

令和6年度 第2回 吹田市総合教育会議 議事録

日 時	令和7年2月16日（日） 午後2時から午後4時5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、谷池委員、杉本委員、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、宮崎行政経営部次長（企画財政室長兼務）、乾学校教育部次長（教育総務室長兼務）、角田学校教育部次長（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）、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）、二宮青少年室長、大川地域教育部総括参事、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、岡田教職員課長、松本教育未来創生室主幹・指導主事
傍 聴 者	10名
配付資料	資料① 教員の働き方推進プラン（案） 資料④ 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2回総合教育会議を開会いたします。
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）】

現在の傍聴希望者は10名です。
20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を20名まで許可をいたします。
傍聴者の入場をお願いします。

—傍聴者入場—

【市長】

本日の協議の趣旨ですが、まず協議案件といたしまして、教員の働き方改革推進プランについてです。

これは前回の8月25日に開催しました総合教育会議の協議結果を踏まえて、この12月に教員の働き方改革グランドデザインというものを策定いたしました。今回はより詳細な方向性を定めるアクションプランである教員の働き方改革推進プラン案について意見交換を行うものでございます。

もう一つは報告案件である教育委員会トピックス。これはいつも行っていておりますが、教育委員会の取組について、教育委員会から市長部局に報告をしていただくものでございます。

それでは次第に従いまして、協議案件の教員の働き方改革を議題といたします。
まずは事務局から説明をお願いいたします。

【薬師川教育未来創生室長（行政経営部兼任）】

協議案件の教員の働き方改革の推進プランに関して御説明をさせていただく前に私が働き方改革の担当をさせていただいた頃からずっと頭の中によぎっている言葉についてお話ししたいと思います。それは「24時間戦えますか」という言葉。これは30年以上前にテレビで流れていた言葉になります。ちょうど昭和から平成にかけての年代で、1988年、37年前なんですけれども、企業戦士の必須アイテムとして愛されていた栄養ドリンクのCMのキャッチフレーズです。この頃は企業で働く人のことを企業戦士と呼んでまして、なので「24時間戦えますか」というフレーズになっております。ちなみにこれは翌年の1989年の新語流行語大賞にランクインしております。

しかしながら、その後 1991 年にバブルが崩壊しまして、失われた 30 年というように長期の景気低迷が続きます。その中でブラック企業という言葉が生まれました。その後、働き方改革の考え方等も広まってまいります。ちなみにブラック企業という言葉なんですけれども、こちらも 2013 年に新語流行語大賞にランクインしております。時代が変わっていったことが新語流行語大賞に見て取れるかなと考えております。

現在とは申しますと、テレワークなどの多様な働き方、ワークライフバランス、ウェルビーイングの向上といった考え方や概念が登場して定着していった状況になっております。

このような中で、若者、学生の意識というのは、いろんなアンケートで意向を見て取れて、それは民間企業も行政職員も教員の方も同じような考え方の傾向です。先ほどの言葉に直しますと、1 日 8 時間、週 5 日なら働けます、なおかつ仕事、労働は戦いではないというのが今の若い方々の傾向です。加えまして、テレワークやフレックスタイム制など、いろんな働き方を選択したいという思いを持っています。また、自分の時間を大切にしたい、趣味の時間等も大切にしたいという思い、こういった考えを今の若者、学生は持っております。

一方で、教員の一部になりますが、今の状況を先ほどの言葉に置き換えますと、1 日 12 時間、週 7 日又は 6 日戦えますかと、こんな状況に今なっております。本市においても、月平均 80 時間以上の時間外在校等時間の教員が令和 5 年度に 110 人おりました。

かつての教師像として、児童生徒のため、保護者のため、地域のため、時間、労力を惜しまずにあらゆる仕事をこなしてきました。また、自己研鑽にも励んできました。これを先ほどの言葉に置き換えますと、まさに 30 年以上前の 24 時間戦えますか、あるいは 1 日 12 時間、週 7 日 6 日戦えますかというような教師像になってきます。かつてと書いておりますけれども、今も一部の教員は保護者や地域から求められる教師像でもあります。

こうした考え方というのが働き方改革を推進していくに当たってブレーキ要因になっているんだろうなと考えております。ただ教員の意向調査の中では、理想の教師像として、授業がわかりやすいことが大切、児童生徒のやる気を引き出すような教員が大切、児童生徒とのコミュニケーションが上手にできることが大切、このような教師が重要との御意見もあります。つまり授業が楽しくて、親しみやすい。しっかりと余裕を持って動けていて、児童生徒、保護者からも話しかけやすい。こうした教師像というのが理想だよというような意見もございます。我々としても極端に言いますと、効果的な授業、円滑な学級経営、これが教師の本分、仕事であると考えています。

結論なんですけれども、教員の働き方改革を推進するに当たりましては、まずは学校組織全体の意識変革、職場風土の醸成が必要だと考えています。また、それに対しての理解促進が必要です。これを成し遂げた上でプラスアルファとして効果的な施策や取組を行っていくことで、教員が心身ともに余裕を持って充実して働ける環境を整備して、より良い教育の提供につなげるということを基本的な考え方としてお示しをいたしました。

我々の中には、学校現場で学校管理職として勤務経験のある職員がいます。今回、教頭として 4 年間も働いてきた、現場を知り尽くした職員から熱い言葉を述べさせていただきたいと考えております。

【松本教育未来創生室・指導主事】

私は、小学校の教員として 10 年勤務した後、指導主事として教育委員会で 5 年勤務し、その後学校に戻って教頭を 4 年務め、令和 6 年 4 月に再度教育委員会に戻ってまいりました。

まず、私が担任を務めていた時の話をさせていただきます。1 年の最後の日である 3 学期の修了式終了後に、1 年間担任を務めた 5 年生のクラスの子供たちの内の 1 人が職員室で会議をしている私を呼びに来て校舎三階まで連れて行かれました。促されて見てみるとクラスの児童たちがグラウンドに寝転んで「ありがとう」の言葉を人文字で作ってくれていました。これは決して自慢ではなく、今からお話することに説得力を感じていただくためにお伝えさせていただきました。

私は子供たちからも、保護者から見てもいわゆる良い先生の部類に入っていたのだと思います。担任を務めていた 10 年間、出張先からも直帰することなくほぼ学校に戻り、365 日子供たちのために、子供たちのことを考えていたように思います。課外クラブでは男子サッカー部を顧問しながら女子サッカー部も作って両方の顧問をしてきました。土日のどちらかは必ずと言っていいほど学校に行き、課外クラブの活動や担任としての提出物のチェック、マル付け、教室の掲示物の管理、毎週出していた学級通信の作成、教材研究、授業に使う印刷物やパワーポイントの作成など、細部にまでこだわって時間を費やしていました。平日にはできないことを土日でこなすような日々でした。しかし、子供たちのためと思えばそこに苦痛はありませんでした。それが正義だとさえ思っていました。周りに対しては、同じように働くことを言わずとも空気で求めているかもしれません。

そんな私が教育委員会に入り土日に出勤しない状態になった時、自分の時間や家族との時間を持てることの喜びを感じました。まさに働き方の変革が自分の中に起こりました。その後、教頭となり、交流人事で他市の小学校で勤めていた時に 5 年生の担任がしんどくなり病休になりました。そのため、担任代行として 4 か月ほど教頭業務と担任業務の 2 つを担うこととなりました。当然、かつて担任をしていた時のような時間の使い方はできませんでしたし、土日に出勤するということはしませんでした。それは自分の時間や家族との時間の大切さを既に知っていたからです。膨大な業務が日々ある中、限られた時間の中で、教育的効果を下げずに何を優先的に取り組むか、何を取りこぼしてはいけないのか。それらを学年で共有し、協力、分担し、ICT等を活用することで時間を生み出していきました。担任をしていた頃に時間をかけてこだわっていたことや意識を変えても子供たちへの教育的効果を下げることなく影響はないことを感じました。

教員のやることに上限はありません。いくらでも子供たちのためにとやれる人もいる

のかかもしれません。しかし、時代は変わりました。今後、吹田市が変革に取り組む時に、一番の阻害になるのは、以前の私のような考え方なのかもしれません。

以上、私の体験談からお話をさせていただきました。なお、現在、詳細な分析をしているところではありますが、本市と連携協定を結んでいる 6 大学の御協力のもと、教職課程、つまり教員免許取得予定の学生を対象に行ったアンケートによると、かつての教員の働き方、美学そうした考え方が、若手の教職志望を低下させていること。そうした阻害要因を解消することで教員になりたいと考える学生が一定程度いることなどの傾向が見られました。

私からは以上となります。お時間いただきありがとうございました。

【薬師川教育未来創生室長（行政経営部兼任）】

それでは、引き続きまして教員の働き方改革推進プラン案の説明の方をさせていただきますと思います。

—資料①に基づく説明—

この推進プランにつきましては、進捗状況や社会情勢等に応じまして、柔軟に改訂を行っていく動的な運用を行ってまいりたいと考えております。

協議案件につきましてはの説明は以上です。ありがとうございます。

【市長】

はい、協議案件に入るに当たりまして、現在、教育が、特に義務教育公立の義務教育が大きな分かれ目、見直しをすべき時期にきているというのは皆さんも御理解のとおりです。

教育は何のためにあるかという根本の話に戻るんですけども、ある意味で少々哲学的にもなります。子供のためなら自らを犠牲にしてもいい。家庭も自分の子供を含めて。そういう時代がありました。過去形で言ってます。先ほど松本先生からありました「ありがとう」という言葉。これはキーワードです。ある意味で人を殺す言葉です。美学という言葉もありましたけど、それを追求することで自らの命を保てない人もいます。そのような状況を一つの社会問題として、人権問題として取り上げられてここに至っております。

教員というのは、先生というのは聖人君子かというところまでいきます。相変わらず聖人君子であれば部活動の外部化の話なんかしません。365 日全てを犠牲にして家庭を顧みず、とことん気が済むまで責任を果たしてもらう。そういう教員になりたい人が多くいらっしゃるって献身的な先生になるという社会であれば、今この問題を喫緊のものとして取り上げません。

私は行政の代表です。学校の先生というのは教員であり、児童生徒の責任を持つ人たちです。ただし、教員は一旦仕事から離れたら一人の労働者です。児童生徒は正門を出たら子供です。地域のものであり家庭のものです。この境目をはっきりさせてこなかったのは、私は教育の素晴らしさと思っております。家庭の問題も担任の先生が家庭訪問をして、家庭に問題があればそこにも首を突っ込んでいく。それから夜回り先生という方がいらっしやいました。自分の時間を犠牲にして夜に町に出て、それが美談として捉えられました。あれがいかに関員を傷つけるか。夜回りできるあなたはいいですよ。子育て中の女性の教師がそれをできますか、すべきですか。そういうことをあの時には問われませんでした。いや素晴らしい先生や、全ての先生はこうあるべきだと。金八先生もそうです。この美学から残念ですけども我々は考え方を変えなければなりません。

説明を聞きながら、頭に思い浮かんだ単語があります。「24 時間働けますか」。今はもうそれは誰も言いません。世の中変わったなあと。その当時、私は 30 歳だったんですけども公務員でしたが、忠誠心、献身的これは全てプラスの意味の言葉で言われていました。滅私奉公、これはさすがにちょっと前の話ですけども基本同じです。美学、自己犠牲、貢献、熱中。それから我々の仕事は休暇をどれだけ残したかもありました。年間 20 日ももらえるですよ。20 日休暇を取ると何してんねんとなって、いやもう年間 5 日取るのがやっとですというのが評価されるような職場でもありました。中には 1 日も取らない人もいましたね。それから「趣味は仕事やね」、趣味のなさを誇る、これが基本でしたね。趣味があっても隠して決して言いませんでしたね。それから誘われた時には絶対断らない。上司との付き合いは断らない。それから定時に帰ることの後ろめたさ。ちなみに私は一時、環境省で働いていたんですけど、丸の内線の最終は午前 0 時 35 分だったと思うんですけど、大部屋で周りのみんなにすみません先帰りますっていう世界が今でもあります。午前 2 時 3 時まで普通に仕事をする。家庭とか自分自身より会社や仕事が大事なのは当たり前。うちの親父は昭和 1 桁生まれですけども、そういう中で働いてました。

そんな中で教員も労働者だということはなかなか言いにくいところがありました。公務員が労働者というのはもう一般的になってきました。だから残業手当もつきますし、週末は休みです。そんな中で部活動で土日に試合に同行して、夏休みも決して休みではなくて、周りから休んでるやろと言われながら、どれだけ忙しいか。それから保護者の方々から直接連絡があってその対応をする。

コロナの際にエッセンシャルワーカーという言葉が使われていて、主に医療関係でしたね。消防もそうですし警察、自衛隊もそうなんですけど、教員がエッセンシャルワーカーだと誰か声高に言っていましたか。もっと言えば公務員がそうです。全ての公務員はエッセンシャルワーカーで、それを支える家族もある意味エッセンシャルワーカーという考え方が不十分なんですけど少しは広がってきて、今は一つの転機にあると思っています。

子供のために正義っていうのは、じゃあ自分のため、家族のためは不正義なのかっていうことを聞かかけたいと思っています。この計画にウェルビーイングという名前をつけてもらったのは、お互いに相談しながら中身も練ってきたんですけども、どういう言葉がふさわしいかとなった時に、日本語でこの言葉に当たるものが思いつかなかったんでウェルビーイングにしています。

教員にとってのウェルビーイングの向上って一体何なんやと。そうすることによって子供を置き去りにするのかという話です。今までお話してきましたけど、とにかく子供が第一で、自分や家庭は第二、第三というこの常識から我々は抜け出す必要があります。義務教育という言葉は教員の義務ではありません。教員が義務を果たしてない。そのことを義務教育のくせにと言って責められるケースがおそらく多いです。そうじゃないです。国の義務です。国が義務教育を果たす上でしっかりとフォローアップをしていたらこういう状況にはなっていないと思います。今や教員採用の競争率は2倍、3倍です。今の校長先生、教頭先生の採用あたりは数十倍だったというのはお聞きしました。多い時には100倍。そういう時代と今の2倍っていうのは全く世の中が変わってしまった。教師になりたいと思わない。大阪教育大学を出て教員にならないというのも聞いて私は非常にショックを受けています。企業に流れている。それは決して給料だけの問題ではなくて、教員の働き方の現状があって周りがおそらく止めてるんでしょう。そういう中で我々はウェルビーイングな教員の環境をどう支えていくべきなのかということに対してようやく世の中が動き始めたなっていう感じがします。その象徴的なのが部活動です。部活動だけを抜いたところで大して教育改革は進みません。これは一つのエポックであるんですけども、人を育てる、子供を育てる、それ以前に自身と家庭を大事にする。この方針をはっきりと打ち出さない限り吹田市で先生をやっていただく人はこれ以上増えないという危機感を持っております。

行政側として、こういう教育の世界は一步距離を置いて見るのが健全な組織なんですけれども、ほっとかれへんというのが一番の思いです。そして、教育委員会と様々にやりとりを重ねてきて、本日、部活動について議論できたら良かったんですけども、これは非常に難問です。長い歴史があって、そう簡単に一気に変えられるものではありません。メリットとデメリットがあります。やらないといけないことはやらないといけません。そのやり方の問題です。外部化はやります。既に進めてますし、進めようとしています。ただそのやり方をどうするか。余りにデメリットがこれではあるんじゃないか。かつてあったメリットを他の形で保つことができないのか。まだまだ議論が要ります。本日は具体的な在り方については案件にしていますが議論はさせていただきます。

今申し上げましたウェルビーイングの話は、教育委員の先生方、様々に御見解、御意見があると思います。それを忌憚なくおっしゃっていただいた先にこのウェルビーイングと部活動の話があると思っておりまして、本日ははっきりしたシナリオは設けておりません。順番にお考えと御意見をいただいて、しっかりと意見交換をさせていただきたいと思っています。

それでは、ここまでプロローグが長かったんですけども、スポーツの世界では早い段階

からこのスパルタ方式を見直さないといけないということで大きく変わってこられたと思います。その一方で学校の中でのスポーツについてはまだまだ問題をよくお聞きします。

和田委員から御意見いただけますでしょうか。

【和田委員】

部活動の在り方も内容的なことも先生方も世代交代して随分変わってきているとは思いますが。この働き方改革の中で、部活を存続させるために外部委託をしていくという形になってるんですが、私はこの方針に賛成しています。どんどん進めていくべきだと思いますが、ただ部活動をしていく上で、今まで先生との密な関係の中で子供たちがいろんなものを身につけてきたと思います。例えば、練習の中で社会性であったり忍耐力であったり、結果が出れば達成感であったりという形でいろんなものを得てきたと思います。外部委託をした時に私が一番心配しているのは指導者をどう選んでいくかです。それが子供たちにとってはすごく大事なことだなと思っています。今までのような先生と生徒の形を取るっていうのは大変難しいと思いますが、できるだけ指導者と生徒が信頼関係を置きながら継続して活動していく体制にしていきたいなと思います。

今は外部委託して指導者をそれぞれの学校の部活動に配置するっていう形は数が多すぎて非常に難しいんじゃないかなということを心配しています。良い指導者、信頼を置ける指導者を継続して配置するとなると、求人をかけたところでそんなにたくさん世の中にはないんじゃないかなと思うんです。だから各学校に配置するような形になってるんですが、出来れば配置を絞って、拠点校にして部活動を行うっていう形も考えていただければなと思っています。

【市長】

はい、ありがとうございます。

私がちょっとお聞きしたところだと、ドイツやイギリスといった海外では学校で部活動は絶対せずに地域でやるそうですね。

それともう一つは指導者。指導という言葉に私は非常に抵抗があるんです。上位下達ですね。これは教育の世界だから指導者っていうんですけど、私は別のところでコーチの資格を持ってるんですけどコーチっていうのは下から上なんですよね。馬車に乗せて誰一人こぼさずにゴールにお運びするのがコーチです。指導者は10人いたらできない7人を捨てても3人を一流にする。そういう指導者という言葉がどうもまだ日本には強く残っていて、海外での指導の仕方とかコーチングの仕方は私はよくわからないんですけど、そのあたりも教えていただけませんか。

【和田委員】

海外では選手もしっかり意見が言えて、コーチと意見を交わしながら競技力を高めてい

く形をとってるんですが、日本ではなかなか指導者が一方的に指導するという形をとられてることが多いと思うんです。ただ、どんどん世の中の的にもスポーツの中でも変わってきて、今まで直立不動で挨拶していたのが、もっとフラットな形で挨拶をし楽しみながらスポーツを行う。指導者、コーチにもしっかりと自分のことを伝えることができるような状況をコーチも指導者も受け入れてやってるところもあると聞いてます。

【市長】

そういう指導者の数を増やさないと外部化を社会が受けられない。その過渡期ではあると思うんですけど全くそのように思います。私も野球をしていた時にグラウンドでめっちゃ怒られましたね。試合中に白い歯を見せるなって。何を言ってるんやろと思いましたけど。そういう意味でも日本のスポーツ競技にも長い歴史、美学がありますんで、急に变える、具体的には中体連の試合に出られなくなるとか、インターハイがどうなるのかとか、この辺は大きな組織が絡んでるんで急には無理なんでしょうけれども、おそらくそこも変わっていかざるをえないやろうなっていう気はしています

そうしたら次、福田先生お願いできますでしょうか。

【福田委員】

今日の推進プラン、要はアクションプランですよ。こういうのを示すことはすごく大事だと思っていて、変えようということを基本計画とか構想だけ作って、後はよろしくとなって実際には変わらないことがよくあるんです。こういうアクションプランを作って、さらに先ほどの資料の一番最後の参考ではかなり細かな項目が記載されています。もちろん、これをさらに具体的にやっていくともっと細かなタスクがあると思うんですけど、そこまで割り出して計算をしているというのが、まず大事なことだと思うし必要なことなのでここまでやってるのは素晴らしいと個人的に思っています。

あとは、思い切ってやめるとか、タスクを取り上げるってことですね。それもマネージャーの立場としてはすごく大事なかなと思っています。

それから、日本の組織ならではのかもしれないけど、会議が多いとか担当者に権限を委譲しきれてなくて、結局その調整のためのメールとか会議にものすごく時間がかかってしまうとか。あと必要以上のメールでのコミュニケーションですね。会って話したらすぐ終わることがメールで書くために時間がとられていて、それを年間積算するとものすごく時間がかかっているとかがあります。

それから、ICT推進はいいことなんですけど、これまでのアナログとICTをペアにするがために、実はどこでコミュニケーションが取れているかがわからないとか。後で二度手間になるとか。そういうこともあるので、コミュニケーションルールでこれはもう紙でやりましょうとか、これはメールだけでやりましょうとか、そういうようなことを決めていくことも必要なかなと思います。要は具体的な仕事の進め方についてルールを決めていけば

いいのかなという気はします。

【市長】

はい、ありがとうございます。

御指摘がありましたように計画を立てたら大体終わりというのが行政でよくある話なんです。後は各担当課に振ってその進行管理もはっきりしない。何で進行管理ができないかという具体的なアクションプランがないからです。そのアクションプランの中に期限は大体書きません。そこに本気度を問われるんです。ここは後から春藤副市長からあると思うんですけど、今市役所の仕事でもやると決めたその勢いだけじゃなくて、いつまでにどこでどういう予算を取って、どこかの部が何をして、それをどこがPDCAチェックを回して変えるべきはいつ変えるのかまで詰めています。ですので、やると決めたら進みます。やります。やるという気持ちを皆さんわかってくださいっていうやり方はしていませんので、教育委員会にそこを強く求めた結果でもあります。

ありがとうございます。安達委員よろしいでしょうか。

【安達教育長職務代理者】

さっきのお話を聞いてて、私は「24 時間戦えますか」はぎりぎり覚えているぐらいの世代なんですけれども、法律家という立場もあってそんな 24 時間戦わせるなんていうことは当然ありえないとしかそこは言えないですね。

法的に労働者であるかどうかとはまた違う次元として、教職員の皆さんも個人であるわけですから尊重されるということは当然なわけです。それが当然だということを教員の皆さんに思っただくことももちろんだけれども、今ちょっと周りを見てみると社会の方もそう思ってくれないとなっていくのはすごく思うところです。どちらかというところの方が難しいんじゃないのかという感想を持っています。今回もこうやってプランを作っていますけれども、こういうものを作って吹田市としては教職員の皆さんのことも大切にするんだっていうことの決意をどうやってもっとみんなにわかってもらうのがすごく難しいなと思っています。そういう意識の改革をしたとしても当然子供たちを犠牲にするわけにはいかないわけですから、今までと比べて質を下げないためにどうしていくかっていうところで、今回の計画の中にも入っていると思いますけど業務の内容を整理する。どこまでを学校がやって、どこからは学校のやるべきことじゃないかっていうことの整理をした上で分担することが最後には必要になってくるんだと思うんです。その整理のところでも社会にもわかってもらう。ここまでは学校でやるけれども、ここから先は学校ではやらないということをどう理解してもらうかがすごく難しいかなと思っています。

整理をするところでですね、私としては関連するかなと思うんですけど、これどうしたらいいんだろうかっていうことが起きた時にどこにどうやって相談をするのか。学校ごとにいろんな問題が日々起きてて、これどうしようとか、これってこの人にやってもらっていい

んかなとかあったときに、今の学校っていうのが各学校ごとにすごく閉じてしまっている。社会に対しても閉じていると思うし、学校同士でも実は隣の学校でも同じようなことが起きてるけどそのことをお互いに知らないということがすごく多いような気がしています。それも忙しくさせている要因のように見えるんですね。たまに他市でも法律相談を受けたりすると、これこの前別の学校で同じような相談を受けたから共有されていたら相談に来なくてもよかったのについていうことをお互いに知らなかったりすることが多いんですよね。何かそういう観点でもどういう仕組みが作れるのか私としても考えてみたいと思っているし、今後みんな考えていかなくちゃいけないんじゃないかなと思っています。

【市長】

はい、ありがとうございます。

市の決意ですね。他の教育委員会それから他の市ではおそらくここまでの議論はしてないはずですよ。この総合教育会議の在り方が当初からタブーなゾーンにも入っていくと決意していますので取組がどう理解されるかはなかなか難しい話だと思います。

それから教育の責任を整理するというワードをいただきました。先ほども申し上げましたように家庭の中まで学校の責任か。これは決して違います。極端に言いますと正門を出たら子供です。児童生徒ではありません。教育委員会の責任ではありません。ただ、学校の問題、学校での環境が起因して地域で何かが起こっているものは関与せざるをえません。

同じく家庭の問題が原因となって学校で問題が起こっている場合は家庭の問題です。ただし、それを知らずに教育をすることはできませんから、教育としてもその情報は得ておかないといけませんけど解決すべき主体は家庭です。それが学校と地域と家庭の責任をはっきりとした整理がこれまでほとんどなされてこなかったというところに大きな背景があります。

それから学校が閉じているのは長い文化を感じます。今、教育委員会と話をできること自体、私は市長になって10年なんですけれどもほんのここ数年です。それまでは完全に閉じていました。教育委員会と話すことがありませんでした。そして、たまに話をしても、いやちゃんとやっています、上手いこといってます、問題は何もありません、それしか聞いてません。各教室を経営するのは担任の教員の仕事やと。学級崩壊は担任教員の資質が足らんからだと。何か問題が起こっても学校から出ない。なぜならばそれは校長の経営の失敗になるからですね。本当に不登校、いじめの問題、非行問題なんかほとんど聞いたことがなかったです。何もないとは思っていませんけど、ほばないんやろなど。多くの教育委員会と行政の関係はそういうところですよ。そこにあえて行政として踏み込んでるのが今の状況だということをお理解いただきたいと思います。

それでは谷池先生お願いします。

【谷池委員】

吹田市が小中学校の教員の働き方改革について、これだけ踏み込んで具体的な数値目標、工程を定めて確かな一歩を踏み出したということは非常に素晴らしいことだと思います。この計画を基に一年一年成果を検証してPDCAサイクルを回すことで、必ず一步一步進んでいくものだと確信しております。

一つだけ危惧をしておりますのは、数回前までの総合教育会議では働き方改革と不登校対策が一緒に討議されておりました。この二つというのは切り離して考えられないと私は思っています。なぜかといいますと超勤の一番の理由が特に小学校の場合は授業準備なんですね。従来の一斉授業、知識重視型の授業から改革しなさいと文科省はかなり言ってます。子供が自分で問題を出して自分で解決する。子供主体で180度転換しなさいと言ってまして、これは横から見てても大変な難行だなと思ってのんです。私は教育委員になって3年目になりますけど、3年間でできる限り小中学校を回らせていただき、授業を拝見して大分授業を変えていこうという取組は見えてます。見えてるんですけど、残念ながら学校間の格差があり、さらに学級間でもものすごい格差があります。先ほど市長も言われましたけど、個々の努力、個々の学校に任されている。そして不登校の子供は増えている。不登校の原因の一つとして、やっぱり学業がしんどいというのがあります。授業が面白くないと。ですから、働き方改革だけを切り離して進めた時に定時に帰るために授業改革は後回しになることを非常に恐れます。

どういうふうにしてその辺を上手く調整するかに関しましては、資料には教材の共有・有効活用と書いてありましたけど、これは学校内で横の繋がりが密にならないとできないことです。現状ではおそらくできないと思います。例えば、働き方改革があるから定時に帰らないといけないという話をしたところで、それを受け入れてする人もおれば、いやいやそんなことできるわけないと言う人がおって、横の繋がりがなかったら悪者、良い者ができるだけになってしまうんじゃないかと思います。

したがって、このプランには書き込まれてませんでしたけど、やっぱりいろいろなレベルでのコミュニケーションを密にしていって授業を改革していく。並立する目標として働き方改革とどういうふうに同時進行して上手いことやるのか。この難行に取り組んでいただくというのが非常に重要だと思っております。

【市長】

現場の非常に大事な御指摘をいただきました。

教育長とかに振って通り一遍の答えが返ってきたら面白くないんで、先ほど本音でしゃべっていただいた松本先生。学校間、それから教室間の格差、教員間の格差もあります。それと学校内での横の繋がりはどうなのか。しかも1学年1クラスという学校もある。横の繋がりと云われたって1クラスだったら横がないわけですよね。その辺りも赤裸々に悩みをおっしゃっていただきたいと思います。

【松本教育未来創生室主幹・指導主事】

まず自分自身が格差を生んでいた側だったというのは今振り返って本当に思います。

若い時は、自分さえよければいいとか、学級通信も出さんといってくれとベテランの先生に言われても私は出していました。ベテランの先生は学級通信を出さなくても私よりもキャリアがある分、子供らが家に帰って今日先生こんなやつたって子供がしゃべることが学級通信みたいになってましたけど、私は若かったからそれができなかった。自分はここまでやるけどもベテランの先生はやらなくても経験値がある分そこが補われていたというのはあったと思います。

学校間の格差で言いますと、吹田の小学校は学研っていうものがありまして、月に1回水曜日の午後に教員が教科ごとにグループに入って勉強する集まりがあります。学研も教科によって格差はありますが、私は体育部というところに入っておったんですけども、そういう意味で横の繋がりはあって体育の研究をすることによって他校が取り組んでることを自分の学校に取り入れて、それを学校内で広める横の展開はされていました。

あと、私が吹田市で教頭をしていた学校はすごい小規模校だったんですけども、そこはもうほぼ1クラスのような学校だったので、その場合は当然横はないので1年、2年といった学年をまたいで教材の研究をしたりしていました。

答えになってないかもしれませんが、確かに格差はあるけども今はiPadとかICTが入ったことによって、共有をはるかにしやすくなってるなと教頭だったときに思いましたので、その活用さえしっかりとしていけば定時で帰る教員がいてもデータの共有はしやすいのかなとは思っています。

【市長】

谷池先生からのもう一つの御指摘は学研のような前向き話はそれでいいんですけど、例えば非常に厳しい御両親からこういう攻めを受けてるとか、学校で怪我した時の対応がどうのとか、ネガティブな問題に関して閉じた世界で悩みを解決しないといけないという時に、4クラスだったらその中で一番ベテランの先生がいて、よっしゃそれやったら任せとけとか、そういうヒエラルキーがちゃんとあればいいんですけど。

自分の上司や先輩がアドバイスをくれたりとか、そういうところが本当に先生が悩むところですよ。そういうところの横の繋がりがどうなんですかね。

【松本教育未来創生室主幹・指導主事】

私自身が全ての市内の学校で働いたことはないのですが、私がいた学校では若手、新任の教員に何か起きたときは必ずベテランが相談に入って、みんなで考えて、考えたことをもって管理職に相談するといった対応をしていました。あなたのクラスで起きたことだから自分で何とかしなさいっていうところはなかったです。ただ、教育委員会に来て、学校からいろいろ入ってくる話を聞くと、これは組織として動いてないなと思うようなこともあ

りましたので、そういう意味で学校間の格差を以前にいた部署では学校からよく電話が入ってきましてので感じることはありました。

【市長】

ありがとうございます。
谷池先生どうでしょうか。

【谷池委員】

どうもありがとうございます。

1 時間学校を見るだけで、どれだけ偉そうに言うのかの批判は甘んじて受けますけど、同じタイトルの授業でも全然違った授業をしていらっしゃる。同じタイトル、同じ教科書だけど全然やり方が違う。各々に教材を使って各々でやってる。もちろん金太郎飴みたいに誰がやっても同じという授業をするのは教員のプライドが許さないんだと思いますけど、やはりある程度話し合わないと保護者の方も不安でしょうし子供さんにとってもどうかなという気がしますので、コミュニケーションがもう少し取れたらなという気がしております。

【市長】

はい、ありがとうございます。

皆さんも多分この話は共有できると思うんですけども。出会った先生によって好き嫌いが変わる。私、数学が大好きでした。物理が大嫌いでした。ほぼ同じジャンルなんですけど、それは教師によります。

ひょっとしたら、皆さんの人生で中学校、高校ぐらいで面白い先生に出会ってそれで進んでいこうというのがあったかもしれません。吉野彰さんがその典型だと思うんですけど。そういう重い責任を持って日々教壇に立っておられる先生は本当に敬意を表します。

杉本先生、よろしいでしょうか。

【杉本委員】

私は昨年末に就任したばかりですので、かなり誤解とか理解不足もあるかもしれませんが、率直にということなのでお話をさせていただきます。

二つの中学校を見させていただきました。ごく短時間です。二つ感想を持ちました。

一つは非常に良い印象を持ちました。教室の環境を見て、他のプロの厳しい先生方はそれでもいろいろ注文があるようでしたけれども、私から見ると寝てる生徒さんはいても 1 人か 2 人ぐらいで、もっと今の中学校の現場、教室っていうのは乱れているというふうに偏見で思っておりましたので、さすが吹田は素晴らしいと思いました。

もう一つはネガティブな印象を持ちました。本当に汚いと思いました。古臭くて、壊れていて、剥げかかっている、汚れていて、ということは非常に強く感じました。これを見て、

ちょっと私自分だったらここで教師するのは嫌だなと率直に思いましたし、子供たちからしても、例えば北千里の児童センターであるとか、今回の総合教育会議の会場、非常に綺麗で気持ちよく使える、そういうところで育ってきた子供たちが小学校、中学校に入ったら、こんなところで勉強したくないだろうなと思いました。

そういう思いをしましたので、このプランについても、アクションプランであるからそうなのかもしれませんけれども、取組内容を見ると、1として組織全体の意識変革、2として保護者の理解促進、3として業務の軽減、4として多様な人材の活用ということは書かれていますけれども、職場環境を向上させるということはほとんど書かれていません。

録音機能付きの電話を導入することとリフレッシュルームを設置するということのみのように私には見えました。

例えば自分の教えている学生たちを見ても、どういう職場に行きたいかという、非常にくだらない話に聞こえるかもしれませんが、まずは職場が綺麗で気持ちよく働けるということが大事ではないかと思います。その点について、このアクションプランにはあまり書かれていませんけれども、ぜひ吹田市として他の民間企業、ものすごく進化しているからなかなか追いつくのは大変かもしれませんが、せめてこういうところであれば働いてもいいなと思うような、それぐらいのレベルに学校ができればいいなと私としては感じました。

【市長】

ありがとうございます。

行政出身の学校教育部長として、今の御意見に対して各学校を見回った率直な感想はどんなものでしょう。

【山下学校教育部長】

20年近く前ぐらい、私は今の行政経営部の末端の仕事をしていたのですが、その時の発想は先生的环境は後回しというのが不文律のようにありまして、先生が使う職員室の整備は後、まずは子供の教室。もちろん先生が使うトイレの整備も後というようなところがありました。

学校教育部長をさせていただいてから、市役所の働く環境はどんどん良くなってきていまして、トイレは綺麗になって、パソコンも十分配置ができて、いや、学校の先生ほっとらかしにしたらいけないのではないかなと思うようになりました。まずは働く環境を整えないといけないんじゃないかなということで、ちょっとずつですけどもトイレの整備を進めました。あとエレベーターでの段差の解消ですね。それも配慮が必要な子供がいる学校から付けようというところから発想を転換したくて、どの学校もエレベーターを付けたいと思ったのですが、学校の施設が古いものですから建て替えの時にしないと進まないだろうなということで、タイミングをもう少し考えていかないといけないかなと思っています。

今まで先生を後回しにしてきたっていうのは行政として反省をしないといけないのかなと思っておりまして、ハード面やそれ以外のところでも先生が働きやすいように進めていきたいと思っております。

【市長】

はい、ありがとうございます。

先生の働く環境が話題になってこなかったのは、聖職の先生方は要求みたいなことはほとんどされないからです。エッセンシャルワーカー特有なんです。今の話を聞いて思い出したのはコロナの時のことなんですけれども、保健所に業務が殺到して大変なことになりました。すごい人数の感染者のデータを日々入力して追いかけていくために保健師さんがずらっといる。作業してるのがラップトップパソコンなんです。とてつもなく大きなエクセルの表を屈みながらラップトップで作業してるんですよ。私が行った時に何してんのって思いましたね。私はそこまでのデータを扱ってないのに結構大きなモニターを目の前に3台並べて仕事してるんです。これはプッシュ型で進めないといけないと思いましたね。

そういう要望が出ない文化というのは学校の中にあると思います。我々の場合は組合がいろいろ言うてたんですよ。ただ今は学校の労働組合って非常におとなしいですね。こっち側からなんでもっと求めないのって言わないと。あるところで何か希望ないですかって聞いたんですけど、いや特になかったです。いや何か必要でしょうから何でもいから言ってくださいと言ったら若い女性が手を挙げて付箋が欲しいですと。びっくりしましたね、百均で売ってるのに。結局それが何を表してるかっていうと、いくら今まで言っても実現してこなかったという意識で仕事をしてる。どうせ無理やから要求しない、要望しないという文化だなと。

そこから、我々、副市長も含めて幹部ではプッシュ型でおそらく必要なものはこっちから押しかけて持っていくっていう考えです。それは制度もそうなんですけれども、プールの清掃、トイレの対応、学校徴収金の事務の移行、これも決して要求されたんじゃないんですよ。全部こっちからプッシュ型で行ってます。現在も学校副管理者が必要なんじゃないか。SSW、スターターはこの人数で本当にいいのか。初めは思いましたね、こっちに言わすなって。でも言わないんならこっちから責任を持って言うしかないとは今は感じてます。これ以上言わないのなら教育改革は私の口から一切言いませんという脅しまでかけてます。そういう文化であることを尊重しつつ対応をしないといけないと認識しております。

教育の伝統文化はそう簡単には変わらないというのは身をもってわかってます。それは良い面、悪い面あるんですけど、学校教育部長からありましたように最低でも市役所本庁と比べて、これは違うというのはやっぱり各学校で声を出して欲しいなと思いますね。かなり格差があります。新しい学校は綺麗です。これから学校は全部建て替えますよね。その時にどういう設計にするのか。お任せしますじゃなくて、かくあるべしっていうのをぜひ口に出す文化になってもらいたいと期待してます。

それでは春藤副市長お願いします。

【春藤副市長】

私からは少し違う観点でお話をしたいと思います。まず私がこの教員の働き方改革について真剣に取り組まないといけないなとすごく感じているのは社会情勢から見ると今教育だけじゃなくてね、福祉、保育を含めて担い手不足なんです。生産年齢人口がね、これから10年でさらに10%近く落ちるっていう統計になっているんです。だから現状維持も非常に難しい。これは理解しないといけないので、このままでは今と同じことは成立しないんですよ。

Z世代の方。よく給料を上げたら何とかなるんじゃないかという話があります。そんな価値感を持ってないです。時間を大切にされています。お金で何とかなるんじゃないかっていうこと自体が古い世代の考え方だということを理解しないといけないと思います。だから緊急性が非常に高いんだということなんですよね。若い人が入ってくる状況にしないと。もう間に合わないじゃないかなと思うぐらい厳しい状況だと思います。だから直ちにやらないといけないことは労働時間も含めてゴールの明確化。この取組が最も重要だと思います。他の委員が言われたいろいろなことも重要だと思いますけど働く人がいなくなったら何も成り立たないわけです。管理職も含めた抜本的な働き方改革。なりたい職業へ、なって欲しい職業へ。保護者の方は教員をなって欲しい職業と言えますか、教職員の方が管理職になりたいと思ってますか。そのことを緊急的に変えない限り崩壊していくのが目に見えてるので私は3年程度で抜本的に変えたいと思っています。

大阪府に人事権移譲を申し上げてるのは、今教育改革しないと間に合わないよということで、別に人事権が欲しいわけじゃなくて教育改革が緊急的に必要だということです。だから、大阪府でやっていただけるんやったら、我々はその1番手になりますと、ただなかなか難しいでしょうから、吹田市で人事権を持ってやっていくべきかなということで要望を上げてきたわけです。

その中で言うと、最初の方にありました誰かを犠牲にした上での教育はもう見直さないといけません。聖職とかそういう話じゃないと思っています。これは行政でもそうなんですけども人事評価は基本的に時間で評価していません。たくさん残業するから良い評価ということとはもうやめようと。質ですね。自分の持ち時間の中でどれだけ質を上げてやってくれるか。これは今の若い人たちが子育てしていく中で育休を取ったら評価が下がるんかということになりますので管理職のM字カーブ話が今まで発生してるわけです。女性の管理職が少ない大きな理由は子育てが主な理由だと思いますけど、そういうことを考えた時に人生のステージの中で自分が働ける時間をどれだけ質を上げていただくか。そういうことをやっていかないと無理だと思います。

まず労働時間の問題。私としてはこれを明確にしないといけないだろうと思っています。労働時間がオーバーしてるわけです。その中で私の観点からいうと学校教育の範囲を明確

にしないといけませんよね。結局そういうことを明確にしないとやるべきことも明確にならないわけですから、学校教育の範囲なのか、児童福祉の範囲なのか、施設管理なのか、家庭のことなのか、それは申し訳ないけれど明確にしていけないといけません。その上で学校教育の範囲の中で教員の範囲っていうのはどこかも明確にしていけないといけません。その中でD XとかI C Tとかネットワークとかいろいろ工夫していただいて、やれる範囲を明確にしていけないといけません。

こういうことを保護者、児童にも説明しないといけませんけれども、教員自身の意識改革が必要です。やりたい方もいると思うんです。とことんやりたい人っていうのは、行政の中でもいましたけど、それは駄目だっていうことを私の方から直接はっきり言うこともありました。それは次に来た人にも迷惑がかかりますから。その働き方は気持ちは尊いけれど働き方としては失格ですと。それをはっきり言わないといけません。こういうことを明確にして説明していく。あるいは自分自身もそこは割り切っていく。それがなければ私は改革は進まないと思いますし、3年程度でこの30時間未満を達成できないようであればもう諦めた方がいいと思います。

私ここ5年ぐらい若い方、新採職員とミーティングしましたが、何回かもう残業が多くて体がぼろぼろですと職員から言われました。その職員の個人別の残業時間を調べたら30時間ちょっとでした。今の若い人は月30時間を超えともう体がぼろぼろでやっていけないと考えてます。だから大体多くても20時間ちょっとぐらいに抑えていけないといけませんので、まず30時間未満を達成できなければ話にならないっていう認識を私は持っています。それに向かっていろんな手法とかメニューとか考えていけないといけません。部活動のこともそうですけど、そういうことを頭の中に置きながら改革をしないと間に合いませんよということをお伝えしたい。これが私の意見です。

【市長】

はい、ありがとうございます。

ここにいるメンバーは皆公務員です。傍聴されてる方や世間では、公務員は働いたらいい、いやいやそこまで真面目にやらんでええやんって思っておられる方、それぞれいるかと思っています。

一つエピソードをお伝えしたいんですけど、市である非常に重要な条例を作るメンバーの中に若い女性がいました。その女性が条例を作る佳境に入った時に妊娠をしました。泣きながらそれを発表して、自分のお腹を叩きながら、こんな時に妊娠してしまって本当に申し訳ありませんと、できれば流産したいと言いました。それを止めて命より大切な仕事は世の中にはないというのは強く言いました。それは未だに思ってます。場合によってはそこまで追い詰められるのが公務員です。そこまで真面目です。給料のために仕事してません。教員も自分の命より大切な仕事はありません。子供が最も大事だというのは間違いです。そのように舵を切り変えないかんっていうのが今日の根底に流れる私の考えなんですけど、かと

いって手を抜くわけではない。限界があるってことです。

もう一周行く前に教育長、お願いします。

【教育長】

はい、ありがとうございます。

私は 30 代後半で教育委員会事務局に勤めるようになったんですけども、それまで教員として 24 時間 365 日働いてた側でした。

ある時、自分が朝に出勤する時、ほとんど息子と顔を合わすことはなかったんですけど、朝たまたま息子が起きてきて、バイバイまた来てねって言われたんですよ。いやいや私あなたの父ですけど。それが非常にショックだったんですね。それぐらい学校を一番に働いていました。教育委員会事務局に来てからのいろんな学校の見方は先ほど松本指導主事が話したとおりです。一步も二歩も引いて学校を見た時にいろんな課題があるなど。その課題が十分解決されないまま現在に至っている。

先ほど松本指導主事が話した大学生の調査、それを少し紹介しますと教育課程を受講している、教員免許を取ろうとしてる学生 600 名の方にアンケートをしました。その詳細な分析はまだ出来てないですけども、エピソード的なことだけお伝えをすると教員免許を取得しようとしながらも教員になることを悩んでいる、あるいはもうならないと考えている学生が 246 名、40%ぐらいなんです。その理由を複数回答で尋ねると、授業ができるかが不安、これはあるかもしれませんね、今から勉強していきましょうねっていう段階なので。それが 6 割ぐらい。次が先ほどの副市長の話に関わってくるんですけど、休日出勤や長時間労働のイメージがある、これが 85%。休暇が取りにくいのが 76%。やっぱり休みや残業時間、そういったところに非常に教職に対しては不安がある学生が多い。でも教員免許を取ろうとしている。では、あなたが危惧していることが解消されたらあなたは教員になりますかと改めて尋ねたところ、それでもなおノーと答えた方が 30%いるんですよ。絶対に教員にならないと言ってる人が 3 割いるんだけど教員免許を取りに行っている。こういう世の中に今はなってる。

仕事に対する漠然とした不安はどの職種もあるとは思んですけど、この働き方や休暇を含めて、教職を目指す人にとって学校はもはや学校だから特別だとか、市長がおっしゃる聖職というものではないというのが世の中の常識になっている。

つまり現場も教育委員会も我々の意識そのものを変えなければ、今まさに起きている教員不足に自らの手で拍車をかけることになる。そういった認識のもと、このプランをしっかりと学校現場に落としていくということを早くに着手していかなくちゃいけないなと私自身は考えています。

【市長】

はい、ありがとうございます。

2 周目に入ります。和田委員お願いします。

【和田委員】

先ほどお話があったように教職員の働きやすい環境としてですね、やっぱり先生方の休暇が取りにくいとか、女性が働きにくい環境でもあると思うんです。子育て、体調の面というところで急に休みを取りたいとなった時にも代わりの先生がいないと休みが取れない。休みを取ってしまうと他の先生に負担をかけるということが明らかなので、無理して仕事に行く。それが悪循環になっているような気がします。

私が働く現場でも子育て中の先生がいるんですけどなかなか休みが取りにくい。休みを取ったとしても他の先生が代わりに授業をする。他の先生にも負担がかかる。小学校でも女性の先生が多いので、できれば働きやすい環境にするために講師を置いてもらいたい。学校の中に、常に代わりをしてくれる管理職の先生であったり、空いてる先生がいたらいいんですけど、今学校の中でそういう余裕のある先生はなかなかいらっしやらないと思うんです。ですから働きやすい環境として、そういう形で先生の補助として入ってもらうことがいいんじゃないかなと思っています。

もう一つは学校で保護者対応に困った時に、そんなにたくさんはないと思うんですけど行き詰まることが時々あると思うんです。その時に揉めに揉めて、長時間、長期間そのことに時間を取られることで、いろんなことが回らなくなることがあったりします。その時にそれをどこか預けることができる場所を作って欲しいなと思うんです。そうすることによって先生がそこだけに振り回されることなく他の業務もしっかりできるというふうになっていくと思うんです。

その2点ですね。講師をプラスアルファとして常に置いてもらうということと、保護者対応をする学校以外の部署を設けてもらえれば、先生方の負担はかなり減るんじゃないかなと思っています。

【市長】

はい、具体的にありがとうございます。

1 点目は人員不足っていうことだと思うんですけど、教育長が教員になった頃の競争率は数十倍ですよ。例えば 50 倍とすると 49 人が落ちてるわけです。その落ちた人たちが講師になってます。競争率 2 倍だと 1 人採用になって 1 人落ちるわけですね。今の講師はそれなんですよ。だから人員不足だけでなく、人材、人の質の不足というのはもう明確に出てます。そこを言葉にしないでおくとなかなか御理解いただけないと思うんですけど、昔の我々が子供の頃やその後の先生のレベルと今は全く違うという現実があります。

それから 2 点目。専門職である教員を直接保護者と対応させるのかっていう問題があります。例えば市民病院もそうなんですけど、おかしいやないか、納得できないから何々先生を出せと言われても絶対に出しません。間に事務局が入って、お話をお聞かせくださいと言

って両方からの話を聞いて解決に持っていくます。20代であろうが、教員になって1年目であろうが直接保護者と対応させるとそれは心を病みますし、ちゃんとした対応もできない。昔からの伝統だと思うんです。けれどもそこに事務局が間に入って両方の話を聞いてっていうことをしないといけないと私は思ってます。教育や文化を変えることにもなりますけど、取り組まないといけないと思ってるところです。直接保護者と担任教師は面と向かわない。全てがそうじゃないんですけど、特にクレームの場合ですね。先ほど春藤副市長からもありましたように教員の仕事役割を明確化する一環でもあります。残念ですけどそういう時代になってるっていうのを感じます。

福田委員お願いします。

【福田委員】

先ほど副市長がおっしゃった労働時間の明確化の視点はすごく大事で共感できます。

なりたい仕事だと子供たちに感じてもらうには、子供たちはとても敏感なのでやっぱり先生に余裕がないといけないだろうと思うんですよね。

企業に行くと入社してから最低1か月ぐらいは研修の期間があるんですけど、新米の先生はいきなり担任を持たされることがほとんどですよ。1年生とか6年生ではなくて3年生ぐらいいが多いんですけど、それでもいきなり本番なんですよ。そこが結構きつんだろうなというのは個人的には感じます。

それから私の学科は教育ではないんですけど、たまに教員免許を取って教員になりたいという子がいます。中学校が多いんですけど。でも、いきなり教員にはならずにはまず教育系の企業で働いて5年ぐらいたら先生になろうと思ってますっていうことを言ってたんですね。それは何でって聞いたら、新米、新卒で学校に行くと世界が狭くなる、自分が狭くなるような気がする。まずは企業でちょっと揉まれてから、それでも行けるのなら中途で取ってくれるので行こうと考えてるということ言っていました。

今は先が読めない時代なので、学校の先生じゃなくても転職した時にどこまでできるのか、そういうキャリア形成の可能性っていうのも新卒になる前に伝えてあげることが大事かなと思います。

それと教員免許の取得がかなり難しいと思うんです。大学の学科に縛られますので。教員になりたいとなっても、なりにくい職業になってるのかなという気はしますね。それも気になる場所です。

【市長】

はい、ありがとうございます。

確かに今で気づきましたけれども、行政はもっと人材を大事にしていますね。いきなり放り込むというのは、教育課程の単位として試験を受けて既に一人前という扱いだと思うんですけど、その立場になると相当緊張もするし、何か事件でもあったらっていうのは感じま

す。

それじゃ、安達先生お願いします。

【安達教育長職務代理者】

先ほどの副市長のお話や今の福田先生のお話にも関わりますけど学校の業務の範囲を明確にしないといけないっていうのは本当にそのとおりで、それをやらざるをえないというか絶対にそれを最初にやらないといけない。そうじゃないと何をやっていいのかがわからないまま業務をやらなきゃいけないのでそこが大事だと思うんです。

そもそも社会全体の流れとして、学校に求めることかがどんどん広がっていつているのをすごく感じていて危惧しているところでもあります。何か託児のようなこととかを学校がやるとそれが賞賛されるような全体の空気感がちょっと危ないなと感じているところ です。

そうは言ってもなかなか線引きが難しいっていうところも実際には存在していて、先ほどの市長のお話の中でも出てましたが、学校外で起因したことであつたとしても児童生徒間にトラブルがあつてそれがいじめの定義に当てはまるのであれば学校がいじめとして対応しなければいけない場合が存在するんですね。それが全然学校ではないところで起きたことだつたとしてもそれはやらなきゃいけない場合がある。家庭の問題に起因していてもそれが原因で学校生活に支障が出ていたりしたら、それはそれで学校が対応しなきゃいけない場合もある。ただ、それは学校だけで解決してという趣旨では決してなくて、福祉であつたり法律であつたり学校が S O S を出した時に受け皿になれるところをちゃんと作っておかなくちゃいけないという意味ですけど、対応はしなくちゃいけない場合があるだろうと思います。

特に保護者対応とか家庭に関することで思うのが、どういうふうに問題が起きた時にどのようなところに相談し、どういうふうに解決したら上手くいったのか。逆にここで間違えたからトラブルになった。そういったことをですね、もっと共有し合つて先生方がスキルアップしていくことが児童や生徒にとっても当初から適切な対応を受けられて一番いいに違いないですし、教職員の皆さんにとってもトラブルにならないことが仕事を減らすことにももちろんなります。みんなにとっていいことだと思うんですけど、なかなかそこですね、こういうことがあつてこうしたら駄目だつた、こうしたらよかったっていうことが繋がっていかないなというのを私も 8 年間関わっていてすごく思うんですよね。何かしようとする と校長先生たちとお話する機会とかはあるんだけど、困ってる若い先生と直接お会いしてお話するとか、そういう先生方に直接伝える機会が全然ないのが自分としてはもどかし く思っていますので何かできるようになっていったらいいのになと思っているところです。

【市長】

はい、ありがとうございます。

行政、企業で随分と進化をしてきたガバナンス、企業統治ですね。それから、経営方法。例えばSDGsを取り入れるとか、人権問題や先ほどの研修の話もあります。社会で進化してきたことが果たして学校の文化の中、教育の文化の中に活かされてるのかと痛切に感じます。聖域化されてる。声も上がらない。これが学校だ。150年の義務教育の歴史。そういったものを大切にしていうのをそろそろ見直すべき時期に来てる。その時の阻害要因は一体何なのかを考えるんですけど、おそらくその美学の中で生きてきた人っていうのはそこが変わることに対して相当抵抗があると思います。今はそんな状態ではないというのをおそらく肌では感じておられない。教育の働き方改革は部活動も含めて、そこの調整、わかっていただくというのが教育委員会の肝になると思うんですけど、それも含めて教育長、いかがでしょう。

【教育長】

働き方改革を進めるに当たって、学校はこうあるべきということを変えないことにはきっと変わっていかないだろうなというのは私自身もそう思います。

例えば、今は学校の地域行事への参加も精選を進めています。先ほどの夜回り先生じゃないですけど、夜間のパトロールに全員で参加はもうやめましょうということで具体的に示しながら進めようとしています。ただ地域の方の受け止めとしては二つあって、それはそうだな先生方も大変だなっていうふうな受け止めもあれば、先生は仕事でやってるんですよと、我々は今日仕事した上でボランティアで来てるんだっていう言い方をされることもあるんですね。なるほどと思う反面、よくよく考えてみるとその地域のボランティア活動に本市あるいは他市の教職員が運営面で関わってるかというに関わってないですよ。その中に教員は誰も参加できてないんです。

P T A会長になる現職の教員というのは非常に少ないと思うんですね。わかっていっていただきたいなと思うところがあって。今回のアクションプランを進めることで一定時間が生まれます。私は生まれた時間を児童生徒と向き合う時間を一定担保できていると仮定した上で、ぜひぜひ教員が一般社会や居住地の地域社会で過ごす時間にも充てることを促したい。なぜかという学校の常識は社会の非常識と揶揄されることが時々あります。今考えてみたら早朝と深夜に職場と自宅を往復するだけの生活を長年繰り返したら、日常の変化に気づけない社会人が生まれるんだろうなと思います。

教育行政に入って初めて教育活動を俯瞰的に見て、大学で一般論的に学んできた公教育の在り方を初めて認識できる。私自身もそうでした。指導主事経験のある学校管理職の多くは議会中継を一生懸命見てるんですよ。何でかという学校教育に今何が求められてるのかを把握しようとしてるんです。指導主事経験のない管理職の多くは目の前にいる児童生徒にフォーカスしてるんです。だから教育委員会事務局の勤務経験のありなしに関係なく、自分自身がボランティアとして居住地のコミュニティを担うであるとか、P T Aの会長や役員を担って子供の学校に関わるであるとか、他業種の人材と交わるといったような社会

との接点を多く持つことで教員としての知見も広がって社会人としての資質も磨かれると考えるんです。それが間違いなく児童生徒に還っていきだろうなと。だから時間外在校等時間の減少とともに吹田の教員の社会性の高まりといいますか社会と関わっていくことも注視したいと考えます。

【市長】

はい、ありがとうございます。

P T Aの姿はおそらくここから激変すると思います。PとTが一緒になって会を作ってるっていう不自然さですね。保護者の会は横の繋がりのために当然あるべきです。そこに教員が何の立場で入るのか。P T Aの存在そのものの議論というのは既になされててP T Aに入らない人も多く出てきました。単一のP T Aや広域のP T Aの組織ありますけど、そういう階層的な組織はおそらく戦後できたんでしょうけどおそらく見直されるだろうなと思います。より学校をみんなで支えるための組織が私は必要だと思ってます。で、教員、教育はそこにもっと甘えるべきです。P T Aのお世話をするのに時間を取られるんじゃないくて、P T Aに仕事を振る。一緒になって学校を支えようというような姿になればなと私も3人の子育てをした者として思っておりました。

それでは谷池先生お願いします。

【谷池委員】

今回いろいろな施策を複数提案されております。例えば市費講師を配置するとか、学校副管理者を配置するとか、校内教育支援教室に居場所サポーターを配置するとか。でも全校ではありません。限定された学校のみですので、できましたらきちんと成果を評価して、もちろん一つは残業時間になるんでしょうけど、それ以外でも評価をして市民の税金を使わせていただくのに納得していただけるような、そういうデータをきちんと取っていただきたいと思います。何かよさそうだからやってみただけどわからなかったでは今後良くない。データサイエンスといいますかその辺はきちんとやっていただけたらなと思います。

それと、先ほど来、学校の仕事と家庭の仕事という話がありましたけど、おそらく日本全体で格差が広がっていてですね、私がもともと教育委員をお受けすることになった理由もいろいろ家庭でも苦しみがあって学校で上手いこといかない子供たちをどうにかしてやりたいという思いがありました。そういう子供たちに、学校はそれは家庭の問題だろう、家庭は学校に何とかして、というような押し付け合いになって狭間に落ちてしまうような仕組みにならないよう部署間の連携を密にしてネットワークで見てあげるしかないと思うんです。その辺が今後の大きな課題かなと思います。

【市長】

杉本先生お願いします。

【杉本委員】

この間いろんな文章を拝見していて感じることは、検討の段階ではされているのかもしれませんが、せいぜい先進的な他の自治体に学ぶというような表現はありますが、例えば働き方改革については民間企業の方がはるかに先行しているわけで、そういうところから学ぶ姿勢がもう少しあった方がいいのではないかといつも感じておりました。それは成功例を学ぶということではなくて失敗例から学ぶということの方がおそらく大きいと思います。いくら在社時間を減らしても持ち帰り残業が増えれば全然働き方改革にはならないわけで、そういうような失敗の積み重ねで民間は動いてきました。

私の専門とする生活協同組合で言えば、普通のスーパーマーケットや宅配業者と同じような仕事をすることにプラスして環境問題に取り組んだり食の安心安全の問題に取り組んだりということで教員の方々と同じような仕事の仕方をされてるんですね。つまり普通の商売にプラスして組合員への奉仕ということで、これは無償で当たり前なんだと土曜日も日曜日も24時間365日組合員のために働くのが生協職員ということでやってきました。

それが今どういうふうに関わり方改革の問題に対して向き合っているのか、そしてどんな失敗を重ねてきたのかということはいろいろお伝えできる例もあると思います。ぜひそういう視点からこのプランの実行に移っていただければというふうに感じました。

【市長】

世の中には事例はたくさんあって学校の運営に関しては多くの失敗事例も参考にすべきであるという貴重な御意見でした。

我々行政もよく何々市ではこんなことやってます、海外ではこんな企業ではこんなことやってますという質問を受けるんですけど、先進事例は必ずしも成功事例ならずというのを基本に置いてます。じゃあ2年後どうなったかっていう話ですね。アドバルーンを上げるような事例が本当に成功事例かは冷静に見ないといけない。それを思い出しました。ありがとうございます。

じゃあ春藤副市長よろしくお願いします。

【春藤副市長】

私は吹田市の職員になる方の経歴を見れる立場なんですけど、最近ね、教員免許を持っての方が入ってくるようになってきてるんですよ。ちらほらとね。新卒でそういう方が多い。ちなみに既卒でいうと金融機関や保険の方が多いいんですけど。新卒の方が教員にならなくていいのかなと思いながら採用をしてるわけです。

やっぱり働きたいと思う条件を揃えていかないといけないんですよ。今、私から各部長にお願いしているのは新採職員の残業は禁止してほしい。帰らしてほしい。1年目はいるだけでも疲れるだろうから。1年目は環境がいろいろ異なるのでそれだけで精一杯なんで。そ

れとこれは忙しい職場に特に言ってるんですが声掛けをしてあげてほしいと。結構自信がない人が多いんですよ。できていることをできていると伝えてあげないとしんどいんですよ。そういうことを行政ではやってるんですけど、これが教育現場になるといきなり担任を持たすわけですよ。絶対嫌だと思いますよね。自信がないわけですからね。ただ、現場が不足してるから仕方ない部分もあると思うんですけど、それを考えないと働きたいと思えない条件になってるということなんですよ。

それと働く条件も、はいこの条件で来てくださってというのではもう来なくなってます。消防職員でもそうですけど消防と救急を分けたら救急に女性が手を挙げて来ていただいたということがあって、担任をするのは嫌だという人も結構いるわけです。そうしたら午前中だけ授業をしてもらおうとか、そういう来てもらえる条件を整えて募集する発想がないともう無理なんですよ。そこを理解しないと難しいんじゃないですか。特に今の非常に厳しい状況の過渡期的な対応としても、来てもらえる条件で人を集めていって教育現場を何とか救っていく発想を持たないと厳しいと思いますよというのが私の意見です。

【市長】

ある一定の年齢以上の人で、何を甘えたことを言っているのかと少しでも感じられた方は今回の教育改革に関しては意見を言う資格がない。これはハラスメントと一緒にです。それほど大きく急激に世の中が変わってる。人が変わってる。子供が変わってるということを我々も強く認識しなければなりません。

結論を出す話ではなくて、今日は教育を取り巻く現状を様々な視点から御意見をいただきました。非常に深い議論になったと思います。本当にありがとうございました。

それでは教育委員会トピックスの報告をお願いして終えたいと思います。

【原田教育未来創生室参事（企画財政室兼任）】

報告案件について御説明させていただきます。

—資料②に基づく説明—

【市長】

はい、ありがとうございます。

今の外部委託という言葉も本来は教育、学校が担っているものを外部に委託するっていう過渡期的な表現です。これは本質ではありません。今だから使っている言葉です。ここ誤解のないように。近いうちに名前は変わりますがどういう言葉になるんでしょうね。外部の仕事なんですよ。学校の仕事じゃないんで。今学校が担ってる仕事は今後は外部、地域や企業が担うことになると思ってます。

時間がかかる。慎重にせないかんっていうのは、今一生懸命それに取り組んでいただいて

る先生の働きを否定するものではありません。ただし、立場を変える必要があると思います。教員として、学校の教師としてそれを続けるということではなくて、一旦学校から身分を切り離して地域のスポーツのコーチングをできる人っていう位置付けに変える必要があると思います。その際に学校の先生だから経験がなくてもバスケの顧問をするというのはありえませんが。一定のコーチとしての資格を有する必要がある。間違いなく着地点はそこだと思うんですけど、そこに行くまでにどういうふうにして育成するのか、各種目でどういうふうにしてコーチングの伝達、研修をしていくのか。それでようやくドイツの話ですけれども村ごと町ごとにそういう組織を持って全国大会、世界大会もその先にあるっていう今の日本とは違う姿になっていくんだらうなと思ってます。

今、体育の話ばかりしてますけど文化ももちろんそうです。文化を支える人も学校の先生に全て頼るのは違う。頼るから穴が開くんですよ。

福祉もそうですし、スポーツ、文化も先ほどありましたICTや児童関係もそうです。

その専門家は実は全て外にいます。行政内部にあります。今、それを学校の先生が担わなければならないと思ってないか。それがプロならいいんですけど、プロとして採用してないですから。教員として採用してますからそこは誤解のないように。担いすぎないように我々はそれを行政として支えることを同時並行で進めていかないとその着地点になかなか行かないとは感じてます。

今日はウェルビーイングな職場っていうふわっとした言い方をしましたが、教員がウェルビーイングな環境にいないければ本来の責任を果たせない。子供の教育に全力を傾けることができない。目的はそっちです。ウェルビーイングな職場というのはこれは手段です。働き方改革は手段です。目的は教育委員会においては子供の教育です。そこはぶれないようにしたいと思っております。

様々に御意見があるとは思いますが、引き続きこういう議論を庁内でも進めていきたい、教育委員会でも行っていただきたいと思っていますのでよろしくお願いいたします。少し時間が過ぎましたが、これで本日の令和6年度第2回総合教育会議を終えたいと思います。

ありがとうございました。