ご提言いただきましたけど、事務局から補足は特によろしいですか。それでは、ありがとうございました。

多田教育長：本日は熱心なご議論をいただきました。本当にありがとうございました。皆様方にはそれぞれのお立場で、今日、大変貴重なご意見をいただいたというふうに思っております。学校園におけます働き方改革を効果的に進めていくということが、学びを支えるこの教育現場、教育環境の充実につながって、そのことが大阪市内に良い教員を呼び込むことにもつながっていくというふうに考えております。教育委員会と学校現場が、しっかりと力を合わせながら取り組んでいきたいというふうに思っておりますので、よろしく願います。また、途中で様々なご議論がございました。学校での行事ですとか、地域行事との関わりですとか、特に部活動の地域移行の取組につきましても、これは当事者の生徒、あるいは保護者、学校の教職員、地域の皆様方、本当に色々思いのある方々がおられます。理解・協力を十分にいただいて進めることがやはり大切だというふうに思っております。部活動についての議論をするということで、今日いただいたご意見があるということは、やはり我々もここをしっかりと議論をして、働き方改革につなげていくということに期待もしておりますので、丁寧に、しか

しながら着実に進めていくということで考えております。一番には子どもの成長に与える効果というのを押さえた議論ということで進めていきたいと思っておりますので、引き続き、皆様方のご協力、ご理解をよろしくお願いいたします。以上でございます。

司 会：ありがとうございました。本日予定しておりました議題については以上でございます。最後に松井市長よりご挨拶をいただきたく存じます。

市 長：今日は、皆さんと忌憚ない意見交換ができて、非常に有意義だったと思います。この働き方改革、何が一番必要かと議論する中で、やっぱり社会で働く年代の皆さんの意識が変化してきています。先ほど異委員の意見にもありましたけども、これから社会に出ようとしている大学生の人たちは、高い報酬よりも働きやすさです。僕が社会に出る時はやっぱり、どちらかというと高い報酬を目指していた部分もあります。先ほど現場の先生から色々意見がありましたけども、昔の学園ドラマで見た教師としてのやりがい、それに影響を受けてというのがありますが、僕らの時代も学園ドラマがありましたけど、よく考えてみると、学園ドラマの学校は全てプライベートなしのブラックな学園でした。ほとんどもう公私混同甚だしいぐらいの。生徒をそのまま自宅でケアするとか。こんなのは今ではもう考えられないと。そういう時代において、これからもやっぱり教育というのは、もちろん子どもが主役ですけど、それを支える側の先生が働きやすい現場にしないと、これからの人材は集まらないわけです。先ほどの部活動の地域移行も、大森顧問からもありましたように、それぞれ意見が分かれるところは多々あると思いますが、これから教師を目指す、社会で働こうとする人たちの意識に合わせていかなければ、人材が集まりませんから、やっぱり部活動の地域移行というのは僕は進めるべきだと思っています。それから意見にありましたように、コロナ禍の中での学校行事、それから地域の行事。これ様々な規模の縮小、時間の短縮等々もありました。コロナの感染拡大が収束したとしても、文科省からこれを元に戻せということはありませんという話でした。文科省がそれは各教育委員会で判断ということになるということなので、今このコロナ禍において学校行事が少し時間短縮、規模縮小しても、子どもたちの成長にマイナスがないのであれば、やっぱりこういう状況を継続して、先生方の負担は軽減すべきです。地域行事については、学校現場から地域の皆さんに行事に参加することに対する後ろ向きな意見を言いくい場合は、やっぱり区役所・区長と協力をして、地域の行事への学校関係者の参加というのは、区役所も巻き込む中で、やっぱり地域との話し合いが必要だと思っています。それから、具体的な負担軽減として、スクールソーシャルワーカー、それか

らスクールサポートスタッフ。これはやっぱり財源の話ですけども、こういう財源を何とか確保するために、今年の4月から大阪市は義務教育に特化するとして、高校は大阪府に移管しましたから、全体での財源というのはそこで一定確保できるわけです。その財源を活用しながらですね、今の、これから先生になろうという人たちの感覚をしっかり受け止めながら、これからの学校現場の運用で、働きやすい形になれば、余裕も生まれて生徒にも目配り、気配りというものができると考えていますので、この方向でぜひ教育委員会で取りまとめてもらいたいと思います。よろしくお願いいたします。

司 会：以上で、令和4年度第1回総合教育会議を終了させていただきます。どうもありがとうございました。