

第1245回 京都市教育委員会会議 会議概要

1 日 時 平成22年10月22日 金曜日
開会 10時00分 閉会 11時50分

2 場 所 京都市役所内 教育委員室

3 出席委員 委員長 藤原 勝紀
委員 奥野 史子
委員 秋道 智彌
委員 梶村 健二
委員・教育長 高桑 三男

4 傍聴者 0人

5 議事の概要

(1) 開会

10時00分、委員長が開会を宣告。

(2) 前会会議録の承認

第1244回京都市教育委員会会議の会議録について、全委員の承認が得られた。

(3) 議事の概要

ア 議事

議案3件

イ 非公開の承認

議案については、市議会議案に関する案件及び人事に関する案件であるため、京都市教育委員会会議規則に基づき、非公開とすることについて、全委員の承認が得られた。

ウ 非公開の宣言

委員長から、以下の事項について、会議を非公開とすることを宣言。

エ 議案事項

議第15号 京都市立小学校条例の一部を改正する条例の制定について

(事務局説明)

○森田 東山区南部小中一貫校開設準備室長

東山区の一橋小、月輪小、今熊野小を統合し、月輪中学校を合わせた施設併用型の5・4制の小中一貫校の新設にあたり、新校舎を現在の一橋小学校敷地に建設するため、新

設校の開校予定である平成26年4月までの3年間、一橋小学校を「元貞教小学校施設」に移転することに伴う、条例上の住所表記の変更を行う。

具体的には、現在の「京都市東山区本町通10丁目東入下池田町527番地」から「京都市東山区鞆町通正面下る上堀詰町272番地の1」に変更する。

なお、「元貞教小学校施設」については、現在、洛東中学校が使用しているが、来年4月の開晴小中学校の開校により空く予定である。

(委員からの主な意見)

- 通学距離が一番遠いところでどれくらいになるのか。校区に七条通があるため、子どもの安全確保には保護者と一緒に取り組んでほしい。
- 「施設併用型で5・4制の小中一貫校」は地元からの要望なのか。
- 今回は、施設や通学環境等についての報告であったが、今後はカリキュラムなどのソフト面を教育効果も含めて随時報告してほしい。
- 「施設併用型の5・4制」で、小学校6年生が中学校施設で学ぶことから、小学校と中学校の教員意識のギャップについても変革が期待できるのではないか。

(事務局)

- 通学距離が一番遠いところでも2km未満である。また、既に一橋小学校がPTAなどと実際に歩いて安全点検を行い、通学路を検討している。
- PTAが実施した統合校の見学会で「5・4制」が好評であったこと、一橋小学校の敷地に9学年を収容すると運動場がかなり狭くなるとの専門家の意見等から地元で協議された結果である。
- カリキュラムは9年一貫とし、学級担任制と教科担任制をなだらかに移行させ、小学校6年生と中学校1年生のつなぎをしっかりと見守っていく。
- 既に小学校と中学校の教員がお互いの授業を見学しているが、意見交換する中で小中の意識改革が始まっている。小学校6年生の教員が中学校に行くことになるので、教員間も違った交流になると考えている。

(議決)

委員長が、議第15号「京都市立小学校条例の一部を改正する条例の制定について」に対して、採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

議第16号 平成23年度人事異動方針について

(事務局報告)

○芝田 教職員人事課長

人事異動方針を策定するにあたり、人事異動における重要事項を整理した。課題としては大きく3点あり、まずは、管理職の大幅な世代交代が本格的に始まる中で、リーダーシップを発揮できる人材の育成と登用についてである。特に、小学校では今年度までの3年間で約半数前後が交代しており、今後も5年間は校長だけで毎年40名前後交代する。次に、団塊世代の大量退職に伴い、毎年300名前後の教員を採用する中で、若

年層の指導力・実践力を向上できる学校体制をつくること。現在、全体の3割近くの教員が採用5年目以内の教員となっている中で、国の定数改善計画も踏まえると、今後も毎年300名前後の採用が続く見込みである。さらには、小中一貫教育、指導方法の工夫改善など先進的な取組を行っている学校や、生徒指導・総合支援教育などにおいて困難な課題に直面している学校など各校の課題に対応するための指導体制の強化と校種間連携を推進することである。

一方で、人事におけるプラス材料も以下の4点ある。一つ目は管理職の名簿登載制度を導入したことにより、管理職の計画的な登用が可能となっていること。二つ目は、大量の採用にありながら、競争倍率の維持向上により優れた若手教員を確保したこと、採用6年目から10年目のミドルリーダーの資質を有する人材が増えていること。三つ目は、主幹教諭や指導教諭など職階制度に基づく組織化と評価制度により教員の資質向上が図れること。四つ目は、服務規律を徹底してきたことにより教員の意識が向上したことである。

こうした要素を踏まえ、管理職では推薦基準を47歳から44歳に引き下げ、一般教員では教員公募制度への応募可能年限を若手育成の観点から、新規採用3年以上を6年以上に引き上げる等の制度変更を行うとともに、①市民の期待や信頼に応えるため、若手教職員やミドルリーダーの配置、育成等により、教職員の意欲高揚や切磋琢磨を通じて学校改革を促進すること、②学校・園長の強いリーダーシップの下、主幹教諭、指導教諭等の効果的な活用と学校教育目標達成のための組織づくり、責任指導体制の確立を目指した人事異動を促進すること、③教職員一人一人が管理職からの指導や助言はもちろん、研修や研究会活動などを通じて、自らが資質や指導力を高める努力を続け、そうした教員一人一人の意欲・能力・経験を活かした適材適所の人事配置を図ること、④今日的教育課題に対応した指導体制を強化できる人事配置を図ること等を重点項目と位置づけ、23年度人事異動方針を作成する。

なお、11月2日に全市校園長会を開催し異動方針を発表・説明を行う。

(委員からの主な意見)

- F Aや公募による異動件数が学校により差があるのはなぜか。
- ある程度経験を積んだ教員が公募の資格を得るべきあり、公募資格を3年から6年に延ばすというのは、教員の資質を確かめるうえでも有効である。
- 教員の力量をどのように判断しているのか。
- 全体的には課題等がわかりやすく整理されているが、F A・公募の見直しにより、各学校の裁量の幅が狭くならないように、人事懇談等では丁寧に対応し、教員の意欲向上につながるものとしてほしい。
- 人事異動では、結果として教職員本人の思いとのずれがどうしても生じる。その際に、学校体制として士気を高めていくのが管理職の重要な役割であり、そのために教員評価を有効に活用してもらいたい。

(事務局)

- 学校運営協議会を早期に設置した学校や、大規模校はF Aや公募による異動件数が多い傾向にある。

○教職員評価が一つの指標であり、今日大変重要な課題である。一人一人の意欲を高める評価のあり方について常に研究して参りたい。

(議決)

委員長が、議第16号「平成23年度人事異動方針について」に対して、採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

議第17号 委員長職務代理の指定について

藤原委員長から、「京都市教育委員会通則第6条に基づいて、委員長職務代理の指定を行う」旨の説明があり、委員長職務代理には梶村健二教育委員が指定された。

(4) 閉会

11時50分、委員長が閉会を宣告。