

令和 2 年度 第 9 回宝塚市総合教育会議

- 1 日時 令和 3 年 3 月 2 4 日（水） 9 : 3 0 ~ 1 1 : 3 0
- 2 場所 宝塚市役所 3 階 特別会議室
- 3 出席者 （構成員）中川市長 森教育長 川名教育委員 木野教育委員
望月教育委員
（検証委員）春日井委員 曾我委員
（関係職員）井上副市長 教育委員会事務局理事 管理部長
管理室長 教育企画課長 教育企画課係長
職員課長 学校教育部長 学校教育室長 学校教育課長
学校教育課副課長 学校教育課係長
特別支援・人権教育担当次長 幼児教育担当次長
教育支援室長 社会教育部長
（事務局）企画経営部長 政策室長 政策推進課長 政策推進課係長

4 内容（議事概要）

■開会

中川市長の挨拶後、議題 1 「第 2 次宝塚市教育振興基本計画（案）の概要及び宝塚市教育大綱の改定について」、議題 2 「宝塚市いじめ問題再発防止に関する行動計画（案）について」、議題 3 「「いじめ問題再発防止に関する基本方針」の検証について」、議題 4 「その他」の公開について会に諮り、議題 1 から議題 2 までを公開決定、議題 3 から議題 4 までを非公開決定する。

公開にかかる配布資料の、傍聴人による持ち帰りについて会に諮り、未定稿の資料として持ち帰りを可とすることで決定する。

■ 議事

議題 1 第 2 次宝塚市教育振興基本計画（案）の概要及び宝塚市教育大綱の改定について

（第 2 次宝塚市教育振興基本計画（案）について、教育委員会事務局から説明）

- ・ 第 2 次宝塚市教育振興基本計画策定の今後のスケジュールについては、4 月 8 日の教育委員会会議でパブリックコメントの実施について議決後、都市経営会議への付議を経て 5 月中にパブリックコメントを実施、その意見を集約し反映した上で 7 月上旬に計画（案）を策定し、教育委員会会議の議決を経て 8 月を目途に第 2 次宝塚市教育振興基本計画を策定、公表する予定としている。
- ・ 次期計画については、10 年間の年度毎に評価・検証を行い、最終年度には総合的な点検・評価に基づく 10 年間の総括を行うこととしているが、現計画の 10 年間の総括は行うのか。
- ・ 現計画は計画期間の 10 年間の前期・後期に分けており、年度毎の評価、前期 5 年間の中間評価に加え、今回、次期計画の策定に際して 10 年間の総合評価を行っているので、次期計画にその旨を明記するように対応していく。
- ・ 今後は今まで以上に成果を重視した事業の実施が必要になるが、次期計画の成果指標について、「研修の参加者数」のように成果を示す指標となっていないものもあるので、再検討をお願いしたい。また、コロナ禍の現状を踏まえると、オンライン授業などについても記載する必要があるのではないかと。
- ・ 「確かな学力」の箇所について、学力の 3 要素は、基礎学力である内容の理解だけではなく、どのように活用し、自分自身の生き方やより良い社会づくりに繋げていくのかが大切である。社会一般的には、コンテンピシー（資質能力）という言葉が使われているが、その中にキーコンテンピシーという 3 つの大切なものがあり、学力の 3 要素と重なるところがある。1 つ目は、理解する、できる、を意味する知識、技能。2 つ目は、理解している内容をどのように使うかという活用能

力、更にそれが思考や判断力、表現力になる。3つ目は、学びに向かう人間性と表現されるが、どのように社会や世界と関わり良い人生を送るか、社会の課題解決を図っていくのか。これらを総体としてコンテンピシー（資質能力）、広い意味での学力として考えることができる、ということをも補足とさせていただく。

- ・「学校園、教職員の教育力を高める」の箇所は非常に大切である。保幼小中の連携や中学校区毎の事例検討会の実施を通して、チームとしての学校が機能しているのかという点が今後の大きな課題であり、いじめや不登校、発達特性のある子どもたちや家庭への支援などとともに、学校現場に求められていることではないか。個々の教職員が教育力を高めるとともに、教職員同士が補い合うことによってチームとしての学校の教育力を高めていかなければ、教職員を志す者がいなくなる。チームで補い合うという視点が大切で、文部科学省も「チームとしての学校」という表現を使っている。「チーム力を高める」、「チーム学校」という視点は、文章として記載したほうがいいのではないか。
- ・成果を図る上で、子どもや保護者が、授業や教職員についてどのように感じているのかといった視点が大切で、各学校で実施している子どもや保護者の学校評価の項目に、そのような視点を加えていくことが必要ではないか。チーム学校の教育力を高めるというのは、「宝塚市いじめ問題再発防止に関する基本方針」でも記載しており、この点の成果の検証は、最も力を入れて取り組んでいきたいと考えている。
- ・本市では、平成29年度に幼児教育センターを設置し、保幼小中の連携に取り組んでいる。設置の目的は、就学前の教育が非常に重要であり、就学前の子どもたちの教職員の質を向上させ、公立だけではなく私立の保育園や幼稚園に通っている子どもも含め、幼児教育の充実を図りたいということであった。従来公立の教職員だけを対象にしていた指導支援を私立の教職員にも拡大した結果、特に配慮を要する子どもの小学校へのつながりが、スムーズにできるようになってきている。

- ・「教職員の人権意識」の箇所について、成果指標が設定されていない。数値化するのは難しい項目ではあるが、各学校でのいじめの認知件数やいじめが発生した際の対応内容など、実態から人権意識の高まりは分かると思うので、指標として検討をお願いします。
- ・「SDGs」教育推進の内容が個別の施策の箇所に記載されているが、全体に渡る大きな目標であるので、記載箇所を再検討してもいいのではないかと感じた。
- ・教職員の負担軽減は必要であるが、目的を明確化する必要がある。子どもたちと向き合う時間を確保するために、不要な業務があれば取り除くという観点から考える必要がある。また、「教職員のこころとからだの健康づくり」の箇所で、教職員のためのカウンセラーの設置など、教職員が精神的にしんどくなった際にサポートする、より具体的な相談体制の検討もお願いします。

以上の意見を踏まえ、第2次宝塚市教育振興基本計画（案）を教育委員会で再検討し、策定していくことで調整された。

（宝塚市教育大綱の改定について、事務局から説明）

- ・事務局提案のとおり、第2次宝塚市教育振興基本計画をもって、次期宝塚市教育大綱として位置づけ、同計画と同じく令和3年4月1日に遡及して適用する取り扱いとしてよろしいでしょうか。

（全員一致で承認）

以上の意見を踏まえ、宝塚市教育大綱の改定について、事務局提案のとおりとすることで調整された。

議題2 宝塚市いじめ問題再発防止に関する行動計画（案）について

（宝塚市いじめ問題再発防止に関する行動計画（案）について、教育委員会事務局から説明）

- ・部活動運営に関する検討会を設置し、検討結果を令和3年度中にとりまとめ、「令和5年度から段階的に休日（土日祝日等）の部活動の地域移行を進めていきます」と記載がある。令和5年度というのは、スポーツ庁が示しているモデルケースに合わせたのだと思うが、令和4年度から取り組めることはないのか。
- ・令和3年度で検討した内容について、部活動の地域移行以外は、令和4年度中にできることは実施していきたいと考えるため、記述を見直す。
- ・部活動の地域移行を進めるという点と、令和6年度からの中期の指標として記載がある「外部人材による休日（土日祝日等）の指導へ移行した部活動数の割合」は、同じことを意味しているのか。
- ・部活動の地域移行と外部人材による休日指導への移行は、基本的には同じことを意味していると考えているが、順番的に、まずは外部人材による休日指導への移行が先ではないかと考えている。
- ・外部人材による休日指導への移行が好ましいという考えには疑問を持っており、その考えを前提に行動計画を策定するのは、議論不足ではないかと考えている。
- ・行動計画の部活動に関する箇所について、記載内容が緩いと感じる。本市では3件の重大事案が部活動の場で発生してしまった。そのことを前提に、部活動の在り方について見直しをする必要があるのではないか。この教育委員会版の行動計画を基に各学校も行動計画を策定していくので、より具体性を持ったものにしないといけないのではないか。
- ・部活動の場で重大事案が発生しているのは、現場の感覚に問題があるからではないか。教職員は多忙なためか、従来の考え方が更新されていない指導者や顧問がいる。練習に関しても、科学的な新しい知見を教育委員会が示して、例えば朝練をやめるなど、踏み込んだ議論が必要ではないか。
- ・部活動の意義は認めるが、部活動アンケートの子どもたちの回答の中に、部活動を苦しいと感じているという回答があることを重く受け止め、行動計画に反映して

いく必要があるのではないか。

- ・ 現在、教育委員会で部活動全体の活動時間の検討を進めており、現行のガイドラインを学校の実情に合わせて見直しを行うことを行動計画に盛り込んでいるが、朝練の廃止にまでは踏み込んでいない。その理由として、部活動アンケートでの子どもの回答で、活動時間が長いと感じている割合が2割にも満たず、更には個別練習の多さについては意見が拮抗しており、子どもの主体的な取組へと転換を図ろうとしている中で、管理統制的な方法ではなく、学校現場との協議の中で進めていく方が良いのではないかと考えたためである。
- ・ 部活動アンケートの回答や学校現場の声も大切であるが、いじめ問題の再発防止に向けて、教育委員会として部活動をどのように改革していくのか、姿勢を示す必要があるのではないか。
- ・ 部活動アンケートの教職員の回答からは、部活動の活動時間は教職員の負担にもなっていると感じる。教育委員会としても、教職員が子どもと向き合う時間も大切にして欲しい、教材研究にも力を入れて欲しいと考えており、ガイドラインを遵守するよう伝えてはいるが、部活動の活動時間を減らすためには、強制的なものも必要ではないかと感じている。朝練など、どの部分を削減するのかについては、学校現場の意見も聞いて、丁寧に進めていかないといけない。また、部活動改革の可視化を求める声もあり、成果指標も改めて検討していく必要があると感じている。
- ・ 教育委員会がリーダーシップを発揮して、決定していく必要がある時もある。学校生活では、子どもにも教職員にも、ゆとりを持てる方がいい。しかし現状は、部活動が学校生活の中で肥大化しており、部活動に余りにも多くの時間を取られている。子どもたちが他のことも経験できるよう、子どもたちに時間を返すことが必要ではないか。
- ・ 例えば、体罰を受けている子どもは体罰に寛容で、子どもも保護者も体罰は受けて

いない、良い先生ですと答える風土が生まれている。部活動アンケートでの子どもの部活動に対する評価は、そのような現状の反映であり、子どもが評価しているから善であるという見方は危険である。

- ・子どもと教職員の負担軽減を統合的に考えていく前提として、部活動の目的や理念、活動の在り方を考えていく。負担軽減のために何が必要であるかという視点で、議論を深めて具体化する必要がある。
- ・行動計画では、アンケートを多く実施することになっているが、アンケート結果をまとめて今後に活かしていくことが重要であり、統合できるものは統合して実施回数を減らすなど、工夫すればいいのではないか。
- ・校長の子ども評価と子どもの自己評価にずれが生じている。このずれの原因について丁寧に議論し、共有していくことが重要である。例えば、子どもへの駄目だしが多いことから、子どもの自己肯定感が低いのではないかなど、校長は子どもは頑張っていると評価していても、子どもは評価されていると感じていないといった、埋めきれないずれがある。この点が課題であると感じた。
- ・「宝塚市いじめ問題再発防止に関する基本方針」で定めた5つの柱ごとの重点取組を定める前提として、目指す教職員像、子ども像、学校像を不可分なものとして、どこの学校でも議論して明確にしていきたい。今月に訪問した2校とも、目指す教職員像が文言化されており、大変嬉しく感じた。そのような学校では、目指す教職員像と子ども像が融合しており、対話的關係や愛情を持って子どもに接する、子どもの話をしっかり聞くといった風土が生まれてきている。目指す教職員像については、ボトムアップで議論していただければと思う。
- ・体罰やハラスメントを生まない仕組の整備については、体罰などをした教職員に対する個別の継続的な研修や指導支援の視点が欠けている。民間の研修を受けた場合にも1年間定期的に校長が面談をする、当該教職員に対する周りの教職員の評価もヒアリングし継続的な指導支援を行うといったことが必要である。その点と、

体罰などを生まないように、チーム学校としてその教職員とどのように関わっていくのか、2つの視点が必要である。

- ・部活動の改革に向けて、顧問が部員一人ひとりに合った目標を設定し、サポートしていくという視点はヒントになると感じた。顧問の負担の問題はあるが、部員一人ひとりとの面談などにより、各部員に見合った目標を具体的に話し合い、目標設定のペーパーを作成すれば、それが成果指標にもなるのではないか。
- ・文部科学省が平成25年5月に策定した「運動部活動での指導のガイドライン」では、「生徒の主体性を尊重しつつ、各活動の目標、指導の方針を検討、設定することが必要」と記載されているが、「主体性を育む」ことが学校現場に浸透していないのは、構造的な問題があると考えざるを得ない。ガイドラインの理念は理解していても、学校現場からすると時間が不足するなどの諸課題があり、浸透しない状況にある。主体性を育むためには、顧問が部員一人ひとりと向き合う時間を確保することに尽きると思うが、教育委員会としてどのようにしてトップダウンで学校現場に浸透させていくのか、考えていく必要がある。各部員の目標を設定していく際に、顧問と部員がコミュニケーションを取ることであり、主体性は育まれていくはずであり、一人ひとりの目標設定を全面的に打ち出す方法が、学校現場にも受け入れやすいのではないか。
- ・専門家や教職員による部活動の運営に関する検討会の設置については、設置したとしても、現在の「宝塚市立中学校部活動ガイドライン」の内容以上のものは、なかなか出てこないのではないか。部活動の改革のためには現場の教職員の意見を把握することが重要であり、生徒の主体性を育むために何ができるのか、現場の教職員と教育委員会でコミュニケーションを取り、その意見を踏まえて教育委員会がトップダウンで方針を決定していくというプロセスが必要ではないか。
- ・子どものSOSに気づく力が育っているかどうかを判断するためには、いじめ認知件数やいじめ解消率の前年度との比較も必要だが、それだけでは実態は見えない。

いじめが解消されたかどうかの基準は、事案の3か月後にいじめを受けた子どもがどのように感じているのかまで踏み込んで検証する必要があり、どのようなケースで解消されたと判断したのか、内容も含めて検証する必要がある。

- ・子どもや保護者の誤解を招かないよう、教育委員会版の行動計画に部活動への入部の有無が内申書に影響しないことを明記し、教育委員会としてメッセージを伝えるべきではないか。
- ・校長のマネジメント力の向上のため、学校課題に応じた適切な人事異動を教育委員会が実施することを、分かりやすく記載してはどうか。
- ・子どもたちが楽しく部活動に参加するためにも、教育委員会のリーダーシップが必要である。

以上の意見を踏まえ、教育委員会版の行動計画を策定していくことで調整された。

議題3 「いじめ問題再発防止に関する基本方針」の検証について

(学校訪問の実施内容について、検証委員から報告)

- ・令和3年3月に小学校1校、中学校1校を訪問し、管理職(校長・教頭)や教職員からヒアリングした内容は以下のとおり。
- ・日々トラブルは大なり小なり発生するが、解決のためには保護者を巻き込んで一緒に考えていくのが教職員の務めだと考えている。
- ・いじめについては、しっかり教職員が見つかる、潜在化させない、見つけられているか自分を疑う、そのような基本的なことが重要だと考えている。
- ・行動計画を策定するだけでなく、教職員が子どもや保護者と向き合う時間を確保することが必要だが、事務的な作業が多く、その時間の確保が難しい点が悩みとしてある。
- ・若手教職員の指導能力や保護者対応能力の育成が必要であり、生徒指導対応講座が

あれば活用できると考えている。

- ・管理職のなり手不足が問題で、教頭の負担軽減は真剣に考える必要がある。
- ・苦しみを訴えられない子どもが追い詰められており、そこをどのようにして表面化させ、気付いて、救っていくのか、課題が大きいと感じる。
- ・学校は子どもが問題を起こしては関係修復していく力を身に付けていく場所であると考えている。
- ・クラスLINEやSNSを使ったいじめが発生していないか心配している。SNSは教職員には見えにくい面があるので、子どもや保護者から情報提供があると助かる。
- ・コロナ禍で子ども同士の繋がりが希薄になり、行事も制限される状況であるからこそ、何ができるか子どもに考えさせることを実践している。
- ・教職員が考えていることを、保護者にしっかり話をする文化ができています。
- ・目指す教職員像を以前から明確にしており、若手、ベテランの分け隔てなく教職員同士で話しやすく、助け合える関係性を築いている。

- ・学校訪問を実施して感じたことは以下のとおり。
- ・今回試行的に学校訪問を実施し、①宝塚市いじめ問題再調査委員会の調査報告書の受け止め、②新型コロナウイルス感染症の感染拡大と子どもへの影響、③その中のいじめも含む問題行動への学校、教職員の対応、④各学校の強みと課題の4点について、今後の学校訪問でもヒアリングしていくのがいいのではないかとこの共通認識になっており、試行的に行ってよかったと感じている。
- ・教職員同士が学びあう機会を学校の中で作っていくことが大切だと感じた。
- ・重大事案が3件も発生して批判を受けているが、地道に一生懸命取り組んでいる教職員が圧倒的に多いのではないかと感じた。
- ・次年度に教育委員と共に残りの学校を訪問する目的としては、各学校の課題への対応と同時に良い取組をピックアップし、それを宝塚市の新しい学校風土作りに繋

げていくことが大切だと感じた。

以上の意見を踏まえ、今年度試行的に実施した学校訪問の経験を生かし、次年度の学校訪問の際には、各学校の課題への対応に加え、良い取組を宝塚市の新しい学校風土作りに繋げていくという視点で実施していくことで調整された。

議題4 その他

(職員団体との協議状況について、教育委員会事務局から説明)

- ・ 人事異動の基本方針として、①市全体でバランスの取れた教育環境を整える、②各学校の課題に対応するための配置もあり得る、③各教職員の持ち味を生かす、④リスクマネジメントを念頭に置く、を教職員と共有し、公平な人事を行うことが重要ではないか。
- ・ 働き方改革の目的は3つあり、心身の健康、教育内容の精選と重点化、優秀な人材の確保だが、部活動が現在の環境のままでは、教師を志す学生が少なくなることを念頭に置きながら対応する必要がある。そのような中でも教師を志す学生は志が高く、若手の教職員をどのように育てるのか、それぞれの良さを生かせる職場になっているのかという視点が重要である。
- ・ 人間作りの要は教育であるので、引き続き対応をお願いする。

以上の意見を踏まえ、公平な人事の実現、働きやすい職場環境作りに向け取り組んでいくことで調整された。

以上