

1 日 時 平成25年3月19日 火曜日
開会 10時00分 閉会 12時10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 梶村 健二
委員 秋道 智彌
委員 鈴木 晶子
委員・教育長 生田 義久

4 傍聴者 1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1284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5件、報告1件

イ 非公開の承認

議案2件については、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 議案事項

議第32号 京都市立小学校、中学校及び幼稚園の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について

議第33号 京都市立高等学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について

議第34号 京都市立総合支援学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について

(事務局説明)

○東 教職員人事課長

京都市立小学校、中学校及び幼稚園、高等学校並びに総合支援学校の管理運営規則の

一部改正について説明させていただく。議案にあるように3つの規則の改正となるが、内容は職員の評価に関するものであるため、まとめて説明させていただく。

まず、規則改正の趣旨についてである。

現行は、平成18年度から実施している、自己目標の設定・申告を中心とした「教職員評価システム」に関する規定のみとなっており、また、このシステムでは評価結果の給与への反映がなかった。

平成25年4月からは、これまでの5回にわたる試行を踏まえ、一般教職員を対象とした「給与に反映する教職員評価（査定評価）制度」を実施します。また、同じく本年4月から管理用務員・給食調理員を対象とした、給与の反映も行う「管理用務員・給食調理員の人事評価制度」を実施します。これらの実施にあたり、各校種の「管理運営に関する規則」の職員評価に関する項目を整理・追加している。

改正案は、従来の自己目標の申告を中心とした教職員評価システムについて、新たに実施する評価制度との整理に伴い、第23条の2に「自己目標の設定及び評価」という規定で整理している。

また、来年度から新たに実施する「給与へ反映する教職員評価（査定評価）制度」及び「管理用務員・給食調理員の人事評価制度」に関する内容については、第23条の3に「職員評価」として追加する。高等学校及び総合支援学校の規則についても、同様の整理・追加を行っている。

平成25年4月から新たに実施する評価制度について改めて概要を簡単に説明させていただく。

まず、給与へ反映する教職員評価「査定評価」制度についてだが、京都府教委と同様、S A B C Dの5段階の相対評価となり、Bが標準となります。5段階の分布率は、S 5%、A 40%、B 55%となり、評価の考え方として、処分者等を除き、全ての教職員が原則、B以上となり、給与が減額されることはない。

評価の流れは、各校園でA評価40%程度を目途に評価を行い、その評価を参考に、教育委員会で評価を行うというものである。そして、その評価結果が勤勉手当等に反映される。

なお、査定評価制度においては、数年の間で見た場合、評価の結果により、A評価が続く教職員がいる一方、B評価が続く教職員もいると考えられる。ただし、学校組織には、評価の時期によってA評価にもB評価にもなる中間層が一定存在するものと認識しており、こうした教職員は、結果として、数年の間でA評価になったり、B評価になったりしながら推移していくものと想定している。

続いて、「管理用務員・給食調理員の人事評価制度」についてだが、京都市役所の課長補佐級以下の職員と同様、評価項目を5から1の5段階で評価する。各項目の5段階評価の合計の結果、75点満点中24点以下の者は成績不良者として、6月・12月の勤勉手当の減額等の措置を行う。それ以外の者（25点以上の者）は、給与への反映はない。また、成績良好者と成績不良者の分布率は、事前に決められておらず、合計点が基準を上回るか下回るかで給与への反映が行われる絶対評価となる。評価の流れは、各校園で評価を行い、その評価を参考に、教育長が評価を行うというものである。教育長の評価の結果が給与に反映される。

この改正により、来年度以降、「給与に反映する教職員評価（査定評価）制度」及び「管理用務員・給食調理員の人事評価制度」を実施するにあたっての規定整備を図りたいと

考えている。

(委員からの主な意見)

- 評価について、A40%・B55%等の配分については、財源が根拠となっているのか。また、国からみた場合に今回の改正の影響があるのか。例えば横浜市や名古屋市など都市によって配分率が変わることになるのか。
- S評価5%については、どういう教員が該当するのか。
- 過去5回の試行実施を行ったということだが、基本的に内容は変わらないのか。また、具体的には勤勉手当と昇給に反映ということだが、具体的にはどのくらいの影響があるのか。
- 大学では年齢によって、一定以上になると昇給しないという制度があるが、そうしたことはあるのか。
- B評価となることを原則として、ガイドラインを作っていることは、ポジティブな発想だと感じる。就職して、評価がなされずに勤務するのではなく、年に1、2度くらいはまずは自身がしっかりと振り返る機会をもつことは大事である。今後この制度が生きたものにするためには、誰が評価するのかという点と自己評価の方法の工夫が重要である。まずは自己評価も積極的に行っていくべきだと考える。大学では、中・長期的な計画を立てて、それに対する自己評価等を行っている。例えば5年間の計画を立て、それに対して、3年目に自己評価を行っている。今回の制度にそうした考えはないのか。
- 評価方法については、数値化がなじむのか、系列の違いを考慮すべきかなど、様々な議論がある。いずれの方法をとっても、評価者と被評価者との信頼関係が大事であると感じている。評価をする側がきっちりした評価ができないと、信頼が崩れることになるし、評価者は評価される側の人間にも評価されるという意識が必要である。
- 評価結果について、開示は全員に行うのか。具体的には校長が面接をして行うということか。開示に関しては、校長自身の力量も評価に表れる。校長自身を高めることも大事である。
- 各校においてA、Bなどの評価をする場合には、学校ごとの特色の違いや、いわゆるしんどい学校との違いが出てくることも想定される。そうしたことは考慮されるのか、または京都市全体としてみた場合には、問題はないということになるのか。また、評価については全国で1位などという結果ばかりがアピールされがちではあるが、プロセスが何より大切ではないか。

(事務局)

- 根拠については財源に限りがあるためである。また、他都市との違いについては国からの配分については、大きく変わることはない。国から各都市に配分されている中で、各都市の規則に基づいて配分することになる。
- 文部科学大臣表彰など国レベルの表彰を受けた者を想定している。
- これまでの試行実施の検証結果等を受けて、今回の本格実施に至っているため、制度内容も引き続いたものになっている。また、給与への影響については、仮に1年間で6月、12月の勤勉手当と昇給がいずれもA評価だった場合は、いずれもB評価だった場合と比較して、教員のキャリアによる違いもあるが、約10万円程度が増額され

ることになる。

- 現行では、55歳以上の教員について昇給が抑制されている。
- 教員の研修において、新採教員から5年目、10年目というように年次別の研修を行っている。一人一人が中・長期的なプランを立てて、年次に応じた自己の目標を立てて、自己研鑽、資質向上を図り、学校組織の活性化に繋がっている。
- 評価にあたって、各校においては、校長のみではなく、教頭、主幹・指導教諭、各主任などからの参考意見を聞きながら、最終的に校長が判断することとしており、全て校長が1人で評価を行うということではない。
- 本評価制度の構築にあたっては、それぞれの教員がモチベーションを高められるという趣旨で始めたものであり、教員と評価者（管理職）間の信頼が大事であると認識している。この間も各校園長会とも共に議論を重ねて試行実施を行ってきたものであり、現場の先生方の意見を反映した制度となっている。本格実施とともに教員一人一人がこの評価制度についての理解を深めていくことも重要であると認識している。
- 学校に特色等のちがいはあっても、評価について学校間での差はないという考えで実施していく。これまでの、試行の状況を踏まえ、各学校において適切に実施されていくものと考えている。
- 評価制度の目的は自己の点数を1点上げることではなく、評価をきっかけにして、教員の動機を高めるためであり、引き続き、制度趣旨の周知徹底等を図ってまいりたい。

(議決)

委員長が、議第32号「京都市立小学校、中学校及び幼稚園の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について」、議第33号「京都市立高等学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について」、議第34号「京都市立総合支援学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について」に対して、採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

エ 報告事項

京都市立高校（紫野高校・日吉ヶ丘高校）の学科再編等（案）について

(事務局説明)

○三宅 学校指導課担当課長

本年1月24日に議決いただいた、平成26年度からの京都市・乙訓地域公立高校での「新しい教育制度」において、現在の普通科「類・類型制度」を廃止することとしております。現在の「類・類型制度」では、すべての普通科高校で同一条件の教育内容を前提としていたため、画一的な教育活動に限定される面がありましたが、これを廃止することで、各高校では、生徒のニーズ等を踏まえ、これまで以上に特色化・魅力ある学校づくりを進めることが必要となってくる。こうしたことを踏まえ、今回、平成26年度からの「新しい教育制度」を機に、京都市立紫野高校、日吉ヶ丘高校の2校について、学科再編を実施いたします。

それでは、まず紫野高校の再編内容についてである。

現在、普通科第Ⅲ類英文系として設置している2学級80名を、平成26年度から、

新たに専門学科「アカデミア科」として再編いたします。

紫野高校においては、平成5年度、府内唯一の普通科第Ⅲ類英文系を設置して以来、文部科学省の「スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール」の研究開発指定を受けるなど、高度な英語教育の研究・開発に取り組んでまいりました。平成19年度からは、「英文系＝文系」の既成概念にとらわれることなく、理数系の生徒にも高度な語学力を習得させることを目指し、従来からの「グローバルコース」に加え、新たに「サイエンスコース」を新設した。

今回、この普通科第Ⅲ類英文系について、約20年間にわたる教育実践を基に、英語力の向上の枠にとどまらない、更に高度な教育活動を推進するため、専門学科「アカデミア科」として発展的に再編するものである。なお、学級数については、現在と同様、2学級・80名を専門学科「アカデミア科」とする予定である。

新しい専門学科「アカデミア科」の主な教育活動の特徴は、現在、府内では12区分（通り）の専門学科が設けられていますが、外国語（英語）と理数系（サイエンス）を組み合わせた専門学科としては府内で唯一となる。英語と理数系分野（サイエンス）の融合を図り、理数系分野の知識や技能とともに、語学力を身につけることにより、医療・科学技術など世界の幅広い世界で活躍する人材「未来の国際人」を育成することを目指します。

また、海外の高校・大学との協働した教育活動や、生物・化学・物理など理系分野をテーマとした生徒同士の英語によるプレゼンやディベート等を展開し、高度なコミュニケーション能力の育成を図るなど、語学（英語）とサイエンス（理科・数学）をコラボ・連動した教育活動を展開していく。

日吉ヶ丘高校においては、現行の専門学科「国際コミュニケーション科」の1学級・40名分を普通科に再編し、あわせて「単位制」を導入するものである。なお、普通科に再編後も、普通科のひとつのコースとして、「国際コミュニケーションコース」1学級・40名を設定する予定である。

日吉ヶ丘高校においては、平成7年度、府内初の外国語に関する専門学科として「英語科」を設置し、英語に関する専門的な学習を通じて、実用的・実践的な英語力を養うとともに、英語に関する研究心や探究心を育てる教育活動を展開してきた。

平成19年度からは、紫野高校と同様、文部科学省の「スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール」の研究開発指定を受け、それを契機として、語学としての「英語」の習得だけでなく、「第2外国語」の充実や、日本語運用能力、論理的・数学的思考力を磨く取組を通じて、コミュニケーション能力と高い専門性・幅広い国際性などを備えた人材の育成を目指した取組を展開し、平成21年度からは「英語科」を「国際コミュニケーション科」へ発展的に改編いたしました。

今回、これまで「英語科」「国際コミュニケーション科」で実践してきた教育実践、いわゆる“日吉ヶ丘ならではの教育的財産・指導ノウハウ”について、在籍するすべての生徒に普及させるとともに、生徒一人一人に応じたカリキュラムを編成するため、専門学科「国際コミュニケーション科」を普通科に改編するとともに「単位制」を導入しようというものである。

日吉ヶ丘高校の主な教育活動の特徴についてであるが、全日制普通科で「単位制」を導入するのは、市内では日吉ヶ丘と、日吉ヶ丘と同時に平成26年度から導入予定の府立洛北高校のみとなりますが、日吉ヶ丘では、単なる「単位制」ではなく、進学型の「単

単位制」として、基本的には大学進学を目指す生徒に対して、多様化する大学入試（AO など）への対応など、学部や文・理系の進路希望の変更などにも柔軟に対応する予定である。

具体的には、単位制の特性を生かし、例えば、選択科目を多く設定することにより生徒一人一人の多様な学習ニーズに応じた時間割の設定を可能とすることや、少人数による習熟度別授業の展開など、個に応じたカリキュラム編成を展開していく。

また、すべてのコース・学年において、英語関連の科目を多く設定するとともに、「第2外国語」（スペイン語、中国語、ハングル）や、海外高校との連携・交流、長期海外研修等の多彩な「国際交流プログラム」を通じて、外国語力・コミュニケーション能力の向上と国際感覚等の涵養を目指す。

御説明させていただいた2校をはじめ、京都市・乙訓地域内にあるすべての公立高校の教育内容や特色等をまとめた「冊子」を近日中に発行する予定であり、4月当初（8日）の中学校始業式において、各中学校を通じて、すべての新中学校3年生に配布する予定としている。

なお、京都府立高校についてであります。平成26年度の改革を機に、洛北高校で「単位制」を導入される予定である。教育内容等の詳細はまだ明らかになっていないが、府立高校で学科再編等を実施されるのは、洛北高校のみと聞いている。

最後に、資料の最終頁に参考資料として、2月下旬から3月上旬にかけて開催した「新しい教育制度についての市民説明会」の開催概要・新聞記事を添付している。

5日間で保護者を中心に約1,700名の方にお運びいただいた。市内会場の3日間で当日アンケートに御協力をいただいた方の回答では、7割以上の方が「新しい制度について理解できた」、約9割の方が「説明会が進路を考えるに役立った」と回答されるなど、一定の満足をいただけたのではないかと考えている。「市民説明会」の別に、各中学校でも保護者会を開催されており、市立中学校の全校で約8千名前後の保護者の方に「新しい教育制度」を伝えているが、今後も、丁寧な周知・説明に努めてまいりたい。

（委員からの主な意見）

- 紫野高校においては、海外との交流をより深めることで、生徒の進路先も多様化が進み、進路指導体制の更なる充実が求められる。高大接続の中においても、大学生には特定教科に留まらない幅広い能力が求められており、外国語の枠にとどまらず、多方面で活躍する魅力ある人材を育成する新たな突破口となってほしい。
- 日吉ヶ丘高校においては、単位制を導入することで、生徒の高校生活の過ごし方も多様なものとなることから、教員の多様化も求められる。高校入学後に不調となった生徒への対応等も含めて、幅広い個々のニーズに応えるモデルとなることを期待している。
- 中学校から高校へのスムーズな移行が求められる中で、教員の連携能力は欠かせないものである。学科の再編により2校の新たな特色を打ち出すこととなるが、決して大学進学だけに特化したものではなく、中学生の様々な期待に応える魅力づくりに努めてもらいたい。

（事務局）

- 紫野高校の英文系において、平成19年度からのサイエンスコースを新設以来、医療

分野や海外の大学への進学など、生徒の進路が多岐にわたっており、今回の学科再編はそのようなニーズにも応えるものである。

- 紫野高校のアカデミア科においては、単に語学力の高度化を目指すものではなく、自らの考えを英語というツールをもって「伝える力」を養いたい。新たにユネスコスクールへの認定も申請中であり、生徒だけでなく教員も含めて海外の学校との交流を盛んに行い、世界を舞台に活躍できるグローバル人材の育成に学校全体で取り組みたい。
- 高校の特色化を図る上で、教員自身の改革が何より求められ、従来の枠にとらわれない研修の積み重ねや、産業界や地域との連携等を通して、より開かれた学校づくりと魅力溢れる教員の育成に努めてまいりたい。

オ 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。

カ 議案事項

議第35号 京都市教育委員会通則の一部を改正する規則の制定について

議第36号 人事について

(事務局説明)

○稲田 総務課長

議第35号・36号については関連議案のため、一括で説明させていただく。

平成25年4月1日付けの組織改正に伴い、関係規則の整備を行う。

組織改正の1点目として、総務部に「学校事務推進室」(課相当)を新設する。これは、子どもたちと向き合う教員の時間を確保し、教員が学校教育活動に取り組んでいけるよう、学校事務職員に対する集中研修による資質向上や、現在、構築中の「校務事務電算化システム」との連動、また、来年度に方針が示される見込みの府費負担教職員の給与負担の政令市への委譲の対応など、学校事務の将来的なあり方について、総括的に検討を行う部署として新設するものである。現在の総務部教職員給与課及び指導部情報化推進情報化推進総合センターを統合し、さらには、総合教育センターにおける事務職員の研修業務を集約し、学校事務支援室として改組する。

次に、教職員人事課に「教職員資質向上推進室」(係相当)を新設する。新規採用教職員や新任管理が大幅に増える中、退職校長など優秀な人材を活用し、人事評価に基づくきめ細かい指導を通して、学校組織力の向上、教職員の意欲向上を図ってまいりたい。

さらには、いじめ問題に対する取組の強化をはじめ、東山泉小中学校の開校に向けた体制整備、防災機能強化に向けた学校体育館やプールのリニューアル改修の取組など、現在、教育委員会が直面する課題に対する体制の強化を図ってまいりたい。

また、財政改革有識者会議の提言を踏まえ、退職校長の任用などによる嘱託化を推進し、教育委員会事務局において、13名の職員定数の削減(総人件費の削減)となり、市立高等学校・幼稚園を含めた教育委員会全体では、56名の定数削減を実施する。

その他、今年度から行っている仙台市教育委員会との人事交流を、来年度も継続実施し、互いに特色ある教育実践を学び合い、それぞれの取組・施策の向上を図ってまいりたい(平成24年度は教育委員会指導主事の相互派遣を実施、平成25年度は高等学校

教員の相互派遣を実施)。

また、4月1日付けの課長級以上の人事異動については、局部長級で9件、課長級で25件である。なお、退職者は5名である。

(委員からの主な意見)

- 学校事務支援室の場所はどこを予定しているのか。
- 府費負担教職員の政令市への給与費負担の委譲について報道等がなされているが、非常に大きな課題である。実施されとなれば、万全の体制で臨んでもらいたい。
- 教職員資質向上推進室と学校指導課との連携はどのように考えているのか。
- 市長部局等と比べて、女性の管理職登用の割合が低いことについては、どのように考えているのか。

(事務局)

- 現在の情報化推進総合センター(西大路御池)の執務室を予定している。
- 国や他の自治体の動向を注視しながら、引き続き、取り組んでまいりたい。
- 教職員資質向上推進室は、室長・副室長の指揮命令の下、「管理職支援・資質向上チーム」、「教員支援資質向上チーム」及び「人事評価・査定評価チーム」の3チームを編成し、職責を明確化させたい。学校組織力の向上、教職員の意欲向上に努めていく。一方、学校指導課は、これまでどおり教育課程や学校運営の部分を担当していく。
- 女性の管理職登用は、市長部局等に比べて、遅れている状況である。ただし、現在、係長級などで多くの優秀な女性職員が育ってきているところであり、これからの成長を期待している。また、こうした女性が仕事と家庭(子育て)を両立できる職場環境づくりに一層努めてまいりたい。

(議決)

委員長が、議第35号「京都市教育委員会通則の一部を改正する規則の制定について」及び議第36号「人事について」に対して、採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

(4) 閉会

12時10分、委員長が閉会を宣告。

署名 委員長