

令和5年度 第2回 吹田市総合教育会議 議事録

- 日 時 令和6年2月18日(日) 午後1時から午後3時9分まで
- 会 場 吹田さんくす3番館5階 第1会議室
- 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、落学校教育部長兼教育総務室長兼務、角田学校教育部長兼学校教育室長兼務、薬師川教育未来創生室長行政経営部兼任、平野学校教育部長兼総括参事、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、市川教育未来創生室参事企画財政室兼任、砂川学校管理課長、杉山教育未来創生室参事、荒木学校教育室参事・指導主事、福井教育センター参事・指導主事、市場青少年室参事、小川青少年室参事、加藤教育未来創生室主幹・指導主事、向垣内教育未来創生室主幹・指導主事、畑田学校教育室主幹・指導主事
- 傍聴者 9名
- 配付資料 資料① 教員の働き方改革について  
資料② 不登校対応策(令和6年度の取組)について  
資料③ 教育委員会トピックスについて

【市長】

それではよろしくお願ひいたします。ただいまから、今年度第2回の総合教育会議を開会いたします。

事務局から本日の傍聴について説明をお願ひできますでしょうか。

【事務局】

本日の傍聴希望者は9名です。

10名までの傍聴の許可をお願ひいたします。

【市長】

はい、了解です。それでは全員の方ですね。今9名。遅れて来られる方もいらっしゃるのかな。傍聴を10名まで許可をいたします。入場してもらってください。

—傍聴者入場—

【市長】

はい、それでは改めまして本日の総合教育会議を開会いたします。

今日の協議案件ですけれども、協議案件が1件、それと報告案件が2件ございます。

協議案件は、教員の働き方改革についてというテーマで行います。報告案件は、不登校対応策とその他様々な教育委員会からのトピックスについて、都合2時間で進めたいと思いますので皆さん御協力よろしくお願ひいたします。

協議案件である教員の働き方改革についてというのが非常に大きな課題、議題です。何か報告があって、それで意見言って終わりっていうような内容ではないので、おそらくここで相当時間を取らせていただくとお思います。場合によっては報告案件を行う時間がなくなるかもしれませんが、しっかりと協議案件を議論したいとお思います。

最初に教育未来創生室から約20分でプレゼンをしてもらって、それを頭に入れながら気付いたところなどを議論したいとお思います。

それで前もって、ちょっと皆さんにお願ひしたいんですけれども、今から課題が出てきます。間違いなく人が足らんというのがメインとして出てきます。それはなんで、いやいやこういう理由です、それはなんで、いやいや実は近年こうなりました、それはなんで、というのを5回ほど繰り返したら本質に行くんちゃうかなと。それがあって初めてじゃあどうすればいいかになります。それが国として、それから広域自治体として、吹田市として、吹田市教育委員会として、学校の現場として、教員個人として、保護者、地域市民ももちろんありますね。様々な利害関係者すべてに関わってくる問題なんで、一般論として、いや困りましたね、今後やっぱりこういうことも必要ですね、じゃあ次いきましょうっていう議論をする気はないです。いや実はこういう解決策があります、どこどこではこういう取組を始め

てますという議論がしたいです。ただし、先進事例は成功事例とは限りませんので、参考にすることはあってもそれを安易に取り入れることはしません。前提として本市は中核市です。3万人の子供を預かってます。小さなところの成功事例っていうのは特殊事例になるかもしれません。一方で大きなところ、海外の事例って参考にもなりますけれども、そのまま取り入れることもできない。そのあたりは現場感覚が非常に大事ですんで、現役の教員の方も含めて話を参考にお聞きすることになると思います。

最初にその前提を確認した上で、今からプレゼンを聞きたいと思いますんで、教育未来創生室、ハードル上げましたけどよろしくお願いします。

### 【杉山教育未来創生室参事】

本日は、教員の働き方改革について御協議いただきますが、事務局からは学校現場で教員が日々どんなふうにいるのか、その実態を中心に説明させていただきたいと思えます。

目次に従って進めさせていただきます。スライド3を御覧ください。

まず、教員の働き方改革を進めるためには、なぜ働き方改革が必要なのかについて、教員、保護者、地域の人など学校に関わるすべての人の共通理解が必要となってきます。まずは働き方改革を進める理由を考えたいと思えます。

今の教員の労働環境は、教員がどんどん疲弊していく負のスパイラル、これに陥っております。教員が担っている業務は多岐にわたっておりまして、常に忙しく長時間勤務になっております。子供が学校に来ていて授業があると教員は少々具合が悪くても休めない。また、教員として力を入れたい授業づくり、学級づくり、ここに十分時間を割けないという状況にあります。近年の教員の長時間勤務が報道等でクローズアップされておりますが、その影響のせいか教員を目指す人の減少がなかなか食い止められておりません。このまま教員の確保ができなければ、学校環境はますます忙しさに拍車がかかる、そういう悪循環に陥っております。

そこで冒頭のなぜ働き方改革が必要なのかでございます。スライド4を御覧ください。教員の働き方改革は、最終的には子供たちにより良い教育を届けるための取組だと考えております。そのための道筋として、まず教員のウェルビーイングの向上が最も重要だと考えております。教員が心身ともに疲弊しては、クリエイティブな授業づくりですとか、子供たちの様子をしっかりと見て対応するということもできません。まず教員が心身ともに健康でリフレッシュできる、プライベートの時間も確保され、いきいきと子供と向き合うことができる、そんな環境が用意されていることが重要です。それが今後の教職の魅力の向上にもつながり教員確保にもつながる。そして、さらに教員のウェルビーイングが向上し、その好循環の中で教育の質が一層向上していくと考えております。

スライド5を御覧ください。教員が担うべきことは、主に次の2点であると考えております。

1点目、すべての子供たちの可能性を引き出すために、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、主体的、対話的で深い学びの実現に向けた授業改善。何よりもまず授業です。2点目、いじめや不登校のような近年子供たちを取り巻く多様化する教育ニーズ、これにも対応することが求められます。

ここで吹田市の小学校教諭の年齢別推移を御覧ください。スライド6でございます。左側、15年前の平成20年度と右側、令和5年度を比較しております。左の平成20年度は50代、60代のいわゆるベテラン層が約5割を占めております。対して、令和5年度は、この50代、60代の教諭は1割で、20代、30代の若手教諭が6割強を占めております。また、30代、40代の子育て世代、グラフの黄色と青の部分になりますが、こちらが6割強を占めているのが特徴的です。

スライド7を御覧ください。このスライドは中学校なんですけれども、概ね小学校と同じような傾向であることが見てとれます。

スライド8を御覧ください。そもそも学校に置かなければならない人について、学校教育法でどう定められているかといいますと、小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならないとされています。学校という組織を運営するのに、必ず配置しなければならない人のほとんどは教員です。そして、その定数について12学級を例として挙げておりますが、左の小学校におきましては、12人の担任のほかには音楽や図工などを専門に教える専科指導や少人数指導のための教員が1人か2人いる程度で、担任にもし何かあり休むことになれば途端に困るという、常に切羽詰まった状況で学校運営を今いる人員で何とかやっております。

スライド9を御覧ください。昭和の時代から、授業、行事、部活動、生徒指導、福祉について学校の中で教員の力で対応するということが長く続いてきました。しかし、近年の多様化、複雑化する課題に対応するために、専門家と連携したり、教員が先ほど言いました授業ですとか、子供対応、いわゆる本来業務に集中できるよう教員でなくてもできる業務を教員以外の人材にやってもらったりなど、市長部局や各種関係機関、地域等とも連携しつつ多様な人材と協働する体制が徐々にでき上がっております。

スライド10を御覧ください。ここからは吹田市教員の近年の勤務状況を御説明いたします。ここでお示ししているのは、一般教員の時間外在校等時間、いわゆる残業時間に相当するものの月平均の時間です。左側が小学校、右側が中学校ですけれども、一番下、令和4年度ですね。小学校教員の約3割が月45時間以上の時間外勤務をしておりました。右側、中学校教員の約5割が45時間以上、そして約2割が過労死ラインといわれる80時間以上の時間外勤務となっております。

スライド11を御覧ください。次は教頭でございます。左側が小学校教頭、右側が中学校教頭ですが、小学校で月平均45時間以上の時間外勤務が約8割、中学校は約7割となっております。教頭職は一般の教員よりも長時間の勤務となっております。

スライド12を御覧ください。次にお示しするのが、80時間以上の時間外勤務をしてい

る教員に対して何が原因で残っていたかを聞いておりました、その理由でございます。左側の小学校で1番多いのが授業準備等、2番目が学年及び分掌事務等、3番目が採点及び評価等でございます。右側の中学校ですと、1番目が部活指導等、2番目が授業準備等、3番目が学年及び分掌事務等となっております。分掌事務につきましては後程御説明いたします。

スライド13を御覧ください。令和4年度に全教職員を対象にしました吹田市教職員の働き方改革アンケートで教員にさらに力を入れて取組みたいと思っている業務は何ですかという質問を投げかけましたところ、小学校、中学校ともに1位は授業準備という回答でございました。次いで学級経営という結果が出ております。やはり本来業務をもっともっとしっかりやっていきたいという思いが現れています。特に経験の浅い教員は1時間の授業をするのに、どうしても最初のうちは準備に授業時間の倍以上の時間はかかります。そして、以前に教えたことがある内容でありましても、目の前の教える対象の子供たちが変わりますと、子供たちの興味関心も変わってまいります。アプローチ方法なども工夫しなくちゃいけませんので、時間が特にかかってくるという状況になります。

スライド14を御覧ください。先ほどの長時間勤務の理由ですとか、業務の内容に出てきました校務分掌という言葉なのですが、学校運営するために教職員が授業以外に分担して行う仕事を校務分掌といいます。そして、校務分掌は学校全体で振り分ける仕事ですけども、各学年でもそれぞれ学年分掌が振り分けられています。授業をする以外にこれらを各校とも教職員が分担しており1人で複数の仕事を担当します。

右側、これが小学校の例ですけれども、こちらの図で御説明します。例えば、2年生担当の先生が教務部というところに入っているとします。この教務部というのは何をやる仕事かといいますと、いわゆる教育課程、時間割、学籍、学校行事、指導要録、通知表などに関わる仕事です。これは教務主任と言われる人を中心にするのですが、2年生担当の先生がこの教務部に入っていると2年生の時間割、2年生の学校行事、2年生の指導要録通知表などを担当します。これは1人だけ担当する場合もあれば、学校に教員が多くいれば複数人が担当するということもあります。そして、もちろん2年生ですので、学級担任としての業務もありますし、それ以外に運動会の学年演技の担当にもなりますし、表の下、学校にはいろいろ特別委員会がありますが、例えば教務部でありましたら、教育課程検討委員会とかそういう委員会にも入ることになりまして、その定例の会議にも参加することになります。なので、例えばこの教務部に入っている先生でいうと5つぐらいの校務分掌を担当しないといけないということになりますし、学校も分掌を精査したりはしていますが、この左側の表に記載しています担当者は置かなければいけません。教員が少ない学校だからといって担当者を減らすことができるわけではございません。本当に教員の少ない学校ですと1人が6つも7つも分掌を担当するというような状況もございますし、最近ですと若い先生が増えてきてますので、赴任して2年目で分掌のチーフをやらざるをえない状況にもなっています。

スライド15を御覧ください。次に、一体学校で教員がどんなスケジュールで生活をしているのかをお示ししていきます。

まず、中学校教員でございます。教員の勤務時間は原則8時30分から17時まででございます。ですが生徒が大体8時ぐらいから登校してまいりますので、大半の教員は、大体7時30分から8時ぐらいには出勤しております。そして、担任であれば教室に行き朝の会、ショートホームルームをします。連絡事項などを伝えた後、中学校は職員室で職員朝礼を行います。といいますのは、中学校は各教科の教員が教室に行きますので、朝に全員で生徒の情報共有をしておくことが大切になってきます。そして、この右上の表が1年2組担任の教員の時間割ですけれども3時間目が空いております。空き時間といわれるものですが、ここで明日の授業の準備をしようと予定をしても、当日に急遽休んだ先生の代わりに自習監督が入り、予定していた授業準備ができないということもあります。中学校の授業時間は基本的に50分間で休み時間が10分間に設定されています。右下にあります職員トイレの掃除は教員が当番で行っております。

続きまして午後です。スライド16を御覧ください。現在の吹田市の昼食指導ですが、子供たちは中学校給食を注文している子、お弁当を持ってくる子、購買でパンやおにぎりを買う子と生徒によって様々です。この左の上から2つ目の昼食を忘れた生徒対応とありますが、万が一お弁当を忘れたという場合は、購買のパンとかおにぎりを買えたらいいのですが、それも売り切れていたとなれば、教員が生徒と一緒に、もしくは教員のみで外のお店に買いに走るということもやっております。

午後の時間、5、6時間目が終わりますと掃除、清掃指導です。教室の掃除をするのですが、それとは別に職員室のごみ当番ですね、職員室のごみを集めて学校の敷地内にあるごみ庫に持っていくというのも放課後に教員が担当しております。

部活動は放課後16時から完全下校の18時ぐらいまでですので、その間は部活動の指導時間です。18時以降にやっと授業準備、校務分掌の仕事、採点評価など、1人で作業できる時間になります。もし18時以降に生徒指導や保護者対応がありましたら帰宅時間は遅くなります。そして、土日は主に運動部や音楽系の文化部は練習や大会がございますので、土日のどちらか1日は時間外勤務となります。これが中学校の教員の1日です。

次、小学校をお示しします。スライド17を御覧ください。勤務時間は中学校と同じく8時30分から17時までです。2年生の担任を例としてお出しします。小学校も児童が登校してくる8時より少し前には出勤しております。そして、8時には児童が登校してくるため、担任は教室で児童を迎えながら連絡帳のチェックなどを行っています。

右上が2年生の担任の時間割です。小学校の授業時間は45分間で、低学年担任の教員は基本的にすべての教科を1人で教えますので、担任をしている教室にずっといることになり、空き時間はありません。休み時間も児童の様子を見つつ、宿題チェック、マル付けなどを行います。

次が午後です。スライド18を御覧ください。給食指導に引き続き、小学校はお昼休み、掃除と続きます。資料に記載していますとおり昼休みもすることがたくさんあります。そして、午後の授業についてですが、この日は6時間目までである日ですが、それが終わると

15時25分から17時までが放課後と言われる時間です。小学校は朝に職員打ち合わせをしない学校が多いと聞いておりますが、その放課後に教職員が集まって打ち合わせを行ったり、学年分掌や校務分掌の担当会議がございます。そして、児童対応ですとか課外クラブとか、子供たちがいるうちは対応が必要ですので、中学校と同じく授業準備ですとか採点評価などはどうしても時間外にずれ込んでしまいます。また、小学校でも職員室のごみ当番や職員トイレの掃除なども教員がやっております。そのあと欠席が続いてる子が心配なので家庭訪問をしたり、突発的な保護者対応などがありましたら21時を過ぎるということもございます。

ここまでが教員のスケジュールでございました。それでは、時間外勤務が多かった教頭の府ですね。教頭のスケジュールも例をお出しします。スライド19を御覧ください。

教頭も教員と一緒に、勤務時間は8時30分から17時までですけれども、大体は教員よりも早く7時から8時ぐらいの間に出勤しております。そして、午前中は、右上の吹き出しに書いてありますが「本来はこれらをやりたい」ということをゆっくり落ち着いてやりたいと思っているのですが、現実には電話対応があったり、アポなしの業者対応があったり、点検業者が来たり、施設関係の不具合報告を次々と言われるため、自席で集中しての業務がなかなかできません。といいますのも中学校は教員が次の授業の準備で入れ代わり立ち代わり職員室に戻ってまいりますし、何かあったらとりあえず教頭に報告しておくというのが現状でございます。右下に書いてあることは、私が4年間教頭をしていた中で、実際に言われたうちの一部分です。

スライド20を御覧ください。午後のスケジュールを書いております。これは別に午後の仕事とは限らずに午前にもできることもございますが、午前も午後もこのようにたくさんやることがございます。工事業者と一緒に現場確認しに行ったり、修繕箇所を確認して業者に電話連絡したりというのも教頭の仕事です。中学校の教頭は、各地域の地域教育協議会の事務局の構成員として位置付けられていることが多いので、会議のレジメづくりですとか、市への提出書類などを行っていることもございます。右上に放課後から時間外にかけて矢印が出ておりますが、もちろん時間内に仕事が終わればいいのですけれども、保護者対応とか生徒指導が入れば、それに応じて20時、21時までかかることもございます。また、中学校は校区内の2つの小学校の地域の会議、行事、パトロールが夜間や土日に入ることもあります。これが中学校の教頭のスケジュールでございます。

続きまして小学校の教頭の1日です。スライド21を御覧ください。小学校の教頭も7時から7時30分ぐらいには出勤して、児童が登校する前に校内に異常がないか点検して確認いたします。また、育児等で時差出勤している担任の代わりに教頭が教室に行って児童を迎えております。小学校の場合、欠員ですとか、その日に休暇を取った教員がおりますと、教頭が授業を代わりにするということがよくありまして、そうすると教頭は午前中はずっと授業をしますので、自席での事務処理ができないという状況です。

午後でございます。スライド22を御覧ください。休んでいる担任がおりましたら、午後

もその教室に行って給食指導を行うこともございます。授業に行く必要がない日は、自席で事務処理ができます。そして、小学校では教材として植物を使用しますので、次はどの植物を植えようかなとか、そういう管理なども教頭がしております。時間外にやっと自席で事務処理ができるようになりますが、これも保護者対応とか急なものが入りますと中学校と同じように20時、21時まで学校にいるということになります。また、先ほども言っておりますが、定期的な地域の会議が大体19時ぐらいから開催されていまして、そこへの参加を求められておりますし、土日に開催されるものや夜間のパトロールですとか会議などにも管理職の出席を求められているのが現状でございます。

以上、中学校教員、小学校教員、中学校教頭、小学校教頭の1日をちょっと駆け足でございましたが御説明申し上げました。

こうした現状を踏まえた上で教員の働き方改革の考え方についてです。スライド23を御覧ください。

目指すべき状況としましては、多様な子供たち一人ひとりに応じたより良い教育を提供できる状況、これを目指します。そのための取組の視点として、1つは学校に関わる人々の意識の変革です。学校は今まで、あらゆる課題を学校の中で教員中心に解決しなければと頑張ってきました。そうした歴史は、保護者や地域の方も御自身の経験から御存知で、子供に関わることはすべて学校という意識をお持ちの方もまだ多くいらっしゃいます。一方で教員の側も、学校の中で何とか解決しなくてはという意識が依然としてあったり、専門家や多様な方々との連携をするにしても、情報共有する時間をなかなか捻出するのが難しいという状況です。そうした教員、保護者、地域の意識の変革は重要な視点であると考えております。

さらに、仕組みを見直す視点として、1つ目、学校・教員が担う業務の明確化がございます。今やっている業務をそもそも学校がやるべきなのか、教員がやるべきなのかという視点で業務を仕分ける必要がございます。2つ目は業務の適正化です。業務の目的を考え過度にやり過ぎてないか、何とか業務の効率化を図れないかを考える必要があります。3つ目、多様な人材との協働体制。本当にいろいろな課題がございます。多様化、複雑化しております課題に対して専門家の力をもっと活用する。そして、教員でなくてもできる部分を他の人材にお任せする。このことを、先ほどから申しておりますが教員、保護者、地域がともに意識を共有し、進めていかなければいけないと思っております。

スライド24を御覧ください。具体的に現在どんな取組をしているのか、昨年度、今年度来年度の予定の中から主なものをピックアップして御紹介いたします。

業務の適正化に向けた令和6年度の新たな取組として、中学校のプール清掃の委託ですとか、小・中学校のトイレ掃除の委託回数の増加、これを令和6年2月の市議会定例会に提案しております。また、学校閉庁日を実施します。教員は授業がある学期中はなかなか休みを取りづらいので、夏季休業中に学校閉庁日を設ける取組を来年度から始め、この期間にしっかり休んで、特に教頭も校長もしっかり休んで心身ともにリフレッシュできる体制を作



ります。令和5年10月から始まりました学校施設の包括管理委託業務。これは教頭から大変好評です。施設の修繕連絡の業務も格段に減った、本当に良かったというお声をいただいております。

スライド25を御覧ください。今まで電話で受けておりました保護者からの欠席連絡を令和5年4月からアプリで受けられるようにしております。このアプリにより、担任が教室にいながら教員が持つ端末で出欠席連絡を確認できます。今までは朝の7時30分ぐらいから欠席連絡の電話が入ってきていました。それを教頭が受けます。メモします。それを教室に走って届けます。そういう作業がなくなりました。また、令和5年1月から勤務時間外の学校への電話は音声アナウンス対応にしています。時間外に電話があった場合、現在は勤務時間外ですというアナウンスが流れるようにしております。このようにしたことで教員自身も勤務時間の間に保護者に連絡しようとする意識変化があったとの声も聞いております。

スライド26を御覧ください。多様な人材との協働体制の具体的な取組といたしまして、小学校へのスクールカウンセラーの派遣回数増加、そして、教室に行きにくい児童生徒を支援する居場所サポーターの配置を令和6年2月の市議会定例会に提案しており、居場所サポーターの表にありますように今後は校内教育支援教室を全校設置する中で今後の配置拡充に向けた検討を進めてまいりたいと思っております。また中学校部活動運営の外部委託、これは令和6年4月から試行実施を予定しております。

スライド27を御覧ください。令和5年4月からICTに関する支援人材を、今まで月2回学校に配置したものを週2回に増加しております。ICTを使った授業が求められている中で、すぐにICTについて聞くことができる人材が週に2回程度いるということで授業づくりにも役立っているということ。そして、教頭のICT関係の事務処理。例えばこのパソコンが壊れましたとか、パスワード忘れちゃったというのがどんどん教頭に来るのですが、それを代わりにやってくれる人材がいることで事務処理の軽減につながっているという声も聞いております。そして、業務の明確化といたしまして、学校徴収金の徴収業務を教育委員会に移行しました。今までですと、子供が学校に現金を持ってきて、担任に渡して、担任が事務職員に渡してというような、そういう作業がありました。それがなくなり、教員がお金を扱う負担がなくなった、楽になったというお声も聞いております。そして、職場環境の改善としまして、教職員用更衣休養室の改善をまずは千里第二小学校で令和6年4月から供用を開始いたします。

スライド28を御覧ください。今後の方向性といたしましては、中学校の採点ソフトの活用などICT活用による校務のさらなる効率化、小学校の教科担任制や専科教員等の体制検討、管理職がマネジメントや人材育成に注力できる環境のあり方の検討、支援スタッフの配置拡充などを考えております。とりわけ教頭につきましては、御説明しましたように本来業務以外の仕事に追われております。こうした業務を統括的に行う人員を配置するなど、教頭の本来業務でありますマネジメントや人材育成の時間を十分に確保するための体制の強

化が必要であると考えております。

本来、教員は子供の成長を肌で感じる事ができて、目の前の子供たちの興味関心を伸ばし、教え導くにはどうしたらいいか、子供たちにどんな力をつけてやれるか、こうなってほしいと思うゴールを描きながら、それを日々考えることが面白い仕事です。時には辛いこともありますけれども、子供たちの成長がそれを忘れさせてくれます。そして、教えているそのときだけでなく、子供たちが成長し、大きくなってから再会することで、さらに喜びを子供たちが与えてくれる素敵な職業であると思っております。ですので、仕組み、体制の見直し、意識の変革が相互に作用し合うことで、教員のウェルビーイングの向上を図り、より良い教育を提供できる状況を作っていきたいと考えております。

スライド29を御覧ください。本日は教員の勤務実態を共有していただきましたが、先ほどの教員の1日の中でお示しした教員が行っている業務、その1つ1つについて、教員、そして教育委員会は行っている意味を考え、整理を行う必要があると考えております。次回の総合教育会議では、教員の働き方のグランドデザインを示し、必要な取組、そしてスケジュールを提示したいと思っております。

長くなりましたが、私からは以上でございます。ありがとうございました。

#### 【市長】

はい、ありがとうございました。

この問題が非常に大きいと最初に申し上げました。今、主に説明をしていただきましたのは内部の問題ですね。教員として今考えなければならぬ問題。それを主に内部の問題として説明をしていただきました。

それに今度は社会としてどう考えるのか。その社会の中には家庭があります。保護者があります。それから地域という言葉が出てきました。今の切り口は、教員からしてという切り口ですので、すべての問題が出たわけではありません。具体的には、とにかく人が足らんねん、何とかしてくれ、というのは教員の働き方の改革ということで、あえて触れてこられなかったと思います。ただ、そこを抜きにして働き方改革の答えは出ません。となると、かつて教員採用が20倍、30倍、もっと倍率が高い社会状況で教員を先生と呼んでいた時代ですね。尊敬をされて、保護者も先生にお任せをして、完全ではありませんけれども学校の中で問題を解決してきた。その社会が完全に今崩れてるとお聞きしています。家庭教育であるべき範囲を学校教育の中に持ち込む。それから、教員になりたいくないという社会傾向ですね。一体それはなぜなのか。何を見てそういうふうに学生が思ってしまうのか。そこの出口って一体何なんやろうっていう、そういう意味で非常に深い問題でして、そこまで掘り進むとちょっと出口が見えなくなりますので、まずはプレゼンをしていただきました。

ウェルビーイングという言葉が出ました。まずは教員のウェルビーイングについて総合教育会議として議論したいです。

教員でありながら人であると。いや、これ逆やと思うんですね。教員側からしたらそうい

う言い方になるんでしょうけれども、まず人です。人間です。それは生活をしておられて、自らの趣味嗜好もあって、心身の健康が守られなければならない。これ当たり前の話ですけども、おそらく50年ほど前はこんなことは誰も言わなかったと思います。教員としての忠誠心を背負って弱音は吐けない。そんなことしたら教員失格や。だから先生と呼ばれるんやと。教員ではなくて先生と呼ばれるんやっていう時代の雰囲気はまだ引きずっているように思います。ですので、教員のウェルビーイングという言葉が出てくるのはそこだと思うんですけども、まず人としてどうか、そこに疑問を持たれてるから学生が教員を目指さないというのはあると思います。それは霞が関も一緒なんですけれども、人としてどうなんやっていうところが問われます。例えば、これはもう話題提供にしておきたいんですけど、市役所職員には搾乳室を設けてます。それが学校にありますかっていう話です。

先ほどありましたスライド6枚目ですか。皆さん、これ見て驚かれると思うんですけど小学校の教員の3分の2は女性です。しかも、これ年代で言うと、20代、30代がほぼ半数を占めてると言っているんですかね。20代、30代が緑と黄色ですね。それから40代の前半。ここまでが主立った小学校の女性の先生方です。吹田市役所はここまで女性は多くないです。もうじき半分になるかなという程度なんですけれども、それに先駆けて3分の2が妊娠可能期の女性です。この人たちに何のケアをしてるんや、何の配慮をしてるんやと、少なくとも吹田市役所よりはるかに配慮がなされなければならない。そういうところに、実は手が入ってないんやないかな。

PMSに対応した休暇制度を我々スタートしましたが、教育委員会では言葉も知らん人多いんじゃないですかね。プレメンストラルシンドロームです。これまでの生理休暇は生理が始まってからです。我々が制度変更したのは生理に伴うっていう表現に変えました。生理前から体調が悪くなる人がいることはわかっています。そこで生理休暇を取れる。これ実際にどう運用されてるかっていうのは別にして、経営者側がそこまで従業員に配慮をしてるっていうことのサインです。教育委員会は現場の先生方にそこまで配慮をしていますかっていうのは私は非常に疑問です。

それからもう1つはハラスメントですね。カスタマーっていうのはちょっと抵抗があるんですけども、先生方が非常に疲弊をしてる。心理的な圧迫を受けてる。保護者からの様々な声ですね。もうとにかく電話が鳴りやまんというのもお聞きをしています。その際にICレコーダーで録音してますか。我々、よく苦情の電話がかかってきます。暴言もあります。しつこくずっと1時間電話を切らないっていうのもあります。直接来られる場合もあります。そのときにその身を守るのはICレコーダーです。ここで録音をさせていただきますけれどもよろしいですか。それで、そんなことするのやったらもうしゃべれへんと言われたらそれまでです。

教員の人権を守らなあきません。教員にも欠けてるところは当然あります。しかし、まずはどういう会話が合ったか。教員が休みに入ったときに、言うた言わんで記録が何も残ってない。防御になりません。ウェルビーイングを語るんなら、まず最低限の教員労働者として

の、それから人としての心身をお守りをするっていうことをやってからこの話をしないとあきません。特に今、話をお聞きをしてる中で、すごい良い先生像が我々の頭に思い浮かぶんです。もう一生懸命に学校で子供たちのためにつて。でもライフステージによってそれができるときとできないときがあって、それから必ずしも皆さんそんな聖人じゃないですよ。そういうのを前提に置いた上でこの男女差ですね。じゃあ具体的に何ができるんかっていう話になります。その前にスライド5で出てきたんですけど、多分、教育委員会、学校では当たり前のことになってるんでしょうけれども、多様化する教育ニーズについて、まず皆さんの御意見いただきたいんですけど。いつから、なぜ、どのように多様化してきたのか、それは今後ますます多様化するものが進んでいくんか、いやいや昔から多様化してたけど、一律でやっていただけの話ですわっていうのか、この辺をまず意識をそろえたいと思うんです。

安達委員。この多様化っていう言葉。これに逃げてしまうんですけど。複雑化とかね。それは複雑化してきたのか、複雑さが見えてきたのか、この辺いかがでしょう。どう思われますか。

#### 【安達教育長職務代理者】

どちらもあると思うんですけども、ヤングケアラーとか、これらは最近使われ出した言葉ですけど、昔からなかったわけではなくて、虐待もそうですけどあったんだと思うんですよね。

現象としてはあったけどあまり取り上げられてこなかったものを社会が取り上げるようになってきた。それに伴って学校現場もこれを手当することが求められるようになってきたという意味で、ニーズが多様化しているといえそうかもしれないと思います。

いじめとかも、昔はなくて今はあるというものではないですけど、これもどういうふうに対応するかということ、学校に何を求めるかということが変わってきたことによって、学校現場に求められるニーズが変わってきたということかなと。そういうことが結構多いのかなと個人的には思っていて、学校現場に求められていることで、学校の負担が大きくなってきているんだろうなと感じることは市長の話にも出てきた保護者への対応というところで。なので学校がどういうことに対してどのような対応をすべきで、どこまではするべきなんだけれどもここ以降は必要がないということが整理されていないというのも、疲弊している原因になってるかなと見ています。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

福田委員、大学と小中高は大分違うと思うんですけど、大学の高校化みたいなことをよく聞くんですけども。昔は学問に専念して、個人の生活に立ち入らないっていう、それが何かだんだん小中学校が家庭の責任まで持つみたいな、大学が中高の責任を持つみたいな、この

傾向ってというのはどうなのでしょうね。何か原因があって今後も深まっていくのか、現場でどうお感じになっておられますでしょうか。

#### 【福田委員】

今の話に関連するとこれまでは皆が同じようなことをする画一化された状態で運営されてきたように思います。しかし今は学校の先生が言うのであれば仕方がない、学校にとにかく行かなければいけないという世の中ではもうなくなってきていて、学ぶ側が自分で色々と選ぶようになってきている。多様化の対応に追われている面はあると思います。

大学は本来そうであるはずですが、長期間休んでいる学生や成績が悪い学生などのケアについて、昔だったら大学生はもう大人で自ら選んで来ているのだから学生の責任としていた部分が多かったように思うのですけども、今は、もう早め早めにケアをして、大学に来てもらい、さらには、単位の質は保障しながらも、できるだけ単位を取らせるような工夫はできないのかという話になりつつあります。なので、ほっとけない。放っておき過ぎると管理責任という話になってくる。このような点は大学でもありますので、それはまさに多様化と似ていて個別に全部対応しないといけないのですごく手がかかるところなんですよね。

前にここで申し上げたかもしれませんが、対応の仕方は教員それぞれなんですけど、ちょっと心配だなと思い始めたら保護者に電話することがあります。例えば、我々の学科ではチューター制度をやっているんですけども、学生にチューター面談の日程調整をメールをしても返信が来ない。そうすると保護者に連絡する場合もあります。信頼関係は気を付けてやっているつもりではあるんですけども、個別の対応が増えてきたことは感じています。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

ある意味、社会がこれまで見えてなかったところまで見て人権的に進歩してきたようにも見えるんですけども、組織側、体制側がそれに追いついてなくて、どんどん業務が増えているということもあると思うんです。それによって、学力、教育の効率がどんどん上がって、人として良い育ち方をしてくれてっていう成果につながればいいんですけども。

どうですかね、スポーツの世界でスパルタとか体罰とかないですよ。いや、もうないと思うんですけど。昔、私たちは水なんか飲んだらあかんとか言われてました。大きく人の扱いが変わってきた。それによる結果としてどうなんですかね。かつてのスパルタ的なトレーニングの方が成果が出てたっていう面と、いや逆に今の指導方法の方が良くなったとか、その辺り現場の感覚はいかがでしょうか。

#### 【和田委員】

スパルタで育つ選手はいるとは思いますが、ただ、その指導が終わると、その選手はもう終わってしまうっていうことが多いですね。やらされてるからそのときは伸びるけど、な

かなかそのあとが自分で何をやってきたかということがちょっとわかってなくて、自立ができてないというか、競技には向いてるけど、競技の内容がよくわかってなくて自分で進んでいけない。今、指導としては、選手とやりとりをしながら進めていく流れが多分現場では行われてることが多いです。そうなると、競技のモチベーションをかなり自分で高い位置でキープができるので、目標設定に向かって何をしていくかっていうことを自分で考えながら進めていけるという流れにはなっていますが、指導者全員がそういうわけではないです。

#### 【市長】

もちろんその方がいい指導法になると思うんですけども、コーチの人数、コーチ1人当たりの選手の人数っていうのは昔と今でどうですか。

#### 【和田委員】

コーチ1人当たりの人数っていうのはそんなには変わってないと思います。

ちょっと話は違うんですけど、やっぱり先生、指導者ですね。指導者の意識が変わらないとそういう指導はできないんです。だから、指導者をどう指導していくかっていうところが大事なんです。その指導者は自分の経験をもとに指導していることが基本的に多いんです。だから、例えばの話ですね、サッカーは指導者研修があって、いろいろ段階を設けてるんですけど、そういうものがあると指導が安定してくるんですが、学校の先生になると部活動は多分自分の経験から指導されてることが多いので、その辺を自分で意識的に生徒に理解してもらいながら進めていく先生であれば良い指導ができると思うんです。指導者への指導というのが課題になってくると思います。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

教員の世界は教員養成課程があって、試験を通過して先生になれるわけですけども。これだけ、先ほどからあるように多様化、複雑化した教育現場で同じシステムで新任教員が輩出をされてくるシステムに関して、教育長、コメントちょっと欲しいんですけど。

#### 【教育長】

私事ですけど、私は昭和60年頃に教員になったんですが、その頃はサラリーマン教師という言い方があったんですよ。なぜかというと17時になったら帰りますっていうのは徹底的に否定をされてました。

でも今の話でいうと、構造としてそれを目指していきましょうという形に変わってってますよね。それぐらい大きな意識改革をしていかないといけないということと、今の教員志望の人たちの大事にしたいところはもしかしたらそういう部分かもしれないっていう、その辺りのバランスの取り方が非常に難しいなと思います。

私自身がサラリーマン教師を目指していたかといったらそうではなくて、子供と関わりたいし、子供を指導したいし、バスケットボールを熱心にやっていたんですけど、バスケットボールにずっと関わっていきたいっていう働きがいがあったんですね。だからそういったところも含めたバランスの取り方が難しいなと思うのと、先ほどの多様化する教育ニーズの話でずっとお聞きしてましたら、例えば万引きって昔から事象としては起こるんですね。それが本来だったら親御さんが引き取りに行くところをお店は親御さんがいなかったら学校に連絡するんです。学校が出向いて行くんです。なんで学校が行くかという、そのことを通じて子供との信頼関係を増して次の日の教育に生かしていこう、教育上効果があるだろうって判断して行ってるんですね。その教育上の効果っていうのが非常に薄くなっていて、例えば今はいじめっていうのは法律で定められてるんですが、定められてる内容を極端に言うと、塾でいじめが起こっても学校が面倒を見なさい、SNS上でいじめが起こっても学校が面倒を見なさいということになってるんですね。だから、どんどん家庭からそういったようなことが離れていってしまってる。そういう現実を目の当たりにすると、自分は教員になって一体どれだけの仕事をしなければいけないだろうという漠然とした不安感というのが教員志望者にあるのではないかなと受けとめています。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

教員、学校の守備範囲の定義がなされないままどんどん広がっていった。昔の標準家庭である専業主婦が家におられて、学校から帰ったら家庭にというスタイルがもうすでに崩れています。となると、今の話でなるほどと思いましたけど、学校の正門出てもまだ児童生徒やと。児童生徒と子供は明らかに違いますよね。正門を出たら基本的に教育に責任はありません。それは学校の中にいるから児童であって、生徒であるわけで、一旦外に出たら、家庭であり地域であり、当然通学路なんかは教育がみてるんですけども、一義的な責任っていうのは家庭になります。そういうことが、家の門に入ってくるまでは学校というような社会に完全になってると思うんですね。でも先ほども言いましたように教育の体制は何も変わってません。人数が倍になったわけではありません。だから目が届かなくても警察まで引き取りに行かなあかん。じゃあ、それを誰がするのってなったら現役の先生方がやってるわけです。そしたら、今度はその先生の生活をどうするの。その先生にも子供がいてるわけですよ。その家庭を犠牲にしながら教員をやってるっていう、そこまで社会、地域がわかってるかっていうのは教員からは言いにくい。おそらく言えない。そこに我々は気付かないかん。それが総合教育会議の趣旨でもありまして、この忠誠心と美学っていうのが、ウェルビーイングの大きな阻害要因になってるっていうところは先ほどから感じております。

だんだん深い話にはなってきましたけれども、ここで谷池委員お願いできますでしょうか。

### 【谷池委員】

私は医師なんですけど、医師も教員と一緒に昔は先生と呼ばれていました。私も1週間泊り込んで、重症の方が亡くなってから家に帰って風呂に入るような生活を昔しておりました。そういう働き方でも、人のためになってるし感謝されるということで成り立ってました。

先ほど来、市長もおっしゃってますけど、学校の先生に対するリスペクトが減ってきてると思います。これはとっても大きいことだと思います。長時間仕事しててもいいと思ってる方もいると思います。それが良いとは言いませんけど。ただ、一生懸命やって、クレームって言ったら失礼ですけど、そういう形でリスペクトされない。こういう時代を何とかできないかなと本当にそれは思います。

それとですね、もう1つは採用される方、教員を目指す方を増やすには国にもいろんなことしてもらわないといけないので、一朝一夕には変わらないと思うんです。一方で、おそらく休職される方の多くはメンタルをやられてると思うんですけど、メンタルヘルスを支えるような仕組みですよ。多くの企業ではストレスチェックであったりがルーチンに入ってると思います。チェック結果によっては何らかの支援が入ると思うんですけど、そういうことが学校ではどれだけされているのかが大変気になるところであります。

教育ニーズに関して申し上げますと、おそらく特別支援教育が必要な子供が増えてると思います。これもいろんなデータで、発達障害、特に自閉スペクトラム症の有病率が増えてるとかですね、そういうデータがいっぱいありますし、不登校児童生徒が実際増えてます。また、貧困率が増えてるというのもありますし、在留の外国人の方が増えてるというデータもありますのでニーズは増えてると思います。その上で、ウェルビーイングのために本当に「サラリーマン教師」でも数の確保を目指すのか、それともいろいろな改革をして、やりがいがある職場を用意するのか。その辺も多様であっていいのかなという気が若干いたします。

### 【市長】

はい、ありがとうございます。

教員そのものの仕事の中身、そのやりがい、先生と呼ばれることで気持ちが保たれてきてるところ、ウェルビーイングが低下してしまうと、それは確かによろしくないんですけども、子供に向かうには少なくとも、やりがい、プライド、働きがい、なければ簡単に折れてしまう。そこに厳しいクレーム、昔はこなかったようなクレームがきてしまうと現状のようになってしまうというのは感じております。

大学だけでなく企業経験もある飴野委員。お願いできますでしょうか。

### 【飴野委員】

以前にも教育委員会の場でお伝えしたかもしれないんですけど、教員になりたいという志望者が減ってきてる理由として、教員がしんどいからってということだけではないと思



ます。どんな仕事にもしんどいことはいっぱいあるので。今回の総合教育会議の資料では、今こんなことができてないというところからの視点ですけれども、教育長からもありましたけど、教員としてこんなことをやりたい、こんなことを思って、こんなことを伝えたい、届けたいという視点を働き方改革のグランドデザインを描く際にはぜひ盛り込んでいただきたいなと思っています。

これは最後に言いたいと思ってたんですけど、まずは教員が何のためにこの仕事をしているのか考えて仕分けする。先ほど過度の仕事になってるって言い方をされてましたけど、過度というか、つい1人で自分の自己満足も含めてやってしまうというところもあるかもしれないので、教員自らのチェックもありますけど、仕分けをして、振り分けて、ICT等を活用してDXを進めていくことでクリアできるところもあると思うんですよ。

それともう1つは30分とか1時間とか、細切れ時間を増やすということが目的ではないと思うんですよ。やっぱり教員の仕事は思考する仕事だと思うので。例えば、半日とか、1日すべてのようにまとまった時間が取れば、その半日のバッファがあることでいろんなことをリカバリーできたり、先ほどの御説明の中で何よりもまず授業という言葉がありましたけど、その授業にかける時間を確保できることや、自分1人の経験の積み上げだけでなく、他の方の経験を交えて一緒にベースを上げていくような機会を設けることもできるのかなと思います。

それともう1つ、お示しいただいた資料、スライド6の中で、世代の構成と男女の教諭の人数を見ますと、確かに世代によっては女性教諭の方が男性教諭の2倍どころか3倍、4倍というような人員の厚さです。市長からも多様化する教育ニーズという話がありましたが、多様なことに対応していく、多様な声を反映していける教育委員会であるのかと考えたときに、今、企業でもそうなんですけど、どうやって国が言うように管理職の女性の割合を増やしていったらいいのか、役員はどうするのかっていうことに非常に苦労してます。女性で一旦職場から離れるってことはあるかもしれないけども、戻ってきやすいような環境をどう作るのか。例えば、セミナーで戻るときにフォローしたりとかいろんな方法があると思うんですけど、今回の教員の日々の働き方を踏まえて、教育の質を高めるための働き方のグランドデザインを作っていけたらいいのかなと感じてる次第です。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

確かに細切れの時間を増やすことが目的ではないっていうのは響きました。逆に時間を細切れにすることで、思考する時間、まとまった準備をする時間が切れてしまう。一本電話がかかったら15分間は元の状態に戻れないっていう法則がありますよね。それでいうと、1時間集中せないかんのを間で切られてしまうと、多分2時間以上かかってしまう。先ほど、教頭先生の厳しい仕事ぶりがあったんですけども、あれはどこまでそうなのかなっていう気がしますね。欠席教員の代行をするっていうのが何かに明確に書かれてるのかどうか

は私はわからないので、また後で教えて欲しいです。

多様性についての話がありました。スライド6のグラフを見ると明確なんですけど。この15年で劇的に学校現場が変わってるっていうのが見て取れます。これ驚きなんですけど。小学校は、昔、50代の先生ってほぼ全員女性だったっていうことですよ。それは知りませんでした。団塊の世代の次に採用された人がほとんど女性だったっていうことですよ。また、この15年の間に退職して行って、新たに採用した人の3分の2がまた女性であると。だから小学校の先生方って、ずっと女性の比率が高いっていう特殊な世界になってます。先生方それぞれの働き方、ウェルビーイングの話だけではなくて、様々な声を反映していくという話です。私、比率わからんのですけど、現在の校長と教頭の男女比が今わかったら教えてほしいです。それと、教育委員会の指導主事、教育長、教育監、各部長の男女比率。私はわかってるつもりですけど、いわゆる幹部ですね、教育委員会の幹部の方々の小学校教員出身か中学校教員出身か。小学校が約2万人の児童がいるわけですよ、中学校は約1万人の生徒ですよ。その約3万人を代表する教育委員会の中で、男女比率、年齢層も含めて多様性は確保されてるのかって言う点、どなたにお聞きしたらいいんでしょうか。

教育未来創生室にお願いできますでしょうか。答えられる範囲でいいんですけど。

#### 【杉山教育未来創生室参事】

先ほど、教頭が欠席教員の代行をするというのが何かに明確に書かれているのかという御質問がございましたが、学校教育法第37条に「教頭は必要に応じ児童の教育をつかさどる」とございますので、代行して授業をすることはできます。

あと、学校管理職の男女比ですとか、教育委員会の職員が小学校教員出身か、中学校教員出身かですとか、手元にわかるものがございませんので、またお調べしてお伝えしたいと思えます。

#### 【教育長】

割合として、校長と教頭だと3割後半ぐらいが女性の管理職というのが現状としてあります。あと、教育委員会事務局の指導主事については、これは女性の率はもっと下がります。これまで、私の知ってる限りで教育長をされた女性の方はお1人だけで中学校出身の方でした。教育監、部長級をされた女性も1人だけで、こちらも中学校出身の方でした。ちょっと曖昧な数字で申し訳ないです。

#### 【市長】

私もそういうイメージがありました。

これはお願いなんですけれども、すでにそういう会議体はあるとは思いますが、多様な意見を吸い上げるようなシステムがほしいなと思います。システムになってしまうと遠慮してしゃべれないっていうこともあると思うので、女性教員だけの何か委員会や集まり

とかはないんですか。

#### 【教育長】

女性に限定した委員会というのはないですね。特に男性だから女性だからみたいな分け方はしていません。

#### 【市長】

ぜひ分けてもらいたいんですよ。ライフスタイルが全然違うし、身体状況も違うんで。

市でも女性職員を対象にして、女性講師が話をしにきてくれたこともありまして、非常にそれが刺激になった、参考になったっていうこともあります。男女共通する部分はもちろん性別に関係なくっていうのはあるんですけども、男性特有、女性特有という意見を吸い上げるっていうのはぜひやってもらいたい。これだけ比率があるとね。五分五分やったらこんなこと言わないんですけど、それはぜひ検討してもらいたいと思います。

働き方改革を吹田市の行政職員ではもう実際に進めています。それで今どうなってるか、これからどうしていこうかっていうところについて、春藤副市長お願いできますでしょうか。

#### 【春藤副市長】

いろいろ市の方でもやってきました。私が行政マンの視点から申し上げると、スライド3で負のスパイラルって話がありましたよね。で、このスパイラルをなくすためにはどうするかっていうことを私なら考えます。私は実行性を大事にしてきました。公務員で一番欠けるのかなと私が思ってきたのは、結果。期限、スケジュールを重視して結果を出すということ。一生懸命やりましたというプロセスも大事ですけど、結果を出すっていうことが大事なんですよね。これでいうなら教員の長時間勤務の是正がされれば、採用試験の倍率も増加するんじゃないか。教員へのリスペクトという問題もありますけど、それが改善されるんじゃないか。そして、不登校の問題などもそうですけど、児童や生徒と向き合う時間も増えるんじゃないかというふうに正のスパイラルが回りだすと思うんです。

先ほど説明があった中で、これは行政の方でもありましたけど、過労死ラインである80時間以上の残業は一切認めないという趣旨で各部長に指示しています。教員も同じですけど、その人は熱心に一生懸命、働きがいを持ってやっておられると思いますけど、働きがいと過労死ラインの問題をどう考えるんだと。はっきりと申し上げるのは、教員の方々は働き方改革を本気で望んでいるのか。そこに明確な答えを出さない限り、このことに取り組むのが難しいんじゃないかと私は思うんです。過労死ラインを超えてまで働かせてはいけません。その人にいくら熱意があっても、私はその人にも言ったことがありますけれど、君の健康の方が大事なので申し訳ないけれど過労死ラインを超えて働くのは認められない。手分けをすとか、いろいろな方法がある。君が一生懸命やってくれてることは十分評価してるし、君の働きや君がやることが間違いとかそういったことではない。それはわかっているけど

も申し訳ないけれど、その働き方はルールを超えてると。スポーツでも結果を出すのにルールがありますよね。スキージャンプでも板の長さは決まってるでしょうし。そのルールというのは人の健康にもあって、80時間以上の残業という過労死ラインを超えているのは、それはもうルール外なので、ルール内で頑張れる方法を組織として考えていきたいと思います、ということなんです。だから、まずは目的をはっきり持ってこないといけない。本日の会議の事前レクチャーの際にも申しあげましたが、私なら80時間以上の残業を2年でなくす。45時間以上の残業を5年でなくす。そのことが、結果的には教職の人気にもつながり、ひいては子供たちと向き合う時間も増えて、すべてが良い方向に回るはずだということを申しあげた。

その中で今の状況を解決するためには、人数か仕事量のどちらかを改善するしかないんですけど、今この状態で人数を増やせますかと。多少ね、市の方で増やすということは可能です。独自でね。でも1割増やすのが多分もう精一杯でしょう。それで解決するような状況ですか。不登校だけでも700人と言ったと思ったらもう800人になってます。だから、これは仕事を何とかしないとイケない。これは行政の方でも仕事を何とかするためには、これまでのやり方にこだわるというのは良い意味で諦めて、見切りをつけて何か方法を変えていかないとイケない状況でした。だから、本日のケースだと教員が必ず担わなければならないものと担った方がいいけれど必ずしも教員がやらなくてもいいもの、これの仕分けをしながらやっていくということが大切なんじゃないかなと思います。例えば、部活動。すごく忙しいと。教員の方でもほとんど経験がないのに顧問をされてるとか、あるいはその運動部も文化部もそうですけど、顧問をできる方がいないので本当は部活動をやりたいのに設置できていないとか、そういうところから民間にお願いして入れていけば、保護者の人も必ず納得していただけるんじゃないだろうかと思います。説明は必要だと思うんですけど、その方向に舵を切ろうよと私が言っても、教育委員会はどの学校から入れるか相談しますという感じにどうしてもなりがちです。結局は、先ほども言いましたとおり、生徒の活動機会の確保と教員の負担軽減の両方を目指すのであれば、外からの人の受け入れというのを柔軟に考えていかないとイケない。自分たちの中で解決できる状態ではないということをお私に教員の方々にわかってほしいなと思います。

これまでも教育委員会に対して、いろいろと私なりに力を尽くしてきたつもりです。子育てと教育には予算だけでなく人も含めて私なりに支援してきたつもりです。例えば、GIGAスクールが始まる時でも、教育委員会が5年で全員に配ると言ったのを、私の方で一斉に全員に配るように予算を無理からつけました。その次、給食費を含む学校徴収金の徴収事務を学校現場から教育委員会の事務局に移行も私の方で提案しました。あとスタートアップ支援者を小学校2年生まで配置したのも私の方で予算を強引につけています。部活動の地域連携の試行実施についても、かなり強引に予算をつけるのであとはやってくださいとしました。これぐらいしなければなかなか教育委員会は動いてくれないところがある。現場での理解の難しさはあるけれど、もう舵を切らないといけない。来年度からは、教頭、学

校を支援するスタッフを行政からモデル的に配置しようと考えていますけれど、それもなかなか受け入れ先がどうのこうのっていう話でした。折り合いはつきましたけど。こちら側としたら、支援する気持ちは山ほどあるけれど、教育委員会は本気でやる気がありますかと。先ほど申し上げたように80時間以上の残業はもう駄目だという意識を持っていますか。45時間以上の残業はなくすという意識を持っていますか。そこの覚悟がなければ我々は支援できないです。私、8年足らずですけど、ここまでやってきたけれど、そこの教育委員会の覚悟がまだ足りていないんじゃないかと思います。ただ、次回にグランドデザインを示して必要な取組のスケジュールを提示されるということなんで、それに期待したいと思います。期限のない計画はないと私は思っていますし、必ず結果、期限、それを示して先ほど言いました80時間以上の残業はもうすぐにでもなくしていただきたいなと思っています。長々とすいません。以上です。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

実際にこの8年で吹田市役所の職員の意識改革、変革が大きく進んできました。手応えあります。残業時間が激減してます。私、職員として秘書課におりましたときは毎晩21時、22時、議会前は必ず日付を超えるまで勤務してました。それは、やるべき様々なことが多いだけではなくて、秘書課職員たるもの日にちを超える前に帰るのはありえないという忠誠心がありました。ほぼ男性の職場でした。それから今の企画財政室もそうなんですけれども、予算の時期、それから議会前になると20時、21時ではとても帰れない。霞ヶ関ほどではないんですけれどもそういう職場でした。今、秘書課は私が帰るとき、18時になったら1人ぐらいしかいてません。17時30分でほぼ皆帰ります。女性比率が非常に高いんで。それで、出産休暇に入ったり、勤務時間を短縮している職員もいます。昔ではもうありえないことです。それを全職員が見てます。秘書課、企画財政室でそれができたら、もうほかの部署は言い訳できないわけです。仕事には波がありますから、年度末は大変とかいうのはあるんですけれども、意識改革っていうのは何かを具体的にやらんとできません。今、幹部の皆さんが2,000人の教員の意識改革をここでいくら言うたって具体的に何かないとすね、現場は信じてくれへんです。

スライド24なんですけれども。プールの清掃。これ私が提案しました。これ小さいことなんです。学校のプールの一冬越したプールのぬるぬるを先生がデッキブラシで擦るわけですよ。そう簡単な作業じゃない。私も小学生のときやりましたからわかります。これは教職の仕事なのか。多くの声を私は直接受けました。なので委託することにしました。予算をこうして上げてもらいました。大したことやないと皆さん思われるでしょうけれども行政はここまでわかってくれるんや、手をかけてくれるんや、今まで言うてもでけへんかったことができるようになったんや、これが意識改革の第一歩ですよ。

文部科学省にも大阪府にもいろいろ言っている。いやそれはええんですけど、じゃあ具体

的にどうしていくのか。市の取組によって、給食費のお金を扱わなくて良くなった。プールをゴシゴシする必要がなくなった。弱音を吐かないのが先生なんですよ。教員ですから。そこに甘えたら駄目やということです。本来せんでもええことはしない。委託でできるところは委託をしてしまう。そして、例えばいろんな電話がかかってくる。それもものすごいストレスなんですよ。全部が全部教員が受けなあかん電話ではないのは資料にも書いてますよね。営業の電話もあるわけですよ。じゃあそれ一元化したらどうですか。ある学校にコールセンターを作ろうとかいう発想は出ないんですかっていう話ですよ。我々コールセンターに委託しましたからね。それしないと電話をとらないといけないんですよ。教員以外が電話に出て、とにかく教員を出せと、お前やないねん、お前は誰やねんという人に対して、いやとにかく話をお聞きします。そこから必要であれば、担任の先生にお伝えをしてもう一度こちらからお電話をします。これは病院の基本的システムですよ。皆さん何か病院で問題があって、病院に電話かけて医者を出してこいって言ったら出ますか。医者は出ませんよ。その前に事務局が対応します。そういうシステムが学校にはない。私はそれが先生を苦しめてるっていうのをはたから見てて、本当にこれは何とかならんのかって思うんですけど、そういう提案もない。いや別に吹田市の教育委員会を責めてるわけじゃないんですよ。日本の教育界を責めてるんですけども、学校という中で閉じてしまって、すべてそれを外に出さずに解決をする美学っていうのが義務教育150年の間に確立されてます。それが多様化する社会の変化に追いついてない。そこで苦しんでるのは現場の教員、そして子供であり、保護者の皆さんである。この図式を何とかせないかんと思って、我々にできるのは予算措置というのが一番強いんですけども、我々は外部から何かを投入するしかできないんです。それに対して、こういうことをしてほしいんですっていう生産的な会話をするのがこの総合教育会議だと思ってます。何も今すぐ言うてほしいわけじゃないんですけど、次回の総合教育会議の際には教育だけではできないんですよっていうところを踏まえて提案をしてもらいたい。それに副市長からありましたようにスケジュール感がが必要です。漠然とではなくて、いついつまでに、これこれこういうことを段階を踏んでやっていきます。我々、行政では必須です。そういう仕事してるんでね。そういう迫力のある取組を始めたら、現場の隅々の先生にまでその情報は届きます。いよいよ本気やなど。それならばっていう気持ちにしてもらうのが、私は非常に大事だと思っております。簡単な話ではないです。部活動にしたって、部活動は学校ですべきっていう思いの人もいたりします。お金の問題もありますけど、イギリス、ドイツで部活動やってますかっていう話ですよ。アメリカは知りませんが。日本独特の習慣、それも戦後の鍛錬、訓練から運動になって、体力向上になって、それがスポーツの世界になってる。スポーツと運動は全く違いますから、部活動って一体何やねんっていう、そういう議論をせずに今回の部活動の外部化の議論をしてしまうっていうのは私は全然違うと思ってますので、そういう議論も深めていただきたい。決して手放すわけではないと。本来教員がすべきではないっていうような論陣を張るっていうのが大事だと思ってます。

今、残り30分になりました。もう1周、コメントをなければいけない結構ですけども、

安達委員からお願いしてよろしいでしょうか。

【安達教育長職務代理者】

いろいろ聞いていて思うことがあったんですけど、まず出発点として、働き方改革って言うんだけど、基本的な考え方を出発点に置かないといけない。わかってない部分があるかなと思ったのが、教員の方々についても法律上は労働基準法の適用は一応あるんですよね。1日8時間労働。ただし、その例外にあたる場合の裁量が広いことと残業代は払わないでいいという特別法があるので、それとの関係で今まであまりこの部分を見てこなくて、むしろ自分の裁量という建前で学校に残って熱心に仕事されていることが良い先生と評価されてきてしまったことが土壌にあるということはよくわかっておかないといけない。これ自体が本当はそうあるべきではないんだということを我々もそうだし、先生方にもそう思っていただきたいし、社会としてもそう思えるような社会にならなくてはいけません。その社会の方々、市民の方々って先生方がどの程度働いてるかって実はそんなに知らないというのもあるとは思っていて、実態を知ったら結構驚くということもあるかなと。まさに、そういうことについては知っていただいて、だから小学校、中学校で今こういう取組をしますということなども、市報の教育だよりを拡充していく話もあったりしたので、そういうところで情報を出してもらったら良いのになと思いました。

まず、そこが基本的な出発点であるということは大事なことだになっていうふうに思ったのと、あと今回の資料にあったプールの清掃とかトイレの清掃とかみたいに明確に外部に出しやすいものについて、外に出していただくということはとても良いことやなと思っています。どんどんこういうことができないか、他の部分でできないのか、できることがあるんじゃないかということも検討していったらいいと思うし、さっき市長がおっしゃったコールセンターとかも実施したら結構楽になるのかなというのは思ったりするんですけど、でもコールセンターを置いても、結構そのあとが大変かなとも思います。というのも、コールセンターで電話受けましたと、そのあとどうするのか、どう対応するのがいいのかということの仕分けのところはコールセンターの人には絶対にできないし、何か一定の類型とかはあると思うんですよね。例えば、通学路のどこかの家の石垣が崩れそうやから何とかしろっていうのとかも学校にきたりとか、通路にある側溝の蓋が外れてるとか、なんかいろいろくると思うんですけど、そういうときにこの場合はここについていうのがルール化できるようなものは先にしておくとかいろいろ工夫できるんだろうけど、結局そこはノウハウを蓄積していかないといけないから、各小学校ごとというのでもなかなかうまくいかなくて、情報を共有しながらこういうときはこうしてということをもみんなでやっていかないといけないから、なかなかすぐうまくいくってことでもないかなと思って聞いていました。

あと、対子供のことについては、なかなか線引きが難しいところもあるので、結局最後は先生方にその部分をお願いするところが多くなるんだろうなとは思っています。さっき出た塾で何かめごとがあったときに、それを学校が対応するというのも、確かにその事象

は塾で起きてるけど、その人間関係は学校で同じクラスの子同士だったら、やっぱりそこで対応せざるをえないのかとか。最近SNS上で何かいじめがあったりとかいうこともあって、それってそのSNSを持たせているのは保護者だからというふうにすごく思うんだけど、他市の事例で、いじめ第三者委員会が入ったときに、本人が入っていないSNSの友達同士がやりとりした内容がいじめに当たるという認定になったということもあったりしたので、先生たちが全く入らないわけにもいかないだろうと。難しい部分もあるので結局そのところを先生方に手厚くやってもらうようなことになるのかなあと聞いていました。

すみません、なんかちょっと広くわたってしまったのでとりとめがないんですけど聞いて感じたことっていうのはこんなところでした。

**【市長】**

はいありがとうございます非常に参考になりました。  
福田委員お願いできますでしょうか。

**【福田委員】**

ちょっと短めに言いますけど、AIやICTの活用をもっとやるべきだと思います。1つ挙げれば、AIのBOTみたいなものって多分学校と保護者に対してはまだ導入されていないと思うんですね。

海外の企業ではすでに当然なんですけども、銀行をはじめ、ようやく日本のICT企業以外でも入ってきています。それによって、例えば保護者が主体的に考えるようになってくるかなと考えています。

要は、学校の仕事って定型業務よりも多分不定型業務や突発対応が多いと思うんですけども、そういうのも今AIでかなり対応ができるようになってますので、結局最後は自分で解決するという意識改革が必要かなと思います。

もう1つだけ申し上げますと、例えばメールの返事をしない。「しない」って意味は「承知しました」レベルのメールはわざわざ返事しないという意味です。それで15秒以上稼げるんですね。このような習慣化している作業の削減を年間でやるとかなりの時間を削減できます。もちろん、たまには「読んでますよ」という意思表示はいるんですけども。併せてメールのファイル添付もやめる。クラウドでデータを共有すればかなり効率的にできますので、時間に対する意識改革と業務改善から必要かなと思います。繰り返しになりますが、意識改革とか仕事のやり方の改革、これがまさにDXなんですけども必要かなと思いました。以上です。

**【市長】**

はい、ありがとうございます。



和田委員お願いします。

【和田委員】

これから働き方を変えていくのにはいろいろ話を聞いて先生方、教員の意識の変換がやっぱり大事なと一番思います。業務時間内、8時30分から17時までに業務を終わらせる。終わらせるにどうしたらいいかということを考えていってもら。それで、多分現場の先生方が一番これはこうした方がいいっていうことが出てくると思うんです。その中から、できることを取組んで、最終的に業務時間内で終わらせるというところに結果として向かっていってほしいなと思うんです。

先生方が時間外労働をしても、それが普通だと思わず8時30分から17時までの時間内に業務を終わらすということを目指して進めていってもらえればと思うんですけど、そのときは現場で声を挙げていってもらうしか多分ないと思うんです。ここにいらっしゃる方も教員をされてた方が多いので、お互いどうしていかってということについて絞り出しながら、人が必要であればそういうことも含めて考えていくのが大事なというふうに思います。

【市長】

はい、ありがとうございます。

現場からの声っていうのは、何年前でしょうね、40年以上前は労働組合なるものがあった、いや今もあるんですけどね、そこで声がまとまって、休暇のこととかお金のこととかもありますけど、働き方のことについて様々な生産的な意見が寄せられて、それで改善を繰り返してきたという歴史が吹田市役所もあるんです。けれども、吹田市役所ではもうすでにその機能がないです。そのチャンネルがないです。ですので、先ほど言いました生理休暇の話とか、PMSとかの休暇の話は全部こっちから言うてるんですよ。これ本来は全部言うてこなあかんですよ。LGBTQから働き方の問題から時短の問題からね。これもう機能してないです。だから教員の世界も同じだと思うんですけど声が挙がってこないからしないんですよ。それは管理職と組織の経営者の責任だと私は思ってます。出ない声こそプッシュ型で対応せないかん。だから男女比率の話なんですよ。どうしても男性中心の組織なんで。声が出てこない、ゴールがわかって黙ってるのではなくて気付いてない。そこに大きな罪があると思ってまして。今の和田委員のお言葉、まさにそのとおりだと思います。ありがとうございます。

そしたら春藤副長お願いします。

【春藤副市長】

私、先ほど大分言わせていただいたんですけど、子育ても介護もそうなんですけども、家庭で従来行われてきたことが、共稼ぎや社会の変化で行政が関与する割合がすごく増えて

るわけですよ。

これは教育の分野でも同じことだと思うんです。だから、同じようなやり方、そのやり方が間違っていない、間違ってるとかそういう意味じゃなくて、それはその時代で良かったものでも変えていかないと対応ができないわけですよ。

先ほど、福田先生がおっしゃられたようなDXを進めるというのもそうでしょうけれど、長時間勤務の問題っていうのは、教員たちの意識改革が本当は一番重要なんです。時間の長さが熱心さを示すものではないということをおわかってもらわないといけないんです。我々の市役所の方では、人事評価、あるいは昇格で長時間勤務をそれほど評価してません。だから、ライフステージの中で、子育て、介護にしっかり取組んでもらいたいと私はずっと思ってきました。職員の時代から介護保険も担当してたんで、そういうところは家族に尽くしてほしいと思ってきましたから。そういう時間をしっかりとりながらも、評価されるべき仕事に対して、自分が与えられた時間というか、その持ち時間の中で、熱心にやってくれたら、それを評価すべきなんだろうと私は思ってきましたので、そういうことをもっと自分たちの中でも認識していただきたい。だから、限られた時間の中で頑張っていただく方法を考えてくださいというのが、私のお願いとして何度も言いますが次に期待をしております。

以上です。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

少なくとも労働に関するモラル、ルールっていうのは、教育委員会も教員も市役所の職員も同じです。かえって、レベルを高くしてもらいたい。教育現場ですんで、補足だけしておきます。

はい、じゃあ谷池委員お願いします。

#### 【谷池委員】

市長がはじめにですね、海外での取組をそのまま取り入れたら駄目という話でしたからその辺りは触れずに発言しておりました。

アメリカに留学してましたけど、アメリカの小中学校は学校の先生は授業のみで放課後はもちろんパトロールもしませんし部活動もしません。本当に割り切ってやってらっしゃる。おそらくですけど、そういう方向にだんだん行くんだらうなと思います。実際、文科省は働き方改革だと言っていて、それに十分対応できてるかいうと対応できてないと思いますから、そういう方向に行くんだと思います。でもその一方で、社会は学校に第二の家庭みたいな役割を期待してるわけですから、絶対に社会からの反発はあると思います。それは教育現場だけではこれ請負いきれないことですよ。だから、そこはしっかりとサポートしていただきたいと思います。

もう1つ思うことはですね、働き方改革をしたら、評価、どういうふうになったかという

データを取っていかないとわからないんじゃないかと思うんです。私はずっと教育委員会の中でデータを取っていきましようと言っています。こういうことをしてどうなったかのデータ。お仕事が多くなるのでなかなか難しいんですけど、そういう視点が今後必要なんじゃないかと思います。

例えば、長時間勤務をやめましたと。そのときの評価をどうするのか。教員の評価を何をもって行うのか。例えば、1つは学校、学級の成績がどうなったかとかいうのも1つの評価になりえますし、欠席や不登校がどのなったかも評価になりえますし、そういう評価をどのようにするのかというようにすることも大事なかなと思います。そういうデータ主義というのは、ある意味取り入れていかないといけないかなと思うんですけど、大きなパラダイムシフトですし、教育委員会だけでできるのかはよくわからないところがあります。

最後にですね、80時間以上の時間外勤務をなくすことは私も大賛成なんですけども、それをどう実行していくのか。要するに80時間を超えた人がいたらどういうペナルティがどういう形で課されるのか。今の教育委員会は、これは失言、放言ですけど、現場主義というか各学校を非常に尊重している。一方で、上からこれは駄目と言う力は意識的に弱めていると思います。どういう枠組みで働き方改革を実現していくかに関しては、教育委員会の主導のもとにやっていくべきじゃないかなと思います。

以上です。

#### 【市長】

はい、ありがとうございました。

では飴野委員お願いします。

#### 【飴野委員】

時間を制限するというのは、仕事ができないということではなくて、自分の余暇というか自分の時間の中で、自分の能力を高める時間にも使えるというような気持ちがあるのかなと思います。人の能力というのは、教員になってからでも何歳になってからでも伸ばせるので、授業、学校の日々のことですり切れてしまったらステージが上がっていかないので、8時間学校にいて仕事をしているということだけが仕事じゃなくて、それ以外の時間に自分の人間的なものを高めることが教員としての能力を高めることでもあるんじゃないのかと聞いていて思っていました。

それから、教育委員会の管理職が男性の方が多くなっていることについて、私はあんまり男性、女性というふうに分けるだけの議論はしたくなくて、それぞれの資質でこういう結果になっているところもあるかなと思うんですけど、もし本来もっと評価されてもいい方が評価されにくいような勤務のあり方になっているのなら、そこから見えていかないといけないと思います。そのときに、既存のこれまでやってきた今の形というのは、先人たちがいろんな努力の中で積み上げてきたものなので、それを否定するつもりもないので、大事なこと

ろはぜひ残して欲しいですけど、今の時代に合わせて既存のフレームワークから発想を自由にしないと改革ができないというところがあれば、それを飛び越えるということもいるのかなと思います。

もうすでにやっておられるかもしれませんが、例えば8時30分から17時の勤務で帰りましょうというのが難しいのならば、時差勤務ですね、デジタルとかで情報共有ができるのであれば、この先生は今日は午後からとか、1人の教員で全部カバーするんじゃなくて情報共有できるツールがあるからこそ生かせるようなやり方もあるのかなと思います。

それと先生の評価の話で成績のことが出ましたけど、これは実際に留学生から言われたことで、自分は日本に来て豊かな学びの場をもらっていると話していたので、どういうことか聞いたら中国からの留学生だったんですけど、中国では先生の評価にクラスの成績が給与として反映するということでした。だから、例えばアメリカに留学できる成績の良い子にはものすごく丁寧だけど中盤以下は相手にもされないんだと。それで日本に来たら、一人ひとりに対して先生たちがこんなに指導をしてくれるというのが自分はずごく感激してるって言われたことがあるんです。そういうこともあって、これからの若い世代たちは教員の仕事がしんどいという理由だけでやりたくないと思ってるんじゃないと思うので、しんどくてもこういう教育をしていきたいという今の先生たちの思いに応えるグランドデザインにしてもらいたいと思います。

先ほど安達委員からもありましたけど、例えば市報の教育だよりの中で、先生たちの中では当たり前にしてることで、日々の本当にちょっとしたトピックス、こんなに大変です、しんどいですということだけじゃなくて、先生たちは今こんなことをやっていてとか、先生たちはこんなことを思ってこうしていきたいんですといった前向きなメッセージも含めて出していけると良いと思います。子供は社会で育てるものであるので、グレイゾーン、先ほどもありましたけど、どこまでが児童生徒、どこからが子供とかじゃなくて、グレイゾーンがないとできないことだと思うので、いろいろ御意見をもらったりする場にもできていたらいいのかなと思っています。

以上です。少し長くなりました。

#### 【市長】

はい、ありがとうございます。

教員側、それから保護者、社会、それぞれに課題があることは皆さんもう頭の中にあるんですけど。まず1つ言えることは、先ほど福田委員からもありましたように、我々ももうAIを使っています。学校現場は確かにGIGAスクールでツールは変わったけど、教育方法は一体どうなってるのかな。目指すところが複雑化してフォーカスが当たってないような気がします。

私は10年以内に間違いなく激変すると読んでます。5年では少し時間が足らんのかなって思うんですけども、ここから一気に進んでいくのは間違いありません。別にそれを先取

りしなくてもいいんですけど、10年以内に何がどう変わるかっていうのを想定した上で、これからの教育を語る必要があります。今の状況で困った、さあどうしようかっていうのは短期的には大事なんですけど、果たして学校教育はこのまま行くんか。6・3・3制でいくんかっていうのも含めてですね。35人学級が進んだのも、教育の問題っていうよりも人口減少ですね。少子化で地方ではそれが普通になってきた。吹田は何が違うんか。それから、先ほどもありましたけど、第二の家庭っていうまさに谷池委員がおっしゃったように教育という言葉の定義が非常に広がってあやふやになってきた。人によって違う。教育と学習の違いですね。学校現場、教育委員会には、教育の定義がありますよね。その定義の中に学習ってあえて入れてないですね。知育、徳育、体育は昔からありますけど、もっと包括的な意味で人が集団の中で成長していくっていうような言い方をしていますよね。その1つが学習なんですけど保護者はそうは思っていないですね。学校には学習しに行くんやという、そことのずれっていうのが年々大きくなってきてるような気がしています。それで学校で足りないとなって、吹田にはもう山ほど塾がありますけれども、こっだけ塾がある密度が高い地域って少ないと思います。その結果として学力レベルが、もう毎年大阪で断トツやと。まるで教育がうまいこといってるかのように見えてしまうんですけどもそうじゃない。学力を上げてるのは塾やないかっていう話はよく聞きます。その中で教育、学校は何を主に担うんや。もちろん学習もですけど、もっと大事なところもあるやろうと。でも広げすぎると、そこまでは守備範囲じゃない。第二の家庭ではない。このあたりがこの10年間で今後どういうふうに整理をされていくのか。それによって、最初の話の働きがい、やりがい、プライドを教員に再び戻すことができれば、今の3倍を切るような教員採用試験の倍率も変わってくると思います。非常に危機的な状況だと思うんですけども、教員の数と質の両方の低下に悩んでるのが今やと思います。それを変えるには試験の期間を早めるとか、そういう小手先ではなくて、プライドですね。先生と呼ばれるプライド、やりがい。これを範囲を限定して実現をせないかん。まずはそこからやと思います。

今日の話は個別の悩みから大きな話まで様々ありましたけれども、結局は人数だけじゃなくて、先生そのものがプライドを持って働けるように、そしてその働き方がウェルビーイングを阻害しない。大事な最初に出てきた言葉がウェルビーイングというのは私は非常にすばらしいと感じております。

ぜひ、計画を立て、目標を持ち、期間を決めてスケジュールを立てて、それに行政が様々な方法でお応えをするということで、この10年、教育の世界を見直していく。このままの延長ではとても耐えられない。これはもう日本中で思っていますんで、我々もそのスタンスでぜひお願いしたいです。一緒にやりたいんですけど最後、教育長、綺麗に締めてください。

#### 【教育長】

まず、教員の働き方改革についてたくさんの時間を割いていただきましてありがとうございます。私も事務局の勤務が結構長くなってますが、そうですね10数年前と比較

しても、随分学校を支援していただくという策が分厚いもの、重層的なものに変わっています。

先ほどのスライド9にあったように、これだけたくさんの方の教員以外のスタッフが学校を支援しているという自治体はいろんな教育長に話を聞かせていただいてもこの近隣でもほぼありません。実際に教育委員会事務局の方も、例えばこの間数十年来続いてきた市の行事というものをもう役割を終えただろうということでどんどんなくしていくという動きも出ています。

しかしながら、例えば今、年度末の人事評価の面談を学校長としてるんですけども、よく聞く話として、講師が配置されてなくて欠員状態にある。欠員状態にあるので、結局は学校全体の体制を確保するのが非常に危うい状況になっていると。そんな中で、いついじめが起こるんじゃないか、いつ不登校が生じるんじゃないかということに危惧しながら1年間勤めてますといったような声も一方ではありました。

先ほどの御指摘にもあったように、スライド3でなるほどと思ったのはこの負のスパイラルはどこか1か所にくさびを入れると逆回転を始めるなど。その視点は非常に新鮮で、ぜひともそこは取組んでいきたいと思えますし、あるべき姿をまず示すことは教職の魅力を示すことにもなると思えます。

講師というのは、教職員人事権の有無に関わらず勤務する自治体を選べるんです。だから、まずは講師が吹田市を選ぶということが1つ大きな成果指標になるかなと話を聞いていて感じました。講師がいないんですじゃなくて、講師が集まる自治体になりましたと言えるようにしたいなと思えました。そのためには、今日はスライド15からスライド22まで、教員と教頭の1日ということでお示しをさせていただきましたが、これは詳細にどんなふうに学校が動いているかということに共有できればいいなと思ってお示しさせていただきましたんですけども、ぜひとも次回の総合教育会議の中では、先ほどからありましたようにこの部分は外部に委託できるだろう、この部分は残すべきだな、といった仕分けをしていく。それに基づいた今後の取組をしっかりとスケジュールも含めて提示をさせていただきたいと思えます。

教職の魅力を取り戻すのが本当に一番重要なことづくづく感じましたので、その方向でしっかりと取組ませていただきたいと思います。

ありがとうございました。

#### 【市長】

はい、ありがとうございました。

報告案件を予定しておりましたが、冒頭に想定しましたとおり教員の働き方改革という非常に重いテーマに時間をすべて使わせてもらいました。教員の今置かれている状況について認識を共有できたと思えます。

途中でも言いましたように、じゃあどうすんねんっていう話なくして、こうして意見交換

だけでも、せっかくお忙しい皆さんに集まっていたいで、それこそ成果が必要です。スケジュールが必要です。計画が必要です。谷池委員からもありましたように成果指標が必要で、それによる評価。評価なくして頑張りますではこの問題は解決しません。小さいところから取り組みやすいところから解決していくのと、全体を10年かけて見直していくというのを同時並行でやっていかなあかんと思います。特に教員の世界、先生方の世界って、上意下達の世界なんかなくなっていうイメージがあるんですけども、我々が入って2年目、3年目の職員でも、もう好き放題に提案してくれます。プレゼンしてくれて、今後こうあるべきやと。非常にうれしい雰囲気になってますけれども、先生方の方も現場の若手の先生がどんどんもっとミーティングをやって、提案をして、プレゼンをしてもらってというようなことを我々の前でやってもらえませんか。中で閉じてる限りは、表に出ませんから我々は気付きません。プールの話もトイレの話もこっちがプッシュ型で言ってるわけで直接提案を受けたわけではありません。そして、やろうって言うたら、いや実はそれが大変やったんですよっていう、この隔靴搔痒の感を何とかしてもらわれへんかなと思うんですけど。教育内容には一切手出しをしません。これは総合教育会議の我々の信念です。教育と行政は別です。せやけど、この間のグレーゾーンがどんどん広がってウェイトが増えていってる。これを何とかしたいっていうのが私の思いなんで。ぜひ、こっちのプッシュ型アプローチにプッシュ型でリプライしてください。それを最後をお願いしたいと思います。

それでは事務局よろしいでしょうか。

#### 【事務局】

次回の総合教育会議は令和6年の夏頃の開催を予定しています。

#### 【市長】

ありがとうございました。

次回は夏頃の開催を予定しておりますので、またよろしく願いいたします。

それでは、これで令和5年度第2回総合教育会議を終えます。

ありがとうございました。