

令和7年度 第3回大阪市総合教育会議議事録

日 時：令和8年1月13日（火曜日）午後3時から午後5時

場 所：大阪市役所 屋上階 P1 会議室

出席者：横山市長

多田教育長、大竹教育委員、赤木教育委員、長谷川教育委員、森教育委員、古川教育委員

司 会：ただいまから令和7年度第3回大阪市総合教育会議を開催します。私は本日の司会進行を務めます、教育委員会事務局総務部長の松田でございます。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、1つ目に「次期『大阪市教育振興基本計画』について」、2つ目に「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」につきまして、ご協議いただきます。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、市長の横山さんよりご挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

市 長：大阪市長の横山です。本日は大変ご多忙の折にご参加いただきましてありがとうございます。日頃から教育施策の推進にご尽力いただき、教育委員及び教育委員会事務局の皆様には感謝を申し上げます。本日の議題は、「次期『大阪市教育振興基本計画』について」と、「『学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】』について」の2つです。大阪市教育振興基本計画の改訂案につきましては、パブリック・コメントや有識者、市会、学校園など、様々な皆様からいただいたご意見をもとに作成をしております。また、令和7年度第1回大阪市総合教育会議におきまして、方向性を確認させていただきました外国につながる児童生徒等への支援につきましても、あわせて議論を進めたいと思います。学校園における働き方改革アクションプランにつきましては、令和7年度第2回大阪市総合教育会議において議論いたしました「学校園の働き方ビジョン」を実現するための具体的な取組や目標を取り込んだ行動計画になります。多様な教員が生き生きと働く学校園の実現に向けて、有意義な意見交換を行いたいと思います。論点は様々あると思いますが、すべては大阪市の子どもたちにとって何が最善なのかという視点で皆様と有意義な意見交換を行いたいと思いますので、本日は長時間になりますが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。それでは、議題1「次期『大阪市教育振興基本計画』」につきまして、教育委員会事務局よりご説明申し上げます。

松浦部長：政策推進担当部長の松浦でございます。私からは、議題1「次期『大阪市教育振興基本計画』」についてご説明申し上げます。資料1ページは目次で、2つの構成としております。1つ目は「大阪市教育振興基本計画改訂（案）について」、2つ目は、「大阪市教育振興基本計画改訂（案）に掲げる予定の施策のうち、特に方向性の確認が必要な事項について」でございます。1つ目の大阪市教育振興基本計画改訂（案）については、パブリック・コメント、有識者、市会でのご意見、学校園との意見交換等を踏まえた素案から修正を行った改訂案の概要です。2ページは、パブリック・コメントの実施結果概要です。2025年（令和7年）10月10日から11月7日に意見募集を行ったところ、受付数は72通、意見数は210件でございました。円グラフにありますように、最重要目標1に関する内容が27%、最重要目標2が24%、最重要目標3が29%、その他が20%と幅広くご意見をいただきました。3・4ページは、市会での意見についてまとめたものです。計画策定の経緯や心の中学校へのサポート、スマートフォンの使用制限、外国につながる児童生徒、教育DXの推進、学校司書に係るご意見をいただきました。5・6ページは、有識者からの意見についてまとめたものです。計画全体について、「今日的な課題に真摯に取り組もうとする姿勢は高く評価できる」といったご意見や、「目標達成そのものが目的化し、数値が形骸化してしまうリスクがあることも踏まえておく必要がある」とのご意見をいただきました。また、「これからの生成AI時代において、学習者の総合的読解力を育成していくことは極めて重要」といったご意見や、「多国籍化する児童生徒やその保護者への施策の重視は、『大阪市多文化共生指針』の実現にとっても重要である」といったご意見、「教育DXの推進が、多様な他者との協働だけではなく、自己の考えを深める契機になるという考えは非常に重要である」といったご意見、「これまで『常識』とされてきた教職キャリア観を再考し、教員の専門性の向上と多様な経験の調和を考慮した研修制度なども視野に入れた人事施策が求められる」といったご意見をいただきました。7ページは、改訂（案）の変更の一覧として、素案から修正した箇所をお示しする資料です。通し番号の1番は、計画の第1編、「教育をめぐる現状と計画策定の経緯」にある「改訂に向けた検討」にプロセスを追記いたしました。2番は、第1編の「基本理念、最重要目標等」の「学びを支える教育環境の充実」にある第2段落につきまして、令和7年度第2回大阪市総合教育会議での協議を踏まえた修正としております。3番は第1編の基本的な方向3「幼児教育の推進と質の向上」の目標について、学校園との意見交換等において、小学校に入学する多くの児童が私立の幼稚園・保育所からの入学であることから、目標の対象を、私立幼稚園・保育所の教職員も含めた目標に修正をいたしました。8ページの4番は、第1編の基本的な方向6「教育DX（デジタルトラ

ンスフォーメーション)の推進」の目標について、パブリック・コメントでのご意見を踏まえ、「調べた情報をもとに」と修正をいたしました。5番は第1編の基本的な方向7の本文6行目について、令和7年度第2回大阪市総合教育会議で確認された方向性を踏まえて、下線部『「学校園の働き方ビジョン」及び『「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】』に基づき、』を追記いたしました。6番はパブリック・コメントを踏まえ、「SSW」を「スクールソーシャルワーカー」と伝わりやすい表現に修正いたしました。7番は3番と同様の修正です。8番は「学習動画コンテンツ配信モデル実施(中学校)」を追記いたしました。9ページをご覧ください。ここからは、改訂(案)の概要となります。基本理念、最重要目標、計画の位置付け等をまとめておりますが、素案からの変更はございません。10ページをご覧ください。「最重要目標1 安全・安心な教育の推進」の「基本的な方向1 安全・安心な教育環境の実現」について、いじめへの対応、不登校への対応など基本的な方向1の施策を記載するとともに、下部の表では基本的な方向1の目標を示しております。同様に11~18ページまでは、基本的な方向2から基本的な方向9までの施策、取組、目標をお示ししております。次に19ページをご覧ください。ここからは「教育振興基本計画改訂(案)」に掲げる予定の施策のうち、特に方向性の確認が必要な事項について」といたしまして、「外国につながる児童生徒等(保護者を含む)への支援」について説明します。外国につながる児童生徒等(保護者を含む)の支援につきましては、令和7年度第1回大阪市総合教育会議においてご協議いただいたところです。今回は令和7年度第1回大阪市総合教育会議でご確認いただいた方向性に基づき、事務局内で検討を進めた内容についてご報告を申し上げます。19ページの資料は前回と同様ですが、左下のグラフは時点更新をしており、今年度(2025年度〔令和7年度〕)の4月~11月の初期対応数が1,216件と前年度(2024年度〔令和6年度〕)の1年間の総数を超える状況でございます。20ページをご覧ください。局横断的な協議の必要性から、「大阪市多文化共生施策推進本部会議」において、新たに「外国につながる児童生徒等(保護者を含む)への支援に関する部会」を設置し、2回の部会を開催いたしました。部会では、各区・各局・学校園の現状・課題等や学校教育、学校図書館、社会教育における来年度(2026年度〔令和8年度〕)以降の取組の方向性を共有するとともに、各ライフステージの段階に応じた日本語指導や支援について多様な情報共有を行っております。21ページでは今年度(2025年度〔令和7年度〕)までの取組を示しております。続きまして22ページをご覧ください。取組②共生支援拠点とプレクラスの拡充の検討について、右側の吹き出しにございますように、増加に対応できる教室数や人材の確保に向け、共生支援拠点の教室の拡充や、プレクラスコーディネーターの増員、さらに民間事業者を活用した中学校プレクラス(ぐんぐん)の運用とし

て、10日間から15日間への期間延長や民間事業者との中学生プレクラスカリキュラムの開発を検討しております。さらに、取組③日本語指導体制の外部委託を検討しており、専門的外部人材を活用し、センター校の指導者の確保をするとともに、民間事業者との連携によるカリキュラム開発により、日本語習得レベルを、日本語能力試験（JLTP）認定の目安である N5（基本的な日本語をある程度理解することができる）から N4（基本的な日本語を理解することができる）への引き上げをめざしたいと考えております。その結果、支援内容の質の向上と教員の負担軽減が期待されるところでございます。23 ページは、学校図書館の機能を活用した外国につながる児童生徒・教員への支援についてです。一人一人の日本語習得レベルに合わせた教材作成等による教員の負担の増加や、アイデンティティの形成に重要な母語・母文化の保障、多文化共生教育の推進への対応が必要であることが課題だと考える学校が増えてきております。これらの課題に対して、学校図書館を活用し、児童生徒や教員を支援する人材として、図書及び情報収集の専門的なスキルを有する学校司書の配置を検討して参ります。学校司書は児童生徒一人一人の日本語習得レベルに合わせた資料の提供などにより、日本語習得を支援します。また、母語・母文化、国際理解に関する図書、情報の収集等により、学習支援や多文化共生支援の充実を図って参ります。児童生徒への適切な資料提供を行うことで、母国及び日本の言語や文化について学ぶ機会、多様な文化を相互に理解し合う機会の拡充が図られ、また、図書の選定や教材作成等の支援をすることで、教員の業務負担の軽減にもつながると考えております。24 ページをご覧ください。社会教育の分野としましては、児童生徒のみならず保護者への支援も必要と考え、外国につながる児童生徒の保護者を対象とした日本語教室の実施を検討して参りたいと考えております。現状としては、学校現場からは、保護者の日本語能力や学校文化への理解が、児童生徒の学校生活に大きく影響しているとの声が寄せられています。具体的には、「保護者の声」、「学校現場の声」、「子どもの声」にあるような現状となっており、児童生徒が学校生活を過ごすうえで、保護者の日本語能力や学校文化への理解が必要だと考えております。現在検討している取組として、民間事業者と連携し、初期レベルの日本語だけでなく、例えば学校行事や進路等を題材とした、学校文化の理解に資する日本語学習プログラムを新たに開発したいと考えております。その後、外国につながる児童生徒が通う共生支援拠点において、保護者を対象とした日本語教室を実施し、開発したプログラムの活用を図って参ります。見込まれる効果としては、保護者の日本語や学校文化に対する理解が深まることで、学校における子どもの困りごとに対応できるようになるとともに、親子間のコミュニケーションギャップの解消につながると考えております。私からの説明は以上でございます。ご協議のほどよろしくお願いたします。

司 会：ありがとうございました。続きまして、学校現場の皆様よりご意見をお願いいたします。

井上校長：大阪市立鶴見南小学校の井上でございます。今回は特に外国につながる児童の支援につきまして、学校現場から意見を述べさせていただきます。この課題に関しましては、日本語の習得にばかり意識がいくように思われがちですが、児童がどの程度不安を抱いているか、学校生活にどれだけ前向きになれているかが最も重要だと感じており、これらの要因は日本語習得の速度にも大きく影響します。外国から編入してきた直後の児童は、非常に大きな不安を抱えながら、毎日の学校生活を送っています。「日本ではこうするもの」という文化的相違への不安、周囲の会話が全くわからないという言語に対する不安、時には「なぜ自分はここでこのようなことをしないといけないのか」と前向きになれなかったり、時には反抗したりする児童もいます。特に編入から3ヶ月程度は、児童にとって非常に厳しい状況が続きます。本校の事例では、日本語のみならず、母語ですら未熟な段階で編入した児童が、文化的差異に戸惑い、教育活動の意味や価値を十分に理解できずに不安を抱えて学校生活を送っていたことがありました。こうした子どもたちが不安なく学校生活を送るためにとても大切なことが、「自分が自分の国や地域につながる人間であっても大丈夫だ」と感じられることです。実際に自分の国や地域のことを学べる場や、人と触れ合う場、自分の国や地域のよさを知る機会や、周りから認められる機会があると、その子は驚くほどの活動ぶりを見せ、表情も大きく変わります。そして日々の学校生活も前向きになっていきます。まずは大阪市教育振興基本計画にもある、多文化共生教育の推進やアイデンティティ形成のための国際クラブの場、総合的な学習の時間などを使った国際理解教育など、学校生活全体を通じた取組の充実が重要であると感じております。同じ国や地域の友達などが常時そばにいると一見助かるように思いますが、日本語の習得に関して言えば、格段に遅くなります。休み時間等に習った日本語を使おうとせず、母語ばかりで友達とずっと話すためです。日本語の獲得においては、「JSL (Japanese as a Second Language) =第二言語としての日本語」という感覚を忘れず、家では徹底した母語での家庭教育、学校では徹底して日本語を使うという使い分けが大切です。これは完全なバイリンガルを生み出す上で重要であると言われております。外国につながる子どもたちの様々な不安の解消と「大丈夫なんだ」という安心感をもたらすための教育条件、教育環境の整備を強くお願いしたいと思います。

富士浜校長：大阪市立玉出中学校の富士浜でございます。外国につながる児童生徒等に関する

学校現場の課題に対しまして、一つ一つご丁寧に対応をいただき、誠にありがとうございます。この間、急な対応の際にも使えるリモート通訳、また学習者用端末への AI 通訳などを導入していただき、大変助かっております。中学校の場合は、先ほどの小学校の状況や諸課題に加え、中学校卒業後の進路の問題がございます。中学校では、学習内容が高度になり、日常の生活言語に加えて、抽象的な学習言語の理解や操作というものが重要になります。日本語の学習言語を習得するには7～8年を要すると言われておりますので、編入して間もない子どもはもちろん、日本語だけでなく家族が話す母語の理解も十分でない状態の子どもは、日本語での学習言語を習得しないまま、進路選択の時期を迎えることとなります。そのため、中学校3年生の中には日本語指導センター校での生活言語の獲得に加えて、教育委員会からの日本語指導員の派遣で行う JSL 日本語指導を同時並行で実施し、学習言語を学んでいく場合もございます。それでも、日本語の習得が不十分なまま進路選択の時期を迎える生徒もたくさんいます。その場合に、大阪府立高校の進路選択の大きな受け皿となるのが、いわゆる「枠校」、正式には「日本語指導が必要な帰国生徒・外国人生徒入学者選抜実施校」です。入学者の選抜におきましては、数学、英語に加えて、母語による作文を組み合わせる総合的に判断されます。現在、大阪府立高校には枠校が8校あり、各校16名から20名程度受け入れています。中学校としては本当にありがたい制度ですが、8校合わせておよそ130名という定員に対し、昨年度（2024年度〔令和6年度〕）の入試では、志願者が191名と不合格者が出る状況にあり、進学の変更を余儀なくされる生徒がいます。中学校の立場としましては、中学校在籍中の日本語指導の充実はもちろん、中学校卒業後も日本語指導が継続されるような体制をより一層強固にしていきたいという願いがございます。引き続き、外国につながる児童生徒等や保護者への支援体制の充実をお願いいたします。

司 会：ありがとうございました。それでは皆様からいただきましたご意見を踏まえましてご協議のほどお願いいたします。

赤木委員：外国につながる児童生徒等への支援の問題について、さまざまな方策が提示されていますが、児童生徒やその保護者と学校、あるいは自治体をつなぐ人材が必要だと強く思います。その役割は単に言語の仲介ではなく、文化の仲介であるべきで、私の専門分野であるドイツでは、こうした役割を「文化の仲介人」と呼んでいます。この仲介人は、すでに日本で教育を受け、日本で働き、日本社会に適用している方が望ましいと考えます。例えばベトナムの場合は、ベトナム人会などのコミュニティが存在しており、中国の場合も長く日本に定住している方々を中心として、多数のコミュニティが形成されていると思います。ボランティアな

のか、一定の報酬を支払うかの検討は必要ですが、そういった各組織から「文化の仲介人」を選んで、仲介役として活動していただく方策が有効であると考えます。さらに、保護者を助ける NGO (Non-Governmental Organization : 非政府組織) や NPO (Non-Profit Organization : 非営利組織)、子どもを支援する団体など、外部の力を借りて進めていく必要があると強く思います。働き方改革も進められている中で、すべて学校や自治体が背負うのではなく、その間に立つ仲介者の活用を考えていただきたいと思います。先ほど校長先生からは、日本語習得以外にも、文化的な対応ができないという問題点もあるというお話がありました。言語面では、生活言語とは別に、学校での学びにあたって必要になる学習言語の習得が非常に重要になりますので、単に日本語教員を配置するだけではなく、学習言語に特化して教えることができる人材の養成も必要です。もちろん大学等でも養成に取り組むべき問題ですが、その点についても留意して施策を進めていただきたいと思います。

小花部長 : ありがとうございます。1点目のご意見である「文化の仲介人」については、教育委員会としても、具体的な取組方法の検討が難しい課題であると認識しています。学校現場では、保護者の方が、他の保護者の方を連れて来てくださる事例も、まれにございます。特に大阪の場合は、中国籍の方が多数住む地域があり、学校によっては、PTA と一緒になって地域活動に参加していただく形の支援が少しずつ根付いてきていると感じます。今後さらなる働きかけができないかということも考えていきたいと思います。2点目のご意見の日本語学習における学習言語の習得につきましては、資料の21ページに学校教育全体の支援としてまとめております。学習言語の習得につきましては、特に④で位置付けています。発達の段階に応じて、小学校5年生から中学校3年生の子どもたちを対象に、週2時間、学習言語を指導できる専門性の高い人材による学習を実施しています。こちらにつきましても現在のところ、人手不足の部分もあり、学校に負担をかけている状況です。民間の力も加えることで、様々な部分に人材の配置ができると思いますので、今後も力を入れてやっていきたいと考えています。

大竹委員 : 2点意見がございます。1点目は外国につながる児童生徒等への支援についてです。資料19ページに記載のとおり、保護者を対象とした社会教育の取組は、極めて重要だと考えます。学校に登校する児童生徒に対する日本語習得の支援は、大変ではあるものの、十分可能であると思います。しかし、支援体制を整えても共生支援拠点に來ない保護者に対しては、どのように支援に参加してもらうのが課題です。様々な施策はあっても参加してもらえなければ、施策倒れになってしまいます。どのようなアプローチをすれば、保護者が支援の機会に参加でき

るようになるのか考え、丁寧に周知していただきたいと思います。もう1点は、大阪市教育振興基本計画の中にもある、学校配置の適正化に関する統廃合の課題についてです。北区や中央区では高層マンションの建設が進み、校舎が狭隘となり新設の学校が必要となる中、土地の確保は難しいと聞きます。一方で、北区や中央区以外では学校の統廃合が進んでおり、大阪全体を見ると、地域間でのアンバランスさを感じます。そういった面では、統廃合の対象となる地域の学校の魅力を高めるため、例えば今大阪市で取り組んでいるバカロレア教育のような特色がある学校が増えれば、保護者も魅力を感じ、そうした地域に住むことを選択するきっかけになるかもしれません。グローバル化の進展により、特に若い世代では、インターナショナルスクールへの関心が高まっています。統廃合の対象地域にこそ、通いたいと思えるような魅力ある学校ができることで、特定の地区に人口が集中するのではなく、広く分散されることもあるのではないかと感じます。近頃は非常に教育熱心な方が多いと思いますので、教育をきっかけとした都市づくりという言い方は語弊がありますが、地域の均衡ある発展にも寄与できるように考えていく時期が来ているのではないかと思います。すぐに実現することは難しいですが、学校配置計画を進めるにあたり、統廃合のルール化だけでなく、その先の将来像や地域全体への効果についても検討いただければありがたいです。

本部長：生涯学習部長の本でございます。1点目のご意見でいただいた周知方法について、学校を通じた情報提供はもちろんです。現在最も重視しているのは、初期面談・初期対応時での周知です。保護者と子どもが来られたタイミングを活かし、保護者対象の日本語教室のPRをしていきたいと考えています。また、先の教育委員会会議でいただいた意見を参考に、地域にある各国のコミュニティに対して周知を行ってまいります。大阪市として新しく取り組む内容を各コミュニティへ周知し、知り合いの方にも参加を呼び掛けていただけるようお願いするなど、様々なチャンネルを活用しながら周知を徹底していく方針で、引き続き努力して参ります。

松浦部長：2点目でご指摘いただいた、市内中心部とそれ以外の地域で子どもの数にアンバランスが生じている点については、私たちも認識しております。各校の魅力向上に関しては、例えば学校選択制の導入を契機に、各校それぞれが魅力化を図れるよう校長が柔軟に予算を執行できる仕組みを取り入れています。また、近頃その魅力が薄れつつあるのではないかという議論も出てきてはいますが、小中一貫校の設置を進めてきたところです。バカロレア教育については、この間ご説明をさせていただいておりますように、小・中学校でも取り入れて、飛び抜けた魅力

化を図っていこうと思っております。まちづくりの観点については、区長の区担当教育次長としての意見や権限で統廃合等の施策を進めていただくということで、その中でまちづくりがどうあるべきかについても併せてご検討いただいております。いただいたご意見も参考にしながら、今後も引き続き取組を進めていければと思います。

大竹委員：大阪府立水都国際中学校のように、初期倍率が非常に高く、大阪市全域から生徒が集まる人気の学校が存在しています。人気がある学校には、多少通学時間がかかっても通おうと考える生徒が出てきて、特定の学校に一極集中することなく学校選択が分散化し、中心部の校舎狭隘といった問題もなくなると思います。何か特色がある学校をいくつか作り、分散化させることも大事です。水都国際中学校はひとつの優れた事例で、今大阪市が進めているバカロレア教育などのプログラムも有効であると思います。今後は特定の学校だけに集中するのではなく、「この学校に行きたい」と思える魅力ある学校づくりも、ぜひこれからご検討いただければありがたいです。

古川委員：外国につながる児童生徒に対しては、日本語習得だけでなく、母語・母文化の支援、さらには他の子どもたちへの国際理解の促進も大事だと思います。また、取り残されていきがちな保護者への支援も大切であると認識しています。今回、教育委員会が、学校教育、学校図書館、社会教育の3者連携による取組を示されたことに対し、教育委員会が総がかりで覚悟を持って取り組む姿勢を感じて、非常に良い方向性だと思いました。母語・母文化の支援については、学校図書館の取組とつなげる必要性を感じております。校長先生お二人からの学校での取組をお伺いし、連携をしっかりとっていくことで、これらの施策が、子どもたちや保護者のために有効に働いてほしいと思います。最初の段階では、各部門で担当を分けて進めるのではなく、柔軟に連携し合い、教育委員会総がかりで学校とも密に連携しながら、ぜひこの施策を有効なものにしていきたいと思っております。

石田館長：中央図書館長の石田でございます。学校図書館は、各学校に必ず設置される施設であり、教育の基盤をなすものです。先ほど校長先生方からもお話があったように、学校図書館に母語の資料や母文化を説明した本が置かれていることで、子どもたちが「ここは居てもいい場所なんだ」と感じられ、学校図書館は居場所としても機能するものと考えています。そのため、学校司書を配置し、先生方の要望を聞き取り、また、市立図書館との連携についても現場の様子を丁寧に確認しながら進めていきたいと思っております。

森 委員：今の話に関連しますが、例えば 20 ページにある部局を横断して連携する局横断的な推進会議は、ネットワークを築いて支えていくことへとつながるため、非常に意義があると思います。先ほどの校長先生からのお話でも見えてきたのですが、様々な保護者の関わりを視野に入れるとなると、コミュニティとしての学校という捉え方がより一層重要性を帯びてくることになると思います。2017 年（平成 29 年）に努力義務化されたコミュニティスクールの設置は、国策として進められてきましたが、外国人の児童生徒は主要なターゲットやステークホルダーとして位置付けられていませんでした。近年、多様な人たちが関わる中で、「コミュニティ」というものが問い直されています。まち全体のコミュニティ、例えばベトナムなど同じルーツを持つ人たちのコミュニティ、あるいは学校単位のコミュニティなど、コミュニティは多層的に関わりあっています。そのため、学校としてのコミュニティをどのように形成していくか、また、多様な言語・文化・バックグラウンドを持つ人々が、多様性、ダイバーシティの中でインクルーシブなコミュニティをいかに築くかという点は、大阪市として今後取り組むべき重要なビジョンであると解釈しました。一方で、多様性が増すほど、課題も複雑化します。誰かが答えを提示してくれるわけではなく、先ほどの大竹さんのご意見にもあったように、地区や区によっても状況が異なります。そのため、行政としてどのような支援、サポートができるのかという点においても前例が通用せず、対応は容易ではありません。現時点では、最大限のリソースの確保と投入をしようとしているのではないかと感じています。1 年後、2 年後には、また違った問題や課題が発生し続けることが予想され、その都度走りながら考えなくてははいけないと思います。私も当事者意識をもって、少しでもお役に立ちたいと考えています。忘れてはならないのは、行政がすべてを用意するのではなく、行政が支援をしつつ、一方で学校も自律的な経営を進める必要があるということです。自律的に経営していくためには、問題や課題を把握し、解消していく相互作用が大切です。コミュニティは誰かが作るものではありません。お互いが主体になり、ネットワークを築いていくことが重要だと考えています。

小花部長：ありがとうございます。学校教育に関する内容ですが、先ほどネットワークで支えるという観点で、部会についてお話いただきました。20 ページにあるこの部会は、私が部会長を務めており、今回は 2 月頃に第 3 回の開催を予定しています。毎回、学校園から幼稚園長会、小学校長会、中学校長会の代表者よりご意見をいただく時間を設けています。その時間は、我々にとっても大いに学びとなっており、その内容を活かしながら様々な取組を進めているところです。例えば、小学校・中学校の現状と幼稚園・保育所の現状を比較した際に、幼稚園・保育所等にはコミュニケーションツールによる支援が必要になってくるのではないかと

という議論が起こり、支援内容の検討へとつながりました。このように、部会では現場である学校園とキャッチボールをしながら、取組を進めていく体制をめざしたいと思っています。もう1点ご意見をいただいたコミュニティとしての学校については、肌感覚にはなりますが、現状は学校によって状況に違いがあるように感じます。外国人の子どもたちが初めて入ってきたような学校と、ある程度外国人の子どもたちが入ってきて支援体制を検討し始めた学校と、すでに多くの外国人の子どもたちが在籍し、日常的に子ども同士が外国語で話している学校など、いくつかの段階が存在します。また地域性によっても段階には差があるかと思います。我々でも把握しきれていないところがありますが、地域性も鑑みながら、様々な形での支援体制を考えていく必要があると感じているところではあります。

長谷川委員：今回、外国につながる児童生徒等への支援として様々な施策を進めていく中で、これからの運用がうまく回っていくかを見守っていきたいと思っています。先ほどの校長先生のお話から、通訳や翻訳機があるだけでは日本語の習得はうまく進まず、むしろ日本語で話すことが重要だということに気づかされました。また、児童が言語だけではなく、環境の変化による不安を抱えていることへ寄り添うことも大切で、担任や先生方は、特にその点を気にかけてくださっていると認識しました。そのため、先生方の業務負担も増えていることを改めて感じています。質的な負担だけでなく、今回、保護者を含む支援や卒業後の日本語指導など、これまでよりも支援の対象を増やすこととなります。子どもの成長のためには必要であるため、支援対象は広げるべきだと思うのですが、それにより学校だけに負担が集中しないように、大阪市としても多文化共生都市をめざす方針であると思いますので、教育委員会のサポートだけでなく、市全体で力を入れていただきたいと強く希望します。

小花部長：ありがとうございます。今のお言葉にあったように市全体での取組が重要であり、今回の部会もそのきっかけとして立ち上げております。今後も部会内で議論を深め、局横断的な連携に加えて、区役所も含めて議論を深めていけるような場にしていきたいと思っております。

赤木委員：17 ページの生涯学習の支援に関連して、子どもの読書活動について意見を述べさせていただきます。本離れや読書離れは何十年前前から指摘されており、約50年前に私が子どもだった頃は、テレビと漫画が主な要因でした。子どもたちは、テレビでアニメを見たり、漫画を読んでいたため、本を読まない傾向がありました。私は読書好きでしたが、ためになるからではなく、読書が楽しかったため、

本をたくさん読みました。現在は、テレビやアニメ以上に、SNS や動画といったスマートフォンやタブレットによって視聴できるコンテンツが子どもたちの興味を引き、手軽に刺激的な情報を得られることが本を読まない要因の一つとなっています。過剰な強制は避けるべきですが、読書を楽しめるようにするため、学校から一定の働きかけは必要であると考えます。本を読むことは子どもたちにとって、初めは少ししんどさを伴うものですが、その先にある大きな楽しみに気づいてもらうために、例えば読書感想文ではなく、簡単な記録や一言コメントを作成してもらい、教員が確認をしながら「面白かったね」、「どこが面白かったかな」と声かけをするなど、ほんの少しでも構わないので、読書を楽しめるような働きかけをすることが有効だと思います。私が多くの本を読めたのは、家庭や学校に多くの本があったからではなく、当時住んでいた天王寺区の図書館に豊富な蔵書があったためです。本の提供に関していうと、これからはデジタル図書にも注目すべきですが、タブレットやパソコンでの読書は健康面で問題が生じます。私は読書をするにあたり、主に電子書籍リーダーを使用していますが、目への負担はあまり大きくありません。環境の整備が必要となりますが、紙の本だけでなくデジタルの本も学校で購入し、子どもたちが読書できるような方策をぜひ進めていただきたいと思います。

石田館長：おっしゃる通り、本を読むことが楽しいと思わなければ、読書は続かないと思います。授業で作成した本の帯を中央図書館で展示したり、学校によっては、授業で子どもたちによる本の紹介に取り組むなど、学校現場でも「本を楽しむこと」や「本というのはこういうものだ」と子どもに理解してもらうための仕掛けづくりを行っています。こうした子どもたちの取組を公開することで、他の子どもが紹介されている本に興味を持つなど、読書のきっかけづくりにつながっています。「大阪市子ども読書活動推進計画」の中でも、様々な取組例を紹介し、各学校、学級の状況に合わせて取り組んでいただけるように進めていき、子どもたちが楽しく読書に親しめるよう、しっかりと広報していきたいと思います。また、デジタル面については「大阪市子ども読書活動推進計画」の議論の際にもご意見をいただいたかと思いますが、読書の入口としてデジタルツールも必ず視野に入れる必要があると認識しています。ご指摘のように、電子書籍リーダーは、タブレットよりも書籍を読むことに特化し、目に優しいというところがございます。環境整備には難しい面もありますが、情報収集をしながら、様々な形で、本や読書に親しめるよう図書館としての情報発信を考えていきたいと思っています。

司 会：ありがとうございました。それでは、これまでの議論を踏まえまして、市長の横山さんよりご意見を申し上げます。

市長：各委員の皆様から大変貴重なご意見をいただきました。また学校現場の井上先生、富士浜先生にも感謝申し上げます。方向性については、現状の進め方で良いと思います。外国にルーツを持つ子どもたちが増加しているので、教育環境改善のためにも、丁寧なフォローが必要だと思います。今後の方向性は22ページに取組としてまとめられていると思います。これからは、どの部分にリソースを投資したら、さらなる改善の余地があるのかについて、確認させていただきたいです。いわゆるセンター校を増やしていくというより、各校の機能を強化していくものと捉えています。各学校へ共生支援拠点とプレクラスの配置を促進するというイメージで理解してよろしいでしょうか。

小花部長：21ページをご覧ください。プレクラス、いわゆる共生支援拠点は、大阪市内4ヶ所の各ブロックに設置されています。ここでは、子どもたちの学校生活の入口として、例えば「お腹が痛い」のような簡単な日本語を、10日間、1日5時間のプログラムで学習します。10日間のプレクラス終了後に、子どもたちは各在籍校に移行します。初期対応となるプレクラスへ新しく入ってくる子どもたちが増えているため、22ページにあるようにプレクラスの拡充を図る予定です。また、21ページのその他に記載のとおり、日本語指導担当教員配置校の拡充も進めています。2022年度（令和4年度）は11校でしたが、2025年度（令和7年度）には28校、2026年度（令和8年度）には60校弱へとさらに増やす見込みです。これらの担当教員は、日本語指導に専念していただく形をとります。加えて、日本語指導担当教員がいない学校では、子どもたちはセンター校に通いながら日本語を学習する流れになっています。

市長：母語支援員の設置の拡充を検討することは可能でしょうか。母語支援員とは、日本語指導協力者や日本語指導担当教員とは異なる人材という理解でよろしいでしょうか。

下川首席：人権国際理解教育グループの下川でございます。母語支援員は、子どもたちや保護者の不安がある場合に、通訳業務を通じて、先生との間に入り支援を行います。対象の児童生徒が増えているため支援員は不足しており、支援員の拡充とリモート通訳を活用しながら進めているところです。

市長：ありがとうございます。例えばベトナムや中国、英語圏などそれぞれのコミュニティがあり、そこには日本語と母語を習得していて、その国の文化を熟知している卒業生がいます。そうした人材が学校現場に何らかの形で関わる制度の間口

を広げることで、人材不足の解消につながる可能性があります。人材不足は、どの分野でも課題となっていますが、少し間口を広げて、OB やコミュニティの人たちに支援へ入っていただくという方法が、日本語習得の促進に効果があるのかどうかについては、どのように考えられていますでしょうか。学校現場では日本語を教えることはもちろん大切ですが、異なる文化背景を持つ児童生徒に対して、各支援員が文化に寄り添ったフォローを迅速に行う体制を将来的に実現できる可能性はあるのでしょうか。

下川首席：通訳者については、様々な協会や団体から紹介を受けて来られる方がいます。通訳者の方が、通訳する中で文化的な共通点を見つけて児童生徒や保護者の支えになることもあります。現在活躍している方の中には、主に通訳として活動され、さらには国際クラブの指導者として、子どもたちの母語・母文化の支援もいただいています。ただし、多くの方は、他の仕事をもちながら支援をしてくださっている状況で、専門人材の確保は現状では難しい面があると思います。

市長：適切な報酬を払って、仕事にしてもらうことは難しいでしょうか。外国にルーツを持つ子どもたちの増加は今後も加速すると予想されるため、早めの対応が必要な問題だと思っています。東京都新宿区の成人式では、参加者の約半分が外国にルーツをもつ方で、大阪市でも2割程度が外国ルーツの方だったと思います。今後も間違いなく増加すると思われれます。また、区や学校によって状況が異なるため、個々の事情に合わせた対応が求められます。大阪市としては、日本語指導担当教員には一定のレベルを求めているものとは思いますが、人材確保のためには、より間口を広げていくことを、いずれかの段階では検討しなければならないものだと危機感を覚えています。文化面まで含めたフォローができる支援体制や、制度のあり方についても今後の検討が必要です。人材不足は今後様々な分野で深刻化し、競争も激しくなると考えられます。報酬体系がないために制度導入ができないのであれば、適切な報酬体系を検討しなければならないと思うので、どこがボトルネックになっているのかを明確にし、めざすべき未来へ向けた対応が重要だと考えます。しっかり進めていただいているとは思いますが、これから間違いなく外国ルーツの子どもたちは増えてくると思いますので、対応をぜひお願いしたいと思います。富士浜先生からお話いただいた、府立学校の「枠校」の件は、府教委にも要請・相談すべき内容であると思います。特に外国にルーツを持つ子どもは大阪市域に集中していると思いますので、市教委と府教委でしっかり連携して取り組むことが重要です。必要に応じて私からも連携強化を伝えます。今回、大阪市教育振興基本計画の取りまとめの方向性について、皆様のご意見をいただきながら確認することができました。この協議を含め、総

合教育会議で確認された方向性に沿って、次期大阪市教育振興基本計画の改訂を進めていただきたいと思います。すべては子どもたちに、よりよい環境で教育に触れてもらうということをめざしていますので、引き続き教育委員会と一緒に、本計画の推進に取り組んでいきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

司 会：続きますして、多田教育長よりお願ひします。

多田教育長：本日は様々なご議論をありがとございました。次期大阪市教育振興基本計画の改訂案につきまして、パブリック・コメント、市会、有識者、学校園からいただいたご意見を踏まえて、素案を修正した案について、内容を協議し、確認ができたと思ひます。特に、外国につながる児童生徒等の支援に関する具体的な状況について、学校園から様々なお声をいただきました。学校現場、保護者、そして子どもの声を踏まえて、学校教育、学校図書館、それから社会教育分野で連携して取り組み、教育環境の改善、充実に努めて参ります。また学力向上施策の再構築、不登校への対応など、これまでご議論をいただいて参りましたので、この計画案につきまして、今後市会への提出に向けた準備を進めていきたいと思ひます。引き続き、誰一人取り残さない教育の実現に向け、これまで以上に教育委員会と学校現場がしっかりと対応を行い、総がかりで力を合わせて取り組んで参ります。皆様方のご理解、ご協力を引き続きよろしくお願ひいたします。

司 会：それでは、次の議題に参ります。「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」につきまして、教育委員会事務局より説明をお願ひします。

上原部長：教務部長の上原です。続きますして、「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」についてご説明申し上げます。学校園の働き方改革につきましては、現在の第2期プランが今年度（2025年度〔令和7年度〕）末で終了することから、次期プランでは、学校園における働き方の将来像を示すビジョンと、その実現に向けた具体的な取組や目標を示すアクションプランの2部構成とする方向で検討しております。前回の令和7年度第2回大阪市総合教育会議におきましては、「教職の魅力向上方針」と「学校園の働き方ビジョン」についてご協議をいただきましたが、本日は「学校園の働き方ビジョン」の実現に向けた具体的な取組や目標を示すアクションプランについて、ご議論いただきたいと考えております。資料1ページ「【概要版①】学校園の働き方ビジョン」については前回の令和7年度第2回大阪市総合教育会議においてご協議いただきましたので、簡単に概略のみ申し上げます。本ビジョンについては、教員の採用から退職

まで、誰もが「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら自己実現できる職場環境を整えることで、教員一人ひとりが、いきいきと子どもたちに向き合い、すべての子どもたちへのより良い教育の実現をめざすものにしたいと考えています。資料の左下から右上に向かって、第1期プラン、第2期プラン、ビジョンと項目を並べているとおり、これまでのプランによる長時間勤務の縮減などの成果を踏まえながら、依然として残る学校間や個人間における取組の濃淡については、引き続き整理を図ります。加えて今後は、働きがいを高め、教職の魅力向上を目的とするものと明確に位置付けたいと考えております。資料右上に、めざす姿のイメージとして記載していますが、多様な教員が専門性に応じてそれぞれの役割を果たしていくことでチームとしての組織力が向上し、その結果、すべての子どもたちへのより良い教育の実現を図ってまいります。本日は、資料2ページ「【概要版②】学校園における働き方改革アクションプラン」について、主にご議論いただきたいと考えています。本アクションプランは、大阪市教育振興基本計画に合わせて、2026～2029年度（令和8～11年度）の4年間の目標を示す行動計画と位置付けております。目標につきましては、資料中央の上部に記載のとおり、客観的で定量的な指標の「長時間勤務解消」に加えて、主観的な指標の「働きがい・満足度」向上も目標として設定したいと考えております。時間外勤務については、文部科学省が示した方針を踏まえて、中学校は月30時間以下、幼稚園と小学校は月20時間以下を目標とし、あわせて健康リスク等を継続的にモニタリングしていきます。働きがいについては、2026年度（令和8年度）から実施するワークエンゲージメント調査を踏まえて、具体的な指標を設定していきたいと考えています。資料中段には「3つの柱と主な取組」と記載しているとおり、目標達成を支える柱を「業務改革」「人材育成」「職場風土」の3つの視点に分けて整理をしております。また、その右にパズルのように表現していますが、この3つの視点に加えて、教員一人ひとりの主体的な行動によって働きがいを高め、教職の魅力向上させていきたいと考えています。次に資料3ページをご覧ください。こちらは別冊「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】（案）」の目次にあたる、取組の一覧を抜粋した資料です。左上から、①朝の活動、②授業、③授業準備といった学校園の1日の流れに沿って、52個の取組を位置付けています。このプランは、学校現場の教員一人ひとりが業務上の課題に直面した際、すぐに参照でき、改善に向けたヒントを得られるよう、実用的なツールとすることをめざしております。このため、学校での1日の業務に対応して、取組を分類したうえで整理しています。例えば、⑦部活動の最下段にある「各学校園における取組事例」のような表記を様々な項目に記載しています。これらの項目には、学校現場から聞き取った先進的な取組等を盛り込んでいきます。次に具体的な取組として、代表的なものをご説明申し上げます。資料4ペ

ージの1つ目の取組は、「学校園における電話の通話録音装置、音声ガイダンスの導入」です。新たな取組として、学校園における電話の機能を2点追加していきたいと考えています。1点目は通話録音装置の導入です。学校園での電話の通話内容を録音して保存することで、いつでも通話内容を聞き直すことが可能になります。また、学校園の電話対応品質の向上が期待できるとともに、「言った」「言わない」といった事実誤認によるトラブル防止となり、保護者・地域等にとっても利便性の向上に繋がると考えています。学校現場では、通話内容を校内研修等に活用できるために、学校園全体の電話対応力が向上するとともに、録音の告知によって、一部の過剰な要求等の抑止も見込まれるため、教職員の負担軽減等に資すると考えています。以上のことから、通話録音装置については、全学校園に対して一斉に導入していきたいと考えています。2点目の音声ガイダンスは、事前に設定した音声メッセージによって、用件のある担当者や教職員に直接電話をつなぐことを可能とします。例えば1年生は「1」、事務室は「4」のように番号を押していただくことで、用件のある担当者へ直接電話が繋がりと、取り次ぎ待ちの時間が削減され、保護者や地域の方などの利便性が向上します。また、特定の教職員に偏りがちな電話の取り次ぎ負担も軽減されることとなります。一部の学校において、音声ガイダンスの取組は既に導入されており、学校園規模の観点から、今後、幼稚園を除く全学校に導入していきたいと考えています。この2つの機能を追加して、電話のやり取りの正確性、透明性を高めるとともに、効率化し、保護者・地域等と学校の双方が安心して連絡を取り合うことができる体制を構築してまいります。次に、導入スケジュールについてです。今年度(2025年度〔令和7年度])は、導入に向けた機器の設置状況の確認などの事前準備を行いました。来年度(2026年度〔令和8年度])は、全幼稚園、全中学校と3分の1程度の小学校に導入し、その翌年度(2027年度〔令和9年度])には、残りのすべての小学校に設置を完了したいと考えています。予算案について、事業規模としては、2年間の合算で総額3億7,000万円程度を見込んでいます。また【参考】国の動向に記載のとおり、労働施策総合推進法が改正され、学校園にも、組織に対する過剰な要求等への対策が義務づけられることとなっており、そういった面からも通話録音装置の設置は有効であると考えております。5ページは、「学校園における課題解決への支援」についてです。学校園における課題として、社会環境の多様化・複雑化により、学校の取り巻く環境にも大きな変化が生じております。一部の保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、学校園だけでは解決が難しい事案について、学校園の運営上大きな課題となっているところです。文部科学省は、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、学校では対応が困難な事案への対応については、学校以外が担うべき業務として整理しています。一部の自治体においても学校園だけでは解決が難しい事案

に対して、教育委員会が支援する取組を始めております。支援内容の検討として、本年（2025年〔令和7年〕）10月、学校園への教職員も対象とした「大阪市職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針」が策定され、大阪市の基本的な考え方が示されたところです。学校園特有の事情を踏まえていく必要もあることから、具体的な対応については引き続き検討していくこととしておりますが、同年11月には学校園の働き方改革の検討のために設置している「学校業務改善ワーキンググループ」内に、この件についての検討部会を設け、教育委員会事務局の各課が横断的に連携し支援内容について検討を進めているところです。支援内容としては、先ほどご説明した①「学校園における通話録音装置の導入」に加えまして、②「学校園の問題解決のための支援体制の構築」、③「学校園と保護者等とのより良い関係づくりに関するマニュアルの作成・周知」、④「保護者等への周知」、⑤「教員研修の充実」の5点を挙げております。これらの項目について、現在検討を進めているところであり、今後、現場のご意見もいただきながら、可能な限り早期に、より良い学校園における課題解決への支援となるよう取り組んでまいります。資料の6ページをご覧ください。こちらは「キャリアプランに応じた人材育成と教員の自己実現の支援」という項目です。学びに関する高度専門職としての教員には、新たな学びを展開できる実践的な指導力や、高度化・複雑化する教育課題に的確に対応していく力が求められています。また多様化する子どもたちに対して教員に求められる役割は、子どもたちの主体的な学びへの効果的な支援や伴走といった役割へ転換しつつあります。こうした教員としての使命を果たしていくためには、質の高い人材を十分に育成・確保していく必要があります。そこで総合教育センターでは、キャリアステージ全体を見通した切れ目のない研修体制を構築し、教員が主体的に自己の資質・能力を高めて、教職生涯を通して学び続ける教員の実現に向けて、基本研修においては5年次教員研修、中堅教員研修の内容を充実・改善していきます。あわせて、これまであまり実施をしていなかった教職経験を重ねた教員を対象とする研修についても新たに実施してまいります。また管理職についても、学校組織としての教育力や課題対応力を最大化していくために必要とされる、マネジメント能力の強化に向けた研修を新たに実施するなど、多様な人材が学び続けて互いに専門性を高めあう教員集団を形成することで、各学校園における子どもたちへの教育の質の向上をめざします。さらに、教員も含めて、ハラスメントや職場風土に関する研修なども新たに実施し、管理職のリーダーシップのもと、心理的安全性が確保された風通しのよい職場環境づくりを通じて、学校園の組織力を向上させてまいります。多様なキャリアプランや希望が実現しうる制度として、教員の人事異動については、教員自身が記載する自己申告書に基づき本人の意向も踏まえて実施するとともに、教員の意欲や能力をさらに引き出すために、教員公募制度

や教員希望転任制度、いわゆる FA 制度を実施しています。今後は短期的な希望だけではなく、教員自身が将来も見据えて、自ら中長期的なキャリアプランを描き、それを踏まえた人事異動や校務分掌の割り振り等ができる仕組みにしてまいりたいと考えております。具体的には既に取組に入っておりますが、今年度（2025年度〔令和7年度〕）末の人事異動に向けて、自己申告書の様式を改善しました。教務、生活指導、特別支援コーディネーター、日本語指導、ICT 担当などの今後経験したい校務分掌などを記載する欄と、学年主任、研究部長、教務主任、教頭、指導主事などの中長期的なキャリアプランを記載する欄を自己申告書へ新たに設けたところです。当該欄に示される本人のキャリアプランを踏まえて、人事異動や事務分担を設定するとともに、面談等において管理職から将来を見据えた助言指導を行うことで、教員がなりたい自分に向けて、自らの成長を実感しながら、高いモチベーションで業務に取り組み、さらなる成長につなげるという高循環の中で、自己実現できる環境を整えてまいります。さらに、この仕組みがより有効に機能するよう、全教員の受講が必要な研修に、キャリア意識を高めるための内容を盛り込むことも検討しているところです。また管理職につきましても、モチベーション高く業務に取り組み、学校課題に応じたより質の高い学校経営を行うとともに、自己実現できる環境を整えるため、既に教員で実施している制度も含め、管理職の主体的なマネジメントを一層引き出す仕組みを検討してまいります。本日は主な3項目を説明させていただきました。教職の魅力を向上させ、教員の人材を今後も確保していくために、学校園の働き方改革をさらに強化していく必要があると考えております。また、国においてこの度改正された、いわゆる給特法（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）によって、学校園の働き方改革に関する計画の実施状況について、今後は、毎年度の総合教育会議にて報告し、公表していく必要が生じてまいりましたので、今後ともよろしく願いいたします。私からの説明は以上です。

司 会：ありがとうございました。続きまして、学校現場の皆様よりご意見をお願いいたします。

奥田校長：失礼いたします。大阪市立安立小学校の奥田でございます。ただいまの説明をお聞きする中で、学校現場といたしましても、電話の通話録音装置や音声ガイダンスの導入等は非常にありがたいものだと感じております。今日までの留守番電話や欠席連絡アプリ、チラシ等掲載専用ページの開設等は、これまでにない大幅な負担軽減につながっていると実感し、さらに期待しているところでございます。一方で、児童同士のトラブルをめぐる対応で生起する保護者への対応につきましても、一度こじれると非常に長時間化、長期化するのが現状です。それを繰

り返すことで、教員も、ひいては正直なところ、私たち管理職も疲弊することがございます。放課後に起きたトラブルが、たとえ自宅で起きたものだったとしても、相手への指導を学校に求められたり、同じ内容を数十分にわたって繰り返し話をされたり、無下にすることもできず、適宜対応することが多くの学校の現状です。小学校であっても、警察が絡むような案件が高頻度で起こっていると聞いており、場合によっては学校の防犯カメラと一緒に確認することもあるようです。子どもたちのことは、学校でまとめて指導してもらうのが早いというお考えが一定あるようでございます。前回の令和7年度第2回大阪市総合教育会議でも意見として出ておりましたが、大阪市職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針が出され、過剰な要求に対しては抑制が図られると期待はするものの、職員内部で把握することよりも、本方針のことを広く市民の方や保護者の方へ周知しなければ、改善を図ることはできないのではないかと感じております。そういった意味では、資料5ページの学校園における課題解決への支援内容として、「④保護者等への周知」を挙げていただいたことは、非常に心強く感じております。広く市民に訴えかける取組をぜひお願いいたします。資料3ページのアクションプラン「⑩事務」に関して、少しお願いがございます。教員だけでなく、学校事務職員も業務が多岐にわたり、非常に多忙化しております。全市的に会計事務に関する工程や確認がより厳格になっているため、致し方のないことではあると思いますが、子ども主体の学習を進める中で、例えば教材の購入などにおいても、事務手続きが複雑であることから、相当な時間を要してしまうという教育現場にはそぐわない実態もございます。どちらか一方を優先することは困難ですが、このような実態も考慮の上、ご検討いただければ幸いです。最後になりますが、今年度（2025年度〔令和7年度〕）、学校園の働き方改革について市長からメッセージを発信していただきました。働き方改革は教員自らが主体的に行っていくものですが、行政から支援をいただきますと大変心強いです。今後とも情報発信をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

古田校長：小中一貫校むくのき学園、啓発小学校・中島中学校の校長をしております古田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私も議題2につきまして、僭越ながら学校現場からの意見をお伝えさせていただきます。これまでに推進いただきました働き方改革の取組により、教員の負担軽減が図られてきております。先ほどご説明がありました通話録音装置や音声ガイダンスの導入などの新たな取組について、さらなる負担軽減につながるよう期待しているところです。私からは学校現場が直面している保護者対応の深刻な実態と、解決に向けて行政全体で後押しをお願いしたいという思いから、ご発言をさせていただきたいと思っております。現在、学校に対して、通常の相談や意見の域を超えた過剰な苦情や不当

な要求が確実に増えてきております。長時間に及ぶ電話、同じ内容を繰り返す要望、学校の責任範囲を超える要求などにより、学校現場の教職員は強い緊張状態の中で対応を続けております。これらの案件の多くは校長や教頭などの管理職が成り代わって対応していますが、法的な判断や高度な調整を求められる場面も非常に多く、スクールロイヤー制度を導入いただいているものの、管理職や学校が抱え込むにはすでに限界に近い状況でございます。夜間や休日に及ぶ対応が常態化し、管理職とはいえ、教員と同様に精神的な負担から疲弊している状況です。このような状況によって、教員が教育に集中できなくなれば、子どもたちの学びの質に直結します。さらには教員の質、人材確保という観点からも大きな影響を及ぼし兼ねません。学校は保護者の声に真摯に向き合う責務があります。しかしながら同時に、学校がすべての矢面に立ち続ける体制はもはや限界です。学校現場の努力だけでは解決できない段階にきているというのが、率直な実感でございます。その中で、教育委員会が学校現場では対応が困難な事案への対応として支援策を検討していることは、学校現場にとって大きな支えであり、一つの希望となっております。学校と教育委員会が役割分担し、専門性や組織力を生かして対応できる仕組みを整えば、現場は安心して教育活動に専念することができます。ぜひ市長におかれましても、こうした教育委員会の取組につきまして、市の重要な施策の一つとして後押ししていただきたいと思っております。学校を守ることは教職員を守ることでもあり、子どもたちの学びと成長、そして本市の未来を守ることに繋がると認識しています。教職員がやりがいを持ち、児童生徒の健康と安全、学びをしっかり保障していくことができるよう、現場がこれ以上疲弊する前に行政全体で支える体制を築いていただきますようお願いいたします。

司 会：ありがとうございました。それでは皆様からいただきましたご意見を踏まえましてご協議のほどお願いいたします。

赤木委員：ご説明ありがとうございました。意見を2点申し上げます。1点目は、職場風土やキャリア形成に関する問題です。女性の活用という観点では、制度面において男女平等や共同参画が一定程度進められている一方、実態としては、女性が子育てや介護の担い手となりやすいこと、またハラスメントの被害を受ける割合が相対的に高いことなどの課題があると認識しています。制度整備が進んでいても、依然として女性に対するバイアス（無意識の偏見）が残っていると感じます。市民からのパブリック・コメントでは、校長や教頭、管理職は能力主義で選ばれるべきという意見が寄せられています。もちろん、管理職登用は能力・適性に基づくべきですが、現状として、男性管理職の失敗は個人の問題として受け止められやすい一方、女性管理職の場合には個人の資質ではなく「女性だから頼りにな

らない」といった性別と結び付けて評価される傾向があるように見受けられます。全ての教職員が管理職をめざす必要はありませんが、キャリアアップの選択肢として、女性が管理職をめざしやすいポジティブ・アクション（＝女性の活躍推進への取組）は依然として必要であると思います。校長や教頭における女性比率は、現状のデータを踏まえると、十分な数値に達しているとは言い難いと認識しています。今後も、女性のキャリアアップに資する方策について、継続的にご検討いただきますようお願いいたします。2点目は、通話録音装置と音声ガイダンスの導入についてです。こちらに関しては、対応が遅かったのではないかという印象を持っております。民間企業では、通話内容の録音や自動音声案内の導入が一般的であり、学校において導入できない合理的理由は乏しいと思いますので、ぜひ早期の導入を進めていただきたいと思います。また、学校へ問い合わせの電話が過度に集中している現状についても、見直しが必要です。機械的な制限の設定に加え、校長や教頭が一次対応を担い続ける体制を改め、AI や支援スタッフによる一次対応の導入を含め、支援体制の強化を進めていただきたいと思います。

上原部長：ありがとうございます。現場へ実施したアンケート結果からは、女性に限らず、子育て中の男性・女性など、管理職は多忙な業務を伴うという声が多数寄せられています。こうした課題の改善にむけて支援人材の配置や教頭補助、ワークライフバランス支援員の導入を進めておりますが、政令市の中でも本市の女性管理職の在籍率は依然として低く、女性のロールモデルとなる方の発言の場を設けるなど、今後もしっかり力を入れてさらなる推進を図ってまいりたいと思っております。通話録音装置については、令和6年度第1回大阪市総合教育会議の場で市長からご意見をいただき、全市的な導入に向けて舵を切ることができました。今後も民間の状況を参考にしながら、より良い方法を研究してまいります。

森 委員：私からは2点ございます。1点目は、赤木さんとも重複しますが、ジェンダーに関する課題についてです。現在勤務しております女子大学において毎年学生に対し「校長先生と聞くと、男性・女性のどちらを思い浮かべますか」と尋ねますが、概ね3分の2近くの学生が男性を思い浮かべる傾向にあります。これは意識的に教え込まれたものではなく、日常生活の中で無意識のうちに形成された、いわば当たり前の価値観であり、いわゆる「隠れたカリキュラム」とも言われています。こうした価値観の全てが直ちに問題があるという主旨ではありませんが、その背景には構造的要因があります。文部科学省の統計によれば、全国の小学校教員は約6割が女性、約4割が男性である一方、管理職においては女性対男性の割合が2対8となり、構成が大きく逆転します。自治体により状況は異なるものの、これは個人の意思のみで説明できるものではなく、一定の構造的な要因の存

在が示唆されます。そのため、ある種のバイアス（無意識の偏見）の存在を前提にした、アクションプランやその運用を点検・見直しする取組が重要ではないかと考えています。管理職に就くことが全てのキャリアモデルではありませんが、教員が希望するキャリアの選択肢が制度・慣行・環境要因により制限されるような構造がある場合には、是正の検討が必要です。大阪市を想定したわけではありませんが、一般論の視点から捉えたときに、どのような課題が見出せるかが検討いただくことも重要だと考えます。2点目は、キャリアプランに応じた人材育成と、教員の自己実現を支える支援の在り方についてです。以前の教育委員会会議でも申し上げましたが、研修内容の抜本的な見直しは非常に重要であると認識しています。検討に当たり、別の視点として、OECD（経済協力開発機構）による国際調査「TALIS（Teaching and Learning International Survey：国際教員指導環境調査）2024」について申し上げます。調査結果によると、日本の教員の自己申告による勤務時間は、平均で一週間あたり約55時間、勤務日数を平日の5日として換算した場合は1日あたり約11時間です。2018年（平成30年）の調査結果と比較すると一週間あたり4時間減少していますが、調査の参加国の中では最長です。また「専門的な学習への参加の障壁」についての質問では、小学校、中学校ともに「時間が割けない」「スケジュールと合わない」という回答が8割近くを占めており、多忙化が一つの大きな要因として考えられます。また「指導における同僚との協働等」についての質問では、専門性を高める機会となる同僚同士の勉強会への参加について、平均値と比較して日本は約20%低い値となっています。このように、研修に参加したくても参加できない状況や、同僚同士の学ぶ機会の減少が続く場合、学びに対する孤立的態度や自己責任化へつながる恐れもあります。以上を踏まえると、研修の見直しや改善を検討する際には、集合研修を実施する意義の確認にもつながってきます。校内で教員同士が学び合う関係性を前提として集合研修を設計するのではなく、自校で学ぶ機会が確保できない中で、時間を捻出して集合研修を実施することが常態化しているのであれば、それは本末転倒の事態となり得ます。区や学区を越えた形で集まる意義を認識し、義務として受講する研修にとどめるのではなく、教員が自ら学び続ける姿勢を支える仕組みづくりが重要です。「学び続ける教師」が「学ばせ続けられる教師」にならないよう、研修体系や支援の在り方について、ご検討いただけると幸いです。

上原部長：前半のジェンダーに関するご意見について、先ほど赤木さんからのご指摘にもあったように、女性管理職が少ないという要因を解消するためにも、資料6ページの下側「多様なキャリアプランや希望が実現しうる制度」に記載のとおり、いきなり管理職へ登用するのではなく、しっかりと本人が自分のキャリアプランを

描き、若いうちから主任や研究主任、主事など様々な役割を担いつつ、管理職に向けて経験を積んでいきます。若いうちから性別に関係なく、しっかりと教員の思いを引き出しながら、キャリアアップできるような仕組みづくりを進め、教職員人事担当だけではなく、現場の管理職にも育成の観点を持って取り組んでいただきたいと思っています。

安倍課長：総合教育センターの安倍でございます。ご意見ありがとうございます。後半の研修についてですが、コロナ禍を機に、オンデマンドによる研修は大幅に拡充してまいりました。例えば、資料にも記載のとおり、5年次研修は、すべてオンデマンド研修としております。他方で、森さんがご指摘のとおり、集合することによって参加者の持ち味を出し合い、相互に学び合い、刺激し合うことができるという集合研修の意義もしっかり考えていかなければならないと思っています。一方で、オンデマンドにも良さがありますので、ハイブリッドの形で、より効率的な研修体制を整えてまいります。教員が学ばせられるという受け身ではなく、主体的に学ぶ、或いは学びを選択できるようなシステムを構築していきたいと考えております。

森委員：ありがとうございます。補足として申し上げます。いわゆる「ニーズ」をどのように把握していくかについても重要であると感じております。もっとも、「ニーズがあるから、そのまま対応する」という単純な整理ではなく、ニーズの背景にある課題を丁寧に整理したうえで、行政として何を提供できるのかを検討する必要があります。その際、支援の場や機会を校内に置くのか、校外に置くのかといった提供体制・提供場所の観点も含めて、ニーズは重要なファクターになると考えます。

大竹委員：資料2ページの上段中央のアクションプランの目標について、今後は「長時間勤務解消」から「働きがい・満足度向上」へ比重を置いていくという方向性は妥当だと思います。この7～8年、長時間勤務の問題は様々に議論され、改善策も一定程度出揃ってきていると思います。働き方改革全般に共通して言えることですが、制度や仕組みを整えるだけではなく、教員自身の意識を高めることが重要だと思います。同じ事象でも、立場や見方によって問題の捉え方は大きく異なります。その意味で、「3つの柱と主な取組」にある「チラシ等配付方法の見直し」「通話録音装置、音声ガイダンスの導入」「部活動の地域展開」「特別専科教諭の配置」、また今回議題となった「保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等への対応」などは、いずれも現場の教員が日頃から課題として意識し、感度高く捉えてきた領域だと思います。こうした取組を実効性のあるものにするには、学校と

して掲げた目標や方針に対して、教員が現場で何を感じ、何に困っているのかを把握することが欠かせません。そして、その声を管理職が丁寧に吸い上げ、学校の運営や施策の改善につなげていくことが重要だと思います。校長先生方は日頃から大変だと思いますが、教員へのご指導とあわせて、現場の実感を施策に反映できるようお願いしたいと思います。その上で、特に「教員の働きがい」については、教員一人ひとりが自分のキャリアプランを明確に持ち、自覚することが大切です。キャリアプランを描き、実現に資する取組につなげることは非常に重要だと思います。ご説明にあったように、人事異動の際に教員自身が希望を述べる機会を設けることは、本人が自分のキャリアプランを自覚する意味でも有効です。また、マネジメント側が期待するキャリアの方向性と本人の希望が一致していれば、実現に向けて具体的に進めやすくなります。一致しない場合でも、その溝をどう埋めるかを丁寧に議論することで、本人の働きがいは高まると思います。すべての教員が、管理職をめざすわけではなく、専門性を深めて授業や支援で力を発揮したい方もおられると思います。管理職志向、或いは専門職志向のいずれであっても、それぞれの将来像に応じて、アクションプランの取組にもあるとおり、魅力ある処遇を検討し、状況に応じて見直していくことが重要だと思います。ぜひ、具体化に向けた取組を進めていただければありがたいと思います。

上原部長：ありがとうございます。大竹さんのお話のとおり、我々もまさに同じように考えています。教育委員会内で議論するだけではなく、現場の管理職の方々と一体になって進めていかなければ、実は得られないと思いますので、今後も学校へ協力をお願いしながらしっかり進めてまいりたいと考えております。

古川委員：私からも2点意見を述べさせていただきます。1つ目は、保護者対応についてです。前職では、教員をめざす学生に継続して関わってきましたが、学生が最も不安に感じていたことが、保護者対応でした。その意味でも、本日ご説明いただいた、学校園における課題解決への支援内容の5つの項目は、非常にバランスが取れていると受け止めています。また、大阪市がこうした施策を進めていることや、各学校にサポート体制があることは、教員志望者が勤務先の自治体を検討する際の重要な判断材料にもなり得ると思います。2つ目は、研修の在り方についてです。例えば教育振興基本計画などでも、OECDの考え方がベースとなる部分があるかと思います。これからの日本の教育の見直しとしてOECDが示す方向性を一人ひとりの教員がしっかり理解し、授業や教育活動、学級経営等の見直しを図っていく必要があると思います。一方で、そうした取組が日常業務に上乘せされていくと、どうしても教員の負担感が増大することは避けられません。そのため、校外での集合研修と校内研修を適切に連動させ、効果的な学びの機会として研

修体系を設計することも必要だと考えます。新たに採用される教員を育成していく体制の充実にもつながることを期待しています。どうぞよろしくお願いいたします。

上原部長：ありがとうございます。保護者対応への支援については、現場からも切実な声として事務局へ届いております。まだ計画の段階ですが、今後具体化していき、大阪市がしっかりと取り組んでいるというアピールにもつなげていきたいと考えております。

安倍課長：先ほど、総合教育センターを中心とした校外研修について述べましたが、校内研修も充実させるべく取組を行っています。例えば現在、総合教育センターでは「メンター研修」という、各学校に配置されているメンターの先生方を中心とした研修の充実を図っています。初めにメンターの先生方に対する研修をセンターで行い、学校内での研修の充実にも繋がるような仕組みを改善・充実させているところでございます。また学力向上の施策では、各学校の若手教員に手厚く伴走支援ができるような体制も整え続けております。年々改善の検討・実行をしておりますので、校内と校外の研修のバランスを取りながら、より効率的に、できるだけ負担感がないような研修を計画していきたいと思っております。

長谷川委員：過剰な苦情及び不当要求について、当該点に限って意見を申し上げます。先ほど、保護者からの申し入れを無下にできないとのご発言もあったと認識しております。しかし、目的が子どものためであっても、手段が相当でなければ受け入れるべきではなく、いずれかの段階で一定の線引きを行う必要があると思います。これまでは、学校現場が非常に高い水準まで対応してくださっていたのだらうと思いますが、今後は「学校としてどこまで対応すればよいのか」という共通認識を、研修等を通じて整理・共有し、現場に浸透させていただきたいと思っております。あわせて、保護者や社会一般にも理解を得られるよう、周知・広報等の方策を進めていただきたいと思います。また、教員が当事者間に立ち続けるのではなく、適切な窓口へ早期に引き継ぐことができるよう、運用面の整備も必要ではないかと思っております。大阪市版スクールロイヤー事業の活用促進の中で進めている保護者対応支援には、弁護士が直接対応する仕組みもあると承知しております。一方で、スクールロイヤーの配置人数等を踏まえると、直接対応を行う件数を増やすのは難しい面もあると思いますが、支援体制の充実も今後さらに進めていただきたいと思います。

上原部長：ありがとうございます。ご指摘の通りであると私どもも考えております。今後は、

どのレベルまで対応していくのかという基準（レベル感）を整理していきます。あわせて、長谷川さんがおっしゃるように、こちら側が適切に支援に入れる体制も整える必要があります。事案として対応すべきものを確実に受け止め、対応できる体制を構築しなければ、現場支援は難しいと考えており、その点は局内でも議論しているところです。今後もこうした視点を踏まえてしっかり取り組んで参ります。

司 会：他にはいかがでしょうか。それでは、市長の横山さんよりご意見をお願いいたします。

市 長：ありがとうございました。電話の音声ガイダンスの取組は、今回新たに全市展開されるということですので、負担軽減につながると期待しております。通話録音装置もあわせて導入いただくということですので、ぜひ進めていただきたいと思います。特に資料5ページについて校長先生方からもご意見がありましたが、多くの過剰な要請や不当な要求が学校現場に寄せられているということですので、この点是对応を進めていかなければならないと思っています。一方で、実効性のある対応でなければならぬとも感じます。子どもに関わることで、保護者の皆さんは、ときに感情的になってしまうこともあると思います。実効性のある対応を進めるためには、同時に適切な相談体制の整備を行う必要もあるのではないのでしょうか。学校の働き方改革は大きな政治課題として捉えて対応していきますが、例えばチラシの件だけでも、地域の皆様から大きな反応がありました。負担軽減を進めても、トラブルが起きると揺り戻しが来ますので、制度の実効性を高めないと、負担軽減を順調に進めることは難しいと感じています。また、「どのような不当要求があるのか」については、私自身も含め、世の中ではあまり知られていないと思います。子どものことなので、「トラブルを放置して万が一の事態につながるのを避けたい」と考える方も多いのではないのでしょうか。不当要求の詳細な事例の把握ができていませんが、例えば教育内容や「教え方が下手」といった指導方法に関する要望を、どこまで受け付けるべきかについては悩ましいと感じます。学校内での子ども同士のトラブルについて、保護者としては「聞いてほしい」と思うことは理解できます。反対に、学校外での喧嘩などまで、なぜ教員が対応しなければならないのかと感じる部分もあります。だからこそ、「こういうときはこの相談窓口」という整理があると、保護者にとっても分かりやすいと思います。現在は、先生の事も子どもの事も、大小を問わずすべてが学校に集まりがちです。適切な相談体制を同時に整備したうえで、「不当要求は学校現場に寄せないでほしい」という両輪を確立した方がよいのではないかという感覚です。適切な相談体制については、資料にも記載いただいでい

と思いますが、教員以外の学校外の方による体制を効率的に確立することは、教育委員会の皆様のお力によるところが大きいと思いますので、ぜひ進めていただきたいです。また、保護者等への周知についても、伝え方を誤ると反発だけが返ってきて改革が進まなくなると思います。「相談は受け付けるが、これはやめてほしい」という線引きが分かる形にさせていただくのがよいのではないのでしょうか。私には小学生の子どもがおりますので、親としての立場で申し上げました。キャリアプランについては、ぜひこのアクションプランを進めていただきたいと思います。現場で主体的に活用してもらい、教員が子どもたちに向き合う時間を一層確保して、働きやすさと働きがいを実感し、いきいきと働ける関係づくりをめざしていただきたいです。いずれにせよ、「教職の魅力向上をリードする大阪市」をめざして取組を強化していくということですので、教育委員会としてしっかりタッグを組んで、私自身も機会を捉えて情報発信をしっかり行ってまいりたいと思います。

司 会：多田さんよりお願いします。

多田教育長：議題2につきまして、市長をはじめ、皆様からも貴重なご意見をいただきました。

ありがとうございます。学校園の働き方改革は、未来を担う子どもたちへの教育の質の維持・向上につながります。現場の声も踏まえ、新たに策定する「学校園の働き方ビジョン」及び「学校園における働き方改革アクションプラン」に基づき、これまで以上に働き方改革を丁寧に進めていきたいと思っています。これらのビジョン、アクションプランを実効性のあるものとするためには、策定後、学校現場の教員一人ひとりが主体的に行動することがとても大切だと思います。そのためには、教員一人ひとりが意識を持ち、高めていくことが重要です。先ほどいただいたご意見も含めて、学校園への周知を丁寧に行い、教員一人ひとりにとって身近で実践に活かせるツールとなるよう進めていきたいと思っています。また、学校における課題解決への支援については、今回ご提案した方向性に沿って、来年度に具体的にどのような形で進めるかという点も含め、しっかりと議論を進めていきたいと思っています。また来年度の教員採用テストは、2026年（令和8年）3月から始まります。今回、「教職の魅力向上方針」「学校園の働き方ビジョン」「学校園における働き方改革アクションプラン」の3層立ての取組により、大阪市の教員の働き方改革を進めることとなりました。今後は、現場の教員の皆様だけでなく、ご家庭や地域の皆様方にも広く発信し、大阪市の教職現場が魅力のある職場であるとしっかりお伝えした上で、人材確保につなげていきたいと思っています。今後とも、市長のご理解のもと、教育委員会及び私自身も現場の方々と一緒に、子どもたちのよりよい教育の実現に向けて取り組んでいきたいと思っています。

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。本日の議題は以上です。最後に市長の横山さんよりご挨拶いただきます。

市 長：委員の皆様、学校現場の校長先生方、本日は長時間にわたり、ありがとうございます。明確な方針について、大変有意義にご協議をいただけたと思っております。教育や子どもたちを取り巻く環境は、日に日に複雑化しています。少しでも子どもたちによりよい環境で学習に取り組んでもらうため、あらゆる策を尽くしていきたいと思っておりますので、引き続きご協力いただきますようよろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

司 会：以上で令和7年度第3回大阪市総合教育会議を終了いたします。ありがとうございました。