令和４年度第３回大阪府教育行政評価審議会

※□内は委員から事前聴取した意見

１　日時　　令和４年８月８日（月）13:00～15:00

２　場所　　府庁別館６階　委員会議室

３　出席委員　　明石会長、小田副会長、木原委員（Web参加）、長井委員、藤田委員、渡辺委員（Web参加）

４　議事概要

（１）審議

基本方針1について

○　資料１－１「点検及び評価調書（案）　基本方針1市町村とともに小・中学校の教育力を充実します」により、事務局から説明。

○　資料１－２により、委員の意見について、事務局から説明。

〇審議

|  |
| --- |
| ＜校種間の連携の強化（具体的取組13）＞  校種間の人事交流について、進捗状況が「△」となっているのに対し、実施内容は「密接な連携のもと、計画的な人事異動を行った」と記されており、矛盾しているように感じる。実施内容の点検をていねいにおこなっていただきたい。  また事業名「合同研修等による教員間の連携の強化」について、実施率はどのようなデータにより算出されているのか。 |

＜事務局＞

進捗状況が「△」、実施内容が「計画的な人事異動を行った」という記載は、矛盾しているというご指摘について、説明させていただく。

資料12ページの計画策定時欄に記載のとおり、平成29年度当初人事の小中間の人事異動等は436名であり、その内訳は、小中間の兼務が410名、小中間の人事異動が26名という状況であった。そして、令和３年度実績は、小中間の兼務は200名と210名の減少、一方、小中間の人事異動は26名から40名と増加している。

また、中高間の兼務と人事交流は、合わせて4名から2名と減少、小中と支援学校との人事交流は９名から23名と増加した。

各校種間の兼務・人事交流については、府立学校長及び市町村教育委員会と連携し、計画的に行っているところであるが、令和３年度実績が計画策定時より減少した取組みがあることから、進捗状況欄の記載につきましては、「△」とした。

ご指摘のとおり、進捗状況と実施内容の関連について、記載が不十分であり、この後、修正させていただく。

なお、小中間の兼務が減少していることについて、補足説明させていただく。

従来は、兼務発令をし、相互に授業を行うことで、校種間の連携を深めるという方法が多く取り入れられていた。この方法は、兼務している教員については、相互の学校や児童生徒のことをよく理解できるという利点がある一方、その経験は、兼務している教員だけにとどまり、学校全体に広がりにくいという課題がある。

このため、義務教育９年間を見通した指導体制による質の高い教育が求められる中、同じ中学校区内の小中学校の教員全員が、児童生徒の教育方針や指導方法を共有し、学習規律の統一を図ることや、各教科の授業研究を一緒に行うなど、学校全体として校種間連携を深める取組みが行われている。

また、小学生が年間20回程度中学校に登校し、授業を受ける取組みを行っている市もある。この取組みでは、授業の進め方や内容について、小中学校の教員が毎回綿密に打合わせを行うことで、校種間連携が深まっているとの報告を受けている。

このような取組みが進んだことにより、兼務発令は減少しているが、人事施策を通じた小中学校の教育力の充実について、どのような取組みが効果的か、引き続き検討してまいる。

＜事務局＞

当該実施率は、市町村教育委員会に対して毎年実施している「教育課程編成状況調査」において、校種間連携の状況を確認する項目の１つである、「小学校と幼稚園・保育所・認定こども園の教員間における、合同研修等を通じた連携を行っている小学校数」から実施率を算出している。

＜委員＞

校種間の連携の強化に関して、大阪府教育委員会の考え方や今後のあり方についての展望がわかった。

＜委員＞

校種間の人事交流は大きな意義がある。小学校の先生から見れば「1年生は小さくて幼い子どもたち。」と思うが、保育園の先生からすれば「あの子たちは年長さんで、保育園では何でもできる、頼もしいお姉さんお兄さん」となる。子どもたちの成長を長いスパンで見るということは、とても大事なことである。義務教育９年間を見通した取組みをさらに進めてもらいたい。

|  |
| --- |
| ＜基本的方向①＞  子どもの確かな力を伸ばし、学校力の向上を図る基本は、教員の指導力にあると思うが、教員配置に関する文部科学省調査において全国的に公立学校の深刻な教員不足の実態が明らかになったところ。教員不足の解消は、子どもの学びを維持・向上させる上で急務であるが、府内の公立学校における教員配置の実態と今後も安定的に人材を確保する環境整備等の方策について教えていただきたい。 |

＜事務局＞

まず、府内の公立学校における教員配置の実態について、文部科学省が全国調査を実施し、今年１月に公表した「『教師不足』に関する実態調査」では、令和３年５月１日時点の不足人数の割合は、小学校が全国平均0.26％に対し大阪府は0.44％（欠員60名）、中学校が全国平均0.33％に対し大阪府は0.62％（欠員50名）となっており、小学校・中学校とも不足率が全国平均を上回っている状況であった。

なお、高等学校、支援学校の不足率は全国平均より低く、高等学校の全国平均0.10％、支援学校の全国平均0.26％に対し、大阪府はそれぞれ0.04％（欠員：高校3、支援2）であった。

　次に、人材確保の方策だが、府教育委員会では、従来、講師登録制度を設けて、市町村教育委員会や府立学校長と連携・協力し、欠員が生じた場合には、速やかな代替講師の確保・配置に努めてきた。

　しかしながら、全国的に教員不足は深刻であり、講師のなり手が不足しており、特に、年度途中での産育休や病休取得者の代替講師の確保が非常に厳しい状況になっている。

このため、産休取得者など、代替講師の配置が必要となる時期があらかじめ把握できているものについては、その時点で、速やかに代替講師を確保する取組みを始めた。

また、国からの通知を踏まえ、深刻化している小学校における教師不足への対応として、中学校の免許状所持者を対象に、小学校の臨時免許状を授与する取組みなどを試行しているところ。

本年７月からは、改正教育職員免許法が施行され、育児・介護等で一旦教職から離職した教員や、休眠状態の免許状を持った社会人の任用がしやすくなる。今後、あらゆる手段を講じて人材確保に努め、学校現場に支障が生じることがないよう取り組んでまいる。

＜委員＞

全国的に、人材確保について、厳しい状況があるということだが、大阪府においても今後一層検討いただきたい。

|  |
| --- |
| ＜授業改善への支援（具体的取組４）＞  教職員の世代交代が進んでいるが、学校教育の基本は「授業力」と考える。とりわけ教職経験の短い教員の授業力向上は重要な課題である。この間、市町村教育委員会に対して授業改善への支援として「市町村研修支援プロジェクト」等を通じて「学習指導」に関する体系的な研修に取り組んでいるが、今後、教員の授業改善をより充実発展させるための方策については、如何か。 |

＜事務局＞

教育センターでは、言語能力の育成や指導と評価の在り方等、授業力向上の教員研修を実施しているほか、校内研修への指導助言を行うなど学校の取組みを支援しているところ。

　また、市町村が主催する研修に講師として指導主事を派遣するとともに、市町村指導主事学習会を実施している。学習会では、校内研究支援の基礎や、教科に関するもの、プログラミング教育、人権教育などについて演習や講義を行い、学校に対する指導助言の工夫について交流するなど、指導主事の指導力向上にも取り組んでいる。

　今後も、こうした教員の研修や、校内研修での指導助言、市町村教育委員会指導主事に対する学習会等の取組みを充実、発展させ、授業力向上を推進する人材育成をめざしてまいる。

＜委員＞

経験年数の短い先生方も、授業において不安を感じるような、現場の悩みもあると聞いている。一層の指導助言をお願いしたい。

＜委員＞

問題点について同じ思いである。その中で１コマの研究授業だけでは、数年に1回しか自身が実施することはできない。例えば、教員採用試験の模擬授業のように、どこかに焦点を当て10分ぐらいの実施にすれば、多くの先生が実施することができる。このような模擬授業なども取り入れ、多くの先生が毎年実施できることが望まれる。

＜事務局＞

教育センターでも、そのような校内研修の進め方があるということを提案していきたい。

＜意見まとめ＞

＜委員＞

まず、校種間の人事交流の進捗状況について、少し矛盾があるように感じるので、実施内容の丁寧な点検等をお願いしたいという意見があった。これについて、今後も計画的に取り組むとともに、報告書については一部修正するとの回答があった。また、9年間、15年間の子どもの育ちを見据えた質の高い教育に取り組むとともに、合同研修等における教員間の連携の強化について、校種間連携はとても重要であることから、今後もそうした取組みを指導助言していきたいという回答がであった。

二つめは、府内の公立学校における教員配置の実態、また安定的に人材確保をする環境整備についての意見について、全国と大阪府の具体的な数字も示しながら、人材確保の環境整備について努めていきたいとの回答があった。

また、学校の基本は授業力であり、教員の授業改善をより充実発展させることが重要であるという指摘について、指導力向上の研修や校内研修の指導助言、また市町村指導主事に学習会の機会を持つなど、今後とも授業改善について取り組んでいくという回答があった。

そして、多くの先生が研究授業を毎年実施できるようにということで、短時間での模擬授業も有効ではないかという意見が出され、検討していきたいと回答があった。

〇　会長より、事務局に整理した委員の意見をまとめ、本日の審議結果について案を作成するように指示。案については、委員に改めてご確認いただくこととなった。

基本方針4について

○　資料２－１「点検及び評価調書（案）　基本方針４　子どもたちの豊かでたくましい人間性をはぐくみます」により、事務局から説明。

○　資料２－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜キャリア教育の推進（具体的取組68）＞  「2025年日本国際博覧会教育プログラム」を活用し、地域社会の課題解決に向けて他者と共同しながら「わくわく・どきどきSDGｓジュニアプロジェクト」を府内小学校５校、中学校２１校、支援学校１校で実施し、代表チームが発表を行ったと記載されているように、現在、ＳＤＧｓ、ゼロカーボンの社会実現に向けて、官民一体となって強力に推し進められているところ。  キャリア教育として、地域の問題を地域とともに考えることはとても素晴らしく意義がある。これからも地域の企業と連携を強化し、このプログラムに更に多くの小中学校が取り組み、発表できる機会にしていただきたい。 |

＜事務局＞

「わくわく・どきどきSDGｓジュニアプロジェクト」は令和２年度より実施しており、当初小中14校でスタートし、令和3年度は27校、今年度は７月末時点で64校が参加しており、今後も増える可能性がある。また、協力企業も７社から19社へと年々増加している。万博やSDGsについて学んだ後、身近な地域の課題を見出し、主体的に探究学習を進め、解決に向けた自分たちなりのアイデアを発表し合うことに加え、参加企業からのアドバイスを通じて「将来の夢・目標」を展望する力の育成につなげていきたい。

府主催の「SDGsフォーラム」において、各参加校の代表チームが集まりプレゼンテーションを行い、その様子を広く府域に発信するなど普及することで、今後より多くの学校で取り組むよう努めてまいる。

＜委員＞

素晴らしい取組みである。今後、大阪府全体でこのような取組みを進めていることの周知にも、力を入れていただきたい。

またみんなで取組みができるように、子どもたちがSDGｓやゼロカーボンについて発表できる機会をさらに充実させていただきたい。

|  |
| --- |
| ＜キャリア教育の推進（具体的取組68）＞  府立高校卒業者の就職率について、計画策定時よりは増加しているものの、全国水準には届いていない。就職先の総数や職種の合致など様々な要因が考えられるが、大阪府の就職率と全国水準との差は、どのような要因があると考えているか。 |

＜事務局＞

全国の状況を見ると、神奈川や東京といった大都市圏で就職内定率が低い状況にある。一部推測もあるが、大阪であればアルバイトであってもひとまずはそれで生計を立てることができてしまう。安易にそういった方向に流れている面もあると思われる。ただ、長期的にみれば当然、アルバイトだけでは生計を立てることが困難であり、高校は社会に出る最後の砦である。高校生の内に、様々な人とコミュニケーションをする力や、困難な状況を自ら解決する力をつけておく必要がある。そのため、府立高校においては、職場見学等の体験学習の充実に努めるなど、早期からのキャリア教育に力を入れているところ。

今年度は、48校の府立高校に対して、キャリアコンサルタントやキャリアカウンセラー等の資格があるキャリア教育コーディネーターを配置し、生徒に対する就職に係る進路相談や、教職員に対するキャリア教育的視点からの助言等を行い、生徒の自己実現につなげていきたいと考えている。

＜委員＞

大都市ほど低い傾向があり、それが要因であると理解できた。今後も就職率を高められるよう、自己実現に沿った就職に繋がるよう努力してほしい。

|  |
| --- |
| ＜「こころの再生」府民運動の推進（具体的取組75）＞  「こころの再生」府民運動について、私の子が通う学校でもぜひ活用したく、引き続き、支援をお願いしたい。学校での取組み支援の周知も、引き続き力を入れていただき、各学校のPTAにも魅力が伝わるようお願いしたい。 |

＜事務局＞

「こころの再生」府民運動を社会全体に広めるためには、学校内の取組みに留まらず、地域やPTA等と連携した取組みが重要であると認識している。これまで、学校が地域とともに実施する取組みを支援するため、「あいさつ運動」で活用していただく「のぼり」や「ビブス」等の物品の配付や、優れた取組みの表彰などを行っている。また、これらの取組みについて、毎年PTA協議会等に対して広報し、魅力の発信を行っている。

令和４年度の取組みとしては、現在、のぼり等の物品の希望調査を行っており、10月には各学校や市町村教育委員会に配付を予定している。11月は本府民運動の推進月間として、各種広報媒体を通じたPRなど、重点的に取組みを推進していくとともに、表彰の推薦を受け付け、12月には今年度の表彰校を決定する予定である。

今後も引き続き、学校や地域の方々、PTAへ本府民運動の趣旨の周知を図り、取組みの充実につなげていきたい。

＜委員＞

「こころの再生」府民運動について実施していることは知っていたが、のぼり等物品の支援をしていることは、今回初めて知った。今後、ＰＴＡでもあいさつ運動や見回りに力を入れていきたいと考えており、ぜひ周知をお願いする。

＜委員＞

この府民運動は15年以上続いているが、あいさつ運動を中心とし、とても大切なことだ。引き続きよろしくお願いしたい。

|  |
| --- |
| ＜人権教育の推進（具体的取組77）＞  コロナ禍になって3年めをむかえるが、この間、コロナ感染症への不安や恐れから他者への人権侵害が問題となっている。このような状況の中で人権教育の推進が一層重要と思うが、同和問題を含め人権教育の充実に向けた府立学校や市町村教育委員会への指導助言に関して、今後の研修の在り方等の方策について教えていただきたい。 |

＜事務局＞

府としては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において、すべての教職員が人権教育の取組みを充実させることができるよう、研修の際には、「教職員人権研修ハンドブック」の活用に努め、同和教育のこれまでのノウハウや実績などを活かし、様々な課題を有する子どもたちの実態を的確に捉えた上で、同和問題（部落差別）をはじめとする様々な人権問題の解決に向けた取組みを推進していくことを伝えている。

また、「豊かな人権意識・人権感覚を持ってあらゆる教育活動を展開するとともに、人権学習の指導が円滑に実施できるよう、教職員研修の充実を図るためには、知識伝達型にとどまらず体験・参加型研修も取り入れるなど、研修成果が日常の指導実践に直結するよう、工夫する必要がある。」とし、ヒアリング等を通して指導助言しているところ。

具体的には、子どもの背景を含めて理解する姿勢や、子どもの思いに共感し子どもの立場に立って考える姿勢、子どもの自立を支援する姿勢、子どもと子どもをつないでいく姿勢などを大切にするよう伝えている。

＜事務局＞

経験年数の少ない教職員をはじめ全ての教職員の人権意識が高まるよう、人権研修の充実を図ることは重要と認識している。

大阪府教育センターにおいては、同和問題を含め人権教育に関する教職員研修を、これまでから、経験年数別や職階別、課題別で行っている。とりわけ、同和問題に関する研修については、令和２年度からは府立学校を対象に年間を通じ複数回の悉皆研修を実施し、その内容を踏まえて、全ての府立学校で同和問題に関する校内研修を行っているところ。

各校においては、学校の実情等に応じ、同和問題や子どもの権利、障がい理解、いじめなどの課題別の職員研修に取り組んでいる。各校で実施されている人権研修として、例えば、学年会議において生徒への指導方法（例：探究学習の進め方）を検討する際、人権教育担当教諭から留意点を説明すること等を毎回行うことにより、職員の人権意識の啓発を行っている取組みや、定期的に他校で生起した事例を紹介し人権教育の推進に向けた啓発を行っている取組みを行っている学校がある。

引き続き、各校において、人権及び人権問題に関する正しい理解を深め、女性、子ども、障がい者、同和問題、在日外国人、性的マイノリティ、感染症等に係る人権問題をはじめ、様々な人権問題の解決をめざした教育を、人権教育として総合的に推進するよう指示してまいる。

＜委員＞

同和問題を含め人権教育に関する教職員研修は重要であり、引き続き取り組んでいってもらいたい。

|  |
| --- |
| ＜いじめ解決に向けた総合的な取組みの推進（具体的取組81）＞  いじめの問題は不登校に繋がるなど非常に重要で、そして、残念なことだが今後も続く課題だと思う。  市町村教育委員会に対し、いじめアンケートの実施による実態把握、「学校いじめ防止基本方針」の見直し、問題行動への対応改善を図るための対応チャートを積極的に活用するなど指導、助言を行っているとのことだが、小中学校でのいじめの問題等への対応の現状を、教えていいただきたい。 |

＜事務局＞

小中学校におけるいじめ対応においては、早期発見、早期対応が大切な要素となる。そのため、児童生徒が示す変化や危険信号を見逃さないよう教職員がアンテナを高く保つ、また認知したいじめは組織的な対応につなげるといった、法に則った対応を進めることが必要である。

教職員の認識や学校体制の見直しを図るべく、府から提供する「いじめ対応セルフチェックシート」の活用を進めている。また、「いじめ虐待等対応支援体制構築事業」において、いじめ認知に係る情報集約体制やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門家との連携等、いじめの深刻化を防ぐ体制強化に加え、いじめ等問題行動が起こりにくい生徒指導体制が構築できるよう支援している。

＜委員＞

早期発見、早期対応、組織的な対応とは、どのようなことを行っているのか。

＜事務局＞

まず、全ての学校で、年間複数回、法に基づいた子どもに対するいじめアンケートを実施している。

また、スクリーニングシートという、全ての子どもを、様々な項目でチェックしながら、教職員が子どものＳＯＳをキャッチできるような取組みも進めている。これは、教員が気づかないところでリスクを抱えている子どもがいないかという、虐待等の発見にも繋がるものである。こうして上がってきた子どものアンケートなどのデータに基づき、どのような支援が必要かということを校内の会議にかけ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーが見たてを行い対応していくという体制作りを進めている。

＜委員＞

よくわかった。ありがとうございました。

|  |
| --- |
| ＜いじめ解決に向けた総合的な取組みの推進（具体的取組81）＞  いじめの解消率について、目標の100％をめざして、取り組まれている。計画策定時と前年度実績の比較、また、経過年の実績では、ここ３年は減少傾向にあるが、この要因はどのように考えているか。 |

＜事務局＞

いじめの解消率の低下について、各学校においていじめの解消の定義に基づき、いじめに係る行為が止んでいるか、被害児童生徒が心身の苦痛を感じていないかを、より丁寧かつ慎重に判断し、安易に解消としていない結果であると捉えている。

府内においては、いじめの積極的な認知は進んでいるが、今後も引き続き、いじめの100％の解消をめざしつつ、認知はしたが、その後の対応ができていない、放置されているいじめがないかを丁寧に確認していく等、法に基づく適切な対応が各学校において着実に行えるよう取組みを進めてまいる。

7月時点で、独自に再計算した前年度までのいじめの解消率は約97.2％。100％をめざしていきたいと思っている。

＜事務局＞

いじめの解消の定義については、計画策定後の平成29年３月、国の「いじめの防止等のための基本的な方針」の改訂により、いじめが「解消している」状態とは、少なくとも次の２つの要件が満たされている必要があるとされた。

１に被害児童生徒に対する心理的又は物理的な影響を与える行為が止んでいる状態が約３カ月の期間継続していること。

２に面談等により、被害児童生徒がいじめの行為により心身の苦痛を感じていないと認められること。

このようにいじめの解消の定義が変わったこともあり、府立高校の解消率はいったん減少したが、現在はほぼ横ばいという状況になっている。

学校は、被害児童生徒に寄り添い、事実発生後の経過観察や聴き取りを丁寧に行うなど、解消に向けた取組みを行っている。

児童生徒の気持ちを丁寧に聞き取り、慎重に判断をしているからこそ、安易に「解消している」ということにしていないと考えている。府教育庁としても、引き続き学校への支援に努めてまいる。

＜委員＞

引き続き100％をめざし、よろしくお願いします。

|  |
| --- |
| ＜いじめ解決に向けた総合的な取組みの推進（具体的取組81）＞  いじめを未然に防止するためには、対話により一緒に考える時間を作ることが非常に大切だと思う。  例えば、小中学校の道徳の教科書では、提起された問題の答えが１つではない場合が多く、生徒がしっかり考え、生徒同士、生徒と先生が対話を通じて、さらにその考えを深められるものになっている。  いじめを解決するための取組みとともに、いじめの未然防止にも取り組まれていると思うが、如何か。一例でも良いので教えていただきたい。 |

＜事務局＞

いじめの未然防止に対する基本的な考え方として、「どの子どもも被害者にも加害者にもなりうる」という観点のもと、すべての子どもたちを対象に取組みを行うことが必要と考えている。例えば、子どもたちが自分の気持ちを表現する喜びを実感したり、ストレスの対処法を見つけたりすることを目的として、府教育庁作成の「スクールカウンセラーと教員がともに取り組む問題解決力育成のためのブックレット」を活用してスクールカウンセラーが行う授業もその一例である。また、「大阪府中学校生徒会サミット」を、大阪府議会議場を活用しながら毎年開催し、府内各市町村や私立中学校の代表生徒がいじめをなくすための自主的な取組みについて活発な議論を行っている。

＜委員＞

生徒の代表が集まり、説明のあったような議論をすることはとても素晴らしい。今後も続けて欲しい。

ここまで、全体の説明を聞いており、今まであいさつ運動にも取り組んできたことも、素晴らしいと思う。生徒同士のあいさつも大切なコミュニケーションの場である。

また先生が、例えば１日に１回はすべての生徒それぞれに声をかけることも大切なことだと思う。職場でも同様だが、どのような組織であっても、組織の長にあたる方が声をかけることによって、より良い教育につながる。声をかけることにより、関心があること、「あなたのことを思っている」ということが伝わると思っている。

＜意見まとめ＞

＜委員＞

まず一つめの、2025年日本国際博覧会教育プログラムにより多くの小・中学校が取り組み発表できる機会をお願いしたいという意見に関して、小・中学校の参加、それから企業の協賛も、年を追うごとに増えているとの回答があった。また、代表チームにおけるプレゼンの様子なども府内に広く発信していくとの回答があった。

二つめは、府立高校卒業者の就職率に関して、全国平均との差等の要因を聞きたいという意見があった。都市部においては就職率の低い傾向があるという回答であった。また府として、職場体験等の体験学習を充実させること、また48校の府立学校においては、キャリアコンサルタントなどの資格取得者のキャリア教育コーディネーターを配置しており、進路相談等の指導助言を実施して、生徒の自己実現につなげたいと回答があった。

三つめ、「こころの再生」府民運動につきましては、学校への周知徹底とともに、各ＰＴＡにも魅力が伝わるよう周知いただきたいとご意見があった。「こころの再生」府民運動は15年以上続く取組みであるが、この間、のぼり等物品の配布を行い、11月は推進月間としPR活動を集中的に実施、表彰活動も実施し今後も充実していくとの回答があった。

四つめは、コロナ禍において人権侵害が問題となっており、今後も同和問題を含めた人権教育の充実が必要ではないかという意見に関して、今後とも教職員人権研修ハンドブックの活用や、参加体験型研修なども充実させながら、指導助言をしていくと回答があった。また府立学校においては、引き続き様々な人権問題の解決をめざした教育を推進するよう指示してまいりたいと回答をいただいた。

五つめ、いじめ解決に向けて、小・中学校でのいじめの対応の現状を教えていただきたいとのご意見に対し、早期発見早期対応が原則であり、組織的な対応につなげていくとの回答があった。

加えて早期発見早期対応はどのように行っているのかという再質問に関して、いじめアンケートの実施や、リスクを抱える子どもをキャッチするスクリーニングシートなども活用して、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーとも連携しながら、早期に対応していく体制作りを進めているという回答があった。

六つめ、いじめ解消に向けた取組みについて、ここ3年は減少傾向にあるがその要因は何かという質問に関し、いじめ解消は、約３か月間、継続して止んでいるか、苦痛を感じていないかということを要件とするという、いじめ解消の定義が変わったこともあり、安易に解消と捉えないことが、解消率の低下の原因であるとの回答であった。また、いじめが認知されているが、その後の対応がなされていないということがないか確認し、いじめ100％解消に向けて、指導支援していくとの回答があった。

七つめは、いじめの未然防止の取組みについて、具体的な例も含めて教えて欲しいとの意見があり、全ての子どもがいじめ被害者や加害者にならないことを原則としながら、「スクールカウンセラーと教職員が共に取り組む問題解決のためのブックレット」の活用も１つの事例として紹介された。

また毎年、中学生がいじめを無くす自主的な取組みについて議論する「大阪府中学校生徒会サミット」を開催している、との回答であった。

さらに、まず先生方が子どもに1日1回でも声をかけること、一人ひとりの子どもに関心を持っていることを伝えることが重要あり、そうしたことから子どもの実態を把握し、いじめの未然防止になるのではないか、という意見が出された。

基本方針7について

○　資料３－１「点検及び評価調書（案）　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」により、事務局から説明。

○　資料３－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜重点取組３１　校長マネジメントによる学校経営の推進について＞  校長先生の仕事は、学校経営という面で、他の先生とは大きく違うと認識している。その観点から、校長先生への十分な研修、職に就かれてからのサポートは、非常に重要であり、大阪府教育庁として、府立学校の校長先生を対象に研修・サポートに取り組まれていることに感謝する。  一方で、これは市町村の小中学校の校長先生にも必要なものと思う。市町村ごとで取り組まれていることと思うが、府立学校で取り組まれているその経験や実績をぜひ、各市町村にも共有等していただき、小中学校も含めた大阪府全体の校長先生の学校経営力について、さらなる向上に努めていただきたい。 |

＜事務局＞

大阪府教育センターでは、小・中学校を対象とした新任校長研修も実施している。

令和３年度は年4回開催し、「大阪府の教育課題と校長に期待すること」、「学校組織マネジメント－人材育成－」、「学校における危機管理」等のテーマで研修を実施するなど、府立学校新任校長研修と同様に、今日的な教育課題を踏まえ、学校経営全般にわたる校長としての専門的資質の向上を図っている。

令和４年度についても実施しており、引き続き、大阪府全体の校長マネジメントの強化や、学校の組織力の向上を進めてまいる。

＜委員＞

小・中学校も含めて研修しているということを知り、安心した。今後も引き続き、よろしくお願いする。

|  |
| --- |
| ＜学校経営計画の策定によるPDCAサイクルに基づく学校経営の確立（具体的取組115）＞  ＜予算面等における校長のマネジメント強化（具体的取組116）＞  具体的取組115、116を通じて、どのような学校のいかなる教育目標が実現できていないのか、分析できているか。なにか傾向があれば教えていただきたい。  この具体的取組115や116に位置づけられる事業等は、その傾向を踏まえたものとなっているのか。 |

＜事務局＞

各校それぞれの学校経営計画において、各校の状況に応じて掲げた教育目標と、それに対応する指標への到達状況を、個別に評価している。その評価のうち、肯定的評価の割合の平均が、115や116において指標となっている「学校経営計画に示す教育目標の実現度」である。

それぞれの学校の学校経営計画をみると、目標の内容に共通性がある場合でも各校の取組みは様々であり、その達成指標についても、チャレンジングな設定にしている学校があるなど、各校でそれぞれ状況が異なっていることから、共通の傾向を見つけ出すことは難しい。

一方、すべての府立学校に対し、教育庁が学校訪問を行うとともに、校長・准校長への個別面談を行っており、その中で、各校の学校経営計画に係るPDCAサイクルの取組みや目標達成状況等の分析・検証等を踏まえ、学校経営に対する支援を行っている。

意見をいただいた、具体的取組116の事業について、一つめの「学校経営推進費」事業は、学校経営計画に定めた教育目標を達成するために効果の見込まれる事業計画を提案する学校に経費を支援していくというもの。

もう一つの「校長マネジメント推進事業」は、校長が学校経営計画の実現を図れるよう、校長のマネジメントを支援することを目的とし、経費を配当するもの。それぞれの事業が学校経営計画に定められたものに対して経費を支援していくという内容で、実際に校長・准校長からは活用に係る相談が多く寄せられている。この二つの事業は校長・准校長のニーズが非常に大きく、学校経営計画の重点目標の達成に向け大きな役割を果たしている。

引き続き、この学校経営計画に示す教育目標の実現度を高められるように、教育庁としても、支援をしてまいる。

＜委員＞

学校経営計画に示す教育目標の実現度は、限りなく100％に近づいて欲しい。

今の説明では、高い目標、チャレンジ精神を管理職が持っていることに原因の一つがあると理解できた。それはそれで悪いことではない。

しかし、適切な高さの教育目標を設定し、実現するよう、教育庁が各学校長と調整する必要がある。

また、そもそも学校経営計画を策定する時の考え方等について、管理職研修を充実させるということも必要である。

＜事務局＞

この経営計画の策定と、評価のための面談も行っているが、１つ１つ丁寧に、ポイントも見ながら、助言をしていきたい。今回の意見も踏まえ、校長・准校長にも丁寧に対応、指導助言していきたい。

|  |
| --- |
| ＜教職員の働き方改革の推進（具体的取組119）＞  いじめや不登校等の問題解決にあたっては、きめ細やかな教員の生徒指導等が重要であるが、先に全国の公立小中学校で働く教員の平均残業時間が1カ月で100時間以上に上るとの報告（2022年5月、名古屋大学調査）があったところ。ゆとりを持って児童生徒の生活指導を行うためには教員の長時間勤務を減少させることが重要と思うが、府内の公立小中学校教員の勤務実態は如何か。また、教員の多忙化を解消するための方策について教えていただきたい。 |

＜事務局＞

勤務時間管理は、第一義的には校長や服務を監督する教育委員会（公立小中学校の場合は市町村教育委員会）の責務となっている。

また、給特法に基づく「指針」において、服務を監督する教育委員会が、ＩＣＴの活用等により教員の在校等時間を客観的に計測する等が求められているが、府内の公立小中学校教員の服務を監督する市町村教育委員会においては、その把握ができているといえない教育委員会もあり、その全体集計もできていないのが実情である。

なお、全国レベルでの調査となるが、文部科学省の行った「教員勤務実態調査（H28年10月～11月のうちの１週間）」によると、前回調査（平成18年度）と比較して、平日・土日ともに、いずれの職種でも勤務時間が増加し、１週間当たりの学内総勤務時間（正規の勤務時間を含む）の平均時間は、教諭のうち、小学校は57時間29分、中学校は63時間20分、副校長・教頭のうち、小学校は63時間38分、中学校は63時間40分となっている。

府内の市町村立学校においても、教員の長時間勤務が課題となっていることは認識している。府においては、「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（令和2年4月1日施行）を定め1か月45時間等の上限を定めたところ。市町村教育委員会に対しても、同様の規則等を定めること、適切な勤務時間の把握・管理を行うことや、府立学校における働き方改革の取組みを参考に、適切に対応するよう指導・助言してきたところ。

また、先月には、府立学校における働き方改革の推進検討会を立ち上げるとともに、今後、各校から効果の上がっている取組みの提案を受ける予定であり、これらについても市町村教育委員会へ周知するなど、あらゆる機会で働きかけてまいる。

＜委員＞

先生方が疲れていると、子どもたちにも大きな影響がある。今後とも、多忙化解消や勤務実態の改善等に尽力してもらいたい。

＜意見まとめ＞

＜委員＞

まず初めに、小・中学校も含めた府全体の校長先生の学校経営力の向上についての意見が出された。それに対し、小・中学校の新任校長先生には年4回研修を実施していること、府全体の学校長の学校経営力、マネジメント力の強化に努めてまいりたいという回答があった。

2つめは、学校経営計画の策定や校長のマネジメント強化について、目標が達成できていないことの分析や傾向を具体的に聞きたいというご意見に関して、学校経営計画の達成指標については、各校それぞれで状況が異なっていることから、共通の傾向を見つけ出すことは難しいが、学校経営力の向上に向けて、学校訪問や個別の面談を通して、学校経営のPDCAサイクルの取組みなどを分析検証しながら、今後とも学校経営力の向上に向けて支援をしていくとの回答があった。

さらに、学校経営計画を策定するときの各学校長の考え方、管理職の考え方を整えていくことが重要であり、学校経営計画の目標の達成を100％に近づけていくことが望ましいという意見があった。

最後に、教職員の勤務実態の改善や多忙化解消に向けた取り組みに関する意見について、全国的な調査の傾向を示しながら、今後とも働き方改革の一環として、多忙化解消・勤務実態の改善に向けてあらゆる機会を通じて働きかけていきたいとの回答があった。

（２）その他

〇　事務局より第２次大阪府教育振興基本計画の策定に向けた検討状況について報告

（３）閉会

○　閉会にあたり、大阪府を代表し、教育監よりあいさつ

＜事務局＞

委員のみなさまには、３回にわたる審議会にて府の点検及び評価の妥当性について活発なご審議をいただき、心より感謝申し上げる。いただいたご意見については、「審議結果」として報告書に記載し、９月前半府議会に報告するとともに、今後も、この審議会を通じて、PDCAサイクルを回し、点検評価の目的である「効果的な教育行政の推進」と「住民への説明責任」に努めていきたい。

また、本日はお時間を頂戴し、現在策定作業をすすめている第２次大阪府教育振興基本計画の検討状況について、ご報告をさせていただいた。審議会の中でもご意見を頂戴した、現行計画における取組みでの成果をさらに伸ばし、残る課題は早急に対応し、解決に繋げていく、そのような計画となるよう、知事との協議をすすめてまいる。

引き続き、本府の教育行政へのお力添えを賜りますよう、お願い申しあげる。

〇　閉会