

## 令和5年度 第2回学校運営協議会 会議録

日時 令和5年12月6日(水) 10:00~11:35

場所 本校会議室

出席者 学校運営協議会委員(5名 A 委員:私立大学教授、B 委員:株式会社 部長、C 委員:本校 PTA 副会長、D 委員:吹田市立就学前施設園長、F 委員:吹田市立中学校校長)、校長、事務局(8名) \*E 委員:障がい者就業・生活支援センター所長は欠席

第2回学校運営協議会では、使用教科書の選定状況、進路指導の進捗、学校教育自己診断の結果、働き方改革に関するアンケートの実施について報告があり、教員の働き方改革に向けた課題と取組について議論された。教員の長時間労働の改善、職場環境の改善、仕事のやりがい等が課題としてあげられ、「新しい学校のリーダーズ会議」の設置による学校のビジョン策定等の取組が報告された。

### 1. 校長挨拶

### 2. 資料の確認(略)

### 3. 報告

#### ① 令和6年度使用教科書(選定・採択)一覧表及び理由書について

- ・来年度使用教科書の一覧が示され、継続使用と新規購入の内訳が説明された。12月中に教科書会社と発注作業を行う。

#### ② 令和5年度進路進捗状況について

- ・3年生の職場実習先および内定先の一覧が報告された。自立訓練事業所での2年間訓練後、更に2年間の就労移行支援を経て就職するケースが増えていることが紹介された。

#### ③ 学校教育自己診断アンケート(学校評価について)

- ・児童生徒・保護者・教職員を対象に実施した学校教育自己診断の結果が報告された。ほぼ全てで肯定的評価が70%を超えているものの、いじめ防止等で課題があることが指摘された。

#### ④ 働き方に関するアンケートの結果と現状報告

- ・教職員を対象に実施した働き方改革に関するアンケート結果が報告された。業務量の大きな改善は見られないものの、ICT活用等での改善を進めている。
- ・課題は、教育課程の改善、校務分掌の改編、メンタルヘルスの充実が挙げられる。

#### 4. 高等部授業見学

- ・高等部3年 国語・英語 「アルファベットと英語の歌」生徒数4人

休憩

#### 5. 協議「教員のやりがい・専門性向上・働き方改革の推進について」

- ・協議は、会長の A 委員の司会のもと進められた。以下、各委員から出された感想や意見のあらましを記す。(順不同)

- ・ C 委員 (本校 PTA 副会長)

- ・先生たちの働き方改革に関するアンケート見させていただいて、すごく赤裸々な思いを知りました。あ、こんなことも先生の仕事なのだと思ったところもあり、多くの業務に携わっていることを知りました。

- ・学年だよりの準備で、個人情報のところ写真を確認するのが先生たちにとって負担というご意見を見てハッと思ったのは、私たち保護者としては、(子どもと) 家族写真とかを撮るのも難しい場合もあるので、先生たちが子どもを自然に撮ってくださっている写真も掲載されている学年だよりの記事をすごく楽しみにしているという思いを先生たちに届けなければいけないなということです。

- ・また、同様に、「教員は教材屋ではない」というご意見に対してもハッと思いました。今日の見学で高等部の授業を見にいき、「なるほど高校になったらこういうこともするんだな」というのを感じたのですが、先生たちは、目の前の生徒にきっちり合わせて教材を作ってくださいている。そして、それに合わせた宿題も用意してくださっているということです。そのことを私たち保護者がすごくありがたいって思っているのですが、そういった保護者の気持ちが先生たちに十分伝えられていないところもあるかと思いました。

- ・「感謝しています」というのは、こういう(学校教育自己診断)アンケートでは書くのですが、先生たちに直接言うというのは、なかなかないのかなとったりします。私たち受け取り側と、先生たちのマッチングみたいなものがもっと上手くいけば、先生たちの(働き方への)肯定感いうのも少しでも上がったかと思いました。(働き方改革には) ペーパーレスとかそういうのもあるのですが、保護者ができることとしては、先生たちと対面で話をして、子どもが喜んでくれたとかいうことを伝えていけたらいいなと思いました。

- ・ F 委員 (吹田市立中学校校長)

- ・ご参考に、中学校の状況をお話しします。「コロナ」が5類になったことから、地

域行事や学校行事が復活してきています。それは喜ばしいことであるのですが、一方で働き方改革という点から見ると、複雑な思いもあります。

- ・先生たちも、子どもたちのいい顔を見たいので、特に熱心にやってしまうということもあり、結果として、+アルファの仕事になってしまいうところもあるのかなと思います。
- ・地域行事についても、見直しを図ることが必要と考え、大事なものだけに絞るなどの対応をしています。こういう形でどうかというところで経過を見ているところです。
- ・朝夕の電話業務に関しては、同じような改善をしております。朝の欠席連絡については特にアプリの導入で電話対応がすごく楽になりました。夕の保護者連絡については、6時以降は電話がもう繋がらないのですが、そういうところは、先生たちにとって、気が楽になったことにつながっている様子です。
- ・課外クラブに関しては、府で「地域移行」が言われていますが、吹田市では業者委託をいくつかのクラブ、たとえばバトミントン部に絞って試行的にやっています。また、拠点校方式を陸上部ではとっています。陸上部は多くの学校でニーズが多いのですが、専門の先生が少ないので、このやり方が適しているという面があります。今は試行という段階で、その効果を確認して、拡充というところを今めざしています。

#### ・B 委員（株式会社部長）

・今日の授業を見学させていただいて、本当に先生たちがお忙しい中でも、授業では先生たちも笑顔で目が輝いておられたこと、また、隣の教室も覗いたのですが非常に楽しそうで、やりがいをもって仕事をされているのではないかなと感じました。

・働き方改革ですが、私どもの職場でも持ち帰りの仕事が6年前まではたくさんありました。6年前に私が人事として最初に取り組んだのが、もう単純に人と物にお金をかけたということです。

・人に関しては、配置基準といわれるものにプラス2名というところと、あと、プラスで障がい者の方の雇用ということを実施しました。実はその取り組みの第1号が吹田支援学校の生徒さんだったのですが、そこから始まって今では障がい者の方が50名近く働いています。持ち帰りの仕事の中で多かったのが、行事に関する「おもちゃ作り」でした。私共も、「手作りおもちゃ」というこだわりがありましたので、そういった仕事を担ってもらい、保育士や小学校の指導員の先生方の助けをしてもらっています。

・物に関しましては、やはり電子システムという辺りを導入しました。そこにだいぶお金はかかりました。

・これらの取り組みで、業務量改善がされ、今は持ち帰り仕事はほぼゼロ、ゼロというか禁止できるぐらいは改善しています。ただ、やりがいという点では、内でもこういうアンケートをした結果なのですが、やりがいの向上に関しては、そんなに変わらなかったんです。業務量が減って、効率も上げて、会社もお金をかけて人や物について改善しても、でも、それでもやりがいにはつながらなかったようです。

・この結果について考えたのですが、職場には看護師の先生とかも働いていらっしゃるのですが、変な話、うちの職場で働かなくても、大きい病院で働けば、収入というところで考えると、そちらの方が高かったりするわけなんですけど、なぜうちの職場で保育を選んでくれて働いておられるのか考えますと、お金とかいうよりも使命感であったりだとか、自分のやりがいであったりとかの理由からやりたいということでうちの職場を選んでいただいているというか、このことに改めて気づかされました。同じように、保育士の先生や学校の先生もそうではないかと思うんですけど。

・こちらの立場としては、働きやすい環境を作りたいというところなんですけど、でも実際働いている先生方の気持ちとしては、やりすぎてるところも、こちらがそこまでやらなくていいよっていうところも、そこが正直やりたいところでもあるので、そこをいかに整理してあげるかっていうところが、次の改善かと思いました。そこで、実施したのが、評価制度の見直しということで、コンサルも入れて実施しました。

・その評価は、できた、できなかったというよりも、次のステップとしての仕事をどう進めるかという話をして、会社としては環境面でそれを応援するし、本人としては、仕事のやり方に意識を持ってもらうという辺りで、自分自身で仕事を整理してもらうためということになるかと思います。

・以上のことから、どれだけ環境整備を進めても、やりがいの%が上がらないということは、おそらくもっと違ったところに問題があると思うので、環境整備とやりがい向上のバランスをどうとっていくかという点で見極めていくことが必要かと思います。

#### ・D 委員（吹田市立就学前施設園長）

・会議や研修にどうしても時間が充てられるので、職員同士でクラスの子どもの話をいっぱいできる時間はなかなか持てていないというところはあるかなと思います。職場の1人1人が多分やりがいを持って仕事に取り組んでいると思うんですけど、職場の雰囲気作りとかっていう辺りも考えなあかんかなって思っているところです。

・会議や研修では、こういうふうにしなあかんよっていう話し合いが多いんですけど、最近、職員同士でちょっとゲームっぽいことをして、言葉だけでは伝わりにくいお子さんが多いので、お題を決めて、ジェスチャーとか、スマホの画像撮影で、そのことを子どもにどう伝えていこうかという研修をしました。また、グループに分かれて、同じチームになった人のいいところとかを褒め合うとかいうこともやりました。それが、すごく楽しかったっていう意見もあったので、そういう何でも話ができる職場作りというところへんも、考えていかなあかんかなと思っています。すごく大変やけど、職場が楽しかったら、それぐらいちょっといいかって思えるような、メンバーになっていけたらなと思っています。

#### ・E 委員（障がい者就業・生活支援センター所長）

・ご都合により欠席でしたが、以下のようなメッセージをいただきました。

・人材不足という意見がいくつか見受けられましたが、年間予算が決まっているなかで、なかなか言ってもしょうがないことなのかもしれないですね。どうやって改善するのか、大事だと思います。このアンケートの中で働きやすいと書いておられる方もいる。その差は何なのか、話し合いたかったです。。。私の事業所では100人規模の従業員がいて、各事業所で、人が足りないという意見が同じように出ています。余裕がない方は心配です。どうやったら働きやすくなるのか、考えていきたいと思っています。

・A 委員（私立大学教授）

・（会長のA委員により進行が進められ、それぞれの委員の発言についてコメントをいただき、また、それに絡めて今の学生の様子を伝えていただきました。また、働き方改革について下記のようなご意見をいただきました。）

・実際に一番大きな問題というのは、教諭に欠員が出たときにすぐに講師の補充ができていないのかなという辺りではないでしょうか。自分の知っている話では、5人欠員出ただけで、全て非常勤の先生で賄っている学校もあるということです。

・そのところは、委員会の方がしっかりと対応すべきところかとは思いますが、委員会がつかんでいる常勤講師希望のリストはほとんど行き先が決まっているという状況だと思いますので、そのあたりがやっぱり課題というか、先生の人数が減って、なおかつ、欠員が出たときについてというのが、先生方にほとんど負担が行ってしまっているというところは、本当に委員会がちょっと真剣に考えてやってもらわなきゃあかんかなと思います。学生にも大変な仕事という印象がついてしまって講師登録せず、他の仕事についてしまうという現状もあるかと思っています。また、再任用の方も一旦離れてしまうと、もう無理という状況でしょうか。

・これは一校だけの問題ではなく府全体の課題でしょうか。こういう状況は、負のスパイラルとなって、先生方の負担がますます大きくなって、その先生方もしんどくなってしまいうところ、それが子供に影響してしまうというのが一番大きな問題かと思っています。

・本日は、委員の皆様にもいろいろ意見出していただきまして、校長先生にもいろいろな状況を聞いていただきました。学校を良くするためには先生方の働きやすい職場であって、そのためには先生方の業務量の平準化ということも課題だと思います。分掌の再編など具体的な改革案を検討中とのことですので、先生たちからいろいろと意見を出してもらって、できるところから進めていただければと思います。

\*上記のこと以外に、委員からは学校業務についていくつか質問があった。項目だけ列挙すると、

①電話対応の現状とメリットデメリットについて・・・5時以降の電話対応

- ②コロナ後の業務量の変化について・・・リモート業務の増加
- ③高等部職場見学の際の生徒等の感想は？
- ④いじめへの対応について・・・アンケート結果と絡めて
- ⑤「新しい学校のリーダーズ会議」について・・・若手教員からの幅広い意見収集

## 6. 事務連絡・閉会

第3回は、令和6年2月7日（水）に開催。

閉会

以上