

第 1 3 4 2 回 京都市教育委員会会議 会議録

1 日 時 平成 2 7 年 1 0 月 2 3 日 金曜日
開会 1 0 時 0 0 分 閉会 1 2 時 0 0 分

2 場 所 京都市役所内 教育委員室

3 出席者	教 育 長	在田 正秀
	委 員	奥野 史子
	委 員	鈴木 晶子
	委 員	星川 茂一
	委 員	高乗 秀明

4 欠席者 委 員 秋道 智彌

5 傍聴者 0 人

6 議事の概要

(1) 開会

1 0 時 0 0 分，教育長が開会を宣告。

(2) 前会会議録の承認

第 1 3 4 1 回京都市教育委員会会議の会議録について，教育長及び全委員の承認が得られた。

(3) 議事の概要

ア 議事

報告 3 件，議案 1

イ 非公開の承認

報告 2 件，議案 1 件については，その他の関係機関と協議等を必要とする事項に関する案件及び人事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10期京都教師塾の開講及び卒業生の状況について

(事務局説明)

○庄司 教員養成支援室長

京都教師塾は、教員の大量退職、大量採用という大きな変化の中で、熱意と意欲あふれる優れた教員を養成・確保することを目的に、平成18年度に開講した。

それから9年、これまでに3,800名以上が教師塾で学ばれ、いよいよ第10期が明日スタートする。入塾予定者は335名。昨年、文科省から依頼を受けた教師塾の検証結果などからいくつかの見直しを行ったので、併せてご説明する。

教師塾の目的は、大学で身に付けた専門的な知識の上に学校現場の教育実践、子どもたち一人一人を徹底的に大切にするという京都市教育の伝統・理念を肌で感じ取ってもらい、教員としての資質と実践的指導力を磨いてもらうというもの。塾が目指す観点は5つある。①教育に対する厳しさとともに喜びを体感する。②教育の果たすべき社会的責務を自覚する。③京都市教育の伝統を踏まえ、市民ぐるみで進める教育改革の理解を深める。④子どもたち一人一人を徹底的に大切にしたい授業のあり方を探求する。⑤実践に裏付けられた教育に対する深い哲学を持つ。以上の5つ。

次に、第10期の概要だが、先程お伝えした教師塾の検証に協力いただいた委員の御意見なども踏まえて改善を加えている。教師塾の大きな特徴が自前の講師陣ということ。他都市では、大学教授に頼ったりしているが、実践を学んでいただくには教育委員会の指導主事や学校現場の教員が現状を踏まえてお話ししていただくことがベストだと考える。今期は、現場の学校長にもお話しいただく。

また、喫緊の課題として、道徳教育、少年非行、いじめ、児童虐待などの諸課題への対応やチーム学校としてのSSWの役割、現行学習指導要領に織り込まれた言語活動の充実に向けた取組などを盛り込んでいる。

入塾資格は、京都市の教員採用試験の年齢制限に合わせ43歳以下、募集人員は前期同様300名、通塾期間は来年6月11日まで。受講料は1万円。保険料は自己負担3,310円、塾長は第8期から高桑三男元教育長に、7期まで牽引いただいた小寺正一前塾長に特別顧問をお願いしている。

今回は、定員300名の募集に366名の応募があり、他に応募要件を満たさなかった者も6名いた。教員養成支援室のスタッフで書類選考を行い、335名が入塾した。学生が93.1%、社会人が6.9%。昨年より社会人が僅かながら増えた結果である。希望校種は、小学校と高校が増え、中学校と養護教諭が減った。

次にカリキュラムについてだが、京都教師塾は、「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」の4つの柱で構成している。

京都市教育学講座は教員や保護者、指導主事による講義や実践報告を聞き、その後、少人数グループでの討議を行うもの。グループ討議には、初任者指導をされている現職教員が進行役として参加し、アドバイスをいただいている。

学校実地研修は、教科指導が中心となる教育実習と異なり、様々な教育活動を行う「学校の日」を体験するもの。

授業実践講座は、各校種の教科・領域のエキスパートである指導主事のアドバイスのもと、指導案の作成や模擬授業をするもので、塾生一人一人が指導主事から適切な助言を得ることができるようになっている。

「フィールドワーク」では、各学校の研究発表や京都市の教育機関を訪ねて、京都市の教育に対する識見を深めてもらう。

また、特別公開講座を全 6 回開催。これは、塾生以外にも公開しており、来年度教員に内定した方々の採用前研修にも位置づいている。毎回塾生以外に 100 名近くが参加している。具体的なカリキュラムについてはカラーの募集ガイドを参照。なお、当日受講できなかった人は、翌週の平日夜間に補講を行う。また、補講にもこられなかった人のために、センター内のカリキュラム開発支援センターに講座を収録した DVD を配架し、見ていただけるようにしている。

また、塾の内容については、「学びの広場」という機関誌を毎回発行しており、塾生のレポートなども紹介。

次に、教師塾の効果測定について 2 点紹介したい。

一つは、昨年も紹介したが、教師塾を卒業した時のアンケート結果で、満足度調査と言えるもの。修了証をお渡しした 303 名のうち、245 人から回答をいただいた。全体的に高い評価をいただいた。とりわけ「教師塾は全体的に満足」とするものが 97.6%。「学校現場で活用できる」というものも 98.0%であった。

回答者の属性は、大学 4 回生が 74.3 (70.3) %と最も高く、京都市の出身者は 44.7 (41.0) %。近畿 1 府 5 県としているのは、大阪、兵庫、和歌山、奈良、滋賀に三重県を加えたもので、20.9 (28.1) %を占めている。

教員採用試験受験予定として、京都市を受験する意向の者はこの段階では 61.5 (64.1) %。講義を受けていただいて京都市の教員になりたいと思わせたい。

入塾後の意識の変化については、4 つの設問のうち、「教師になりたい気持ちが高まった」については「全くその通り」と「その通り」を併せると 94.7 (93.3) %。「京都市の教師を志望するようになった」は 66.9 (69.1) %と、昨年より若干減った。「大学の理論・専門知の大切さが分かった」は 88.1 (90.6) %。「実践の必要性が分かった」は 96.7 (93.4) %。どの項目も昨年同様に高い。なお、「京都市の教員を志望するようになった」の回答で「全くそうではない」を選択した人が昨年より増えている。気になって個票をめくると、郷里に帰るという強い意志を持っていた人の数だった。

研修で得られた成果としていずれも高い評価を得ているが、「実践的指導力が高まったか」との問いについては「どちらでもない」を選択した人が 4 分の一。やはり、実践的指導力については教育現場でさらに磨き高めていただくことが必要だと感じざるを得ないところである。

次に、教師塾が目指すねらいがどの程度理解されたかであるが、9 割の者がねらいを理

解し、深まったと答えている。その中で、「実践に裏付けられた教育の哲学が持てたか」の問いに「全くその通り」と答えた者は、26.9%と他と比べて低い。教育哲学といえるものまでは、なかなか到達しないという正直な感想であろうと思う。

最後に、塾の学びがどの程度活用されるかを尋ねた。「学校現場で活用できる」とする者 98(98.8)%,「教員採用試験に活用できる」とする者 96.3(94.9)%。

また、「今後も塾生と交流したい」とする者 78.4(71.8)%, 昨年より 7 ポイント増加。「教師塾は全体的に満足のいくものだった」と答えた者は 97.6(98.8)%である。

以下、自由記述であるが、これは塾の感想以外に後輩へのメッセージとして求めたもので、充実感が伝わる。

もう一つの効果測定として昨年度に受託した文科省の調査研究事業から紹介したいと思う。この検証に当たっては、検証会議を立ち上げた。座長を高桑塾長にお願いし、8名の委員には大谷大学の荒瀬先生、京大の石井先生、当時京教大の連合教職大学院で研究科長をされていた高乗先生、さらに堀場制作所の女性理事野崎治子さん。そして各校種の校長会から4名の校長先生に参加していただいた。

4回の会議を行い、また、卒塾生や校長先生などを対象とした検証アンケートの設計から協力をいただいた。調査は昨年11月から12月にかけて5種のアンケートを実施。対象は1500人にも及んだが、回収率は大変高い結果となった。

校園長のアンケートを見ると、卒塾生には、一定の意欲と力量を備えているとの評価が多く、その成果がうかがえたところである。もっとも、自由記述にはそれが塾の成果なのか、個人の資質なのか判断できないとの意見も複数あった。

グループアドバイザーについては母数が少ないため一概には論じられないところであるが、傾向としては卒塾生教員とそれ以外の初任者教員との違いについては、「変わらない」よりも「高い」と評価されていることが分かった。

卒塾生の回答で最も印象的なものは、今後も学び続ける教師となる意欲を持ち続けているかとの問いに96%が「ある」と回答していたことである。また、自由記述の中で卒塾生として後輩の指導や自分にできることは協力したいとの声をいただいたこと、今回のアンケートを機に、塾生当時のレポートを読み返して教師になりたいという初心に戻れたことなどの記述が複数あり、単なるアンケートにとどまらず振り返りや現状改善に生かされたことは意義深かったと考えている。

この結果については、報告書にまとめ3月に発行した。また、教員養成支援室ニュースレターにあるように、この10月からはインターネットでも配信している。

卒塾生の交流希望なども多かったため、今後交流機会づくりなどを検討してみたい。

今年度の教員採用試験については、318名の内定者のうち教師塾生が99名を占め、全体の31%を占めることとなった。残念ながら昨年の実績を上回らなかったが、着実に教師塾で培った教師魂を持った先生が増えていることは喜ばしい限り。

京都教師塾は、教員採用試験への対策ではなく、将来的にスクールリーダーとして活躍できる人材の育成を目指して、教員に求められる実践的指導力を養成してきたもので

ある。その実践的指導力を向上させるため、教員生活を通じて学び続ける姿勢・意欲を身につけることをねらいとしたカリキュラムを構成してきた。また、人口の1割近くが学生であるという「大学のまち京都」の特性を生かし、京都市の教員志望者にとどまらず、広く教員を目指す志の高い学生等が集まっており、互いに切磋琢磨しあう効果的な学びの場として機能していると考えている。

来年はいよいよ教師塾10周年となる。教員養成は教育の今後を左右する根幹となる。この12月には中教審の答申も予定されている。いかに実践力を備えた教員を輩出するか、大学ともさらに連携し子どもたちの力を引き出す教員づくりを進めていきたいと考えている。

(委員からの主な意見)

【星川委員】京都教師塾では成果を上げていただいている。塾生間の交流については、2割が交流しており、6割が交流したいと思っている部分を大事にし、積み上げた成果をより大きくしてほしい。塾生の交流の支援を是非していただきたいと思う。

【事務局】平成28年度に10周年を迎えるので、その際に交流の場を設定できないかと考えている。

【星川委員】自主的に交流できるようになればいいと思う。

【鈴木委員】素晴らしい取組。塾生は、主に大学3・4回生では「教員になる」と目的がはっきりしているが、それ以外の方にも学校現場や教員の仕事を伝えることができればいいと思う。たとえば、講義をインターネットで配信することで、大学1・2回生などが見ることができれば、教員を目指す人が増えるのではないかな。

【事務局】現在は、「特別実践公開講座」を設けており、塾生以外の方はこちらに参加することができる。また、教師塾の開催期間中に全12回発行し、毎回の取組概要や成果を紹介する「学びの広場」はインターネットで見ることができる。塾生が学びをまとめたレポートも載せており、講座内容や塾生の様子もわかる。将来、インターネットをより活用し、取組内容を発信していくことを考えていきたいと思う。

【奥野委員】今回が第10期ということで、単純計算すると約900名の卒塾生が京都市の現場にいると思う。難しいとは思いますが、卒塾生に傾向や、秀でていることはありますか。

【事務局】昨年の検証アンケートから、校長先生は「熱意が高い」と感じている。卒塾生教員も「熱意」や「学ぶ意欲」の項目が高い。期ごとに見てもいずれも高い。第7・8期生で他都市の教員を目指した人にもアンケートをしている。回答者の43%が「教員になった」と回答。教員にならなかった人も、京都教師塾の経験は役立つと答えている。塾で学んだ成果は全国に広がってい

エ 議案事項

議第22号 「平成28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

人事異動方針について、11月2日(月)に校長・園長への説明を行い、各学校で校長が教職員との個別懇談等を実施して、12月4日(金)に、教職員の異動希望調査書を教育委員会に提出してもらう。その後、1月から2月にかけて、校長と人事主事による人事懇談を2～3回行う。一般教職員の内示については、3月8日(火)行い、3月24日(木)に辞令渡しの全市校園長会を実施し、その翌日の25日(金)に各校長より辞令を交付する予定。

管理職の候補者推薦については、9月下旬に管理職選考説明会を行っており、10月下旬までに校長から候補者の推薦を受け付け、11月中旬に、試験を行い、その結果もとに1次選考の作業に入る。来年1月末、1次合格者は教育長ら幹部職員による最終面接を経て、昇任配置等を検討し、予定では3月上旬の教育委員会に諮り、3月中旬に内示、辞令式を執り行う予定である。

次に、28年度人事異動方針を策定するにあたり、人事を取り巻く状況として3点の課題を説明する。

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」である。今年度末校長級退職者数は、事務局在籍者も含めて、小・中学校長は42名。教頭での定年退職等を含めると、28年度に昇任させなければならない教頭の必要数は、現時点において小学校は33名、中学は18名の昇任者が必要。

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26名前後まで増える傾向である。

そのため、教頭候補者の「掘り起し」と「育成」が大切になるが、教職員全体が若返り、教職経験が少ない者が増加する中、管理職が視野に入っていないという状況がある。5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・ミドルリーダー層で、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、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、28年度の管理職選考基準は昨年度と同様である。27年度人事で、39歳の教頭を誕生させた。この年代は、平成11～13年度採用で難関の時代であり、優秀な人材が多くいる。今後、管理職としても活躍を期待する年代である。女性管理職の比率は、少しずつではあるが高くなってきている。26年度の数値であるが小学校の校長は政令都市20位中6位。中学校の校長は15位である。

なお、今国会で「女性活躍推進法」が成立され、教育委員会は特定事業主であるため、法定義務として、女性労働者の割合や女性管理職の割合などの事業主行動計画を

定めなければならないが、引き続き、適材適所の観点から登用を図っていききたい。

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」である。新規採用教職員の状況として、28年度は、事務職員15名を含めて330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割を超える状況である。

課題としては、大幅な世代交代が続く中で、中堅教員・ミドルリーダーに成長させていく人材育成である。今後、京都市の一つ一つの学校園がいつの時代にも活気にあふれた組織として機能していくためには、6年目から14年目である中堅教員・ミドルリーダー、年齢は30歳から38・9歳ぐらいまでの層が、学校組織の中核的役割を担えるように意識的に育成しなければ学校組織の活性化は図られない。また、次代の管理職育成に向け、若手教員のうちから多様な校務分掌を経験させて、早期に管理職を目指す意識を醸成させ、次代の学校経営を担うべき人材を選んで、育成していくことも要である。

3点目は、「多様な教育課題への対応」である。いじめなどの生徒指導上の課題をはじめ、学力向上、また小中一貫教育の推進、さらに特別支援教育の充実など多様な教育課題を抱えている学校への組織強化を図っていく。あわせて、小・中学校と総合支援学校間の異動や小中間異動、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・行動改革を進め、学校の活性化を図っていく。

このような課題認識のもと、28年度人事異動方針（案）を策定した。昨年度に教育委員会でのご指摘を踏まえて重点項目等を整理したので、今年度は文言等の加筆修正にとどまっている。

まず「前文」であるが、第一段落のリード文については、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育てる教育」と、「市民・地域ぐるみの教育」の推進の貫徹を示している。

第2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などを見据え、一人一人の教職員が意識改革と行動改革で資質・力量の向上を図ることが大切であると述べている。

第3段落目は、教育の営みは保護者や地域との信頼と協働なくして成り立たないことを認識したうえ、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している。

第4段落は、数年間続く世代交代の中で、新規採用教職員の確保をはじめ、若手からミドルリーダー、さらに喫緊の課題である管理職候補者の育成が重要であり、現在の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と述べている。

次に「重点項目」である。冒頭での諸課題を踏まえ、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、3つの重点項目に沿って人事異動を行っていく。

重点項目の1番目は、「校長・園長のマネジメントのもと、学校力を最大限に活かす組織づくりに向けた異動の推進」である。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。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のか、そうした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ができる適材適所の人事異動を推進する。

重点項目の2つ目は、「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であるが、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ことが重要である。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、遅くてもミドルリーダーなるまでに3校目を勤務させたい。また、冒頭の課題で述べたが、ミドルリーダー層の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るジョブローテーションを行い、管理職に必要な資質能力を培わせたい。

昨年度から教職員一人一人に異動希望調査時に「キャリアシート」を配布し、①伸ばしていきたい能力や取り組んでいきたいこと、②学校運営の参画意識を記載させて、その資料をもとに校長と面談させ、キャリアアップを意識させている。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。また、常勤講師についても、同一校で3年以上任用している講師は、モチベーションを高めさせるために配置換えを行う。

3つ目の重点項目は、「教育内容の充実・教育課題の達成に向けた異動の推進」である。例年通りであるが、生徒指導や学力向上や、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、校種間異動は、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の検討を進め、円滑な実施に向けた準備を進めていく。

最後に「異動基準」であるが、昨年度方針と同様の基準としたい。

(委員からの主な意見)

【鈴木委員】全教職員の男女割合と比較し、管理職の男女比について、女性の割合が低い。また、女性はキャリアアップの意識が低いと思われるので、課題として捉える必要がある。

【星川委員】人事異動方針について、管理職への登用も含め、女性の更なる活躍を後押しするような文言が必要ではないか。

【奥野委員】女性教職員が管理職を目指すことについて前向きにとらえてもらう意味でも、文言を追記することに意味があると思う。

【事務局】育児休業中の教職員が安心して職場復帰できるよう、今年度新たに研修の場を設けるなど、女性教職員が一層活躍できる環境整備に取り組んでいる。また管理職登用についても、管理職選考試験の基準を見直すなど、女性に限らず、管理職登用のしやすい条件を整えている。能力のある候補者に対しては、積極的に管理職登用を進めたい。以上を踏まえながら、女性の一層の活躍の後押しする文言を検討の上、人事異動方針に追記する。

【高乗委員】小・中学校の年齢構成表を見ると、40歳代の人数が少ない。この世代の管理職不足が予想される。数年先の見据えた人事計画が必要である。

【事務局】管理職候補者について、40歳代が少ない。教職員全体が若返り、教職経験が少ない者が増加する中、管理職が視野に入っていないという状況がある。キャリアシートを活用し、管理職との話し合いが十分にできるよう工夫するなど、教職員への意識づけに向けて取組を進め、引き続き、学校と連携し管理職候補者の発掘と育成を行っていく。

(議決)

教育長が、本日の各委員の意見を踏まえて、事務局において必要な修正を行うことを指示した上で、議第22号に対して採決を行い、各委員「異議なし」を確認。

その他、報告2件については、その他の関係機関と協議等を必要とする事項に関する案件のため非公開

(4) その他

○教育長から、前会会議以降の主な出来事等について報告

- ・10月 1日 市会本会議（代表質問）について
- ・10月 8日 決算特別委員会について
- ・10月20日 市長総括質疑について
- ・10月22日 教育福祉委員会について

○事務局から当面の日程について説明

(5) 閉会

12時00分，教育長が閉会を宣告。

署 名 教育長