令和４年度第２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７月28日（木）13:00～15:00

２　場所　　府庁別館６階　委員会議室

３　出席委員　　小田副会長（Web参加）、木原委員、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５について

○　資料１－１「点検及び評価調書（案）　基本方針５子どもたちの健やかな体をはぐくみます」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

|  |
| --- |
| ＜体育授業の充実（具体的取組92）＞  ＜体力づくりに向けた取組みへの支援（具体的取組93）＞  私のゼミで、子どもの体力向上サポート事業に参加した際、小学校の先生で中学校や高校の保健体育科教員免許取得者が少なく、子どもの体力向上に向けて学外からサポートすることの重要性を痛感した。  すべての小学校が実践事例集を活用しており、とても良いことだが、取組みの内容、方法などについて、小学校間の交流促進や子どもの体力向上に向けての教員研修会などの充実については如何か。これについてはＩＣＴの活用も考えられる。  体力の中でも特に神経系の発達が小学校段階でほぼ完成するという観点から、小学校の取組みの中で神経系にアプローチすることを検討しては如何か。 |

＜事務局＞

実践事例集及び「簡単プログラム」を活用した教員研修会については、令和２、３年度ともに新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ中止とした。令和４年度は、研修を予定しており、実践事例集や「簡単プログラム」を活用するとともに、近隣の小学校等と交流機会を作る等、子どもの体力向上に資する取組みが充実するよう、積極的に参加者等へ周知してまいる。

子どもたちが体を動かすことに興味を持ち、楽しく運動しながら運動量も確保するための授業づくりや指導法を研究するため、小学校教員向けの動画教材を令和２年度に作成した。積極的に活用していただくよう引き続き周知してまいる。

小学校での取組みについて、小学３、４年生を対象に、実施したスポーツテストの結果を、迅速にフィードバックし、授業や体力向上の取組みにつなげていくことができるようシステム開発を進めているところであり、神経系からもアプローチし児童の体力向上につなげていくことも検討してまいる。

＜委員＞

私の研究室でも小学生の体力向上に向けたハンドブック等を作成している。必要であれば、可能な範囲でご活用いただければと思う。

|  |
| --- |
| ＜授業改善への支援（具体的取組94）＞  肢体不自由校では、放課後等デイサービスの利用等の関連から、部活動の維持が難しい現状は承知しているが、生涯スポーツとしてスポーツ活動の機会は必要である。府障がい者スポーツ推進会議において、どのように課題等を検討されているのか、教えていただきたい。 |

＜事務局＞

府の障がい者スポーツ推進会議の概要だが、この会議は、府内における障がい者スポーツ活動の普及促進を図ることを目的として、福祉部の障がい福祉室が事務局となり、庁内の関係3部局と障がい者スポーツの関係団体が参画する会議である。府立支援学校についても、障がい種別ごとに、7校の校長先生に構成メンバーとして参加いただいた。

今年1月の会議では「府立支援学校における運動部活動等スポーツ活動について」というテーマで、支援学校でスポーツ活動をする上での課題や取り組みたい活動等の情報を共有した。具体的には、知的障がいの支援学校の校長先生から、府立の障がい者交流促進センター（通称、ファインプラザ大阪）で実施している障がい者のスポーツ指導員の派遣を行うという出前授業、その派遣を受けて、シッティングバレーを体験したというもので、今まで経験のない活動で、部活動部員や教員にも好評であった。一方で課題として、福祉サービスを利用することにより放課後の部活動に参加する生徒が減少しているということがあげられた。会議では、例えば福祉と教育との連携として、放課後等デイサービス事業者等とも連携できないかという点や、出前授業などの外部指導員を活用したスポーツ活動の実施を支援学校として取り組んでみたいというニーズを共有した。

これに対し、福祉部からファインプラザ大阪の実施する事業のさらなる活用が図れるよう実施事業の情報共有をさらに強化したいということや、学校生活だけでなく、卒業後も含めたスポーツ活動へも繋げていきたいとのご意見をいただいた。

障がいのある幼児児童生徒にとってスポーツを実際に見て触れる機会は非常に重要と認識しており、この会議の場等も活用して、引き続き魅力ある体験を通じて将来にわたって主体的にスポーツに親しむ態度の育成に努めていきたい。

＜委員＞

昨年パラリンピックもあったが、障がいスポーツに興味を持つ児童生徒には、継続してスポーツに取り組めるような環境を用意してほしい。福祉と教育の連携としてデイサービスとの連携等を考えていくと述べられたこと、心強く思う。

|  |
| --- |
| ＜子どもの生活習慣確立に向けた取組みの推進（具体的取組99）＞  SNSやゲーム、オンライン動画配信サービス等の利用時間が長くなり、睡眠時間が短くなることや、子どもの発達・成長に及ぼす影響が気になる。子どもたちの睡眠時間の確保につながるような取組みがあれば教えていただきたい。 |

＜事務局＞

府内の市町村からは、規則正しい睡眠の大切さを学ぶために「睡眠アンケート」を1週間全学年対象で実施したり、中学校区すべての小中学校で一斉に実施したりするなど、睡眠時間の確保につながる取組みを行っている学校がある。

府教育庁としては、引き続き、このような取組みも含めた府内の好事例等を共有してまいる。

＜委員＞

ＳＮＳやスマートフォンの使用時間が、１日4、5時間というデータもある。その中で睡眠時間が削られるという現状も聞いている。睡眠時間の確保について、今までは家庭や個人に任せる形だったが、これからは様々な視点でのメッセージが必要かもしれないと思い、質問した。

＜追加のあった委員意見に関連して＞

＜委員＞

資料8ページの指標34のデータだが、全国体力運動能力、運動習慣等調査結果を踏まえて授業等の工夫改善を行う学校の割合が、目標値からすると実績値が劣る。また、改善の兆候も見られない。

先ほどのご指摘と関連するが、この評価結果について、原因をどのように考えているか。目標値の設定自体が高かったのか、逆に、学校の自己評価が厳しすぎて数値があがらなかったのか等、分析を聞きたい。

＜事務局＞

各学校で目標や取組み内容を設定し、PDCAサイクルを回しながら授業を改善している。目標を達成するための取組み事例を示してはいるが、昨年度のコロナ禍の期間、研修等を通じて各学校に直接伝えることが難しかった。また、子どもたち向けの「めっちゃWAKUWAKUダンスinイオンモール」のリアルイベントなどもできなかった。今年はつい先日、トップアスリートによるスポーツ教室を実施したばかりである。作成した計画を支援するための研修については、今年度は実施予定である。

＜委員＞

肢体不自由ということではなく、知的障がいの子ども、もしくは大人のためのスペシャルオリンピックスという取組みがあるが、これには様々なトレーニング機会を与えるという場面がある。そのようなものも一度ご確認いただければありがたい。

眠育については、堺市の指導主事の実践研究を見に行くという方法もある。参考にしていただければありがたい。

＜事務局＞

先ほど紹介した睡眠アンケートは堺市で行っていた取組みを紹介したことによって広がっているもの。今後も参考にしていきたい。

＜意見まとめ＞

＜委員＞

各委員の意見を、簡単ではあるがまとめていきたい。

まず体力作りに向けた取組みについてのご質問だった。令和４年度から、実践事例集等を出し、子どもの体力向上に関する研修を充実させていきたいという回答。また小学校三年生、四年生が対象のスポーツテストの結果を踏まえ、体力向上のシステム的な取組みを小中学校の連携も考えながら取り組んでいきたい。また、神経系にアプローチできるような取組みについても検討して進めていきたいとの回答であった。

支援学校における障がい者スポーツの推進について、昨今は学校が終わりすぐに放課後デイサービスを利用する生徒が多く、部活動の維持が非常に難しい。これには福祉と教育が連携しながら取り組むことが大事。デイサービスとの連携、そのような部活動の機会を保障することは重要だと認識している。また、卒業後にも、生涯スポーツとして取り組んでいけるようスポーツに親しむ取組みを今後も取り入れたいとの回答であった。

子どもの生活習慣に向けた取組みで、オンラインゲーム等の携帯の使用により、睡眠時間の確保が難しくなっている現状をお話しいただいた。

睡眠アンケートを継続的に実施する取組みなど好事例の共有を進めていくとの回答であった。

今後も睡眠時間確保の大切さや、なぜそれを進めていく必要があるのかということの周知も含めて、こうした取組みをさらに推進してほしい。

〇　副会長より、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６について

○　資料２－１「点検及び評価調書（案）　基本方針６　教員の力とやる気を高めます」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

|  |
| --- |
| ＜優秀な教員の確保（具体的取組100）＞  教員採用から育成、指導が不適切な教員の指導など、学校教育活動を活性化させるためにご尽力いただき感謝している。  優秀な教員を採用するために、例えば方策として、教育庁・大学教員でつながり、教職全般だけでなく、生徒指導や担任業務、分掌業務などの現場の実態、採用選考試験などについて、大学の授業で活用できる動画を作成・紹介する。他には、教員をめざす学生の多くは生徒時代の教員との触れ合いにあることから、学校現場と学生のつながりで、素晴らしい取組みをしている先生を紹介し、授業、担任業務、部活指導などについて講演や実践、動画作成を通じ、それらに触れられる機会を作る、また、教育庁と学生のつながりで、「gacco」のように、新任教員研修などに使用されている動画視聴と視聴後のレポートをセットにしたものを実施し、教員をめざす学生のモチベーション向上と大阪の教育の素晴らしさを伝えるなどが考えられる。  教育庁の職務内容量が大きく増えることなく、優秀な教員を採用するための方策について、検討してはどうか。 |

＜事務局＞

府教育庁では、熱意ある優秀な人材を確保するため、教員採用選考テストにおいて、広報活動の一環として、受験説明会を開催するとともに、大学等へ個別訪問し、教員をめざす学生に学校現場の状況や仕事のやりがい等を直接伝えるなど、大阪の教育現場の魅力発信に努めているところ。

今年度の受験説明会では、前年度に採用されたばかりの先輩教員をパネラーとするパネルディスカッションを開催し、実際に教員になってみて感じたやりがいや、選考テストにおける受験対策等について語っていただいた。

また、教員の一日に密着した動画を作成し、教員採用選考テストの関連情報を掲載しているホームページで紹介するほか、大学等への個別訪問時に上映するなど、学校現場での仕事をより深く知っていただくよう取り組んでいるところ。

例示いただいたような内容についても、今後検討し、熱意ある優秀な教員を確保するための取組みの一層の充実を図っていく。

＜委員＞

大阪府で、このような活動をしていただき、感謝している。また、優秀な教員を集めようという努力に敬意を表したい。

採用試験の難しさは常に感じている。採用方法は、簡単に変更できるものではないことは、十分承知しているが、優秀な教員を採用する手立てについて、今後いいアイデアがあれば、ぜひ取り入れていただきたい。

|  |
| --- |
| ＜「学び続ける教員」の育成（具体的取組101）＞  各学校では新任研修以外に、若手塾など、様々な名称で若手教員養成のため、熱心に取り組まれていることに敬意を表します。教員になってから最初の3年間の経験は、その後の教員生活に大きく影響すると思う。OJTの観点からもこのような取組みを今後とも続けていただきたい。  また、キャリアアップに向けて、「大阪府教員等育成指標」の積極的な活用も進めていただきたい。 |

＜事務局＞

「大阪府教員等育成指標」における「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」では、共通に求められる資質・能力を、教員等の経験や適性、職責に応じて学生時代となる「第０期」から「第４期」までの５段階のキャリアステージに分けて整理している。内容は、教職に就く前の準備段階である「第０期」から始まり、委員お示しの教員採用後3年間を含む、いわゆる初任期と言われる「第１期」、ミドルリーダーとして発展・深化する「第２期」「第３期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第４期」までの５段階のキャリアステージに対応づけたそれぞれの指標等を示しているところ。

府教育センターが実施する研修では、研修内で配布するシラバスに育成指標の該当項目を明記するとともに、各研修の冒頭で、研修のねらいに併せて受講者への説明も行っている。

また、現在国では、教育公務員特例法の一部を改正する法律の施行を受け、研修に係るガイドラインの策定に向けた検討が進められている。その中でも、育成指標の活用についても触れられており、今後、その活用が前提となってくることを踏まえ、府教育庁として育成指標の活用を進めたい。

＜委員＞

大阪府以外の近隣自治体の育成指標も含めて、私が担当している大学1年生対象の入門的な授業の中で活用しているのだが、大阪府の育成指標はとても秀逸であると感じている。その中で第0期を担当する大学がいかに育成指標に記載されていることを、教職をめざす学生たちが身に付けられるよう指導していくのかという点と、第1期における育成と第０期をいかに連携していくかという点が、とても重要である。今後とも、育成指標を上手く活用して欲しい。

国のガイドライン見直しについての話もあったが、今はICTの活用、いわゆるEdTechも進んでいる。鳥取県の教員採用試験では、ICTの活用の実技テストが試験科目として入っているという事例もある。ICTの活用にかかる力を、第０期を担当する大学としても、学生たちに身につけさせなければならないと認識している。このような分野の力量についても、今後、検討されたい。

|  |
| --- |
| ＜人事異動等によるキャリア形成・能力の向上（具体的取組103）＞  異なる状況にある地域（学校）に勤務する経験は、当該教員の力量形成にとって有意義である。そのため、この取組みの意義の啓発、この経験へのチャレンジのインセンティブの導入などを進めるべきではないか。なお、こうした人事交流を7年め以上の教員にも適用する事業等の導入を今後は考えていただきたい。 |

＜事務局＞

経験年数の少ない教員が新たな教育活動を学び、自身の資質向上を図る取組みとしては、小中学校においては、採用後初めての異動時期となる４～６年めにおいて、所属する市町村と異なる市町村へ人事異動する「Challenge人事交流」という取組みを平成21年度から実施しているところ。「Challenge人事交流」の成果としては、「授業づくりにおいて幅が広がり、教材研究が深くなった」「学校運営に関する発言が多くなった」「学年主任・教務主任等の学校運営の中心を担えるようになった」等、教員の資質向上に非常に有効であるとの報告を市町村教育委員会から受けている。

この取組みをさらに広げるため、府教育庁では、市町村教育委員会から効果についての聴き取りを行うとともに、交流経験者の活躍状況等について情報提供を行っているところ。市町村教育委員会でも、各学校に対して「Challenge人事交流」の成果の周知や、交流経験者の発表会の開催等の取組みを行っていただいている。

また交流経験者が、教頭や指導主事に登用されるケースが多くみられ、インセンティブとして一定の効果とともに、教員のキャリア形成に活かされていると考えている。

ご指摘のあった７年め以上の教員等で、「Challenge人事交流」の対象とならない教員については、令和３年度から、「Next Challenge人事交流」という制度を設け、「Challenge人事交流」と同様の取組みを行っている。

府立学校においては、原則として、新規採用後３校めまでに、普通科、総合学科、単位制、定時制など、異なる３つのタイプの学校での勤務を経験させることとしている。

頂戴したご意見を踏まえ、今後、教員への啓発等をさらに進め、人事異動等によるキャリア形成・能力の向上に努めてまいる。

＜委員＞

事務局の説明で、府教育委員会としての取組み、また、その基礎となる考え方がよく分かった。

例えば、東京都では3分割して、必ず全ての地域を回るというような教員人事異動をしていた。東京のように学校が多い地域でも、あえてそのような人事配置をしている一方、地方では、学校の数が少なく、市をまたがないと対応できないところもある。

今の大阪のやり方は、よく考えられていると思うが、他地域の取組み状況と比較し、今後の可能性をどこまで広げるかの参考にされたい。

|  |
| --- |
| ＜教員の人権感覚の育成（具体的取組104）＞  教職員人権研修ハンドブックを活用した研修の充実が図られていることは評価できるが、今後も日常的な予防のための研修や啓発は重要である。事後研修でなく、日常にできる、予防のための研修として、日々継続している事例があれば教えていただきたい。 |

＜事務局＞

府立学校では、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、探究学習の進め方、生徒への指導方法を検討する際、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。また。近隣の小学校や中学校と連携し人権教育研究会を構成、インクルーシブ教育などの実践研究を進め、その成果を校内で共有している学校もある。

＜委員＞

これに関して、児童、生徒の言葉遣いや様々な事象を考えて、事前に継続的に取り組んでおくことが非常に重要だと思った。

|  |
| --- |
| ＜基本的方向②ミドルリーダー育成の取組みにより、次世代の管理職養成をすすめます＞  管理職などスクールリーダーの研修について、様々な取組みにご尽力いただきありがとうございます。ただ、これらはリーダーになってからの研修だと思う。  教頭、校長や指導主事の業務には、教員としての学校教育活動だけでは学べない内容も多く、不安がありリーダーになることを躊躇している教員もいると思う。  そこで積極的に大学院を活用することで、自信を持ってリーダーをめざす教員も増えるように思うが、如何か。 |

＜事務局＞

教員の資質能力及び専門教科の指導力、指導者としてのリーダーシップにかかる実践的知識・技能の向上をめざすことを目的として、大阪教育大学連合教職大学院で学ぶことができるよう、希望する教職員を大阪府教育委員会として推薦する制度がある。これは、所属校において勤務しながら、勤務終了後に2年間大学院に通う制度である。

　その他、休職し、国内外の大学、大学院等で最長３年間学ぶことができる「長期自主研修支援制度」や、京都大学・大阪大学・大阪公立大学等において、日々の出張扱いで1年間学ぶことができる「明日の指導者育成派遣研修制度」を設けている。

＜委員＞

私は20数年前、大阪府教育委員会から派遣され大学院で2年間学ぶ機会があった。それがなかったら、教頭になってからおそらくとても苦しんだと思う。

いわゆる教頭としての職務内容を大学院で学ぶことができ、教頭になってから学校経営に役立てることができた。その制度は私の次の年で終わったと聞いている。

今、私の研究室に市の中学校の教頭先生が現職で大学院生として来ているが、教頭としての職務を遂行しながら修士論文を書くことは、相当厳しい。

管理職をめざす方はもちろん、教科教育の教育力向上も含めて、大学院のリソースは非常に大きい。

大阪教育大学を中心として、様々な大学との連携をとる中で、より学びたいと思っている方が学びやすい環境作りについても検討して欲しい。

|  |
| --- |
| ＜ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援（具体的取組107）＞  高等学校では令和4年度から新学習指導要領が実施となっている。そのため、この取組みの必要性は高いはずであり、当初目標の「5校」以上の成果を出していただきたい。なお、研修のスタイルは、オンライン等を適切に取り入れるものでもかまわないと考える。  ミドルリーダーは、ベテラン教員層と若手教員層をつなぐ役割や、新しい教育課題に率先して対応していく機動力や経験に基づく専門性が求められる。その育成の重要性から、具体的に、どのような実効性のある研修（内容と方法）を進められているのか、教えていただきたい。 |

＜事務局＞

府教育センターでは、いわゆるミドルリーダーと呼ばれる教員を中心に、課題解決や提案のスキルの向上につながる論理的な思考（ロジカルシンキング）について理解し、講義、演習等を通して、組織マネジメントや人材育成についての知識を身に付け、ＯＪＴの活性化の担い手として、活躍できることを狙いとし、ロジカルシンキング、メンタリング、チームビルディングなどの理論や手法を取り上げた研修を実施している。

メンタリング、チームビルディングは、学校現場で実践していただくことに重点を置き、教育センターで理論を学ぶ理論回、学校現場で試してみる実践回、そして再び教育センターに実践を持ち寄り交流する検証回の３回を、一つのまとまりとした「ユニット型研修」としている。

＜事務局＞

「育成支援チーム事業」として、教員の学校経営に参画する意識を高めることを目的に「学校の組織力向上」や「学校経営の円滑化に向けた方策の検討」等をテーマにした、ワークショップ型の研修を実施している。指導主事が支援対象校に行き、校長・准校長と協議しながら研修計画を策定し、各校のミドルリーダー候補の主体的な取組みを引き出すファシリテーションを行っている。

また、事業における取組みの内容は報告書にまとめてWebで公表するなど、成果の共有にも努めている。

一方、指標のところにある通り、成果としては３校にとどまっている。学校が、新型コロナウイルス感染症を含めた様々な対応に迫られる中、研修対象となっているミドルリーダー等が対応の中心となっていることが多く、予め研修計画を立てにくい要因等があったことから、３校の応募にとどまった。今後、オンラインをどうしていくかを含め研修形態等の工夫にも努め、充実した事業となるよう取り組んでまいる。

＜委員＞

ミドルリーダーの育成は非常に重要な課題である。様々な問題解決のための能力をしっかりと身につけ、色々な難題に当たっていく中でモチベーションを高めていくことが非常に大事だと思う。

＜委員＞

このミドルリーダー研修の目的が何か、という部分が関係すると思う。取組107を見ると、校長のニーズに合わせるという方針の事業であれば、数の問題ではない。一方で、新学習指導要領が持つ重みは大きく、ある意味では校長のニーズがそこに向かわなければならない。

今後、新学習指導要領に基づいた取組みを、府立学校がどこまでできているのかということも視野に入れながら、対象校の選定を実施することや、ミドルリーダーの成長にそのような軸を位置づける運び方を考えてほしい。

＜意見まとめ＞

＜委員＞

まず一つめ、優秀な教員の確保について、教員採用試験に関わる広報や、大学へ個別に訪問して教員の魅力を伝えている。特に、先輩教員をパネリストに迎え、そのやりがいや対策などを話し、教員としての仕事の魅力を伝えること等を通じて、優秀な教員を採用する対策として取り組んでいるという回答であった。

二つめは、学び続ける教員の育成について、大阪府教員等育成指標の活用について説明があった。教職スタンダードに基づく０期から4期まで、今後とも指標を活用して欲しい。そして事務局から、文科省で今検討されているガイドラインの内容、育成指標の活用に関する事も踏まえ、育成指標の活用を進めたいという回答であった。

三つめの人事異動について、小中学校においては、採用後初めての異動時期となる４から６年めにおいて、所属する市町村と異なる市町村へ人事異動する「Challenge人事交流」という取組みが進められている。その人事交流の成果を啓発するためにも、各学校で成果の周知や、交流経験者の発表会の開催等の取組みを行っており、キャリア形成にもしっかり生かされているという報告があり、人事異動等によるキャリア形成に繋がるという意義について、さらに啓発を進めていくという回答であった。

四つめは人権感覚に関連して、事後でなく事前に、予防のための研修や啓発が重要であるとお伝えさせていただき、具体的な日々の活動の中で人権担当の教員からの啓発や、小中連携をしながら研究会で事例を共有しながら進めている学校もあると報告があった。

五つめ、自信を持ってリーダーをめざす教員の育成という観点での質問で、大阪教育大学の教職大学院という例や、大学と交流している取組みの紹介があった。

六つめ、ミドルリーダー育成に関するに取組みについて、今の3校からそれ以上の学校で実践の成果を示してもらいたいという意見に対し、「育成支援チーム事業」でワークショップ型の研修を実施しており、今後、研修形態等の工夫にも努め、充実した事業となるよう取り組んでいくことが示された。

七つめは、ミドルリーダーの育成に対して、どのような実行力のある研修を進められているかということについて、ロジカルシンキング、メンタリング、チームビルディングなどの理論や手法を取り上げた研修を実施していると説明があり、問題解決のための様々な手法を身につけることが実効的な研修ということにも繋がっているという回答であった。

以上、簡単なまとめとさせていただく。

基本方針８について

○　資料３－１「点検及び評価調書（案）　基本方針８　安全で安心な学びの場をつくります」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

|  |
| --- |
| ＜府立学校の老朽化対策と空調設備等の整備の推進（具体的取組124）＞  公私が力を合わせるために授業料無償化や奨学金制度などが功を奏して私立高校への進学割合も増加したとあるが、公立高校の施設設備の老朽化対策をより急いで進める必要があると思うが、如何か。 |

＜事務局＞

児童生徒の安全の確保だけではなく、学習意欲の向上、衛生管理の面からも、府立学校施設の老朽化対策は大変重要であると認識していますが、施設の改修にあたっては大変多額の予算を必要とし、第1期計画としては令和3年から令和7年の5年間で計画的に予防保全を行うこととしている。

このため、教育庁では、施設を長期的に維持・存続させ、維持・更新経費の軽減・平準化を図るために、「府立学校施設長寿命化整備方針」に基づき、躯体の長寿命化を図る改修等の予防保全を計画的に行い、施設の安全性等を確保しているところ。

また、計画的な予防保全とは別に、児童生徒の安全を最優先に考え、施設の劣化が特に激しい場合は、緊急対応を実施するなど、安全の確保と快適な学習環境の整備に努めている。

＜委員＞

大変費用のかかることなので、当然、計画的に進める必要があると思うが、様々な老朽化対策とあわせて、ICTの環境の設備投資も必要である。高速化に対応できるICT環境など、必要な部分は多くあり、検討を進めて欲しい。

PFI（プライベイト・ファイナンス・イニシアティブ）などの手法もある。情報としてお聞きいただければありがたい。

|  |
| --- |
| ＜学校の防災力の向上及び防災教育の充実（具体的取組126）＞  目標値に至っていない原因について、検討は如何か。実施率を高めるための方策として、モデル校等の取組みでは不十分であるという分析であれば、より多くの学校をターゲットにした事業等を企画・運営できるかを検討していただきたい。 |

＜事務局＞

目標値に至っていない原因については、新型コロナウイルス感染症によって地域と連携することが難しい状況であったと考えている。平成30年度から令和元年度にかけ、上昇の兆しがあったが、感染症拡大により、令和２年度は低くなった。

平成30年度６月に大阪北部地震が生起し、同じく９月には台風21号が猛威をふるい、このような事象を受け、大阪府としても、学校の防災意識を高めるため、すべての学校で定めている防犯および防災計画と大阪府地域防災計画とのつながりや、災害発生時の学校の役割などを、学校に対し図示し視覚的にわかりやすく説明した。また、災害発生時における教職員の参集方法や参集場所の確認、教職員防災必携の常時携帯を依頼することによって、各学校における危機管理の機運が高まり、令和元年度には地域と連携した避難訓練の実施率の数値が上昇したのではないかと分析している。そのような機運が高まっているところに、新型コロナウイルス感染症が生起し、地域との連携は自粛するというような流れになってしまった。

このような中、避難所に指定されている学校では、様々な工夫をしながら地域と情報共有を⾏うなど、ウィズコロナにおいても地域と連携した避難訓練を模索する学校もあった。

モデル校の取組みも含め、それらの先進的な学校の取組みを他校に紹介するなど、好事例の共有を図り、令和３年度は、令和２年度と比べ、中学校において減少したものの、その他の校種では若干、上昇したところ。

コロナ以前の上昇傾向を今後につなげていくため、ポストコロナ時代を見据えて、地域との連携した避難訓練の機運を取り戻し、さらなる充実を図ってまいる。

＜委員＞

説明はよくわかった。仕方がないところもあるが、今後、ウィズコロナの状況が続く可能性もあると考えると、当分の間、コロナ禍における自然災害を想定した避難のあり方を考えておく必要がある。発展的にこの事業が進んでいくことを期待したい。

|  |
| --- |
| ＜学校・警察・保護者や地域ボランティアが一体となった地域ぐるみでの安全体制の整備（具体的取組127）＞  スクールガードリーダーの配置について、市町村の実態に応じて取り組んでいただきありがとうございます。毎日、４名のスクールガードリーダーが自転車で各校区を巡回していることを知り、感謝している。しかし、その存在をあまり知られていないのがもったいない。市町村の取組みの部分になるかと思うが、保護者の安心につながることなので、ぜひ、周知活動の方も積極的に取り組んでいただきたい。  私にもできることはと思い、私の子の通う小学校では、PTAより、スクールガードリーダーを紹介する手紙を配布した。 |

＜事務局＞

例年、学校安全担当指導主事連絡会を2回開催し、うち第1回にはスクールガードリーダーの方にも参加いただいている。当連絡会の協議において、学校におけるスクールガードリーダーの活動を知らせる取組みとして、朝会の場で全校児童に対してスクールガードリーダーを紹介する取組みや、学校だよりでスクールガードリーダーの活動を紹介する取組み等も報告されている。

委員からのご指摘のとおり、児童や保護者にスクールガードリーダーの存在をさらに知っていただくことで、学校、家庭と協働した安全体制の充実につながると考える。当連絡会における、府からの情報提供や各地域の取組みの好事例の共有及び協議を通じ、このような活動が各地域で広がるよう取り組んでまいる。

＜委員＞

昨年度審議会に参加して初めてスクールガードリーダーという存在を知った。また後日、市教育委員会から自分の居住地域のスクールガードリーダーが4名いる等の現状を知った。私でこのような状況なので、当然、周りの保護者は知らないと思う。大変もったいない。

毎日巡回を行っていることも知らなかったので、スクールガードリーダーが、地域の方と近い存在として、活動内容やどのような視点で巡回しているのかという話を聞く機会が必要だと感じた。更なる周知活動に力入れていただきたい。

|  |
| --- |
| ＜防犯教育の充実（具体的取組12８）＞  防犯にも取り組んでいただきありがとうございます。令和３年度は、コロナ感染対策の観点から、実技講習を中止し、講義形式での防犯教室を実施されたということだが、この防犯教室では、どのような内容に取り組んでいるのか。通常行われる防犯教室の内容と、令和３年度に実施された内容と、両方教えていただきたい。 |

＜事務局＞

防犯教育については、大阪教育大学附属池田小学校の事件をはじめとするこれまでの様々な事象を教訓に、各校で心構えや事故発生時の対応、防犯についての訓練等を実施する防犯教室が開催されるよう、指導者に対して講義等を行い、学校の安全管理の充実に資することを目的に実施している。

例年は、実技講習と講義を組み合わせて１つの研修としている。参加者を実技講習のグループと講義のグループの２つに分け、それぞれが終了後に、実技と講義を入れ替えて、１人の受講者がどちらも受講できるように設定している。

実技講習については、警察署の職員を講師に迎え、まず「護身術・さすまたの使用方法」の実技を行う。その次に「学校での不審者侵入時の対応」というテーマで警察に実演していただき、受講者が実技を体験するという内容である。

講義については、まず大阪府警本部に「大阪の児童生徒を取り巻く犯罪」などの昨今の府内における児童生徒が巻き込まれた犯罪などの状況について講義いただいた後、市町村教育委員会や府立学校の取組み事例などを実践発表し、そのうえで、学識者等に専門的な講義をいただく。

令和３年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、上記のような実技講習はせずに、府警本部による講義のみを行った。府警本部生活安全部府民安全対策課からは「学校内外における児童生徒等の安全対策」というテーマで、「どんな場所が危険か」、「不審者が学校に入ってきてしまった場合の対応」等について、また、府警本部刑事部捜査第一課からは、相談を受けた場合の対応など性犯罪被害について講義いただいた。

令和４年度については、コロナ禍以前の実技講習と講義を組み合わせた形式で実施する方向で、現在、検討している。

＜委員＞

資料には交通安全教室と防犯教室について書かれていた。交通安全は概ねイメージできるが、防犯は、広範囲で様々な事例があるため、どの観点でされているのか、限られた回数、限られた時間の中で開催するとなると項目を取捨選択していく必要があるのではないかと考え、具体的なイメージが湧かなかったため質問した。非常に広範囲にわたる視点で取り組んでいるとわかった。引き続き取り組んでいただきたい。

|  |
| --- |
| ＜私立学校の耐震化の促進（具体的取組130）＞  私立学校は、運営、経営の面で各校において様々に取り組んでいただいていることと思う。さらに、府として問題意識を持ち、取り組んでいること、感謝する。  耐震化については、命を守るという観点から、公立、私立にかかわらず、整えていただきたい。ぜひ、今後も働きかけをお願いしたい。 |

＜事務局＞

私立学校園における園舎校舎等の耐震化については、園児・児童・生徒の命を守る上で、喫緊の課題と認識している。

現状としては、私立学校園の耐震化率は、令和２年度末までに、93％を超える状況まで進捗し、特に小学校、中学校については耐震化率100％を達成できている。

私立学校園において、耐震化が完了していない理由は多様である。法人検査などの様々な機会を通じて、耐震化の取組み状況や対応方針などを丁寧に聞き取ったうえで、未耐震建物をリスト化して耐震化方針と併せて公表する一方、未耐震の建物を使用せず、耐震化済みの園舎校舎に園児・児童・生徒の集約化を図るなど引き続き働きかけていく。

＜委員＞

100％になるまで働きかけを止めないことが重要だと思う。引き続き取り組んでいただきたい。

〈意見まとめ〉

〈委員〉

府立高校の老朽化対策と設備の充実について意見があり、計画的に、予防保全という観点から施設の安全性等を確保と、計画的とは別に、劣化が特に激しい場合は、緊急対応を実施していると回答があった。

続いて、学校防災力の向上、防災教育の充実ということで、目標に至っていない原因、今後の対策についての質問に対し、コロナ禍により連携を進めていくことが困難であったと説明があった。また、防災意識を高めることや学校の役割を確認することの中から、先進的な取組みや好事例を紹介するなどを行なっており、今後も地域連携の中で取組み、目標達成できるように更に進めていきたいという回答があった。

スクールガードリーダーの周知について、学校では朝会の場、学校だよりなどで紹介しており、今後更にスクールガードリーダーの存在を周知できるような取組みや好事例を紹介していくなど、周知徹底していきたいと回答があった。

防犯教育の充実について意見があったが、護身やさすまた使用などから、不審者への対応を中心に講義などに取り組んでいる。引き続き、防犯に関しても継続的に取り組んでいく方針であると回答があった。

最後に、私立学校の耐震化の促進について、喫緊の課題という意見があった。それに対し、耐震化が完了していない理由は多様であるが、今後も耐震化の促進、取組みの改善など引き続き働きかけていくと回答があった。

（２）閉会

　○次回審議会は、８月8日（月）13時からである旨を事務局から説明した。