

第 1 2 9 5 回 京都市教育委員会会議 会議録

1 日 時 平成 2 5 年 1 0 月 1 7 日 木曜日

開会 1 0 時 0 0 分 閉会 1 2 時 3 0 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 星川 茂一
委 員 奥野 史子
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

1 0 時 0 0 分, 委員長が開会を宣告。

(2) 前会会議録の承認

第 1 2 9 4 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 1 件 報告 3 件

イ 非公開の承認

議案 1 件, 報告 1 件については, 関係機関との協議を要する事項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 報告事項

「第 8 期京都教師塾」の開講及び卒塾生の状況について

(事務局説明)

○ 庄司教員養成支援室長

熱意と意欲あふれる優れた教員を養成・確保したいという思いから平成 1 8 年度に開講した京都教師塾は, これまでに 3, 2 0 0 名が学び, 多くの卒塾生が, 本市はもとより全国で教員となっている。このたび, 平成 2 5 年 1 0 月 2 6 日に, 高桑三男前京都市教育委員会教育長を新塾長とし, 第 8 期が開講する。定員 3 0 0 名に対して, 3 9 0 名の応募があり, 現在 3 6 1 名が入塾を予定している。

「京都市教育学講座」「京都市立学校実地研修」「授業実践講座」「フィールドワーク」を4つの柱として、約8か月間実施する予定である。第8期の特色としては、「喫緊の教育課題へ対応したカリキュラム」、「一般公開する教育実践特別公開講座の内容・回数の充実」、「同公開講座を採用前研修として実施する等の養成・採用・研修の連携強化」などがあげられる。

卒塾生の状況として、平成26年度京都市教員採用試験の結果は、直近に卒塾した第7期生の47.1%が京都市を受験し、このうち、32名(24.4%)が最終合格している。過年度生の合格者も含め、今年度内定者267名のうち86名(32.2%)が教師塾卒塾生となっている。また、全国での採用状況についても把握するため、第6期生、第7期生に対する進路状況調査を今年度中に実施する。

第7期生の卒塾時にアンケートを行ったところ、全体的に塾に満足と感じた者は98.4%、塾の内容が学校現場で活用できると思う者も同じく98.4%と、極めて高い評価を得ている。

国においても今後教師塾の拡充に向けた調査研究などの取組が予定されており、京都市でも、さらに子どもたち一人一人を徹底的に大切にする京都市の伝統を教員志望者に広めてまいりたい。

(委員からの主な意見)

- 教師を目指す者にとって、非常に意義のある事業であると考え。新塾長のもと開講する第8期についても、大いに期待する。
- 教師塾には、京都市の教員を養成するという意義の他、教育先進都市・京都の取組を全国に広げるという意義がある。その意味でも、京都市以外の卒塾生の進路状況を調査していただきたい。
- 卒塾生の満足度が98.4%と非常に高く、喜ばしい。5つの観点を大切に教師塾を実施してきた結果が、この満足度の高さにつながっているという状況を、大学にもフィードバックしていただくなど、大学との連携を更にすすめていただきたい。

(事務局)

- 学校長からは、「教師塾出身の採用者は、全体に非常に熱心に、前向きに頑張って教員としての力量を高めようと努力している」との声をきく。
- 教育実習など、引き続き大学との有効な連携策に御助言いただきたい。

平成25年度全国学力・学習状況調査の結果について

(事務局説明)

○ 河村学校指導課長

教科に関する調査について、小学校の平均正答率は、全国平均を1.0～3.3ポイント上回り、特に、国語B、算数Bにおいて良好な結果となった。無回答率も国語・算数ともに全国平均と比べて低く、特に算数の記述式問題での正答率も高いのが特徴である。

国語は、全国平均を国語Aで3.2ポイント、国語Bで3.3ポイント上回っている。指数

で見ると、平成 21 年度と比べ、特に国語 A が大きく伸びている。無回答率は全国平均より低いものの、基礎的・基本的な知識・技能の定着状況が不十分などの課題も見られる。算数は、全国平均を算数 A で 1.0 ポイント、算数 B で 3.0 ポイント上回っている。指数で見ると、21 年度と比べ、特に算数 B が大きく伸びている。設問ごとの正答率では、B 問題は全ての設問で全国平均を上回った。しかし、図や表を観察して、問題の解決に必要な情報を選択することや整数・小数・分数の計算（A 問題）に課題が見受けられる。

中学校は、国語 A、数学 A で概ね全国平均並み、国語 B、数学 B では全国平均を上回る成績となった。無回答率は、国語・数学ともに全国平均と比べて低く、21 年度と比べても大きく改善している。生徒が問題にきちんと向き合い、どの問題に対しても最後まであきらめずに取り組もうとする学習姿勢が育まれつつあるといえる。

国語は、全国平均を国語 A は 0.1 ポイント下回り、国語 B は 1.3 ポイント上回った。指数で見ると、21 年度と比べて、国語 A・B とともに伸びている。数学は、全国平均を数学 A で 0.1 ポイント、数学 B で 1.8 ポイント上回った。指数で見ても、21 年度と比べて、数学 A・B とともに伸びており、特に数学 B については、その伸びが顕著である。

児童・生徒質問紙の分析であるが、学習時間について、1 日「3 時間以上する」児童生徒の割合は、全国と比べて上回っている一方で、「全くしない」と答えた児童生徒の割合は、21 年度から減少しているが、全国より高くなっている。小中学校ともに、「宿題や家庭学習ができている児童生徒ほど、正答率が高い」「読書好きな児童生徒ほど、正答率が高い」傾向にある。「読書好き」の児童生徒は、21 年度と比べて増加しており、学力との相関関係も見られる。

一方、「平日に読書を全くしない」という児童生徒の平均正答率は、読書をする児童生徒のそれと比べて低いという結果となったが、読書時間が長ければ長いほど、平均正答率が高くなるという相関関係はみられなかった。読書の質、読み方の問題が関係していると考えられる。

「学校のきまりを守っているか」「自分にはよいところがあると思いますか」など、規範意識・自尊感情は取組の成果により 21 年度から高くなったが、依然として全国より低い。規範意識・自尊感情と学力とは、大きな相関関係があった。

平日にテレビゲーム（携帯ゲーム含む）を「3 時間以上する」児童生徒は、21 年度と比べて増加している。「全く利用しない」、あるいは「利用時間が 1 時間より少ない」児童生徒と比べて、平均正答率に明確に差が出ている。

また、携帯電話、スマートフォンの使い方については、「家の人との約束をきちんと守っている（約束を守る）」児童生徒の割合が 21 年度と比べ改善されている。中学校では携帯電話やスマートフォンを「所持している生徒」に比べ、「所持しない」生徒の方が、正答率が高いという相関があった。

授業の中での「自分の考えを発表する機会」や「話し合う活動の機会」についても 21 年度から改善され、子どもの意識の中に授業改善が見られる。土曜学習やキャリア教育、小中一貫など様々な取組が成果につながっている。

（委員からの主な意見）

○宿題について、各学校どれぐらい出されているのか。教科で出されている量が異なるのか。また、学校毎に差はあるのか。

- 児童にはどのようなかたちで結果が返却されるのか。
- 他府県の結果はわかるのか。
- 学習時間の少なさやスマートフォンの所持率は全国を上回っているが、その他は全国に近づきつつあり、成果が見られる。学力はともすれば学校単位で考えられがちであったが、子どもの日常生活の中で学力をどう位置付けるかが重要ではないか。学校運営協議会や人づくり 21 世紀委員会を含む地域や保護者と課題等について情報共有することが大切である。
- 読書量を増やせば学力が上がるという単純構造ではないことが興味深い。
- 学習計画を立てることを「全くしていない」の割合が高いことは課題。全国に比べて経済状況が厳しい中でどう取り組んでいくか。
- 中 3 で全く勉強していない生徒の割合が少し高いように感じる。
- 児童・生徒質問紙に関連して、児童生徒が何かに集中したり、何に生きがいを見出しているのか、1 日の時間をどこでどれくらい過ごしているかといった生活時間の調査をされても良いと思う。
- 広報は、結果だけでなく御家庭で努力いただき、結果が出た部分を発信してほしい。今回が新しい出発点になると思う。

(事務局)

- 市教委から宿題についてこれを出すようにといった指示はしていない。中学校においては教科担任制であり、教科毎に宿題を出す、学年で情報交換し、教科間で全体の量や内容について調整している場合もある。
- 個人には個人票が返却され、自らの課題がわかるようになっている。学校も学校全体のデータが返却され、指導の改善に生かしている。
- 他府県の結果について都道府県の結果はHPに出ているが、市町村までは出していない。
- 調査の中の学習時間には塾も含んでおり、京都市は通塾率が全国より高いため、塾以外の学習時間でいうとさらに少ない。学習習慣の確立は大きな課題である。
- 今年度から中学校に配布する読書ノートを新たに作成しており、取組の充実を図っている。読書量も大切だが、どう学習と結び付けていくかがより重要と考える。
- 地域の行事は行く回数が多いから良いのではない。主体的に参加して、その行事から何を学ぶかということが重要である。

ウ 非公開の宣言

委員長から、以下の報告 1 件、議案 1 件について、会議を非公開とすることを宣言。

エ 議案事項

議第 23 号 「平成 26 年度人事異動方針について」

(事務局説明)

- 東教職員人事課長

人事異動方針を策定するにあたり、課題は大きく3点ある。

1点目は、「管理職の大幅な世代交代」。ポスト団塊世代の退職が進んでおり、今後3年間でも小学校長は83名、中学校長は51名を昇任・登用させる必要がある。今後の5年間で小学校は83%、中学校は95%の校長が入れ替えとなる。

また、教頭は、今後の5年間で小学校は194名、中学校は88名の昇任・登用が必要である。加えて学校の管理職が担う職務の高度化と広範化も進んでいる状況のもと、先を見据えた明確なビジョンと強いリーダーシップ、組織を合理的に動かすマネジメント能力を有する管理職候補者の確保と育成が急務であると認識している。

26年度の管理職選考においては、教頭の推薦基準を引下げ、40歳以上とした。また、昨年度までは上限年齢を54歳以下とし、校長の申し出により受験資格を与えていたが、自己改革により管理職の資質を備えた者の登用も必要と考えるため、26年度選考においては、上限制限を撤廃した。校長推薦では、教頭3年以上となっているが、2年以上でも校長の資質能力が培っていれば推薦は可としている。

また、発掘と育成に向けて、3年前から、管理職候補者の中長期的な人材育成を図るため、自校の中堅教員等で、近い将来の教頭候補等の名前を聞き取っており、将来の管理職候補者を学校と教育委員会とともに育成すべく、適材適所の異動を進めている。

26年度人事異動からは、次代の管理職候補者について、学校規模や地域実態などの異なる多様な教育環境において、複数校経験を通して管理職に必要な資質能力を培わせる。監督者の校長には、責任を持った育成をお願いしているところである。

2点目は、「若手教員層の指導力・実践力を養う体制づくり」である。退職者の多さは管理職に限ったものではない。新規採用教職員の状況については、26年度は282名を採用する予定である。この5年間で平均すると、毎年300名を超える教職員を採用しているところであり、26年度で全体の約3割の教員が採用5年以内となる状況。また、当面、大量の退職者が続く見込みである。

このように、未来の京都市の教育を担う新規採用教員の確保とその育成、また、若年化する教員に対する指導力・実践力の向上と、中堅教員による校内での牽引力の強化が課題となっている。また、特に小学校については、学校での実践を通じて若手教員を牽引・指導する立場であり、学校運営の「中核」となる37～8歳から45～6歳あたりのミドル層が、最も手薄な層となっていることを踏まえ、学校組織として、いかに若手教員層の指導力・実践力を養う体制をつくるかが課題である。

3点目は、「校種間連携の推進」である。25年度の小中人事異動において、管理職1件、一般教員6件、計7件を発令した。あわせて25年度人事から中学校ブロック内人事交流提案制度を創設し、校長に人事権のイニチアチブを与えた。まだまだ組織文化の違いなどによる課題はあるが、異動者の資質力量の向上、そして、当該校の教職員全体に刺激を与え、教職員の意識改革や組織の活性化などに寄与できるメリットがあるため、引き続き、校種間異動を進めていく。

このような課題認識のもと、26年度人事異動方針（案）を策定した。

前文について、冒頭に、昨今のいじめや体罰問題をきっかけに、教育委員会制度の在り方などを見直そうとする中で、本市教育の真価が問われる時であるため、今こそ、本市の教育理念である「一人一人の子どもたちを徹底的に大切にする教育」と、「市民・地域ぐるみの教育」を改めて進めていかねばならない姿勢を新たに挿入した。

また、この間の不祥事を受けて、改めて一人一人の教職員に高い倫理観と使命感を持って職務に邁進することを促すため、新たに挿入した。

次に「重点項目」について、柱立ては昨年度と同様だが、教職員一人一人の特性と能力が十分に発揮される全市的視野に立った適材適所の人事配置を行いたいと考えている。

重点項目の1番目「校長・園長のリーダーシップを発揮した指導体制の確立と活気あふれる学校教育の推進」について、内容・構成は昨年度と同様だが、学校運営の最高責任者である校長・園長には何よりも高い教育理念と優れたリーダーシップが必要である。このリーダーシップは、校内だけに発揮されるものではなく、子どもたちのために、いかにして家庭・地域の教育力を引き出し、それを学校教育の推進に結び付けていくのか、そうした手腕を発揮することも求めている。

重点項目の2番目「教職員一人一人の指導力・実践力の向上を図る異動の推進」について、元気な学校づくりには、教職員一人一人が教育に携わる喜びを持ち、子どもを取り巻く状況を踏まえて、自己改革を続けることが大切である。そのため、異動は最大の研修の場と言われように、人材育成と組織の活性化の観点から適材適所の異動を行う。

また、大量退職・採用期である中、人材の育成が急務であるため、学校と教育委員会が中長期的な人材育成ビジョンを共有し、計画的に人事異動を行う趣旨である。

若手教職員については、若いうちに多くの学校を経験させたいと考えており、採用後10年の間に3校目を勤務させたい。また、次世代の管理職候補者も育成期間として位置付けて、学校規模や地域色などの異なる学校を複数校経験させ、管理職に必要な資質能力を培わせたい。

なお、26年度から再任用が義務化されることを踏まえ、意欲と能力のある再任用者を最大限活用できるような人事異動を行いたいと考えている。

重点項目の3番目は、一昨年度、重点項目として独立させた「校種間連携の推進」であるが、新たに「中学校区内異動」を挿入した。

その理由は、「中学校ブロック内人事交流提案制度」の推進を図るためである。26年度においても、義務教育9年間を通した学習指導や生徒指導の充実を図るため、小中連携の人事異動を積極的に行いたいと考えている。

今年度においても、指導部と連携して、各校の来年度の小中連携推進に必要となる人事異動については可能なところから、できるだけ早期に管理職異動も含めた人事構想を事実上固め、円滑な実施に向けた準備を進めていく。

最後の4番目であるが、例年通り、多様化・複雑化する教育課題へ果敢に取り組む学校や緊急に対応しなければならない学校に対しては、そのニーズに応じた人的配置を行う趣旨である。

次に「異動基準」であるが、昨年度方針と同様の基準としたいと考えている。

以上、26年度人事異動方針について、今後、世代交代が加速していく中で、教職員一人一人の資質能力を高めるとともに、これまで以上に京都市の教育水準を引き上げることができる全市的視野に立った適材適所の人事異動を行っていく。

(委員からの主な意見)

○若手教員を採用10年間で3回異動させるのは、大胆な策だ。人事異動で学校現場が活性化するだろう。

- 再任用制度の枠組はどのような概要か。
- 異動方針には明記されていないが、女性の校長、教頭は今後、増やしていく計画か。
- 45歳以上の年代で、管理職ではない層が一定数存在するが、そうしたベテラン層の意識はどのようなものか。

(事務局)

- 目安として、初任校3年、2校目の6年を経て、翌10年目で3校目となる異動を目標としている。増加する若手教員に多くの学校を経験させ、力量を向上させたい。
- 今年度末の定年退職者から、雇用と年金の接続を図る主旨により、年金支給開始年齢に達するまで雇用義務が発生するため、資質を見極め任用して参りたい。雇用形態としては、再任用常時勤務、再任用短時間勤務とあわせて、非常勤講師、総合育成支援員などの職を提示し、希望者に対しては面接を行い、適材適所の配置を行っている。
- 中学校の女性管理職は、政令市の中で低い割合であるため、中学校長に対して、女性教員の育成を依頼しているところだ。中学は女性が4割、男性が6割と元々割合が低いことも理由のひとつにある。
- 一教師として退職するまで教壇に立ちたい、という意味の方や、副教頭・学年主任等の立場で頑張っている方、研究会活動で頑張っている方など、多様な活躍の場がある。また、査定評価制度等を活用し、モチベーションの維持・向上を図って参りたい。

(議決)

委員長が、議第23号「平成26年度人事異動方針について」の採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

オ 報告事項

平成26年度予算編成について

(事務局説明)

○ 的山総務課長

来年度の予算編成方針が10月3日に発表されましたので、御説明させていただきます。

平成26年度予算については、基本方針等に挙げられている6点の重点項目に取り組むこととされ、そのうち、教育の充実、防災・老朽化対策などを中心に教育内でも事業検討しているところである。

そうした重点取組の一方、収支見通しにあるように、生活保護費等の社会福祉関係経費の増加などを原因として約206億円の財源不足が見込まれる厳しい財政状況である。

なお、消費税率引き上げの影響については、この見通しには反映できておらず、今後検討することとなる。

こうした財政の見通しにより、これまでに引き続き、各局に削減ノルマが課せられており、教育委員会においても、すべての事業経費をゼロベースから見直すとともに、職員の嘱託化などの効率化を進めながら、市民ボランティア等の参画のもと、全国をリードする

教育改革の推進と、基本計画をふまえた事業展開を図ってまいる。

また、新規・充実事業として、現段階で、喫緊の課題等資料に記載しているものなどを検討中である。

現在、教育内部においても、ヒアリング等を実施し、行財政局への予算要求案を精査しているところであり、10月31日の教育委員会において、具体的な数字も含め、報告させていただく予定である。

(委員からの主な意見)

○新規事業として、考えているのはどのような内容か。

(事務局)

○新規とは異なるかもしれないが、教科書採択・指導計画策定、子ども読書活動推進計画、青少年科学センターの展示品整備、新しい工業高校の整備など。また、国における動きの中、いじめ防止対策推進法関連、高校授業料無償化見直し、県費負担教職員の給与負担等の移管関連などがあげられる。

予算削減は何年も続けてきており、本当に厳しい状況であるが、メリハリのついた内容となるよう、現在精査している。

(4) 閉会

12時30分、委員長が閉会を宣告。

署 名 委員長