

第1316回 京都市教育委員会会議 会議録

1 日 時 平成26年10月16日 木曜日  
開会 10時00分 閉会 13時00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 欠席委員 なし

5 傍聴者 0人

6 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1315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、報告4件

イ 非公開の承認

議案2件、報告3件については、個人の権利利益を害するおそれがある案件、人事に関する案件、訴訟に関する案件、及び市長の作成する議会の議案に対しての意見の申し出に関する案件であり、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9期京都教師塾の開講及び京都市教員採用試験結果について

(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師を養成・確保したいという思いから、平成18年度に政令市で初めて開講した京都教師塾は、これまでに3,500名が学んできた。このたび、平成26年10月25日に第9期が開講する。

「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。

第9期の特色として、少年非行・いじめ・児童虐待等諸課題への対応や、言語活動の充実に向けた取組、カウンセリングマインドの紹介など、喫緊の教育課題へ対応したカリキュラムを充実している。また、一般公開する教育実践特別公開講座の実施や、同公開講座を採用前研修として位置付ける等により、養成・採用・研修の連携をしている。

定員300名に対して、366名の応募があり、現在344名が入塾を予定している。

平成27年度京都市教員採用選考試験の結果は、直近に卒塾した第8期生の50.7%が京都市を受験し、このうち50名(32.5%)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308名のうち107名(34.7%)が教師塾卒塾生である。

また、今年度、文部科学省の新規事業「総合的な教師力向上のための調査研究事業」に採択され、京都教師塾の検証を行っている。8名の検証委員を委嘱して検証会議を行っている他、これまでの京都教師塾の取組に関するアンケート調査を卒塾生の本市採用者、学校長等を対象に今後行う予定である。これらの調査結果や検証委員の意見を冊子にまとめ、3月に発行する。

検証の一環である第8期生の卒塾時アンケートは、6月に実施済みである。全体的に塾に満足と思う者は98.8%、塾の内容が学校現場で活用できると思う者も同じく98.8%と、極めて高い評価を得ている。

今後、さらに、子どもたち一人一人を徹底的に大切にす京都の伝統を教員志望者に広め、育てていきたい。

#### (委員からの主な意見)

- 本市を受験しない卒塾生が、どのような活躍をしているか気になる。広い目で見れば、本市の教育の伝統が全国へ発信されることは悪いことではないと考え、前向きに捉えたい。
- 京都市への教員採用者以外の卒塾生について、動向を知りたい。
- 大学の教員養成の取組とうまく連動していけたら良い。大学の教職課程は、どうしても座学中心になる。教育実習だけではカバーしきれない実践を学ぶという意味でニーズがあると思う。
- 教師塾の意義として、ひとつには、採用前の段階から実践力のある教員を養成することがある。もうひとつには、教育についての取組が若者を通して教育現場以外も含めた社会で直接還元されるということがある。採用試験合格者の数にとらわれ過ぎず、自信を持って、京都市の取組を進めてほしい。

#### (事務局)

- 本市以外での採用者の進路、その後の様子についても、把握できるよう工夫してまいりたい。

## エ 議案事項

### 議第17号 いじめ問題調査委員会規則の制定について

(事務局説明)

○大賀 生徒指導課担当課長

本件は、「京都市いじめの防止等に関する条例（以下「条例」という。）」の制定に伴い、いじめ防止対策推進法第28条第1項に規定する重大事態について、教育委員会が行う組織の設置及び調査に係る「京都市いじめ問題調査委員会（以下「調査委員会」という。）」に関し、必要な事項を定めるために提案するものである。

規則は全8条及び附則で構成しており、第1条では条例第24条の委任規定に基づき、調査委員会について必要な事項を定めることとして「趣旨」を規定している。

第2条では、条例第17条第2項に規定する教育委員会が適当と認める者の要件として委員の「資格」を規定している。

第3条では、「委員長及び副委員長」に関することを、第4条では調査委員会の招集方法や議事、協力要請等について「調査委員会の招集及び議事」に関することを規定している。

第5条では「部会」に関することを、第6条では部会の招集方法や議事、部会の調査又は審議の結果の報告等について「部会の招集及び議事」に関することを規定している。

第7条、第8条ではそれぞれ「庶務」「補足」について、附則において公布の日から施行されることを規定している。

(委員からの主な意見)

○条例について、前回報告を受けた以降の修正点や市会で議論された内容を簡単に事務局から説明してほしい。

(事務局)

○市会では、子どもをいじめに追い込む環境の改善を重視するなどの趣旨から、「規範意識」「本市の責務」「子どもの努力」「学校評価」「財政上の措置」等に関する修正案が共産党から提出された。本会議において、修正案についての討論及び原案への賛成討論が行われた後に、それぞれの案について採決され、修正案は否決、原案が可決された。

(議決)

委員長が、議第17号 「いじめ問題調査委員会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 非公開の宣言

委員長から、以下の議案2件、報告3件について、会議を非公開とすることを宣言。

## オ 報告事項

「平成25年度『児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査』の結果」について

(事務局説明)

### ○大橋 生徒指導課長

「平成25年度『児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査』の結果」の主な特徴について、御説明申し上げます。

暴力行為については、件数・千人比について、全国は増加している一方、京都府・京都市は減少している。暴力行為については、都道府県別で件数及び千人比等が公表されており、京都府は、千人比で都道府県別ワースト4位となっている。平成22・23年度は3位、平成24年度は2位であった。本市の状況は全国都道府県の7位相当である。

次に、いじめについてである。件数・千人比とも、前年度から全国は減少している一方、京都府は約3倍の大幅増であり、千人比で都道府県ワースト1位となっている。本市はいじめの件数は減少している一方、京都市を除く京都府のいじめの件数が増加している。これは、京都府が京都市を除く市町村を通じて行ったいじめ調査において、「いやな思いをした」と感じた子どもの声を幅広く把握し、いじめの件数として報告したためである。

次に、不登校についてである。小・中学校児童生徒数・在籍率について全国・京都府・京都市のいずれも増加している。本市の不登校出現率については、小・中学校とも全国平均を下回っている。

自殺についてであるが、全国で合計240人である。

いじめ防止対策推進法に規定されている重大事態について、「児童等の生命、心身又は財産に重大な被害が生じた疑いがあると認めるとき」が全国で76件、「相当の期間学校を欠席することを余儀なくされている疑いがあると認めるとき」が123件。本市は、「生命、心身又は財産に重大な被害が生じた疑いがあると認めるとき」が0件、「相当の期間学校を欠席することを余儀なくされている疑いがあると認めるとき」が5件。小学校2件、中学校3件であった。

調査結果の報道解禁予定であるが、ラジオ・テレビ・インターネットは本日の17時解禁、新聞については、明日の朝刊が解禁となっている。

(委員からの主な意見)

- 不登校については客観的に分かりやすい基準があるが、暴力行為・いじめについては、件数の認知に幅がある。この調査により、本市の年次比較等を行うことで改めて現場の現状を見直すということに意味があると捉えられる。
- 京都市の状況についての情報発信はどのようにしているのか。
- 市民にとっても、京都市の状況は知りたいところであり、規範意識の取組に活かしたり、学校現場と情報共有する等、データを積極的に活用いただきたい。
- 京都府と京都市でいじめの認知の基準が異なっていて、府民・市民にとってわかりにくいのではないか。
- 子どもがいない市民や、学校関係者等以外の方に対しても、子どもの現状を一緒に考えるきっかけとするしかけができないか。

- 学校の中だけで問題に対処していくのではなく、協力を依頼する広い意味での仕組みづくり等、情報発信をしてはどうか。
- 市の状況について、HPに掲載するなど、情報を知りたい人に対してわかるようにしておくことが必要。

(事務局)

- 調査については、他府県との比較ではなく、本市の経年変化を見とり、指導に活かしていくことが大事だと考えている。
- 京都市の状況については、PTA 新聞等の既存媒体を活用し、お知らせしている。
- いじめについては、都道府県や市町村に認知の基準が任されているため、調査自体に意味があるのかという議論があるのは事実。学校現場では、いじめとして認知する案件かそうでないかに関わらず、子どもの状況に課題があればそれに応じた指導を行っているところである。
- 今の学校の課題を PTA、学校運営協議会等で情報共有しながら地道に取り組んでいくことが大事だと考えている。
- 対応策を含めてわかりやすく HP に掲載する等、保護者・市民の皆さまへの情報提供をより積極的に行っていく必要があると考えている。

京都地方裁判所平成 26 年（行ウ）第 7 号事件の取下げについて

(事務局説明)

○萩原 調査課長

本件訴訟は、教育委員会が条例に基づき管理を行うこととされている『少年スポーツ広場』という京都市宝が池公園運動施設内のグラウンドについて、管理の方法が争点となった住民訴訟である。

従前、教育委員会は、本件広場の利用団体の決定やスケジュール調整といった日常的な管理を京都市スポーツ少年団に委ねていた。原告は、この管理の方法が条例に基づかない違法なものであるという理由で住民監査請求を行った。

住民監査請求は、広場の管理をどのように行うかは監査請求の対象ではないという理由で、却下されたが、その結果を不服として原告が提訴したのが本件訴訟である。

ただし、監査請求の結果には、教育委員会は条例に基づく適切な管理運営を行うよう、速やかに事務の見直しを図るべきであるという意見が付されていた。そのため、訴訟提起の時点で、教育委員会は、主体的に広場の管理をするために事務の改善を検討しており、その改善の方針については、原告らも一定の理解を示していた。

その後、教育委員会は、本件広場の利用団体を抽選で決定する方法にしたり、スポーツ少年団が広場に置いていた備品を整理したりといった広場の管理の改善を進めた。原告は、教育委員会のこうした改善内容を確認したうえで、訴訟を提起した目的が達せられたとして、本件訴訟を取下げた。

(委員からの主な意見)

特になし。

## カ 議案事項

### 議第18号 指定管理者の指定について

#### (事務局説明)

○清水総務課担当課長

議第18号について、教育委員会が所管する「京都市知的障害者学習ホームひかり学園」、  
「京都市日野野外活動施設」、「京都市野外活動施設京北山国の家」の3施設の指定管理者の  
指定に係る議案のため、一括して説明する。

まず、指定管理者制度の概要としては、平成15年9月2日に施行された改正地方自治法  
によって、公の施設の管理運営について、地方公共団体が指定する指定管理者に管理を代行  
させる「指定管理者制度」が導入された。

これまで公の施設の管理運営の委託先は地方公共団体の出資法人や公共的団体などに限  
定されていたが、指定管理者制度では、株式会社等の民間事業者も公の施設の管理運営を行  
うことが可能となった。

そして、公の施設の管理については、地方公共団体が直接管理運営を行う直営、もしくは  
指定管理者による運営か、どちらかで運営することとなった。

制度の目的は、公の施設の運営をより効果的、効率的に多様化する住民ニーズに対応する  
ため、公の施設の管理に民間の能力を活用し、住民サービスの向上とともに、経費の節減等  
を図ることを目的とするものである。

教育委員会における指定管理者制度の導入経過としては、法改正後、公の施設について、  
それまでの運営形態を踏まえ、特に市職員が行うべき根幹業務の存在する施設は直営とし、  
制度の積極的な活用ができると判断した施設については指定管理者制度を導入することとし、  
本件の3施設については18年度から実際に導入している。

本議案については、3施設とも平成27年3月31日に現在の指定管理者の指定期間が終  
了となるため、新たに平成27年4月1日から各施設の管理運営業務及び施設利用に関する  
業務等を行わせるための指定候補者を指定し、市会へ上程しようとするものである。

それぞれの施設の概要について、ひかり学園は、知的障害者の方やその方々を支援する社  
会教育関係団体による研修や講座開催のための施設提供及び相談業務を行っている。日野野  
外活動施設及び京北山国の家は、スポーツ活動や野外活動を行う施設である。

指定期間については、「京都市知的障害者学習ホームひかり学園」は平成27年4月1日  
から平成33年3月31日までの6年間、「京都市日野野外活動施設」及び「京都市野外活動  
施設京北山国の家」は平成27年4月1日から平成31年までの4年間としている。

本市の方針において、指定期間は原則4年以内としているが、その例外として「利用者  
と施設管理者との人的信頼関係に照らし、一定期間にわたる指定期間の設定が必要な福祉関連  
施設は最長6年間とすることができる」と定められており、ひかり学園については、今回か  
ら指定期間を6年間とする。

公募に係る手続きについては、「京都市公の施設の指定管理者の手續等に関する条例」に

に基づき、「京都市知的障害者学習ホームひかり学園」については、平成26年7月9日から8月8日まで、「京都市日野野外活動施設」及び「京都市野外活動施設京北山国の家」については、平成26年7月11日から8月11日まで、それぞれ指定管理者の候補となる団体の公募、質疑の受付・回答等を行った結果、それぞれの施設につき1団体のみ応募があり、また、応募団体はすべて前回の指定期間における指定管理者であった。

応募団体について、学識経験者等で構成する選定委員会で選考を行った結果、

- ①「京都市知的障害者学習ホームひかり学園」の指定管理者に応募された「一般社団法人京都手をつなぐ育成会」については、多くの就労継続支援事業所・就労移行支援事業所・相談支援事業等の運営等を通じて、永年にわたり知的障害のある方の社会参加を促進する取組を実践しており、豊富な経験を有すること、さらに災害対応マニュアルの作成や防火・防災訓練の取組、目標管理制度を導入した新たな人事考課の実施などの意欲的な提案がされていることが評価できる。
- ②「京都市日野野外活動施設」の指定管理者に応募された「京都市日野野外活動施設管理運営委員会」については、施設の開所当初から管理運営を行っており、指定管理者としても約9年の実績があり、年間を通じて当該施設の非常に高い稼働率を維持しており、また、地域に密着した施設として地域住民の野外活動及びスポーツ活動の振興に多大な貢献をしている点が高く評価できる。
- ③「京都市野外活動施設京北山国の家」の指定管理者に応募された「京北自治振興会」については、インターネットでの積極的な広報活動や、施設開設当初から豊富な経験を生かし、安定した管理運営を行っていること、また、地域団体として自然豊かな立地を活用した利用者の誘致を図るなど、地域の活性化への寄与についても期待できる。

などから、それぞれの施設において指定候補者として選定した。

なお、審査にあたっては、選定委員会で、経済性や効率性のみならず、市民サービスの向上や行政責任の確保など多角的な観点から検討し、事前に公表した選定基準に基づき、選定委員が評価を行っている。

#### (委員からの主な意見)

- 現在、障害者施設等において、施設管理者から利用者に対する虐待等が問題となっているが、指定管理者の選定にあたる審査において、虐待等に対する観点も含まれているのか。
- 年間の委託経費については、公募時に教育委員会が示すものなのか。それとも、応募者が計画するものなのか。
- 応募団体はそれぞれ1団体しかなかったということか。
- 日野野外活動施設及び京北山国をの家の年間経費は。

#### (事務局)

- 指定管理者の審査にあたっては、主に「応募施設の運営理念」の項目で、虐待等を行う恐れのない団体かを審査するとともに、過去の不祥事についても確認している。
- 年間の委託経費については、応募団体からの収支計画書を審査のうえ、予算額を決定している。
- 応募団体については、これまでから指定管理者として指定している1団体のみ応募だった。

○25年度の年間経費について、日野野外活動施設は6,670千円、京北山国の家は2,850千円である。

(採決)

委員長が、議第18号「指定管理者の指定について」に対して、採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

議第19号 平成27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

人事を取り巻く状況として大きく3点ある。

1点目は、「管理職の大幅な世代交代に伴う候補者の発掘と育成」。管理職を取り巻く状況としては、引き続き、ポスト団塊世代の退職が進んでいる。今年度末退職者数は、事務局在籍者も含めて、校長は小学校33名、中学校17名の予定である。教頭は、小学校10名・中学校2名が退職する。

よって、27年度に昇任させなければならない教頭の必要数は、小学校では43名、中学は19名である。また、小学校は、今後6年間で、毎年40名前後。中学校は31年度昇任まで15名前後で、32年度昇任からは30名前後まで増える傾向である。

そのため、教頭候補者の発掘と育成が課題になるが、学校の管理職が担う職務の高度化と、広範化が進んでいるので、「先を見据えた明確なビジョン」「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。

4年前から、管理職候補者の中長期的な人材育成を図る観点から、自校の中堅教員等で、近い将来の教頭候補、また育成したい教員の名前を聞き取っており、その次代の管理職候補者にキャリアビジョンの意識付けをさせて、学校規模や地域柄などの多様な教育環境で複数校経験させる中で管理職に必要な資質能力を培わせている。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。

なお、27年度の管理職選考基準の見直しとして、校長の推薦基準である教頭歴を、3年以上から2年以上に緩和した。教頭の推薦基準は、昨年度と同様に全校種40歳以上。上限年齢は撤廃している。

2点目は、「若手・中堅教員層の指導力・実践力を養う体制づくり」。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であるが、27年度は、事務職員を含めて328名を採用する予定である。この5年間、毎年300名を超える教職員を採用しているところであり、27年度で全体の約3割の教員が採用5年以内であり、採用10年目までは、全体の5割を超える状況で、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、若年化する教員に対する指導力・実践力の向上、また中堅教員による校内での牽引力の強化が重要であるため、学校組織としての若年と中堅が学びあう体制づくりの構築が課題である。

3点目は、「多様な教育課題への対応」。生徒指導重点校や学力重点校、その中学校区の小学校も同様の課題を抱えている。また、緊急な課題を抱えている学校への組織強化を図っていく。

また、校種間異動や中学校ブロック内の連携強化を図る人事交流を行い、教員の意識改革を進めていく。

以上のような課題認識のもと、27年度人事異動方針（案）を策定した。

まず「前文」であるが、第一段落のリード文については、引き続き、本市の教育理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切に教育」と、「市民・地域ぐるみの教育」の推進の貫徹が重要であることを示している。

第二段落目では、現在の京都市の子どもたちに見られる課題や社会変化から派生する課題を列挙しているが、加筆としては、LD等支援の必要な子どもの学力向上も重要であるため「総合育成支援教育の充実」を挿入した。

第三段落目は、今年度の上半期においても不祥事が相次いだので、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に文言訂正した。

第四段落は、数年間続く世代交代の中で、とりわけ、管理職候補者の育成が重要であり、管理職に必要な能力である経営能力やリスクマネジメント力などの向上を図ることが重要であるため文言訂正をした。

次に「重点項目」であるが、先ほどの課題を踏まえ、学校園全体の組織力を高め、教職員一人一人の特性と能力が十分に発揮される全市視野に立った適材適所の人事配置を行うため、昨年度の4つの重点項目から3つ整理した。

重点項目の1番目は、「校長・園長のマネジメントのもと、学校力を最大限に高める組織づくりの推進」と変更した。

学校運営の最高責任者である校長・園長は、学校評価などにより、学校の説明責任や経営責任は一層明確になっている中で、高い教育理念と優れたリーダーシップを発揮できるよう、学校園の組織運営体制を整えることが重要である。

しかし、管理職の世代交代に伴い、登用者の教頭歴や教務主任歴が短くなってきており、時折、事案に対する判断の甘さが見受けられる場合があり、最高責任者、最終責任者としての覚悟・自覚を高めたいと思う。

また、校園長のマネジメント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ガバナンスの発揮が強く求められているので、学校力を最大限に活かす組織づくりに向けた異動を推進する。

重点項目の2つ目は、項目・内容とも昨年度と同様である「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」である。

元気な学校づくりには、もちろん校園長のリーダーシップは必要だが、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」と言われるように、人材育成と組織の活性化の観点から、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。

特に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、目安として採用後10年の間に3校目を勤務させたい。また、冒頭で述べたように、次世代の管理職候補者も育成期間として位置付けて、学校規模や地域柄など異なる学校を複数校経験させて管理職に必要な資質能力を培わせたい。

なお、義務化された再任用希望者も、意欲と能力のある方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。

3つ目の重点項目は、昨年度の3つ目4つ目の重点項目であった「校種間連携と中学校内異動

の推進」と「今日的教育課題に対応した指導体制の強化」を、新たに「教育内容の充実・教育課題の達成に向けた異動の推進」と統合した。

冒頭の課題認識で述べたとおり、生徒指導や学力重点校や、多様化・複雑化する教育課題の果敢に取り組む学校、また、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い、学校力の強化を図る。

また、校種間異動や中学校区内異動も進めていく。まだまだ組織文化の違いなどによる課題はあるが、異動者の視野の拡大と資質力量の向上、そして、当該校の教員全体に刺激を与えており、校種間異動による効果が表れていると考えている。27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な人事異動については、管理職異動も含めた人事構想の検討を早期に進めていく。

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、27年度人事異動方針について説明したが、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)

- 重点項目の1番目は、校園長の組織づくりについて述べているが、人事異動の観点が読み取りにくいのではないか。
- 女性管理職の登用状況は。昇任を避ける傾向があるのか。
- 管理職候補者の異動については。

(事務局)

- 重点項目の1番目は、主任級の配置や人材育成に向けた体制づくりなど、校園長の校内での適材適所の組織体制確立の重要性を示したものである。こうした組織づくりに資するため、教育委員会は一般教職員の人事異動を行うものであり、ご指摘のとおり、人事異動との関連を明確にした文言修正を行わせていただく。
- 近年は女性管理職の割合は高くなっているが、他の政令指定都市と比較すると、特に中学校が低い。子育てのとの兼ね合い等が要因として考えられるが、引き続き優秀な人材の確保と育成に努めていく。
- 次代の管理職候補者については、複数校での多様な経験を通し経営力・統率力を育成することを目的として、異動年限に拘束されず柔軟に異動を行う。詳細は、管理職説明会（10月1日実施）で申し上げたところである。

その他、報告1件について、個人の権利利益を害するおそれがある案件のため非公開

(4) 閉会

13時00分、委員長が閉会を宣告。

署名 委員長