

令和6年度 第1回 吹田市総合教育会議 議事録

日 時	令和6年8月25日（日） 午後2時10分から午後4時25分まで
会 場	吹田市総合防災センター（DRC S u i t a）9階 研修室B
出 席 者	後藤市長、大江教育長、安達教育長職務代理者、福田委員、和田委員、飴野委員、谷池委員、春藤副市長
事 務 局	今峰行政経営部長、山下学校教育部長、植田教育監、道場地域教育部長、乾学校教育部長次長教育総務室長兼務、角田学校教育部長次長（学校教育室長兼務）、薬師川教育未来創生室長（行政経営部兼任）、山根学校教育部長総括参事、小西保健給食室長、木谷教育センター所長、堀地域教育部次長（放課後子ども育成室長兼務）、大川青少年室長、原田教育未来創生室参事（企画財政室兼任）、佐藤教育未来創生室参事・指導主事、荒木学校教育室参事・指導主事、岡田教職員課長、市場青少年室参事（青少年活動サポートプラザ所長兼務）、小川青少年室参事、松本教育未来創生室主幹・指導主事、速水学校教育室主幹・指導主事
傍 聴 者	11名
配付資料	資料① 教員の働き方改革～グランドデザイン案～ 資料② 校内教育支援教室（居場所サポーター）の取組について 資料③ 教育委員会トピックス

【市長】

それではただいまより令和6年度第1回総合教育会議を開会をいたします。
事務局より本日の傍聴について説明をお願いします。

【原田教育未来創生室参事（企画財政室兼任）】

本日の傍聴希望者は11名です。
11名までの傍聴の許可をお願いいたします。

【市長】

はい、それでは本日の傍聴11名で許可をいたします。
傍聴者に入場してもらってください。

—傍聴者入場—

【市長】

それでは総合教育会議を始めたいと思います。

最初に、本日の趣旨なんですけれども、非常に中身の濃い総合教育会議になります。大きなきっかけ、基点になる総合教育会議だと心して我々も進めたいと思います。といいますのは、協議案件なんですけれども、教員の働き方改革についてです。働き方改革は耳にたこができてますけれども、教員の働き方改革の具体的な姿というのは行政側からはなかなか見えてきませんでした。働き方改革をするには何をしないといけないか。あれもある、これもある、様々な障壁、障害があります。それはそれぞれ納得できるものです。かといって教員の働き方改革に着手をするのを遅らせてはならない。そしてこれは教育委員会だけではできないことです。教育委員会だけでできるなら、もう既にやっていたと思うんですけど、一体何が足らんのか、何が障壁なのか。人、物、金なしに頑張って働き方を適正化しようと教育委員会だけに任せるのは無理だということははっきりわかってます。

総合教育会議は、教育委員会と行政がお互い力を寄せ合って問題を解決する場です。決して、教育内容そのものに行政が手を入れることは絶対しません。それは第1回目の総合教育会議の時に明確に申し上げました。ただし、社会とのつながり、それから組織そのもののあり方、これらに対して行政抜きで解決できるものではない。じゃあ何をどう変えていくのか、その方向性はどうかという時に、企業の皆さんもそうですけど吹田市も鋭意働き方を改革してます。大きく残業が減ってます。昔のように、長い時間、夜が更けて日付が変わるまで働くというのは今見られません。劇的に変えました。一方で教育委員会はどうか、学校の先生方どうか。ほとんど変わってない。そういう意味では、行政としてほっとけないというのはあります。二千人の先生方も吹田市で働く公務員です。その枠の中で見た時に何をしないといけないか。そういう議論を教育委員会とずっと詰めてきました。

そこで今回、案ですけれども、教員の働き方改革グランドデザインという形でまとめてもらいました。これを見るのは行政側の我々はほぼ初めてです。考え方を教育委員会が出し、それに対して既に働き方改革をしてきた行政側から、いやこれは加えなあかんやろ、いやこの表現は違うやないかというような議論の場に今日の総合教育会議はなります。これが今日、一番時間をかける核になる議論です。その後、報告すべき案件2件を教育委員会事務局から報告をしてもらいます。

それでは次第に沿いまして、今言いましたように、最初の協議案件「教員の働き方改革について」を議題として、まずは事務局から説明をお願いいたします。

【佐藤教育未来創生室参事・指導主事】

本日、教員の働き方改革について御協議いただくにあたり、事務局で教員の働き方改革グランドデザインの案を作成いたしましたので、この案の内容について御説明をさせていただきます。

ー資料①に基づき説明ー

最後になりましたが、先ほど御説明いたしました「教員の働き方改革推進プラン」につきましては、本グランドデザインを踏まえた上で作成させていただき、来年2月に開催を予定しております令和6年度第2回総合教育会議にてお示しし、御議論いただきたいと思いますと考えております。当該プランにおきまして、具体的なスケジュールや取組の時間外在校等時間の削減効果、予算規模の整理をさせていただきます。

今後、予算確保も見据え、当該プランの決定プロセスにつきましても、関係部局と調整しながら検討をしてまいります。

教員の働き方改革グランドデザイン案についての御説明は以上でございます。ありがとうございました。

【市長】

はい、説明ありがとうございました。

職員もそうですし、傍聴の皆さんも含めて、おっと感じたと思います。教育委員会からこのような、社会では常識のものが、教育委員会からこういうグランドデザイン案が出てくるということは、ある意味非常に革命的な話です。私は経験ありません。これを練るのに、教育委員会事務局、それと教育委員の皆様方、どれだけ試行錯誤、苦勞されたかというのが文面からも伝わってきます。その上で、この総合教育会議、前に8人座らせていただいておりますけれども、行政と教育委員会が共に取り組まないとこれは達成できないということを最初に申し上げました。この8人の中で行政は私と春藤副市長の2人です。他は教育委員会サイドの方々です。総合教育会議ということで、皆さんどういった御意見をお持ちでしょうかという

のは、それは教育委員会会議でやっていただいたらいい話です。私たちが入ってる意味は、これに対して行政はどう考えるかというのを最初に明確にお伝えをすること。その責任は私は担ってると思ってます。

春藤副市長と2人で進めたいと思うんですが、最初に1ページ、表紙を見ていただきたいんですけども。右上に「吹田市教育委員会」と書いてます。これは「吹田市教育委員会・吹田市」です。一緒にやろうという限りは教育委員会だけのグランドデザインではありません。まとめていただいたのはありがたいんですけども、ここに「吹田市」という文字を入れる限りは、今から少し時間いただいてここはこうしてくださいというのは申し上げたいと思います。

ただし、府費負担教職員なので大阪府から給料が払われているわけですね。採用も大阪府です。府費負担教職員として大阪府に43自治体があります。33市9町1村。それがほぼ共通のスタイルで大阪府の教育庁、教育委員会のこういうスタイルで働き方も改革をしていきましょう、進めていましょうというのに従うのであれば、この「吹田市」は入れません。吹田市教育委員会で勝手にやってもらったら結構です。働き方改革もこっちから口出ししません。でも、吹田に暮らす子供たちに対して責任を持つのは、私は吹田市だと思ってます。その吹田市というのは、「吹田市教育委員会・吹田市」です。今からその考えで、かなり革新的な内容をまとめていただいています、少しうるさいことを言いたいと思います。

1ページの「はじめに」を開いてください。

最初に、中央教育審議会の3点があります。情熱と力量と人間力です。まずはこれを解きほぐさなアカンのですけれども、「教職に対する強い情熱」、専念できる環境、情熱をつぶされない環境が一体どうなっているのか。阻害要因から見るとわかりやすいんですけども社会圧ですね。それから人数が足りないというのが一番よく出てくるわけですよ。その結果として、働き方とか働ける環境、条件というのが制約されて、情熱を持てない環境にあるというのが本音です。

次に「教育の専門家としての確かな力量」、これ志望者がこれだけ激減すると、当然スキル落ちます。レベル落ちます。かつての10倍20倍の倍率の時と今の3倍で、当然そこは入ってくる教員の資質っていうのは変わらざるをえません。専門家としての確かな力量と書いてますけど専門家としてのプライドが保てない、そういう状況にあると感じてます。

それから「総合的な人間力」ですけど、これ定義が曖昧なんで、ちょっと何を言いたいかわからないですけど、社会全体として人間力がどうなのかというのはありますよね。教員だけじゃないです。市の職員もそうです。

その下の近くですけども、中央教育審議会で「教師に共通的に求められる資質能力の柱」が整理されてます。黒丸が5つあるんですけど、これに加えて教育事務というのが非常に負担になっている中で、教育事務の処理能力はどうなのかというのが今まで議論、議題に上がったことがないです。10の仕事を1時間でできる人と30分でできる人。2時間かかって

完成度が低い処理能力の人。行政の場合はそこは厳しく上司が見てます。果たしてそういうシステムになってるのか。だらだら時間がかかってる。いや人が足りません、時間がありません。そういう状況はないのかという話です。限定された時間の中でのパフォーマンスの高い仕事、これは教員に絶対必要な資質です。そのチェック機能っていうのは行政より遥かに弱いと感じてます。

それから、黒点が9つ並んでます。

まず、上から3つに関しては、現状の課題を整理していただいています。

1つ目の黒丸、その中で気になるフレーズ、課題になるフレーズが、「教育内容が増大する」というフレーズ。このことはなかなか社会では認識されてなくて、典型的なのがG I G Aスクールやと思います。増大してます。そして、問題ワードが「献身的」です。非常に尊いんですけども、この働き方改革、適切な働き方という概念と献身性は時に相反します。滅私奉公ですこれは。自分の生活を犠牲にしても子供のために尽くす。それが教師だという考え方がいまだに一部に残ってないか。そこのところをしっかりと見直さないと今回の働き方改革は有名無実化すると思います。先生に私生活なんかないって。それは保護者も思ってますし、地域も思ってます。ぼんやり思ってる人結構多いですよ。だから夜でも電話かかってくるし、土日でも地域の行事に出なあかんし。ここはしっかりと書き込んでほしいです。それは献身的に教育活動に取り組んできたというポジティブな書き方じゃなくて、献身的に教育活動に取り組まざるをえない状況が続いてきたというふうに書き換えてください。その前に、ともすればという表現を入れると少しソフトになるかな。

それから2つ目の黒丸なんですけれども、「意識の変化」というワードがポイントになります。「こうした中」の後、近年これはよく言われてるやつですね、社会状況が変わってきて、保護者・地域の意識が変化してきた。どう変化してきたかはこの中で述べてますので、ここで具体的に言う必要はないと思います。そして、その結果、「本来の範囲を超えて」というフレーズです。これがキーワード、キーフレーズになります。

それから3つ目の黒丸ですけれども、「学校内外における状況が変化する中」、変化を具体的に書く必要があります。そして、今後さらにどう変化するかというのを読まなあきません。結構うるさいこと言うてますけど行政の会議は必ずこういう議論をします。その責任において続けます。次、「教員の負担が過度に増大する」、適度は何かという話です。それを超えてるから過度という表現使ってますけど非常に抽象的です。それから「学校という仕組み」ですね。従来からの学校という仕組み、これは後々問題になってきます。1つの組織・企業のような書き方ですね。学校という仕組みっていうのは果たしてそうなのかと。その次の「やりがいの減退」、ですね。これは本音やと思うんですけども。やりがいてなんや。どこ以下だったら減退というのか、それとライフステージによって減退に見える場合がありますよね。子育て中とか。それは減退してると見るのか。大事なところですよ。「教員の志望者の減少」これはデータで教えてもらってます。霞が関もそうですし、多くの自治体もそうなんですけれども、志望者が減少するっていうのは黄色信号です。何かがあるわけですよ。

感に社会が見てる中で志望者が減ってる。大阪府で減ってるっていうのは様々な要素があると思うんですけど、教職全体に魅力がなくなった。それからリスクが高い。周りからいろいろ言われる。給料が低い。福利厚生を大事にする今の若者は教育大学を出ても教員にならない。そういう相当厳しい危機的な状況にあると思います。これは書いてある通りです。それと「欠員の補充」ですね。欠員の補充に至らないケース。これは社会は驚くと思います。欠員が出たら当然補充されるだろう、それだけの余裕を持って組織の経営はしてるだろうと。少なくとも吹田市役所はそうしてます。吹田市役所でも多くの女性職員が結婚して子供を産んで、それから保育をし、男性職員でも、保育の休暇、育児休業も取り、様々な制度があります。そこが抜けるというのはありえません。そういう意味でも行政からしたら驚きです。

それから4つ目、5つ目の黒丸なんですけど、これはデータを書いてもらってます。非常に大事です。特に小学校の女性教員の比率というのは非常に大きな比率で、他の行政組織では見られません。特有の問題が起こってます。年齢構成は参考資料3に書いてもらってます。ほとんどの組織が高齢化してる中で、非常に特殊なのが特に小学校の現場。だからこそ、注意しないといけない、これをしないといけないという議論になると思います。

6つ目、7つ目の黒丸、これは認識の問題です。「一方で」で始まって行政職場との比較です。行政職場も多種多様なんでシーズンによったらもっとブラックなところもあるんですけど確かにこれは言える。一方で教職の職場においても、みんながみんなそうなのかというのはあります。我々そこまではわかりませんが、そういう比較は大切です。それと絶対的に守られないといけない女性の働きやすい環境というのはあります。その「変革が立ち遅れている」というフレーズ。そして、それは「喫緊の対応が必要である」、この辺りは教育委員会として非常に危機感を持った表現をここでされてます。

7つ目の黒丸ですけれども、「行政部局と一丸となり」、これは他市はよく知りませんが、おそらくこういう言い方はしないと思いますね。これは今まで議論を積み重ねてきた結果、行政側と教育委員会側の一定の信頼関係に基づいてこういう考えになります。スパッと切って、一丸となってなんか最初から期待してない。本市でもそういう状況が結構長い間ありましたよね。今はそうじゃない、一丸となってやりましょうとお互いアプローチしてる。「覚悟をもって」というのも、今回このグランドデザイン案を作った、出したのは、教育委員会の尊い覚悟です。これは驚いていただいていると思います。それから「加速度的に進めていく」というところ、これスピードの話なんですけれども、スピードじゃなくて質の問題、姿勢の問題は必要です。「吹田の子供の教育や未来」は「吹田市全体で責任を持って担うもの」、吹田市全体というのは表紙の「吹田市教育委員会・吹田市」のことです。そこに地域も当然入ってきます。保護者も入ってきます。ポリシーを書いてますが、吹田の子供です。大阪府の子供とは書いてないです。これはポイントです。

それから8つ目、9つ目の黒丸が実施の方針です。後で春藤副市長とも一緒に言わせてもらいますが、「学校の最高責任者である校長」このフレーズに、実は大きな問題があると

考えてます。校長は一般的に課長級です。組織の課長級が、子供たちの命、教育それと保護者対応、地域対応をする、させるっていうのは普通ありえません。校長権限という言葉のもとで、学校のことは学校が決める、校長が決める、そういう習慣が続いてますけれども、これはひたすら校長を苦しめることになります。そこまでの権限を本当に与えていいのか、教育委員会として責任を逃げてないかというのは常々感じてます。それはまた後で言います。

最後の9つ目の黒丸の「意識変革」、これはこの後も出てくるんですけども、教員の意識変革が必要だというのは、私は教員側からしたら本気で腹立つと思います。意識が低いと言われてるわけですよ。そうじゃないでしょう。諦めざるをえない環境の中で発言をしないだけですよ。職員会議で手を挙げて議論をして、なるほどそれはいいな、じゃあこれで行きましょう、そんな議論が果たして職員会議、職員室の中でなされてるのか。私もいろいろ話は聞いてますけど上位下達ですよ。ややこしいこと言うたら、いやもううちはそれはしないみたいな状況の中で意識が低いという言い方は決してしてはいけない。中には居るかもしれませんが私は傷つくと思ってます。校長のマネジメント下の伝統的な組織運営の改革を推進する。この改革は教員の意識を改革するんじゃなくて、そういうシステムそのものを改革するっていうふうに正確に書いてもらいたいと思います。

さて、次2ページなんですけど、「変革が進まない学校という制度」、オレンジ色で丸がついてますけど、これはなぜなのかを書かないと評論家のように聞こえます。その制度・仕組みはなぜできて、どのように変えることによって、下の矢印でこういうふうに進んでいくのか。それがなく、こういう制度・仕組みがあるんです、ここはそこまで終わってるような気がします。

それから大きな矢印ですけども、「教員の働き方改革の推進」と書いてますけど、ここはこのグランドデザインの特徴は上に書いてますように「手段でありツール」という意味でいくと、数値目標を明確にした教員の働き方改革の推進でないと意味ないです。ぼんやりとしたええことだけ言うてるなっていうイメージです。数値目標を明確にするっていうのはこの後に出てきます。だから考えを持ってるんですよ事務局は。ここにしっかり書き込む。

それから、次の「心身ともに余裕をもって充実して働ける環境の整備」の目標を達成するための進行管理システム、進行管理のあり方っていうのを頭には書かないといくら目標の数値を出したって、悪気はないでしょうけれども、いや5年先に私おるかなあとか、いや誰が厳しく言うんやろなとかあります。ここで進行管理組織を設定するというのを、これも行政と教育委員会の一体の組織として進行管理システムを構築する。それは公開性がなければ駄目です。客観性、公開性がなければ内輪で、いやちょっとまだまだなんですわ次頑張りますわじゃなくて、公開をすることによって市民の目に触れる保護者の目に触れる。数値目標を立てるということはそういうことです。

次3ページです。先ほど進行管理の話をしました。この全体の流れ、行政特有なんですけれども、多分教育委員会は慣れてないと思うんですけど、最初に理念を決めて、理念の次に課題を挙げます。これは論文の書き方と一緒に、その次に背景を考察をして、対応の方針を

定めます。その対応の方針が定まったら、その下にアクションプランとして具体的な対策をぶら下げます。その具体的な対策それぞれに数値目標を入れます。で、いつまでっていうタイムスケジュールが入ります。ここでK P I *の考え方が入ってきます。P D C Aサイクルの中にK P I *を入れるっていうのはもう当たり前の話なんですけれども、おそらく教育委員会は初めての経験になると思います。

※「K P I」Key Performance Indicator の略称。重要業績評価指標と訳され、目標達成に向けたプロセスの進捗管理に役立つ指標のこと。

そして、一周回ったら進行管理システムの中で、グランドデザインの変更を行います。決めたら最後まで行くんじゃないで、社会変わりますんで、動的なグランドデザインを管理運営していくという考え方を示してください。それが教員の働き方改革推進プランになるんじゃないかもしれません。ひょっとしたら教育委員会のあり方が変わる可能性もありますし、グランドデザインががらっと変わってしまいます。

そして、その下の3なんですけど、両括弧が4つあります。

1番は先ほど言いました教員の意識変革。職員の意識変革は必ず言うんですけれども、さっき言いました。変わる、変われるという意識に変革をするためには、議論の結果を実際に反映できるような形でないと次言うことはありません。1回お前黙っとけ言われたの私も経験ありますよ。1回、2回、3回提案して、もうええわ、もうやめてって言われたら4回目は言いません。今の教育現場はおそらくそうなってます。働き方改革したい、もっとうしてほしいとか、それが何か組合的な声に聞こえてしまう。そういうのないですかって話ですよ。本当に教育を良くしようという声に何か要求を突きつけられたみたいなネガティブな対応をしてしまう。そのことも、我々は反省をせなあかんと思います。そこを見定めなあかんと思います。

それから2番です。保護者や地域団体に課題解消に向けた協力を促す、という言葉なんですけど、何なんでしょうね、ちょっと違和感があるんですよ。共に取り組みましょうという呼びかけならいいんです。ちょっとこれ協力してください、役割分担みたいなのはちょっと違うかなという気がします。

3番です。「業務を整理した上で」、そこに「行政と一丸となって」というフレーズは忘れずに入れてほしいと思います。

4番ですけれども、「負担軽減に向け」の後に「新たに」を入れると少し明るい話になるかなと。これまでの手法を効果的に活用するだけじゃなくて、新たな手法を取り入れて取り組むという考え方をここで示してほしいなと思いました。

4ページです。1番の教員の意識変革です。さっきからこだわってるんですけど、これ「全ての教育関係者の意識変革」だと思います。それから、「ア」なんですけど、先ほど言いましたように教員の皆さんに目指すべき状況を理解しなさいと言っているように見えます。それから「具体的な行動に移す」っていうのは誰がですか。それから「学校全体での意識の向上を図り」って何かぼんやりわかるんですけど、もう少しフォーカスされた文章にしてほし

と思います。学校という主体はないですから。個人の集まりですから。それは校長なのか教頭なのかそれとも保護者も含めた誰なのかを明確にしたいと思います。「イ」なんですが、「教育委員会が」、最後「提供する」です。教育委員会って何という話です。一方で、学校は校長権限のもとに経営をすべきと言いながら、教育委員会は何をするんや。いや情報提供するだけです。これは校長と教育委員会と行政の責任の明確化をどこかで書き込まないけません。行政にも当然責任があります。だってさっき予算の話出たじゃないですか。予算権限を持ってるのは吹田市ですから、教育委員会ではないですから。現状と課題を校長が把握し、教育委員会は迅速かつ的確にそれに対応するというのが、先ほどの校長の権限の説明になるとと思います。今もう全部かぶせてしまうような表現が多いんですけども、校長の権限って一体何か。それは現状と課題を現場で把握して教育委員会に伝える、教育委員会はそれを迅速かつ的確に対応するという姿勢を示すべきだと思います。

それから2番の保護者・地域なんですけれども、学校教育と義務教育と地域との関係を改めて整理しましょう。だって私立の中学校、高校、それから大学、専門学校、高専は地域と無関係ですよ。全くないとは言いませんけど、一部にはあるんでしょうけど、この義務教育の小・中学校ほど密に地域と連携しなければならないとか、地域に配慮せないかん世界はここだけなんです。それが普通で私立ではないんだじゃなくて、企業活動もそうですよね。地域関係なしに企業活動をするのが一般的です。よく考えたら、だからこそうこういう教育が可能だというポジティブな関わり方、考え方を示したいですね。それが公立小・中学校の義務教育の良さだという。そこで初めて地域と学校との関係が整理をされる。ただし、ここまではですよっていうのも併せて言うわけですね。それはこれで感じました。それからタイトルに理解及び協力の促進っていうのも書いてしまってますんで、「ア」最後の「理解を促す」とか、「ウ」の「充実につなげる」とか、重複しているところは消してもらった方がわかりやすいです。あと「ウ」に「本来対応すべき主体を具体的に示す」を入れてください。

次の5ページの3番です。業務の軽減・適正化。これは取組の視点として、あくまでも手段であるとはじめにもありましたよね。ということだと3番は業務の見直しによる学校業務負担の軽減というのがこのタイトルのレベルだろうなと思います。この中に、軽減・適正化についていっぱい書いてもらってます。「ア」のところで、多様化・複雑化し、責任主体が不明確なまま学校が担うケースが見られる。そういう業務を分類整理するということを言いたいんですよね。そこははっきり書きましょう。責任主体が不明確なのに、これは全部学校の仕事と言われて負担が増えてるというのはよく聞いてます。そこははっきり言しましょう。そして、学校が担わざるをえないような状況が続いてきて、それで一体教職って何、学校の事務って何、学校の地域との関係って何。もやもやしてる場所は「ア」にはっきりと書きましょう。「イ」ですけども、分類をした各業務の継続・改変・縮小・廃止に続き、「の取り扱いの方向性を早期に示す」にしたほうがわかりやすいです。「ウ」ですけど、教育委員会においても学校との情報交換手続の簡素化を図るっていうことを言いたいんですよね。調査照会などの業務の縮減・簡素化はそういうことですね。情報交換の手続の簡素化。

そこにDXが入ってくるんでしょうけれども、教育委員会自らも、学校に一定以上の負担をかけないというポリシーを「ウ」で示すってことです。

次、6ページです。「ア」の「分類精選した業務」は「各業務」でいいと思います。各業務の効果的かつ持続可能な進め方を再検討する。今まで検討してきましたから再検討するってことです。「イ」なんですけど、学校運営を支える人材の持続可能で人権に配慮した体制ですね。働き方の中で大事な人権という考え方がどこに出てくるかなと思ったんですけど、持続可能は組織の論理ですよ。社会・組織の論理ですけども、個人について語ってないですよ。それを個人で語るといえるのはある意味で人権っていう言葉です。そこはこれでいいのかどうか議論をしてほしいと思います。

あと、それぞれのタイトルに括弧して予定と書いてますが、これは全部消えるんですよ。PDCAサイクルが始まるんですよ。いろんな指摘がこれからもあります。その修正を加えた上で、次の何らかの場でタイトルの括弧の案を取って、今度は社会、行政、教育に実装するという流れになります。

私の行政の立場でいろいろ言わせていただいて、加えて春藤副市長から指摘をもらって今度は教育委員会に返したいと思います。春藤副市長よろしくお願いします。

【春藤副市長】

市長の方から大分細かく、いろんな指摘があったと思いますので、私は総括的なところで言うならば、まず取組ですけど、吹田市には教員の人事権はないわけですね。これについては一昨日の金曜日に大阪府への令和7年度当初予算要望の1番目の項目として人事権移譲を求めています。ただ、なかなか大阪府の反応は良くないです。なかなかガードが堅いというか。その中でも私は申し上げたんですけども、教職員の採用試験の応募状況を見る限りにおいて、もう終わっていつてますよねと。教員になりたい人がもういなくなっているんですよ。教科によっては倍率が3倍を下回っている教科もあるようですし。人事権を移譲してもらいたいというよりも、もう教育改革が待たないんじゃないかと思ってるんですよ。もし大阪府が抜本的な教育改革をされるということをお示しいただけるなら、吹田市はその先頭に立って働きたいと思います。ただ、そこが難しいようでしたら、吹田市がチャレンジしたいということを認めていただきたいというお話をさせていただいています。なかなか大阪府からは、今後のそういうビジョンをお示しいただいてない残念な状況です。

その中で、人事権がなくともやっていかないとはいけないことがあるなど。それは最初の方にも説明がありましたけれど、80時間以上の過労死ラインを超えているような状況は、これは絶対に許せないでしょう。その状況をどうすれば改善されていくか。それと、これも説明の中でありましたが女性を中心に教員になりたいという方が激減しているというのもどうしたら改善できるんだろうか。そこを考えないといけないと思うんです。そのために認識や目的そしてゴールの共有。こういうことを明確にしていけないともう間に合わない状況、待たないの状況なんじゃないかということ行政側でも十分感じていますので、ここ何年

か前からは、一緒になって改革に取り組んでいこうというふうに考えてるわけです。

そこで教育委員会側をお願いしたいのは、行政側でやった時もそうなんですけど、やっぱり強力なリーダーシップが必要なんです。いろいろな事情を抱えてる職場は行政側でもありましたし、学校でもいろいろな状況があると思いますけど、先ほども言いましたように、現状とか目的とかゴールの共有をして、今はもうこの状態を脱却することが最優先事項なんだという認識を強く持って取り組んでいただかないといけないんですよ。

20代30代の教員の方が6割を超えているということを考えると、やはり経験とかがまだ不足されてるんじゃないかなと思うんです。いろんなことに対する保護者対応もそうでしょうけれど、困難な問題を抱えてしまって出口を見失ってるんじゃないかなと思うんです。だから、教員の守備範囲っていうのははっきりさせてあげないと疲弊するばかりじゃないかな。そして、今この少子化の中にあってこそ、出産や子育て、そこに注力するために休むと学校現場が回らない。こんなような状況はもう見てられないと私は思っています。そういう意味で、校長をはじめとして、いろいろ教員の思いはおありでやられてるケースもあると思いますけど、まずは長時間勤務の是正。これがもう今の最優先事項として取り組んでいただかないといけない。行政で取り組んだ時には、はっきりと管理職の人事評価の項目の中に入れましたから。長時間勤務是正への取組の姿勢。いろんな事情があっても簡単に進まないケースもあると思いますけど、その場合は私も十分ヒアリングさせていただいて場合によっては人を増やしたり、いろんなシステムを入れたりということもしました。だから、なぜ進まないのかを紐解かないといけないことがありますけれど、ゴールはもう絶対に長時間勤務を是正していくんだということ。5年ぐらい前に比べたらかなりの割合で減っていますし、そういう意識が変わってくるわけですよ。これはよく言うんですけど、いろんなスポーツでもルールがありますよね。例えば、わかりやすいケースだとスキージャンプ競技で、どんなにスキー板が長くてもいいわけではないですから。ルールの範囲内でどれだけ成績を残すかですよ。仕事もそうなんじゃないですか。許される時間の中でどれだけやるか。時間をどんどん伸ばしていくことは、それは効率が悪くなってるんじゃないですかね。一生懸命やられてる。これは職員もそうですし、先生方も一生懸命やられてると思いますけれど、やっぱり長時間勤務をずっと続けていくとパフォーマンスは落ちてくると思いますよ。教員の方が余裕を持って授業に臨めるからこそ、質の高い授業ができるということを理解していただく。やり尽くしたいという方も中にいらっしゃるわけですね。行政でも教員でもいらっしゃると思います。納得するまでやりたいという方もいらっしゃると思いますけど、そこは抑えていただくことも必要だし、特に校長先生やベテランの教員の方は、自分たちがそういう姿勢を見せていただかないと若い教員たちも早く帰らない状況にあるので姿勢を見せていただきたいということを申し上げてるところです。

だから、個々について本当に細かく市長から指摘していただきましたけど、私とすれば、まずは現状認識、目的、ゴールを共有して、最優先事項が長時間勤務の是正ということを強力なリーダーシップを持って取り組んでいただきたい。その中で具体的に何をしていけば

何時間減るだろうということは詰めさせていただきたい。それは行政の得意な分野ですから。このことを実行すればこれぐらいは減るんじゃないかということのヒアリングもさせていただく。

部活動の外部委託のようなことでも、私の方からは、まずは部活動がなくなっていくようなところと教員が競技経験がないまま顧問をされているところから外部委託をスタートして、外部委託そのものについての理解を得ていく。注意しなければいけないのが、教員の働き方改革はいいけれど、児童・生徒、保護者からの目線を忘れてはいけないと思うんですよね。児童・生徒、保護者あつての話なんで。児童・生徒、保護者を不安にさせないようにしながら、やっていかないといけないわけですから。部活動の外部委託も、まずはそういうところから。御心配されることもあるんですよ。怪我した時どうなるのとかね。安全安心に実施できるというのを一つ一つ見せながら広げていったらどうだろうかという提案もさせていただいておりますし、その手法についても具体的に今までの行政経験を生かした形でと思っています。

それから、教員の方については、その業務は本当に教員がやらないといけないのか。例えば、児童・生徒の家庭の問題まで抱えてしまってることもありますから。それは行政の児童部や福祉部に任せてもらったらいいいと思うんで。手に負えないことは、はっきりそういうふうにしていくべきなんじゃないかなと。出口のない話を余りにも抱えすぎて疲弊されてるんじゃないか。福祉、児童の担当の方がやっぱり専門的に出口を見つけられることもあるでしょうし。本来、教員は教育がメインなので、福祉であつたりは任せていただけたらいいんじゃないかなと思っています。守備範囲の問題も考えていただけたらいいと思いますね。

私とすれば、一つ一つ進めるにあたって、これまでの行政の経験から手法も含めてアドバイスをさせていただいて、一緒に取り組んでいったらいいんじゃないかなと思います。それで必ず改革はできると私は思ってますし、先ほど先進事例がという話がありましたけど吹田市が先進にならないといけないんじゃないかなと。部分的には先進的なところあるかもしれないんですけど、ここまで行政と教育委員会がしっかり手を携えてやっていこうというのは私の知る限りでは聞いたことがないので、そこは我々全体が開拓していくという思いで取り組んでいかないと。人の様子を伺いながらではもう間に合わないんじゃないかなと思っています。

以上です。

【市長】

はい、ありがとうございます。

何で行政がここまで教育に熱心になってるのか。これは全国で見ても相当不思議な構図です。おそらくここまでは言いません。教育委員会に任せます。教育上の問題、いじめの問題や不登校の問題、それは教育委員会が解決する問題です。行政の問題ではありません。教

員の人数、それは大阪府が決めてるんで吹田市の問題じゃありません。今ある問題はすべて我々逃げれます。うちの問題じゃないんで。ねえ大変ですよ。ねって。過労死が出て、いやそれは教育委員会がちゃんと対応してもらわんとみたい。それをほっとけるか、ほっとかれへんかってことです。特に吹田市は非常に特殊な立場にいます。日本全体で人口がどんどん減少している時に逆に人口がどんどん増えてる。このような状況で、つい先日もランキングはあんまり好きじゃないですけど、我が国で3位という評価でした。ある一定層、ビジネスパーソンから、そういうとんでもなく高い評価を得ている。住んでおられる、どんどん住んでこられる市民の皆さんのお子さんですよ。そのお子さんに対する教育のあり方っていうのは大阪府43自治体共通でいいのかっていうのはこれ誰でも思うことですよ。だから、特に教育に熱心でポリシーがあって、こうして言うてるわけじゃないんです。とにかくトップの教育を目指しましょうとかそんなスローガンじゃないんですよ。ふさわしい教育のあり方をちゃんと検討しましょう。そして、2ページにちゃんと書いてあるんですよ。より良い教育の提供ですよ。資料の一番下に一番大事なことを書いてあるじゃないですか。より良い教育を提供するために、教員のウェルビーイングの向上が必要だということなんです。これだけ見たら、なんか教員の働き方を改革する、よく聞いてみたらそれによって最後により良い教育がある。いや、逆ですよ。より良い教育を実現するために、まずはその担い手である教員の働き方を改革というより適正化ですよ。適正じゃないですよ。今。適正化を図らないかん。その表現はまだ硬いんで、せっかくウェルビーイングを提案していただいてるんで、もうこれでいいと思うんですよ。人としてのウェルビーイング。人権も入りますから。そういう市と教育委員会が一緒になって作るグランドデザインというイメージを大切にしてもらいたいと思います。

それでは、我々はもう忌憚なくしゃべりましたから、ここから順に忌憚なくこういう流れで結構ですんで、谷池委員からお願いします。

【谷池委員】

市長がおっしゃいましたように画期的なグランドデザイン案ができたと思います。

その中で、いくつかこれはどうなんかなと思う点を、忌憚ない意見を言えということで、言わせていただければと思います。

1つ目は、確かに教員が生まれにくいという状況はありますが、実は欠きやすいという状況もあります。従いましてですね、2ページの「求められる対応の質・量の変化」の2つ目の星マークですね。「特段に慎重に対応を要する保護者とのやり取り」、実はこれで多くの教員の方がメンタルを病んで、お休みになるということが多く聞いております。これに対する対応というのもやはりどこかすべきではないかと思っております。

それとですね、先ほど来から出てますが、今回の教育の働き方改革は目的ではなくて手段・ツールであって、結局はより良い教育を子供に提供するというのが究極的な目的ではないかと私思っております。その点で、この教員の働き方改革は教育委員会のもう1つの大き

なマターであります不登校対策と密接にリンクしていると思ってます。不登校対策において授業改革というのが吹田市の教育において求められていることだと思っておりますが、小学校、中学校とも学校の先生の時間外労働の多くの部分が授業の準備に割いていると。しかし、授業を改革するとなるとさらに時間が要るだろうと。ここをどうしていくか。これに関しましては市費講師の配置等をもうちょっと戦略的にしたほうがいいだろうと思っております。要するに、手を挙げたところへの配置ではなくて、こういうふうに授業改革したい、こういうふうに使いたいというところに優先的に配置する、そういうイメージが必要なんじゃないかと思っています。

最後に、これ私は常に思ってることなんですけど、教育現場にはデータサイエンスがない。要はデータは各々の部署で持ってらっしゃるかもしれませんが、集約して解析できるようなシステムがない。例えばこういうことをしましたと、これがこう変わりましたというような解析を常にできるようにしたほうがいいと。そういう部署の設置ということも近い将来必要じゃないかと思っております。

以上です。

【市長】

はい、ありがとうございました。

それでは続きまして、飴野委員お願いします。

【飴野委員】

忌憚のない意見で構わないということで、私の印象も入りますけども、今回のこのグランドデザイン案を示す中で、私がすごく強く感じてるのは、これは学校の中のことだけしか考えていないのではないかという思いがいたしました。どういう意味かということ、学校の先生たちは学校にいるんだから学校の中のことを考えているのは当然なんですけれども。先ほど数字でもお示しいただきました教員を志望する方々を見た時に、女性の志望者が減っていると。倍率が3倍を下回るほど志望者が減っていると。それはどうしてかって考えたら、学校だけの問題でなく、女性が社会進出をできるようになり、以前よりも他業種への就職が比較的できるようになれば、教員しか選択肢がないということではない。そういう社会状況を重ねて考えると、グランドデザインを考える時に学校の中だけ、以前の学校のあり方と比べて良くなっただけではなくて、社会と学校の位置づけはどうなっているのかという発想がないと本当に教員を目指す人たちに対してのメッセージとしてもそうだし、今学校で働いてる人たちに対しても本当に改革になっているんだろうかということはあると思いますよね。

私は私学の大学教員なので、その立場で言いますと倍率が3倍を下回ってきたという、いやもうこれ経営的にアウトじゃないかと。それぐらいの危機感を持たないといけない数字なんですよね。その点を踏まえたグランドデザインでないといけない。PDCAサイクルを作ることが目標ではないです。作って回して現状に合わないとなれば、やり直すためのP

DCAサイクルなので、完璧なものを作る時間はないので早く回すということ。そして、設定した数値目標に対して具体的にここまで到達した、到達しなかったということをやっているってほしいとすごく思います。

それから、ちょっと定性的な話を言います。私も公立の学校で育ったので思うんですけど、たとえ教科書が一緒のものを使ったとしても、人間的魅力ももちろん入りますが、どんなバックボーンを持った先生に習ったかが大きいと思っています。同じ内容を習ったとしても、受けとめ方が違ってくる。今の年齢になっても学問に対する広がりとか発想力とかいろんな窓を開いてくれたのは、何か高いレベルの教科書云々とか、高いレベルの学力云々とか、高いレベルの学校出身の先生云々じゃなくて、その先生個人の人間性とかそういったことととても深くつながっていると私は思っています。そうすると、日々教員たちが疲弊してしまってる中で、ここまで教えなきゃいけないというとぎりぎりの状況で準備して教えたって、それはおそらく子供たちの印象として新たに学びをやっているとか、そういうところにはつながっていない。となると、ここにも教員のウェルビーイングの向上が関係してきて、そういう教員でなければ相応しい教育を提供できない。

それから私の大学の学生たちが言ってましたけど、振り返った時に小・中学校の先生は疲れた顔をしていたと聞いています。学生たちはよく見てるんですよ。いじめのこともそうだし、学校の雰囲気のことであるとか、大学に来て晴れやかな顔してそういうことを言う学生にも何人か出会ってます。それは私にとってはありがたいことではあるけれども、一体どんなトンネルをくぐってきたのかって思うところもあります。

グランドデザインを作った後に具体的なアクションプランを作っていくということでしたけど、先ほど申し上げましたように、今の学校の中だけで考えてないかということ。他の学校で聞いたことがありますけど、例えば今は午前中4限あって、お昼ご飯があって、あと午後の時間ですね。そういうのも、例えば今の45分授業をもう少し40分なりに縮めて、午前中5限とかに固めて、お昼ご飯を食べた後はゆっくりした自習だったり、ゆっくり考えるような時間、学校で過ごす時間のあり方をもう少しまとめることでグランドデザイン案の中にありました業務時間内に先生たちが教科の準備ができるようにサポートする構造的な改革だとか、これまでの学校のあり方とは全く違う発想で学校にいる時間を考えることできないだろうかと思います。そうすることで学校の教育の質は落とさずに、学校の先生の会議だったり授業だったりの編成もうまくできるようなやり方をできないだろうかと。今あるものを前提として考えてしまうんだけど違う発想で、それもPDCAを回す中でやり方を変えていくというものがあるのかなと思います。その時に、先ほど市長からありましたけど、発言するのをやめてしまおうと思ってるような現場の人たちの声を生かしてもらいたい。こういう改善とか改革と生かせる声は現場からしか出てこないの。発想だけでは上手くいかないことは多くて、発想だけでできてたらとっくにできてるので。

そして、教育委員会と行政が一丸に一緒になってやっていって、1回目はうまくいくけども、2回目、3回目と続けてきて踊り場になった時に次のステップが大変なので、そこでエ

エネルギーやパワーをダウンさせないように、一緒にやってみて駄目だったらまた次もやってみようということをぜひ続けてほしいと思います。

あと、8 ページのところでリフレッシュルームの設置が提案されていますがもちろん進めてもらったらいいと思っています。他にも学校副管理者を配置して負担軽減を図って、その効果が出てますという御説明があったと思うんですけど、これももちろん進めてください。なんですけど、私はこう思うんですよね、先ほどの話の最初でも言いましたが、学校が学校の中だけで考えてるのではないかというのはここでも言えるんです。例えば、私の勤めてる大学の中で少し離れたところにリフレッシュルームがあった時に、時間があったからリフレッシュルームに行ってリフレッシュしようと私は絶対しないと思います。そんな時間はないから。なので、やっぱり勤めてる学校に入ったら、その学校自体がリフレッシュルームのような空間であるべきなんですよ。もちろん今の学校にはリフレッシュルームがないので、まずは作ってください。

前回の総合教育会議で私こういうことも申し上げたと思うんですけど、例えば 15 分、30 分、40 分時間が空きました、まとまった時間が取れましたってなっても、そこで授業の準備にしても思考、考える作業っていうのは数分の時間が取れたからといってできるものではないんですよ。だからこそなんですけど、学校自体がそういう人権に配慮した場所、空間でなかったら、質の高いふさわしい教育の提供なんかできますかということなんですよ。ですので、今、女性の志望者が減ってます、教員の志望者が減ってますということに対して、学校の中だけで以前と比べて良くなったか、どうなったかっていうレベルじゃなくて、社会の中で学校だけ遅れてるような状況では改善できない。なので、子供、親、学校に関わるステークホルダー全ての人々で、ふさわしい質の教育を提供できるようなメンバーと人間なので疲れることや、失敗することもあるでしょうけどそれをリカバーできる人間関係と空間等を持ち上げないとどんなに業務を減らしました、人員を増やしましただけではこの問題は解決できないんじゃないかと感じているところです。

以上です。

【市長】

ありがとうございます。

教育委員さんのお言葉というのはやっぱり社会性を持って客観的に学校を見ていただいているという意味で、お二人から非常に貴重な御意見をいただきました。

共通して、危機感をどこまで持ってるんやっていう、自らの働き方に関してもありますけれど、それよりも子供の教育に対する危機感ですね。ここを明確に表に出さないと、何とか保ってます、危機じゃないです、ちょっと苦しい状況ですっていうだけになるので。そういう意味で社会全体から見た学校のあり方、位置づけについての御指摘でした。

非常にショッキングだったのが小・中学校の先生方は疲れた顔をしていたっていう。これは本当に見てますよね。多分そういうことなんです。生き生きとよっしゃーって、子供た

ちと一緒に先生が笑顔でって、そんなドラマみたいなことになってないんでしょうけれども。そういう危機感ですね、そっち側の危機感ですね。

それとまずは取り組む。グランドデザインの完成度を上げて、さらに冊子化してとか、1個1個を詰めてとか、そこに時間をかけるのはやめましょう。動的なグランドデザインと言った意味はそこなんです。どんどん高めていったらまた新しい問題も入ってくるし、あるものはもう解決に近づいたらそれは優先順位を落とす。行政特有のやり方なんですけれども、そこは教育委員会に意識してもらいたいと思います。

それでは安達委員、よろしいでしょうか。

【安達教育長職務代理者】

このグランドデザイン案を前から見せていただいていますけれども、今日いただいたものを見ても、非常に画期的だとは思いつつも、ぱっと見た時に、なかなかこうずっと頭の中に入りにくいなあっていうところがあって、それが何でなのかというのを考えながら皆さんのお話を聞いていました。

大きく分けて3つに分けられると思うんです。1つは、今いる方、これから教職員になる方もですけど、教職員の皆さんの快適な環境を作るっていう面が1つ。それから人員の不足を補うというところが1つ。もう1つがその業務の内容の整理かなと思ったんですけど、ちょっと今の案だと、それらがまだもう一つ整理がついていないような感じがあって、同じように書かれているからわかりにくいというところもあるのかなとは思いました。

人員不足はとても大きな問題で、学校訪問に行ってもそのことを先生方がとてもおっしゃるので何とかしないといけないと思います。人員不足って言っても、これも大きく分けてですけど2つあって、1点は現在の制度上、配置されていないといけないところが欠けてしまっているものをどうするかということと、もう1つが新たにその学校が担うことになるものや今人の手が足りないところについて新たに人を入れるっていうプラスアルファの部分。そこをきちんと分けて考えておかないと新たな人を入れても結局その欠員のところに吸収されていって、何のために人を入れたのかわからずずっと忙しいままということになりかねないので、そこはグランドデザインを作る側の思考の中で明確にきちんと分けておかないといけないんだらうなっていうことを思いました。

最後のところの引き取るべき仕事、どこがその業務の適正範囲なのか、春藤副市長からも守備範囲をはっきりさせるっていう言葉がありましたけども。そこがすごく大事で、結局のところ、それをやらないことには先生になろうっていう人たちもなかなか集まらないのではないだろうかと私としても思っています。

社会の変容っていうのも出てきましたけれども、そういったことによって学校が担わざるをえなくなってきたことっていうのが本当にたくさんあって、今膨らみ過ぎているように私から見ても思える。それを適正なところに戻すとか、それでも学校で引き取らざるをえないという部分も出てくるでしょうからそれをどうするのか。先ほど谷池委員からも困難

な保護者とのやり取りについてありましたが、私もですね普段いろんなところで御相談をお聞きする中で、それはどこかが必ずいつか引き取らないといけないんだろうと思っています。これを本気でやろうと思ったら新たな機関でも作らなければいけないのではないかと思うので、なかなか難しいところではありますが、本当はそこにも手を入れていかないといけないと思います。

今、学校がですね、副市長のお話の中にもあったかもしれないですが、家庭の問題とか、そういった福祉の分野じゃないのかということまで学校が引き取っているようなところがありますが、そこはやっぱり正しいところに戻していかないといけないんだと思います。それをやろうと思ったら、この業務についてはここが引き取るっていうことをきちんと明確にして、さらにその引き取るということになったところにもそのことをちゃんとわかってもらわないと学校が持っていった時に、いやうちじゃないですと言って引き取ってもらえないみたいなことはよくある話ですから。ちゃんとそこまで面倒を見るという意味でやらないといけないだろうなと思いました。だから、そこまできちんと市にも関わってもらべきであろうと思います。このグランドデザインもそうですが、これからどんどん進めていくものを実際の現場の先生方にどういうふうに伝えてわかってもらうのか。こういう業務についてはここに言ったらいいとか、そういうこともどうやって伝えていくのかもちゃんと考えていかないことには、ここで議論していくらグランドデザインを作ってもそれが浸透しなかったら意味がないなとも思った次第です。

以上です。

【市長】

はい、ありがとうございます。

確かに問題が大きくそれぞれに関わってて、どっちが原因で何が結果で何が背景かっていうのが教職員の働き方の環境の問題、それと2点目として人員の問題ですね。それは新しく入ってくるリクルートの問題とそれから辞めていってしまう、辞めざるをえない環境があって、それが1番目とも関係をしている。それから人員不足を補充するという考え方と新たな仕事に対応するというのが、どんぶりの中でごっちゃになってしまっていて一体何のためにこの人が入ったのかわからなくなる。結局、担任に回ってくれとなる。専門性を持つて人もそうになってしまう。それは本当に現場であると思います。そういう意味でも、業務をちゃんと整理して、やるべきこと、任すべきことを学校内それから地域、行政で明確にする。

我々、事務分掌を持つてるんですけども、この部のこの室、課は何の仕事をしماすっていうのを文章で全部書いたんですね。それで押し付け合いになるんですけどね。事務分掌に載ってないとか言って。ネガティブな面ではそうなんですけど、載っていることは責任を持つてやるっていうことなんですよね。そういうことは教師は聖職という言葉で、そういう文字に起こしてはこなかった伝統、歴史があります。そこはもう敬意を表するところなんですけど、逆にそれが今の先生方を苦しめてるところがあると思います。

ありがとうございます。それでは福田委員お願いします。

【福田委員】

皆さん大体おっしゃっていられるので3つほどですが、1つは残業の管理の話で、意識改革、それから管理職の残業チェックの話がありますけど、今はもう企業でしたら、PCのログインが勤務チェックになってて、残業時間に入ると自動的にオフになってしまう。それで強制的に仕事ができなくなってしまうようになっているんですね。それでもステルス残業といわれる暗黙の残業をいかにしないかは課題になっていると思うんですけど、仕組みとしてできなくなるということを導入していくべきかなと思います。

もう1つは仕事をどんどん辞めていくって話ですけど、多分、地域活動を削っていくというのはなかなか言いづらいところもあると思うんですよ。なぜかといったら、地域の方のほうでその地域では先輩で、校長先生も職員の先生方も皆さんどんどん変わっていかれるので、その地域では新米だったりするわけですよね。それで、なかなか断れないというのがあっていると思うんですけど、その時こそ先ほど市長もおっしゃったリーダーシップで断っていくということも大事なかなと必要かなと思いました。

3つ目は空間の話です。リフレッシュルームの設置がありますが、ここに限らずですね、例えば企業とか、この建物DRCもそうですけども、例えば女性用のトイレにはパウダールームが標準でついていたりとか、あと小学校とか学校では結構緑が豊富ですけど、教室の中や職員室に緑があったり、オフィスにもあったりとか、あとフリーアドレスが普通に導入されていたりとか、要は個人の自由意思をかなり尊重した空間になっているんですよ。そういうところも、これからすぐにできる部分もあると思うし、教室の改修の時期に合わせてやることもあると思うんですけど、そのあたりを自分たちだけでやろうとするのではなくて、例えば建築の専門家にコンサルティングを頼むとかですね。この建物もすごくよく考えられてると思うんですけども、こういう少し空間が違うだけで働く心理も変わってくると思うので、その辺りを意識されたらいいと思います。

それから飴野委員がさっきおっしゃってましたけど、先生が疲れてるって話がありました。子供たちが最も将来何の仕事をしようかと夢を持つのが子供の頃で、その時に一番身近にいるのが学校の先生で、やっぱり学校の先生を見て自分も先生になりたいと思ってる人が先生になられてると思うんですよ。なので、一番早期のリクルートができる場でもあると思いますけども、その時にモデルとなる先生が楽しくなさそうであれば、その夢がつぶれてしまうので、そこは大事にしていけないといけないなと思います。

以上です。

【市長】

はい、ありがとうございます。

3点目の職場の雰囲気でもフリーアドレスの話が出ました。先日、伊丹市役所の新しくでき

た庁舎に見学に行ったんですけど全館フリーアドレスでした。いろんな抵抗が出ませんでしたかって聞いたんですけど、最初だけですよ。もう今は自分の場所っていうのを決めてないですから。フリーアドレスで非常に効率が良くなった。会議も短くなった。吹田市もこの会場の建物に入っている部署はフリーアドレスを採用してます。ただ、それを全庁に広げるかはちょっと二の足を踏んでるところがあるんですけどもね。そうするだけでも働き方の雰囲気の改革が結構大事だなと思います。職員室って本当に最古の形式ですよ。ずらっと並んで自分の書類を置いて、机に書類の山を作って向こうの顔が見えないようにしてっていうね。そんなことないですか。結構閉じこもるみたいだね。だって会議しにくいじゃないですか。職員会議といっても円形になってないですしね。そういうところが変わるだけでもね、例えばパウダールームもそうですけど人権を見てくれてるんやっていう意識になると思います。そういうところからスタートするのは実は大事なんだという御指摘ありがとうございます。

それでは和田委員、お願いできますでしょうか。

【和田委員】

私からは1点ですけど、今回このように吹田市と吹田市教育委員会が教員の働き方改革のグランドデザインを作成していくわけですけど、その中で私が一番大切だなと思うのはやっぱり教員の意識の変革やと思うんです。市長もおっしゃられたように、教員の方々は今までも働き方を改善していきたいというのがあったと思うんですが、なかなか意見が通らなかったり、思うように進まず、がっかりされて今に至ってるところがあると思うんです。今回こういう形で吹田市と教育委員会でタッグを組んでやる中で、現場の先生方もこれから変わっていくんだ、変えていくんだっていう意識の変革はもうすごく大事やと思うんです。ここに示された以外で、学校の業務の変革ですね。業務を見直すということは、これすごい重要だと思うんです。授業準備もそうですし、学校行事準備、あと分掌事務なんかでも今までのやり方じゃなくて見直して新たに進めていくことがこの働き改革の1つになると思うんです。そこを学校でチームを組んで、それぞれ忌憚なく意見を出しながらコミュニケーションの場を作って進めていくことすごく大事だと思います。そこができるかできないか。これが働き改革が進んでいくか、進んでいかないかという境目になるんじゃないかなと思ってますので、ぜひ校長先生をリーダーとして意識の変革、教員の先生方の意識の変革をぜひ取り組んでほしいと思います。

【市長】

はい、ありがとうございます。

先ほど安達委員からもありました。変えないといけない、変えていこう、こうあるべきっていう今日は非常に革新的な議論が続いていると思うんですけども、これが現場教員にどう伝わるかっていう時に、おそらく校長指導連絡会を通じてっていう発想だと思うんです

よ。それやめませんか。校長の権限のもとに学校があったら教員には届かないです。今までのシステムでこれを進めようという発想をまず変える必要があります。それは行政でも普通にやってます。上意下達で課長級に言って後は頼むよってそんなやり方はしてないですよ。職員も含めて、主任から係長まで含めてちょっといろんな意見ちょうだいって言って、ホワイトボードの前でこうしてああして、みんなで決めていく。多くの人の意見を反映して作っていくというのは今や組織運営の常識です。おそらく高度経済成長期の上位下達。大きく社会が変わってる中で、相変わらず校長先生に遠慮がちに伝えて、あとは現場によろしく頼みますよみたいなね。その文化、伝統があるのはわかってるんですよ。こういうイノベティブな今までにない取組をする時には、そのシステムそのものも見直さんとあきません。教育委員会の権限、責任はどこにあるんや。情報提供じゃない。情報提供だけだったら開かないでいいじゃないですか。ネットで伝えたらいいじゃないですか。リーダーシップをこれで持ってもらわんと。PDCAサイクルの進行管理で、目標の何割、何%を達成できなかったら今度は言い訳が出てくるわけですよ。いやそれは無理です、じゃあ次頑張ってくださいって。結局10年経って何かありましたかって大体私予想できるんですけど、ドラスティックに変える時にはシステムも組織もドラスティックに変えないと変わったなと伝わりません。その覚悟が教育委員会にあるかないかです。我々を変えてます。様々に変えてます。年功序列もう崩してます。これまでガチガチだったのを全然崩してます。そういうことの覚悟があるのかなのかってというのが問われてると皆さん思いでしょうけれども、それを受けて教育長よろしくお願いします。

【教育長】

もともと10年前に教育委員会事務局内の会議体で教職員の勤務時間適正化対策プランというのを策定しました。10年経って何が変わったかなと。その当時から残業時間も意識をしながらやってきたんですけども。今市長がおっしゃられたように大きくドラスティックに変わったようなものはなかったのかもしれない。行事を精選するという事に注力をしてこれまで市単位で行ってきたいろんな行事を見直したというような経過もあります。

そんな経過を踏みながら、今こうして教員の働き方改革のことを市長、副市長、教育委員の皆さんとここで議論しているということが私は一番大きな成果だと思っているんです。このグランドデザイン案を考えるにあたって、先ほど来、教員の意識変革の話が出てましたが、実はこの3ページの取組の視点というところを検討するに当たって私も事務局と話をする際に、なんで1番目に教員の意識変革を持ってくるのかという話をしたことがあります。非常に大事な視点なんですけども、むしろ他の2番から4番のこういった取組が可視化されることが一番大切で、そのことによって教員の意識の変革はきっと高まっていくんだろうなと今の時点においてはそうに考えています。ですので、市長がおっしゃっておられる教員が諦めてませんかという状況であったとすれば、その心がけだけを変えていくというのは正直難題なんだろうなとも思います。

先ほど教員の採用のお話がありました。教員の採用に関わっては、大阪府においても今年度から試験日の前倒しが始まっているんですが、実は国はさらに前倒しを下さいという通知をしているとお聞きしています。また、府立学校の入学志願者数が非常に減少したことを受けて、入試日程も前倒しを検討しているということが先日報道されていましたが、私自身はいずれも課題分析の段階から間違ってるんじゃないかなと受けとめています。予算をかけずに人が集まる手段を考える。国が本気でそれを考えてるんだったら、いやいやそんなことは絶対無理ですよということを訴えていきたいなと思いました。

最近の報道でいえば国はようやく教職調整額のアップを決めたようですが、転職をしてキャリアアップをしていくという働き方がもう既に世の中でオーソライズされているこの時代においては、職場の魅力というものが可視化されないと必要な人材はますます遠のいていくんじゃないかなと思っているんです。ですので、教育委員会事務局をまとめる者としては、行政部局とともに、この変革の可視化を進めて、そして、このグランドデザイン案に示している数値目標は必ず達成するということに尽力したいと考えております。

以上です。

【市長】

はい、ありがとうございました。

まだ言い足りないこと、それならこれ言わしてみたいのがおありであれば遠慮なくお願いします。

はい、飴野委員お願いします。

【飴野委員】

先ほど発言したこととも重なるんですけども、今回このグランドデザインを作る上でぜひともお願いしたいのは、目指すところがフラットに戻っただけというふうにはならないようにしてほしいと思っています。つまり今足りないところに人を充てたり、業務を減らすことで元に戻すんじゃなくて、その先の未来を見せるものになっていますかということです。そこはもっと具体的に整理すべきじゃないかと。

先ほど市長がおっしゃったことと重なるのかわかりませんが、そのためには私は学校の中でしか考えてないんじゃないかっていう言い方をしましたけれども、システムであるとか組織そのものを中から変えていく、変わっていかざるをえないことが伴うんじゃないかと思っています。私が例えて申し上げた午前中の授業を何限にするとか、座学の時間を午前中に固めて午後からはもうちょっとゆっくり長く物事を考えたり、自習だったりそういうことに当てるとか、何か今の時間割で違うやり方をするとうまくいくところはないだろうかとか。教員の会議の時間だったり、授業が15時までに終わったらその後の時間をまとめて会議や研修だったり授業の準備に充てられないかとか。そういった具体的なこともそうですし、民間企業でも職員のモチベーションについて非常に苦労していると思うんです。

けど、基本給と成果給でどういうふうに評価をしたら、よりモチベーションアップができるのかとか。仮にですが、成果を評価できる評価制度があったとしても、評価できる職員がいるのかというところもあるので繰り返し調整がいるんですけど、そんなふうに教員の働く環境が良くなる、給与も福利厚生も両方良くなるということがあって、初めて前半でもありました献身的な教育活動に取り組んできた、取り組まざるをえなかったことに対して処遇が整い、将来設計がしやすくて、豊かさとか余裕の中でまた人間力も磨かれていくということもあると思うんです。いろんな人材が教員を目指す環境をもう1回作らないと単に教えることができるだけじゃなくて、ふさわしい豊かな教育というのができない。繰り返しになりますけど、同じことを教えられてもどういう人から教わったかで全然違うと思うんですけどそこが足らなくなってくる。

このグランドデザインをどういうふうに現場の教員に伝えるかの話になった時に、それこそ校長だけじゃなくて、オンラインだったりで全体に対して話を聞く場を作ることで、教員一人ひとりも自分たちの声を聞こうとしてくれている、聞きたいと思ってるんだなと感じる、そういう舞台装置があるだけでも全然違いますよね。現場の方々からすると、この案ではまだまだっていうところがきつとあるはずなんですよね。だって、いくつかの項目には以前に伝えたことが反映されている、聞いてくれているんだと伝わる部分があるかもしれないけど、それだったらもうちょっとこうしたいんだけどという声が出てくるような環境をどう作るのかも教育委員会は試されている。私の感覚からするとまだまだ縦割りだったり、秩序は必要ですが上にこういうこと言っているんだらうかっていうところがありますので、先ほどお話ありましたように教員が意見を言うのを諦めてしまうことがないようにしてもらいたい。

それから、似たような個性ばかりが集まってもできることは全然ないので、違っていいということ。今、学校の中ではもしかしたらはみ出すことがアウトになってるかもしれない。だからこそ、さっき評価制度って言葉を使ったんですけど、そういうふうに思います。

【市長】

はい、ありがとうございます。

実効性を上げるための考え方を強く入れなあかんと思います。先ほどの校長指導連絡会というシステムっていうのは、私の身で言うと議会制民主主義なんです。吹田市議会の意見を聞いたら終わりです。市民の代表ですから。全員の意見を聞いたってということになります。そうじゃないでしょうと。やっぱり現場の1人だけが困っておられる場合もあるし、地域によっても状況が違えば、必ずしもみんな地域の代表でもないし、だからタウンミーティングをしてるわけですよ。議会制民主主義とタウンミーティングで市民の声を聞く、その関係性は非常に難しいですね。それを代表意見として取るわけにはいかんけど、定性的にその意見を取ることができる。それを定量的に取ったら間違いです。100人が大反対してる。それを定量的に把握するのは間違いです。それでいうと教育委員会は現場に入ってますか

っていう話ですね。こういう話をする教育委員会事務局のメンバーも含めて、タウンミーティングを何とか中学校、何とか小学校でやってますか。このお困りに 20 代、30 代 40 代ですか、女性教員の先生が集まってる場に飛び込んでいって校長抜きで本音トークをやってますか。実は、私先日やらせてもらいました。子育て世代の女性教員だけ十数人で、そこには現場の校長それから教育長、教育監も入らんとって言うて。2 時間半ぐらいトークしてどれだけ勉強なったか。その雰囲気になると言うてくれるんですよ。そこに校長が居てたら絶対黙りますよ。後で怒られるから。そういうことで現場の声をちゃんとすくい取る。時代が違うじゃないですか。それこそ性別も違うし年齢も違うでしょ。やっぱりそこは謙虚に聞くっていうのはぜひやってもらいたい。そこで伝えるっていうアクションがなければ、上位下達でやったって多分途中で消えます。校長の段階で止まると思いますんで、ここは大事なところですよ。

今、お話あった中で整理してもらいたいのは、変えられるものと変えられないものの整理です。これは変えられる、これは法律で決まってるから変えられないとかね、いやそういった法律を変えたらいいんですけど、そこまでの話を今してないんで。まず当面は全体を見た時に、変えられないものに対して変えられない理由をちゃんと書かないけません。実はこうなんですと。それから変えられるものはどうしたら変えられるかっていう How を入れないといけません。それから変えるべきかどうかという議論ですね。変える時にハレーションが起こります。変えた時にどういうハレーションが起こってそれに対する対策はどうか。それなしに改革って無責任に言うたら駄目です。改革した時のハレーションに対する対策まで頭の中になければ、もっとこうしたらいいっていうのはよくありますけど、それは外野からの遠吠えです。それから変えなければいけないものと変えてはいけないもの、教育業界に完全にあると思います。長年の 150 年の伝統の中で、これは教育の中で変えるべきではない。これは日本の教育の宝物だということと、いやもうこれは変えなアカンやろということ。その変えなアカンやろの先に変える変えられへんの話があって、次に吹田市と大阪府と文部科学省の枠組みでその整理をちゃんとしないと、これ抜けてるよねとか、これももっと強く言うたらってなってしまうんで、事務局は見直す時にその視点をちゃんと入れてください。できないことを言う必要はないです。でも、できること、すべきことが抜けてないかっていう視点はお願いしたい。だから総合教育会議をやってるわけですけども。

事務局が用意してくれてる案件が 2 つありましてね。1 つは、校内教育支援教室、居場所サポーターの取組についての報告で、もう 1 つは教育委員会トピックスですね。

これは 2 つまとめて報告をお願いしますか。

【速水学校教育室主幹・指導主事】

報告案件「校内教育支援教室（居場所サポーター）の取組」について御報告させていただきます。

まず、はじめに校内教育支援教室の設置及び人的配置状況についてです。校内教育支援教

室は教室に入れない、入りづらい、クールダウンが必要な児童・生徒の居場所、個々の児童・生徒に応じた学習保障の場として、各小・中学校に設置しております。本市教育委員会は校内教育支援教室の取組の活性化を図るべく、令和５年度に大阪府の不登校等対策支援事業を活用し、校内教育支援員を小学校１校に週１４時間配置しました。

さらに、今年度は市費による支援員として、教員免許を有する会計年度任用職員「居場所サポーター」を小学校５校に週１６時間先行配置する取組を行っております。居場所サポーターの勤務条件は資料のとおりです。

続いて居場所サポーターが実際にどのような役割を担っているかを御紹介したいと思います。まずは、学校内に安心できる居場所を提供すること、次に個別の学習支援です。詳細については資料のとおりです。

次に場所サポーターを配置したことによる効果です。まずは、児童にとっての効果です。「決まった時間に同じ人がおり、寄り添ってもらえることの安心感が登校意欲につながっている」、「教室以外の場所でも自分の居場所があることが教室で過ごす時間の増加につながっている」、「登校しぶりの予兆があった際に、居場所サポーターが児童の送り迎えを初動対応として実施したことにより、不登校未然防止となった」など、教員の働き方改革としてだけでなく、学校の組織対応の適正化にもつながるとの意見をいただいております。

今後の方針といたしましては、これらの課題を整理し、居場所サポーターの取組について全小・中学校に発信してまいります。また、校内教育支援員、居場所サポーターへの研修を行い、スキルアップを図ります。なお、今年度の７月には、大阪府の不登校等対策支援事業の実施校２校と居場所サポーター配置校５校合同で守口市立樟葉中学校を見学しました。見学には、各校の管理職、担当教員、校内教育支援員、居場所サポーターが参加しております。

今後は居場所サポーターの適切な配置に向けて関係部局と調整しつつ、教職員と居場所サポーターの連携のあり方について研究を進め、好事例を共有していくことで各学校の不登校対応に係る校内組織体制の確立を図り、新たな不登校児童・生徒を生まない魅力ある学校づくりを推進してまいります。

以上でございます。

【原田教育未来創生室参事（企画財政室兼任）】

教育委員会トピックスとして簡単に御説明させていただきます。

１点目、第３期吹田市教育ビジョンの策定です。現在第２期教育ビジョンの基本計画が令和６年度で終了することから、令和７年度から令和１１年度の５年間を期間とする新たな教育ビジョンの策定を進めております。

今後のスケジュールですが、令和６年１２月にパブリックコメントを実施しまして、令和７年２月に教育委員会会議で議案として提出を予定しております。

２点目、（仮称）新しい教育支援教室の開室です。令和６年４月に、光の森、学びの森を

統合しましてこちらに新しい教育支援教室を開室しました。

1月の時点で、光の森、学びの森に入室していました児童・生徒に加え、70人が新規入室をしております、入室児童・生徒数が100人を超えています。

また、例年の傾向から1学期よりも2学期以降に新規入室を希望する児童・生徒数の増加が見込まれるため、見守り・指導に対応する不登校児童・生徒指導員を増員し、十分に児童・生徒を支援できる体制を整えていきます。

今後につきましては、2学期からオンライン支援の運用を開始しまして、登室できない日にも教育支援教室のスタッフや友達とオンラインでつながれるような仕組みを構築してまいります。

3点目、青少年相談業務の評価についてです。

子ども・若者育成支援推進法に基づき、子ども・若者総合相談センターを青少年室に設置し、0歳から39歳を対象に引きこもりや不登校、就労に関することなど様々な相談に対応しております。

現在、次の背景等から機能強化を検討しております。機能強化を検討する背景として、相談件数の倍増です。令和元年度に361件だったものが令和5年度では687件となっております。

2番目、要保護児童対策地域協議会からつながるなど、複雑化・複合化したケースの増加により、関係機関との連携が必須となっている点です。

3番目、切れ目のない支援のため、中学校卒業前のアウトリーチによる支援の強化が求められていることです。

次に関連する主な相談機関とその対象ですけれど、教育センターでは3歳から18歳、家庭児童相談室では0歳から17歳、吹田子供家庭センターでは0歳から25歳を対象としております。

以上です。

【市長】

はい、報告ありがとうございました。

最後なんですけど、児童・生徒って言いますよね。子供と児童・生徒の関係です。子供を責任を持って見守る、あらゆることは行政の仕事です。その子供の中の児童・生徒が教育の仕事です。教育が子供にまで責任を持たざるをえない状況になってませんかということ。子供と児童・生徒は違います。正門を出た時点で子供です。正門の中は児童・生徒です。その責任分担を明確にする。言葉が違いますので。その辺のところを我々も共通の認識を持ち、特に地域の皆さんに認識を持ってもらうように丁寧に説明していく。ズバッと違いますじゃなくてね。子供に対してはぜひ皆さんよろしくお願いします、ですよ。教育は我々に任せてくださいという言い方がわかりやすいかなという気がします。児童・生徒の教育は我々の責任の部分はもちろんありますよ、でも教育にもお力をいただければというよ

うな言い方をだんだん広めていくっていうのは大事だなと。それを10年続けたら少しは変わるかなっていう気がしてます。

進行が30分弱遅れる進行管理で大変申し訳ないんですけども、非常に充実した中身の濃いお話ができたと思います。今後は、この中身のレベルを高めていってより实际的に、安達委員からもありましたように、見て読んで腹にすっと落ちるような、そういうシンプルなものにするためにはひょっとしたら階層化したほうがいいかもしれませんね。ものすごく中身が濃いんで。基本的な理念、考え方、方針みたいなのと、もう1個ヒエラルキーが下の具体的なもの、掘ったその下にアクションプランがずらっとある。市の総合計画はそういう形になってます。

ぜひ一緒にやっていきたいと思います。今日はどうもありがとうございました。以上で終わります。