

平成 27 年度第 1 回大阪府教育行政評価審議会

- 1 日時 平成 27 年 7 月 7 日（火） 15:00～17:00
- 2 場所 大阪府庁本館 2 階 第 3 委員会室
- 3 出席委員 岡崎委員、後藤委員、善野委員、西川委員 秦委員
- 4 議事概要

(1) 開会

○ 参考資料 6「大阪府教育行政評価審議会規則」第 4 条に基づき、西川委員が会長に選任。

○ 西川会長から挨拶。

昨年は、この会が審議会という名前を冠していることについて少しお話をさせていただいたところである。他市では委員会となっているが、大阪府では審議会ということで、では、答申はどこにあるのかというようなことを今さら申し上げるつもりはないが、通り一遍の議会用の作文を作るつもりは毛頭なく、大阪府の教育行政をきちんと点検評価して、改善行動につなげていけるような場にしていきたいと思っているので、皆様の協力をよろしくお願いしたい。

○ 参考資料 6「大阪府教育行政評価審議会規則」第 5 条に基づき、秦委員を副会長に選任。

○ 資料 1「教育行政の点検及び評価について」により、事務局より点検及び評価について説明。

(2) 審議

ア 基本方針 6 について

○ 資料 2「基本方針 6 教員の力とやる気を高めます」及び参考資料 1「基本方針 6 重点取組の実施状況にかかる点検結果」により、事務局から説明。

○ 質疑応答

(委員)

「教育は人なり」と言うが、教員の問題というのは重要な問題であるので、基本方針 6 については非常に重視している。また、大阪府の現状を言うと、府教育委員会は、教員の確保に非常に苦労されているので、これをどのようにクリアしていくかということも大事である。ここで、基本的方向①「採用選考方法等を工夫・改善し、熱意ある優秀な教員を最大限確保します。また、教職経験の少ない教員について研修や人事異動等を通じて資質・能力の向上を図るとともに、教員等の人権感覚の育成に努めます。」について質問させていただく。

昨年度の審議会でも意見が出ていたが、大きな問題として、全国レベルで見て大阪府の給与が低いという外堀の問題が解決できないままならば、優秀な教員をいろんな手法で確保していこうとされているなかで、随分ご苦労されていると思う。具体的に言うと、

参考資料1の1ページ、重点取組の27の具体的取組「104 優秀な教員の確保」において、26年度実績で教員採用選考テストの合格者としてはある程度の人数が確保できたということで、進捗状況が「○」になっており、一定、順調に進んでいるという評価である。一つ確認だが、選考方法の工夫改善というものが施策として有効に働いているということなのか。特に、実施内容に記載している特別支援学校に関する工夫改善は、27年度も同様に行うのか。

(事務局)

基本的に、特別支援学校教諭免許状を持っていることを要件にしたり、一部加点を取り入れるということは、今年度実施の教員採用選考テストにおいても同じである。

(委員)

大阪教志セミナーを活用しているのは非常に良いことだと思うが、修了者の中から大阪府教員採用選考テストを実際に受験する人が85%程度ということで、その中で合格率は70%程度ということになる。回数と時間をかけてセミナーを開催し、熱心に受験される方がいるなかで、70%程度の合格率というのは少し低いという気がする。

また、15%程度の方が実際に受験されないということだが、こういう現状を大阪府教育委員会は想定内であると考えているのか。

さらに、教員数を確保するということがなかなか難しい現状のなかで、一定数の講師を配置する現状が続くということだが、そのようななかでは研修内容がすごく重要な意味を持つと思う。この点については昨年度も審議会で意見として出していた。このなかで、参考資料1の3ページ、具体的取組「105 中期的展望を見据えた初任者研修の実施」において、フォローアップ研修など新しく取り組んでいるとのことである。回数的には「◎」で十分に達成されたということだが、質的評価としてはどうか。昨年度と比べてアピールポイントとして、実際に役に立つ研修になっているという手応えはあるか。昨年度も、回数だけではなく、研修内容の質的評価、内容の吟味というものが必要ではないかという意見が出ていた。その点についてもお尋ねしたい。

加えて、講師に対する研修がどうなっているのかという質問を昨年度の審議会でしたが、この研修について、調書を見る限りでは特に新しい動きがなさそうだが、もし動きがあれば教えていただきたい。

(委員)

教員を育てるという視点から言うと、養成段階から教職を終えるまでの継続的な職の発達求められるところであり、質の高い教員の確保ということで、いかに教員を育てていくかという点において、調書は、よく言われる「自前で育てる」という部分での大阪府の体力の現状を示していると思う。

そこで1点、「△」がついているところに目がいくわけだが、これについては、プラスをプラスプラスにしていく、大阪府の強みをさらに強みとして売りにしていくという発想と、要因を明らかにして少しでも向上させていくという発想と、2つの大きな改善のポイントがあると思う。

そこで、資料2の3ページ、指標45「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流者数の比率」における人事交流の課題について申し上げる。人事交流は、交流そのものが目的ではなく、手段であり、教員が異質の文化に触れ、そのことにより子どもの育ちと学びをより理解し、子どもの学力向上という成果を人間性の発達に結び付けていくという目的のためにある。そのことを踏まえた時に、例えば、人事交流をしたことの経験がどのように今後に活かされているのだろうか。また、例えば、他府県では、人事交流したことそのものを管理職登用の際の項目として別に列記するという方法を取っているところもある。人事交流が管理職登用の際の加点になるということまでは言わないが、この他府県の事例は、府として、人事交流を職歴のなかで重要ととらえているということを示す一つの方策にもなるのではないか。

2点目だが、研修にも関わるところだが、教師が生涯に渡って求められる能力は、学ぶ機会、動機、専門性の掛け算によるものであるということが新しい概念として示されているところだが、そのなかで学ぶ機会と専門性が合致しなければ、学ぶ機会だけでも、今求められる専門性は高まらない、つまり効果測定に結びつきにくい。昨年度、意見を申し上げたが、OJTの充実ということで、参考資料1の3ページ、具体的取組「105 中期的展望を見据えた初任者研修の実施」のなかの「初任者等育成プログラム」のように様々な工夫が昨年度よりもなされており、それは大変大きな成果だと思うが、新しい視点として、単に校内研修あるいはセンターでの研修ということではなく、校種間の授業を見せるという、つまり、公開から授業を共に作るという視点でのチーム力を高めていくというようなことがなされているのかどうかをお聞きしたい。

3点目として、参考資料1の12ページ、具体的取組「115 優秀な教職員の表彰」の24年度実績の表彰件数が毎年160件程度というふうになっているが、26年度実績は表彰件数43件と示されている。このあたりをどのようにとらえているのか。また、なぜこのような実績なのかという点についてご説明いただきたい。

(事務局)

給与と教志セミナー、人事交流のご質問について回答させていただく。

教職員の給与については、昨年度はそれまで実施していたいわゆる給与の特例減額、つまり給与カットのことであるが、これが大幅に改善し、今年度については給与カットが全てなくなっている。結果、今の府の給与水準は、近畿府県のなかでも、地域手当も含めて一番高い水準になっている。

次に教志セミナーの状況について、委員から受験率が85%程度というご指摘があった

が、27年度は志願者が217名で、実際に受験者が201名であり、9割強が受験している。また、合格率が7割程度ではないかというご意見については、教志セミナーが教員になって実際に役立つスキルを実践で学ぶことを目的としており、教員採用選考テストにおいて必要とされる専門的知識等については学校で勉強いただくということにしている。結果、合格率が7割程度となっているが、教志セミナーと同様の形態を取っている他府県の状態を見ると、やはり合格率が6割から7割程度ということで、教志セミナーの今の実施スタイルでいくと、総じて、平均的より少し上の合格率にある。また、教志セミナー以外の、例えば一般選考で受験した人の合格率は、一次試験で概ね2割、二次試験から計算しても5割ということで、それと比べてもある程度の合格率を確保しているのではないかと考えている。

人事交流については、昨年度もご意見、ご指摘をいただいたが、先ほど申し上げたとおり、小・中学校で人事交流の実績が目標値になかなか達していない。要因としては、特に小学校については、教員を多く採用しているなかで、採用者のなかで女性が非常に多く、妊娠・出産の時期に重なる方もおり、その方々が結果的にその時期に異動できないということがあり、自己評価にも記載しているとおり、「Challenge」人事交流に積極的に取り組んでいく必要があると考えている。これは、異動先の教育活動を2年間学び、自校にその成果を還元していただくという制度であるが、この制度の目的を応募者に周知するとともに、市町村によって取組方法は様々あると思うが、委員がおっしゃったように、例えば、今後のキャリアプランなどにおいても有意義な制度であるということを経験者に伝えながら、制度の利用人数を今まで以上に増やしていきたい。

次に、高等学校のフォローアップ研修について説明させていただく。フォローアップ研修は、教職経験2年目から4年目の教員を対象にしており、内容的には、喫緊の課題である教職経験年数の少ない教員の授業力の向上に特化した内容としている。研修手法としては、今でいうe-ラーニング、いわゆる反転授業による学習をやっており、指導主事が行う講義を全てウェブにアップする。教員は、それを全て家庭ないしは学校現場で見てきたうえで、センターでは演習、実習、研究講義などを通じて、授業づくりに向けたPDCAサイクルの回し方などを理解してもらっている。

昨年度は70名が受講しているが、全員が学校で研究授業をし、センターはそのフィードバックを受けて、共通する課題を指導助言している。受講後の研修に対する評価は、5点満点中4.7点という非常に高い数値を上げており、今年も同様の形式で進めていこうと考えている。

続けて、講師に対する研修についてご説明させていただく。常勤講師に対する研修については、今年度、小・中学校に対して新規に常勤講師授業づくり研修を立ち上げている。小・中学校に関しては、アンケート調査をしたところ、教員に対して市町村教育委員会独自に研修を実施しているところが41市町村のうち36市町村ある。センターとしては、この授業づくり研修を4月と6月に実施している。市町村教育委員会には、市町

村独自で例えば常勤講師全体を対象とする研修や、初めての常勤講師のみを対象とする初任者研修を一緒に受講させるなど工夫しながら研修していただくように働きかけているところである。府立学校の常勤講師への研修については、常勤講師人権教育研修を26年度から実施している。さらにそれに加え、授業づくり研修も併せて、春と秋に各2回ずつ研修を実施している。市町村については、講師の人数が多いので、府教育委員会は市町村教育委員会に情報提供し、各市町村教育委員会の取組みも紹介しながら、連携を図り、充実に努めてまいりたい。

優秀な教職員の表彰について、24年度実績では毎年160件程度としており、毎年この程度を、枠というわけではないが、目安をもって表彰者数を決めるとしていた。ただ、どの程度表彰すれば教職員のモチベーション向上につながるのか、多すぎるのもどうか、少なければなかなか表彰されないという問題があるなかで、26年度から、件数の枠をあらかじめ想定せず、模範となる人を厳選して表彰する仕組みに変えた結果、結果的に26年度実績は43件となった。24年度実績160件程度から2年後に40件台になったということで、かなり劇的に内容が変わってしまったという形にはなっており、制度を अच्छへこっちへというふうにはあまりできないが、今の手法を続けたうえで、表彰制度はどうあるべきか、どのようにすれば教職員のモチベーション向上につながるのかということを引き続き検証してまいりたい。

(委員)

ご回答のなかで、研修については非常に充実していることをお聞かせいただいた。高等学校のフォローアップ研修についてご説明があったが、市町村の方で今課題となっている異校種の接続ということで、例えば、小学校を中心として、幼小で合同の研修を実際にされているのか、あるいは小中合同での研修がなされているのか。特に、初任者の場合は、なかなか子どもの育ちの連続性という視点が見えずに、担当している学年にのみ焦点を当てた形での取組みが多く見られる傾向にあるので、異校種の合同研修、あるいは、共に授業を公開し合うというだけではなく作っていくことが必要ではないか。小1プロブレムという課題があろうとなかろうと、例えば、小・中学校の問題であれば英語など、いわゆる接続カリキュラムとして、18歳までの優秀な人材を育てていくという一連の流れのなかで幼小中の合同研修がなされているのかという点を質問させていただいた。

(委員)

この問題は非常に重要だが、時間が足りないため、問題提起をしておくので、第4回審議会で意見交換させていただきたい。

人の採用については、質と量の掛け算で評価しなければならないと思う。採用というもの、景気の波に左右される。既に企業も採用数を増やすという動きが出ているなか

で、それを先取りして、いかに採用方法を変えていくのかということと、採用した人をどう研修して、戦力にしていくのかという視点で、既に取り組んできたこと、これから取り組んでいくことについて聞かせていただきたい。

また、参考資料1の13ページ、具体的取組「118 公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施」において、24年度実績が4名、26年度実績が0名ということだが、これは至極当然である。今までの実績は、言うなればたまたまであり、たまたま26年度は0名だったということである。評価としては「△」ということで、実績が0名なのでむしろ「×」だと思うが、本当に公私間の人事交流が必要であり、そのことにより成果を見出していくならば、例えば、公私間の人事交流100名という目標を打ち出し、その目標を達成するために、例えば、昔で言うとSELHIGHやSSHの指定を受けた学校に人数を割り当ててみる。そうすれば劇的に変わると思う。企業でも、新しい若いグループ企業の経営者が「売上を101.2%伸ばす、経費は99.8%にする」と目標を立てた場合に、ベテランの経営者は途中で「それでは現場は劇的に変わらない」と言う。売上は90になるが、利益は倍になるというような目標を掲げれば現場は知恵を絞る。そのような取組みが必要である。この例えのように、目標値の立て方は大切で、前年踏襲型ばかりでなく、どうすれば現場が大きく良いほうに変わっていくかという大胆な目標値も必要と思う。このあたりにも気をつけて目標設定と評価をしていかなければならない。

(委員)

資料2の6ページ、教員評価結果の分布で、SSとSが年々減少しているが、これはなぜなのか。

また、小学校から中学校に上がると、中1ギャップというように、子どもは精神的に不安定になるところがあるので、校種間の人事というのは高校だけではなく、小・中学校間もあっていいと思う。その一つの方策として、隣接する校種の教員免許取得の制度があったかと思うが、それを活用すれば、給与面だけでなく教員を養成するという点でアピールでき、それが子どもの育成にもつながるので、検討されてはどうかと思う。

(委員)

講師に対する研修も進めているということなら、講師に対する研修がどのように制度化されているのかを分かりやすいように調書に記載した方が良い。また、公私間の人事交流についてもまだ少し見直しが必要だろうと思う。

基本方針1で出てくるとは思うが、大阪府教育委員会は、中核市における教員研修を中核市に丸投げしているのかどうか、つまり、中核市では教員研修を行っているが、それについて府教育委員会はどのように関わってきたのか、あるいは関わっていくのかという点が今後かなり問題になってくるのではないかと考えている。それは基本方針1で取り上げたい。

もう1点、参考資料1の9ページ、具体的取組「113 首席・指導主事への若手教員の任用」で、首席等の任用が増えたということだが、首席という教員がどのように学校力の向上に貢献しているのか、そこを評価しないとイケない。数が増えても、学校力が向上していなければ意味がないので、そのところがわかるような評価にいただきたい。

イ 基本方針7について

○ 資料3「基本方針7 学校の組織力向上と開かれた学校づくりをすすめます」及び参考資料2「基本方針7 重点取組の実施状況にかかる点検結果」により、事務局から説明。

○ 質疑応答

(委員)

資料3の2ページ、指標49「府立高校における学校情報の公表状況」及び指標50「私立高校における学校情報の公表状況」について質問する。これらは、それほど多くはないであろう、目標値として100%を設定している指標である。これは言い換えれば、できて当たり前、やらなければならないという項目である。評価としては「△」で、数値自体は前年度より増えたということだが、「○」に近い「△」ではなく、「×」に近い「△」という評価で考えていかなければいけない。公表ができていない学校の理由で、学校側の意識が低いというのは以ての外である。パソコン、ホームページ作成に疎い、苦手だという部分もあるかもしれないが、一番大きな理由としては、結果として出てきた数値が悪いということもあるのではないかと思う。ただ、学校側がきちんと結果を認識し、対策を同時に出せば、マイナスにはならないので、府教育委員会は学校にそのような指導をし、来年度にはこの数値を100%にしていきたい。また、次のステップとして、単に数字を羅列、公表するだけでなく、各学校が内容をどう捉え、次の行動にどう結び付けていくのかということを示していかなければならない。

(委員)

私も同様の項目についての意見である。平成9年に全国に先駆けて始めた学校教育自己診断が、今なおこのような数値であるということは大変残念に思う。府教育委員会が個別の学校への指導を精力的にされているなかで、3年に渡って数値がほぼ横ばいという状況については、その原因を分析していく必要がある。他府県の例であるが、兵庫県などは25年度で幼・小・中・高・特別支援学校全て100%である。このように、公私を問わず、学校情報の公表が徹底されているということは、PDCAサイクルのCがPに基づいたCになっており、それがAにつながっているということで、評価結果を改善に生かすという意味でPDCAを本当に理解されている結果だと思う。「推移はこうであり、ここが特色である。ただし、課題が3つある。」というように、ワースト3の課題も明らか

かにし、そのことをAに結び付けていくという、PDCAサイクルに基づく改善に、既に取り組んでいただいているとは思いますが、重ねて取り組んでいただきたい。

指標50の自己評価の公表状況については、公表内容を精査したことによる数値の低下ということで、大変正しい指導をされている。ただ、公立と違うところは、私学は、学校経営に関しての特色づくりとして、経営のアピールポイントになるという点で評価結果を生かすことができるということである。公立では、評価したことによる良い事例を示しても、なかなか通用しにくいのが、私学については、評価を公表していることそのものが独自の経営に寄与する、プラスになるということをお示しいただけたらと思う。

(委員)

重ねて同じ項目になるが、学校教育自己診断の公表状況がこのような数値ということは非常に驚きである。先ほどの基本方針6のところ資料2の3ページ、指標43「保護者向け学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する項目における肯定的な意見の比率」においては、着実に進んでいるということで「○」と評価されていたので、学校における公表に対する抵抗感はもっと少ないのではないかと思ったが、指標49がこういう現状であるということは、やはり教育界では、様々な情報を公表することへの抵抗感がまだまだあると思う。様々な課題について、それが小さうちに気づき、何らかの対策を講じ、保護者や全体にそれをフィードバックすることで状況が変わっていくのであり、意識改革に切り込むような何かが必要なのではないかと思う。単に回収率を上げるという問題だけではなく、回収率の向上と併せて、以上のようなことに取り組んでいただきたいと思う。

加えて、数値がどうだったかということも大事ではあるが、回答率、回収率というのが非常に大事である。指標43などについては、保護者にフィードバックしないままでは、来年度もまた同じことの繰り返しだと保護者は思うであろうし、だんだん数値が落ちていくと思う。そのようなことを防ぐ意味でも、保護者からいただいた意見の中で、「このように考え、ここをこのように変えました」というフィードバックが必ず必要であるが、教育現場ではそのことをあまり認識されていないかもしれないので、教育委員会による指導助言が必要だと思う。

(委員)

基本方針7は「学校の組織力向上と開かれた学校づくりをすすめます」ということだが、主な取り組みや指標、自己評価の主語が府立学校や府立高校になっている。例えば、学校経営計画は府立学校だけの問題になっている。府立学校における学校情報の公表だけを問題にしており、市町村立学校はここでは問題にしていない。これは、どういうことなのか。

(事務局)

ここで扱っているのは、府立学校だけである。

(委員)

基本的方向①において、校長マネジメントの強化と記載しているにもかかわらず、なぜ府立学校だけなのか。それならば、府立学校における校長マネジメントの強化と基本的方向を書き直した方が良いのではないか。

私は、府教育委員会の小・中学校、いわゆる義務教育に対する指導性を問題視して質問をしている。学校の組織力向上というのは非常に重要なテーマであるが、これに対して府教育委員会は高校についてのみ記載している。このことに全てが凝縮されている。府教育委員会は、市町村立学校の校長先生のマネジメントについてどうお考えなのか。

(事務局)

昨年度も同様のご意見をいただいたと思うが、平成 25 年 3 月に策定した大阪府教育振興基本計画の取組みを点検評価するということが、その前提条件となる計画の記載を現時点で直ちに変更するということが難しいと考えている。委員のご意見についてだが、府教育委員会が市町村立の学校に対し、例えば、府教育委員会が方針を掲げ、それを市町村立の学校に徹底できるのかという点については若干難しいところがあり、いわゆる市町村教育委員会に対する指導・助言を通じて、市町村立学校に対して方針を浸透させていくことは今も行っているが、大阪府教育委員会の取組みを点検評価するなかで、その点をきちんと記載しているかということ、記載できていないところがあるかと思う。

(委員)

都道府県教育委員会が義務教育をいかに支援できるかが今、問われている。管理するとは言っておらず、支援できるかが問われているのであり、他府県の支援事例が多くあるなかで、それらを踏まえながら、大阪府教育委員会は義務教育をどのように支援しようとしているのか。指標 47～49 を見て、違和感を感じているのは、私一人だけなのか。府の教育振興基本計画が府立学校を前提としているから、それを点検評価するということなのだが、その前提について委員の皆様には違和感はないか。

(委員)

先ほど、私は、大阪府では 18 歳までの子どもをどう育てるかという視点で、教員の資質に関する質問をさせていただいたが、今の委員のご意見は、そのことに関して全く重なるご意見だと思う。府教育委員会が答えにくい立場にあるということは理解しているが、府立学校に入学する子どもは、市町村での教育を受けてきた子どもである。その意味での接続で言うと、お互いの責任と、その責任の最高責任者である学校長の力量とい

うものについてのマネジメント力向上に関して、府教育委員会が市町村立学校に対しこのように支援をしているとか、このようなつながりのなかで指導の効果が上がっているということが、取組みや数値、あるいは自己評価にいっさい見えないという点を、委員から昨年度も今年度も指摘されているのではないかと。まさに、中・高の接続部分が調書からいっさい見えないということである。市町村立学校での教育があって、府立学校がスタートしているという認識が府教育委員会に果たしてあるのかどうかということである。委員のご指摘は、異校種であるとか、府と市町村教育委員会であるなどの行政の区分ではなく、一人の子どもが大阪府民として自立し、良き納税者として、良き府民となっていくサイクルのなかで、「府教育委員会はこの部分だけを担っている」という見え方になっているのではないかとということだと思う。この審議会の大きな目的は、府民に対して教育行政における効果を説明していくということであるから、府立学校に対する施策についての効果だけを説明できるということだけでは不十分であるというのが、委員のご意見である。昨年度も申し上げたが、課ごとの取組みに関する説明責任はきちんと果たされているのだが、義務教育との接続の部分については現時点で説明いただけないということである。

(委員)

今後に生かしていただければありがたい。今の意見は昨年度も申し上げたが、変わっていない。このままでいけば、来年度も変わらない。それは残念なことである。

(事務局)

市町村教育委員会と府教育委員会の役割分担のもと、権限と責任をしっかりと明確にすべきという意見が一方であるなかで、直接的に、府教育委員会が市町村立学校の校長に対し指揮命令はできないという法制度上の問題もあり、同じ指標で評価することはなかなか難しいと思っている。義務教育に関しては、我々も現に様々な取組みを行っており、いっさい関わっていない、支援していないというわけではないので、府教育委員会としてどこまで支援をしたのかということを外対的に見えるよう、内部で相談しながら、工夫していきたいと思っている。

(委員)

役割分担よりも、支援のあり方にスタンスを置くべきだと思う。各府県で、市町村教育委員会に丸投げするようなことが多く起こってきているなかで、都道府県教育委員会は、各市町村の自主性、主体性、地域性を尊重しながら、どうサポートしていくのか。そこに府教育委員会の役割があると思う。役割分担を強調するのはどうかと思う。これからもよろしく願いたい。

(委員)

私は民間人校長として外部から来た人間である。その時に一番強く感じたことは、役所の動きや学校の動きを遅くしているのは縦割りであるということである。今委員がご指摘されたのはその部分であると思う。役所でも縦割りがあり、学校でも教科や学年の壁がある。これが動きを遅くしている。去年も一昨年も申し上げたが、いかに多くの学校があるなかで、動きを速くしようと思えば、成功事例をいかに普及させるか、例外をいかになくすかということが必要である。その事例というものは必ずある。ここでいうPDCA サイクルもまさに成功事例である。支援という切り口で成功事例を投げかけていけば、府立と市町村、公立と私学といった壁も破れる。そのことを遠慮なくやっていけば、動きは速くなるので、ぜひお願いしたい。

(委員)

府教育委員会は府全体のきらりと輝く素晴らしい実践をお持ちなので、その取り組みをきちんと発信していく、各市町村のイノベーションを導いていく、それが府教育委員会の役割であると思う。それが指導性である。「こんな事例がある」「こんな取り組みがある」ということを府教育委員会は知っているはずで、それをきちんと示しながら、イノベティブを続けていくことが府教育委員会に期待されていることだと思う。

ウ 基本方針5について

○ 資料4「基本方針5 子どもたちの健やかな体をはぐくみます」及び参考資料3「基本方針5 重点取組の実施状況にかかる点検結果」により、事務局から説明。

○ 質疑応答

(委員)

学校の現場の先生方のおかげもあって、資料4の2ページ、指標37「体育授業以外で継続的に体力向上の取組を行う小学校の割合」が年々上昇しており、本当に素晴らしいと思う。そこで一つ質問だが、昨年度の質問でもあったが、指標38「体力テストの5段階総合評価で下位ランク(D・E)の児童の割合」は指標37が上昇しているにもかかわらず、なぜ改善しないのか。昨年度は、体育授業以外での運動時間が少ないからというような分析をされていたようだが、現状は指標37の数値が伸びているので、そうではないと思う。

また、それを受けて2つ提案がある。参考資料3の3ページ、具体的取組「98 運動習慣の確立支援(ツール開発)」の評価が「○」ということで、これは本当に「○」だと思う。今後は、どう小・中学校に普及していくかが課題となる。正課に組み入れるとか、運動会で使っていく、または、指導していくことで、普及していくように取り組んでいただきたい。2つ目の意見だが、基本的方向①に「児童・生徒の運動習慣をはぐくみます」とある。これについては、単発的な打ち上げ花火で終わるのではなく、例えば、夏

休みに子どもの行き場がなく、経済状況もあって、プールが近くにない子どもがいるので、学校のプールが開放されていれば良いと思う。大阪府の遊泳場条例等の兼ね合いで開放できないということはわかるが、子どもの運動習慣ということ言えば、市町村教育委員会の所管かもしれないが、夏休みという長期間、水泳ができるように何か取り組んでいただければと思う。

また、指標 39「保護者を委員とした学校保健委員会の設置率（政令市を除く）」について、なぜ小・中学校がこのように数値が低いのかという質問をしようと思っていたが、先ほどの基本方針7の委員のご意見等で、府と市町村教育委員会の役割分担など事情がわかったので、質問は控える。

（委員）

資料4の3ページの自己評価を見ると、基本的方向①のところで「市町村教育委員会へのヒアリング結果」という文言や、基本的方向②のところで「公立高校は8割を超えている一方、公立小学校・中学校は5割前後にとどまり」という文言があり、そういう縦軸のデータが一応記載されている点は好意的に見ている。

2点、質問する。1点目、運動習慣をつけていくためには、具体的にどのようにしようと考えているのか。

また、2点目の質問として、中学校給食に関する評価はどうか。

（事務局）

指標 37 が上昇しているにもかかわらず、指標 38 がなぜ改善しないのかということに関して、我々の分析では、下位ランク D・E の子どもが多いこと、運動・スポーツをすることが好き、やや好きという子どもの割合が全国平均に比べると低位にあるという状況にある。運動する子としない子の二極化の傾向が顕著であるということが課題であると考えている。そのようななかで、同調査結果として、一週間の総運動時間が長い児童・生徒は運動能力が高いということが出ている。大阪府教育委員会としては、運動する機会が少ない児童・生徒が多いということが一因になっていると考えており、もっと運動する機会を増やしていかなければならないと考えている。

次に、「めっちゃスマイル体操」「めっちゃ WAKUWAKU ダンス」の普及に関するご質問についてである。以前から取り組んでいる子ども元気アッププロジェクト事業は、クラス全体で取り組めるもので、体力向上にもつながるということで取り組んでいるところである。他にも様々あるが、今回、「めっちゃスマイル体操」「めっちゃ WAKUWAKU ダンス」を作り、これを広めていくということで、やはり小学校の頃から運動に親しむ習慣を身に付けることによって、中学校に行っても、運動や部活動に継続的に取り組んでもらいたいということで、小学校で運動することが楽しい、運動することが好きだという子どもを増やしていきたいというふうに考えている。そういうなかで、児童・生徒

に先ほどの元気アッププロジェクト事業や、特に「めっちゃスマイル体操」「めっちゃ WAKUWAKU ダンス」に関心を持ってもらいたい。まずは、小学校の教員を集めて、この体操等に関する研修を行う。また、府政だよりに体操等の PR をしていく。ここでは具体的に記載していないが、全ての小学校の子ども・家庭に配布している元気アップ新聞に記載して、学校や家庭にご理解いただく。また、体操等の DVD を市町村教育委員会に送付し、今後、体育の授業も含めて、活用いただきたいと考えている。さらに、できれば、もずやんを使って、一般にもオープンにしていきたいと考えている。

次に、委員のご意見にあったプール開放の件であるが、事故があったりして市町村ごとに方針があるので、一律的に府教育委員会が市町村教育委員会に働きかけることはなかなか難しい。

続いて、指標 39 の保護者を委員とした学校保健委員会の設置についてだが、学校保健委員会については全国的にも設置が進んでおり、大阪府でも設置は進んでいるが、府教育委員会では保護者を委員とした学校保健委員会にこだわっている。やはり学校だけ、あるいは学校と学校 3 師だけで取り組んでいるのではなく、保護者も委員とした委員会を設置してほしいということで、大阪府独自に取り組んでいる。学校保健委員会については、保護者を委員とするかにこだわらなければ、支援学校や府立高校は 100% であるが、なかなか小中学校は 100% に届いていないという実態がある。ただ、府教育委員会では保護者を委員とするという点にこだわっているので、保護者を委員とした学校保健委員会の設置率は、この水準にとどまっている。

(委員)

私の先ほどの質問だが、運動習慣の確立のために、開発したダンス等をツールとして活用していくということですね。

(事務局)

そうである。一つの手段にしていきたい。

次に中学校給食の評価についてだが、先ほどの大阪府教育委員会と市町村教育委員会との関係と同じ話になるが、基本的には、府教育委員会は給食の実施にあたるイニシャルコストを負担しているわけだが、市町村教育委員会からの相談に乗ったり、市町村教育委員会の取組み事例の紹介をしている。また、中学校給食を導入された市町村教育委員会に対し、効果検証としてアンケートを実施しており、学校、保護者、生徒からの回答から中学校給食の効果をしっかり評価してまいりたい。

(委員)

私の質問の意図としては、中学校給食というものは基本的に市町村教育委員会の役割であるところを、府教育委員会は強いリーダーシップを発揮された。府教育委員会は全

市町村で中学校給食をやっていくという方針で取り組んでおり、現に中学校給食が広がっていることに対する評価をしておくべきである。リーダーシップを発揮されたわけなので、給食導入により食に対して豊かになり、コストパフォーマンスも良いというような情報があれば、市町村教育委員会はもっと積極的になるのであろうし、導入したところは導入したことは間違っていないかと思う。市町村教育委員会は自分の市町村のことしかわからないが、府教育委員会は全体をわかっており、それを調査する力もあるわけなので、客観的なデータを市町村教育委員会に提示していただいたらどうかと思う。

(委員)

元気アッププロジェクト事業や「めっちゃスマイル体操」等は、大変有効な施策であると思う。そこに教員の研修も組み合わせるとおっしゃっているが、そこがポイントであると思う。小さな事例であるが、「堺っ子体操」というものがあり、堺出身の大学生が5人揃えば、私も含めて、一緒に「堺っ子体操」ができる。やはり継続とか、文化とかはそういうものであり、そこにいくまで根付かせるというくらいの継続、粘り強さでなければ、思いつきややりっぱなしほど迷惑なことはない。〇〇かるた、〇〇ノート、〇〇体操というものは、各自治体で特色ある文化と、その誇りとして根付いていくものなので、健康づくりは心と体の健康づくりなので、そのことも成果となるのではないかと思う。

体力の数値は、学力の数値と相関関係にあるということは既の実証されていることだが、北陸3県のある県は、体力も、学力・学習状況調査の結果もベスト3に入っている。あの積雪量の多い地域で、なぜそういうことができているのかということ調べたところ、30年間に渡って、全校が休憩時間に体操に取り組んでいる。30年間やり続けているということが、体力や学力に結びついている。先ほど、良い事例から学ぶという委員のご意見があったが、府内の良い事例と全国の良い事例のなかで、様々学びながら、府として活用できることをもっとがむしゃらに見直すとともに、粘り強く続けていくことが健康づくりにつながっていくと思う。健康づくりは、これからの少子化のなかで、医療費等の様々な問題に全部関わってくるので、この年齢層だけでなく、子どものころからの長期的な見通しで体づくりに徹底して取り組み、成果として結び付けていただきたい。

(委員)

熱心に取り組んでおり、成果も上げられていると思う。去年の審議会でもそうだったが、あと3回の審議会や今後の点検評価に生かしてほしいと思うことを申し上げる。質問して答える、質問して答える、を何度も何度も繰り返した後、最後によく「これが原因である、これを改善しないとこの課題は解決できない」ということにはっと気づ

く。目標値というものは手段である。目的というのは、教育を良くしたい、成果をあげたい、子どものためになりたいということだと思うが、目的をもっと行政側は意識して、委員が何度も質問を繰り返さなくても、最初から原因分析について回答いただきたい。「なぜ数値がこうなっているのか、その原因は何なのか」という点をきちんと分析していないと、例えば先ほどの「この数値が悪い、それは子どもが運動していないからだ」という回答では、意味がない。委員が指摘されたように、原因に市町村との壁があるのかもしれないが、それはそう説明すればいい。そうすることで次の課題が見えてくるわけで、それ以外にも課題は様々あると思うので、あと3回の審議会ではそういう話をしていきたいと思う。

(委員)

審議会はあと3回あるので、次の改善につながるような点検評価にしていきたい。

(3) 閉会

○次回審議会は、7月21日(火)15時からである旨を事務局から説明した。