

第 1 3 6 1 回 京都市教育委員会会議 会議録

1 日 時 平成 2 8 年 1 0 月 2 0 日 木曜日
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	秋道 智彌
	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 傍 聴 者 1 人

5 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 6 0 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

議案 2 件，報告 2 件

イ 非公開の承認

議案 2 件，報告 1 件については，人事に関する案件及び関係機関との協議等が必要な案件のため，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 1 1 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 佐藤教員養成支援室長)

10月22日に開講する第11期京都教師塾の概要と卒塾生の状況につき報告する。京都教師塾は、教員の大量退職に伴う大量採用が続くという状況が見込まれるもとで、採用前から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・理念に触れ、大学での専門的な学びと結び付けることで、教員としての資質と実践的指導力を磨く場として、平成18年度に政令指定都市で初めて開設した。それから10期を終え、これまでに4,000名以上が教師塾で学んできた。そのうち平成28年度現在837名が京都市の正規教員となっている。その他、多くの方が京都市で講師等として、また、全国の教育現場で頑張っている。

次に、平成29年度の採用試験の結果について報告する。第1～10期までの卒塾生を合わせて107名が合格した。全体の内定者301名のうち35.5%を占めた。校種・職種別の合格率について、いずれの校種、職種においても、卒塾生の合格率は全体を上回っている。このうち、直近の10期の卒塾生は158名が志願し、41名が合格した。合格率は25.9%であった。

次に、第11期の入塾者の状況だが、募集定員300名に対して入塾予定者は282名である。例年は定員を超える応募があり、定員の1割増程度が入塾してきたが、今期は初めて定員を割った。小学校希望者はほぼ同じだが、中学校が27名、高等学校が22名と大きく減少し、支援学校も3名となった。減少の要因について、何校かの大学の担当者に確認したところ、民間就職希望に流れている傾向がある。中高は教育大学や教育学部以外からの入塾者も多かったため、一定の関連性はあるかと思うが、一方で来年度京都市の学校で教育実習を希望する学生の数には大きな変化はない。就職希望者全体にみられる傾向なのか、この教師塾に特にみられる傾向なのか、今後分析を進める。

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。全10回の京都市教育学講座は、若手教員や中堅教員によるパネルディスカッション、実践発表、教育委員会指導主事による校種別・職種別の専門講座や模擬授業を実施する。第4回には28年4月に開校した京都工学院高校の砂田校長から、小中学校から高等学校へと見通した教育について新たな学校づくりといった観点も入れて講義をいただく予定。また、第8回では保護者の方から、学校、教員に期待することについてのパネルディスカッションを予定している。それぞれの講義や実践報告の後には、その理解を深めるために少人数グループでの討議を行う。グループ討議には、初任者指導をしている現職教員が進行役として参加し、塾生へ助言をいただいている。

なお、当日受講できなかった塾生は、翌週の火曜日の夜間に補講を行う。そして、補講にもこられなかった塾生のために、総合教育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、視聴できるようにしている。塾生は、現職教員と同様にカリキュラム開発支援センターを利用することができる。

次に、学校実地研修だが、10日を基本に、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」を体験し、児童・生徒との関わり方、教職員間の連携、地域・保護者との連携の大切さ等を学ぶ。年度が変わった4月、5月には授業実践講座がある。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。また、生徒役も塾生が行うので、他の塾生の模擬授業についての助言・アドバイスもとても参考となる。

フィールドワークは、各学校の研究発表、総合教育センター研究課の研究発表会への参加をはじめ、青少年科学センター、花背山の家、学校歴史博物館、生き方探究館等の教育機関を訪ねて学んだり、また、卒塾生の教員の授業を参観したりするものである。

教育実践特別公開講座は全6回開催する。これは、喫緊の教育課題、あるいは京都市の子どもたち一人一人を徹底的に大切にする教育の実践を内容として、塾生以外の大学生や一般の方にも公開するとともに、現職教員も受講でき、29年度の採用内定者の採用前研修にも位置づけている。毎回塾生以外に100名近くが参加している。各カリキュラムでの学びはその都度レポートにして提出させており、その一つ一つを、小中学校の校長OBである当室の参与、専門主事3名が点検して、コメントをつけて返却する。このレポート作成は、卒塾時のアンケートで、「考えをまとめる力になった」「鍛えられた」「コメントが励みになった」と、大変好評であり、教員になってからも読み返しているという声も聞いている。

また、「学びの広場」という機関誌を毎回の講座毎に発行しており、塾生のレポートなども紹介している。

次に、教師塾の効果測定だが、例年卒塾時にアンケートを取っている。5ページ以降に参考につけているが、おおむね教師塾の目的を達成できている結果となっている。また、今年度は文科省の調査研究事業を受けての検証を進めている。2年前の26年度も同じ調査研究を受け、「京都教師塾の軌跡と実践的指導力」といった冊子を作成したが、今回のまとめでは、これをさらに深め掘り下げて、京都教師塾の具体的な進め方や講座内容を検証、紹介していくことで、より他都市での取組の参考となるものになりたい。

そのため、これまでのアンケートなどの分析を進めるとともに、今回は、8期生、9期生の京都市採用者から抽出して、特に新卒で採用となった者を対象にヒアリングを実施しており、実際に教師となって、教師塾での学びを、大学での学びも含めて振り返っていただき、それをもとに検証を進めている。

最後に、教師塾10周年記念行事についてであるが、講演会では、小寺正一特別顧問と宮本延春氏の講演を行い、その後に卒塾生を対象とした交流会を行う予定である。10期を終え、最初の卒塾生の採用者も来年度10年目を迎える。教師塾出身者が学び続ける教師として、本市教育の中核を担っていく契機としたいと考えている。

(委員からの主な意見)

【秋道委員】第10期の卒塾時アンケートからは、京都教師塾にニーズがあることが伺える。カリキュラムから様々な学びを取り入れていることがわかるが、例えばいじめの問題などについて、子どもたちの個々の行動についての推察の仕方など、より実践的な指導は行っているのか。

【事務局】実践発表等を通じて講義の中で触れていただいております、教師として実践的な視点を喚起するよう意識しています。また、現場で実際に子どもと触れ合うことが大切であり、学校実地研修の実施や、学生ボランティアを推奨している。塾生には、教師塾がテクニックを教える場ではなく、教師としての姿勢、教師であることについて考える場であることを伝えている。

【秋道委員】11期の応募において、中学校希望者の減少幅が大きいですが、要因は。

【事務局】一般就職が上向いており、特に教員養成系や教育学部以外で、教師と一般就職を考えていた学生が一般就職に希望を固めたことが考えられる。

【星川委員】第10期の卒塾時アンケートにおいて、95%が「教師塾は全体的に満足」、99%が「学校現場で活用できる」という結果であり、1～9期までの837名の卒塾生が京都の教育の底上げに役立っていると思う。学校現場では、卒塾生はどのように認識されているのか。卒塾生の教員の評価について、客観的に数値化されたものはあるか。評価がよければ、京都の教育の底上げを一層図るために、塾生の採用率を上げるということも検討してもいいと思う。

【事務局】1期生が現在9年目で主要主任にまでなっていないが、総合教育センターの研修推進員として登用され始めている。ただ、評価を数値化して示すのは難しい。

【奥野委員】例えば卒塾生の教員離職率など、数値化できるものがあるのでは。教師としての学び続ける姿勢などを追跡できないか。

【在田教育長】教職員の査定評価の活用など検討する。

【鈴木委員】今後の塾の在り方を検討する時期に来ていると感じる。学生の京都教師塾への評判は非常に良いが、立場上「入塾しなければ採用試験に合格できないのでは。」という意識をどうしても持っており、塾がクローズな場になる可能性がある。大学での学びとのバランスも大切。

【事務局】教職への志望が強く、頑張っている学生が入塾するために、良い人材が集まっている面がある。塾での学びを得ることで有利になるのは本人次第であるが、開かれた学びの場という創設当時からの一貫したスタンスは、今後一層大切にしなければならないと認識している。

【奥野委員】28年度の文科省委託事業で、10期の取組を冊子にまとめて発信することだが、動画で一般市民にも開放できないか。即時性もあり、開かれた教育委員会にも直結する取組みとなる。

【事務局】動画での公開については、講師が市教委指導主事や学校の教員等内部のも

のであり、ハードルは高くはない。公開できないところは編集するなどして、広く発信できないか検討する。

【鈴木委員】他の自治体の教師塾など、横の連携はあるか。

【事務局】文科省主催のフォーラム等を通じて、他の自治体の実践発表を参考にして
いる。また、地方では大量退職の波にタイムラグがあり、これから教師塾
を立ち上げる自治体があるが、先進的な本市の教師塾を視察に来られている。
本市からは、10期の取組冊子をより具体的な中身とすることで、他
都市の参考になるものとして発信していく。

【鈴木委員】先ほども話にあったが、教師塾の取組を「You Tube」やソーシャルネット
ワークを活用して、広く、即時に発信できないか。オープンとクローズを
うまく組合わせたやり方を検討して欲しい。

【事務局】引き続き検討する。10期の取組冊子は、一般の方にも広く見てもらえる
ようにする。

【高乗委員】平成26年度の京都教師塾検証会議の委員として参画したが、同会議にお
いても、教師塾の取組の検証とともに、今後の在り方についての議論がな
された。京都教師塾は、京都市で採用されることを入塾条件としないなど、
かなりオープンにしてきた。京都教師塾で学んだうえで他自治体の教師に
なり、京都の教育を全国に広めることも想定しているスケールの大きい姿
勢である。今期初めて定員が割れた。今後採用が減っていく中で、定員数
を含めて教師塾のあり方を検討する必要がある。教師になった後に、現場
で中核となる人材を輩出する塾にして欲しい。

また、文科省から教員育成協議会の設置や、教員育成指標に関する指針
が出ている。多くの大学と連携し、教師塾の成果を大学へ還流させるとと
もに、塾と大学の役割分担の見直しも議論して欲しい。これまで教師塾が
担ってきたものを、大学に任せられる部分はやってもらうようにしてい
くべきではないか。

エ 非公開の宣言

教育長から、以下の議案2件、報告1件について、会議を非公開とすることを宣言。

オ 議決事項

議第14号 「平成29年度人事異動方針について」

(事務局説明)

平成29年度の人事異動に関する日程について説明する。人事異動方針については、

1 1月4日（金）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、12月上旬に、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（水）に行い、3月27日（月）に辞令渡しの全市校園長会を実施し、その翌日の28日（火）に各校長より辞令を交付する予定である。

管理職の候補者推薦については、9月下旬選考説明会を行っており、今月中旬までに校長から候補者の推薦を受け付け、11月中旬に試験を行う。その後、来年1月末に1次合格者は教育長ら幹部職員による最終面接（2次試験）を経て、昇任配置等を検討、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、はじめに人事を取り巻く状況について説明する。

1点目は、「管理職人事について」である。引き続き、多くの昇任者が必要な状況であり、29年度から33年度までの5年間で、小学校校長133名、中学校校長で47名と合計180名以上の昇任が必要となっている。これは小中学校の校長数の約8割にあたる。29年度の昇任必要者数についても、小学校の校長32名、教頭39名、中学校の校長8名、教頭12名を予定している。これは定年退職数からの算出によるもので、若年退職や病休による補充は考慮しないため、この数字は最低限必要な人数である。

こうした中、幅広い年齢層から適材を得るべく、管理職の推薦基準の見直しを進めており、教頭の年齢上限を撤廃、校長における教頭経験年数の緩和（27年度：3年から2年へ）などを行っているところであり、また、6年前から次代管理職候補者の名簿を作成し、学校と教育委員会が共有することで、若手管理職の計画的な育成などに取り組んでいる。特に小学校では教頭昇任数が多く、教頭の最有力候補である教務主任の交代も激しくなっており、28年度の小学校教頭昇任者のうち、教務主任経験が2年以下の者が約6割を占める状況にあるなど、教務主任の資質向上の重要性が高まっており、学校指導課と共に、本年度からは、各校の学校運営の中核を担う教務主任を対象とした研修を開始した。先に実施した管理職選考説明会においても、この点について危機感を持って、将来の管理職を育て上げる責任と自覚を持つよう校長に伝え、計画的な人材育成を強く求めたところである。

2点目は、「一般教職員人事について」である。若手・中堅教員層の指導力・実践力を養う体制づくりが課題となっている。新規採用教員の状況は、29年度は301名を内定致したが、直近10年ではこうした多くの採用者を迎えており、採用10年目の教員が全校種を合わせて5割以上を占めている。平均年齢についても、17年度と比較し、小学校で4歳、中学校で2.5歳程度若返っている状況である。

こうした中、若手教員の育成については、総教センターの研修や研究会活動等を通して、資質・実践的指導力の向上を図っているところであるが、中堅・ミドルリーダー

層と言われる30～35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、若いうちから多様な校務分掌を経験させることが重要であると考えている。また、現在はベテラン教職員の優れた取組や教育実践を若手・中堅の教職員に確実に継承させていく重要な移行期間である。ベテランである再任用教諭が年々増えている状況の中、基本的スキルの次第送りも含め、経験に基づく熟練の知識や技能を若手・中堅の教職員に伝達できるよう、年齢構成や教職経験を踏まえた適切な人員構成となる異動の推進を図って行く。

また、後ほど、人事異動方針でも触れるが、採用10年目までに3校目の異動を推進するなど、多様な教育環境を経験することで人材育成も図って行く。

3点目は「様々な教育課題への対応」についてである。小中一貫教育や英語教育の推進など、様々な教育課題へ対応すべく、人材の確保・適材適所の人員配置など、採用から人事異動にわたり、体系的な取り組みを進めているところである。

4点目は「母性保護と女性の活躍推進」についてである。若手教職員の増加に伴い、出産・育児に関わる休暇制度の取得者数は増加傾向にある。平成25年には産休取得者が200名を超えており、小学校を中心に一定規模の採用がしばらく継続することを踏まえると、今後も200名程度で推移する見込みである。また勤務時間を最大半分程度まで短縮できる「育児短時間勤務制度」の取得者数も増加傾向にあるなど、人事上において仕事と家庭を両立するための配慮を行っていく必要がある。

平成29年1月から改正育児・介護休業法が施行され、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女とも離職することなく、働き続けることができる職場環境を整備していくことが求められている。全ての教職員が子どもたちのために力を発揮し続けられるよう、育児や介護等の状況に配慮をおこなった適材適所の人事異動を推進する。

最後に、女性活躍推進法を受けて策定した本市の行動計画においては、平成32年度までに「小中学校の校長・教頭に占める女性割合を25%以上」としているところ（平成28年度は23.4%）であり、育児等への配慮とともに、女性教職員自身にキャリアビジョンの形成を行っていくことが重要であると考えている。

それでは、人事異動方針等の変更について、ご説明する。文言の修正にとどまらず、重点項目の新設や入替など、昨年度と比べ、変更箇所が多くなっている。変更の考え方は、「次期学習指導要領の策定やチーム学校の推進など、全国的な教育課題への対応」と「本市の世代交代期を円滑に乗り越えていくための取組の推進」である。

まず前文について、「次期学習指導要領の改訂を踏まえ、教育課程を軸とした学校教育の改善・充実に向けて、学校組織の充実、全市的視野に立った適材適所の人事異動を図る」とする内容としている。

28年度は、1段落目が「これまでの歩み」について述べ、2段落目が「新たな教育課題」、3段落目が「コンプライアンス」、4段落目が「世代交代等の人的課題」、5段落目が「人事異動の目的」、6段落目が「適材適所の異動」であったが、今回は、「これま

での歩み」(一部文言修正)に続けて、前回4段落目の「世代交代等の人的課題」を2段落目に移動させ、市民ぐるみ・地域ぐるみの教育を実践してきた教職員の大幅な交代期にあり、一層の資質等の向上が必要とする流れとしている。その後に新たに3段落目に「次期学習指導要領について」を新設した。

次期要領では、変動する社会においても、未来の担い手である子どもたちをしっかりと育成するために、これまでの「何を学ぶか」という学習内容の改善に加えて、新たに「どのように学ぶか」「何ができるようになるのか」という学習過程の質的改善や未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む視点からも改善の提言が行われている。また、教育実践を進める中で、より学校と社会との関係性が重視され、両者がより連携・協働するために「社会に開かれた教育課程」を実現するとともに、教科や領域などの学校教育全体として力を発揮させる「カリキュラムマネジメント」の実現が求められている。以上の改訂の趣旨を記載している。

第4段落は、次期学習指導要領を受けた本市の学校運営の方向性を示している。教育課題の複雑化などに適切に対応するため、保護者や地域をはじめ、SCやSWWなどの幅広い参画を進め、広い意味での「学校組織」の充実を目指すべきとしている。そのうえで、本市が徹底して取り組んできた「開かれた学校づくり」を深化させ、保護者・地域と共有することで、更なる連携・協働を進め、子どもたちに多様で質の高い学びを実現していくべきとしている。第5段落は、文言整理を行い、従来の「人事異動の目的」とこれを受けた「適材適所の異動」の結合を行った。前述までの状況と認識を踏まえ、教職員の資質向上と学校の組織力向上に向け、全市的視野に立った適材適所の人事異動を行うと結んでいる。なお、前回の第2段落目の「新たな教育課題」への対応については、前回の重点項目にも記載があったので、次に説明いたします今回の重点項目の④で整理し、また、前回の第4段落目の「コンプライアンス」については、重点項目の②の後段に記載を移している。

次に重点項目についてであるが、重点項目①については、大きな修正は無いが、前文で示した学校教育や教職員組織の在り方を現していくためのアプローチについて述べた項目となっている。第1段落は、文言を「学校教育の重点」と統一させた修正を行った。第2段落において、リーダーシップを発揮させるべき教職員として、「各種主任」としていたところを「教務主任など学校運営の中核を担う」と改め、イメージしやすくしている。また、教職員一人一人が学校という組織のために、どのような貢献ができるのかを考えることも大切であるため、「学校教育目標達成に向けた役割を自覚させ、」を追記している。第3段落においては、連携や協働を図る対象に「関係機関」「部活動の外部コーチ」などを追加し、より幅広い参画を図っていく必要ある旨を示している。第4段落については、前回も教育委員会の果たすべき役割を記載していたが、今回は「教育委員会は、各校の「チーム学校」の実現や教員が子どもと向き合う時間の確保に向け、業務改善や環境整備に取り組む」として、各校における「チーム学校」の実現に教育委員会としての支援していくことの姿勢を示す文言を新たに加え

ている。

重点項目②については、第 1 段落では、幅広い専門性の向上にあたって、教科指導力とともに「生徒理解など生徒指導力」を追加している。また、異動年限を迎えた教職員に今後取り組んでいきたいことや学校運営への参画などについて記入を推奨する「キャリアシート」を 27 年度異動時から導入しているところであり、方針の文面においても、自らの「キャリアを見据え」を追加している。さらに、第 2 段落では、これまでから、指導力不足教員等への厳正な対応について記載しているが、今回は、前文にあった教育におけるコンプライアンスの重要性に関する記述を追加している。

次に、重点項目③についてである、教職員の世代交代への対応についてまとめた項目であり、今回、新設している。第 1 段落では、ベテラン教員と若手・中堅教員間での理念や経験知の継承を目指した適切な年齢構成等となる異動の推進を記載し、第 2 段落では、若手教職員やミドルリーダーの育成に向けては、環境の異なる複数校での勤務経験を通じた育成を図っていくことを記載している。第 3 段落は、前回まで異動細目に記載していた次代の管理職の育成に関する記述を、喫緊の課題であることから、異動方針に記載を移している。

重要項目④については、大きな変更はなく、義務教育学校の制度化や京都市による今後の展開を踏まえ、『小中一貫教育ガイドライン』に基づく教育の更なる充実」を追記している。また、子供の貧困対策が、喫緊の問題（子供の貧困対策に関する大綱，H26.8.29 閣議決定）となる中、方針において「貧困など困難を抱えた子どもや家庭への社会的自立に向けた支援の充実」を追記した。

次に、異動基準であるが、今回、重点項目③に次代の管理職の育成に向けて積極的な異動を推進するとしていることから、同一校勤続年数に関わらず異動の対象とするケースとして「学級減等」に加えて「次代の管理職の育成」を記載している。

最後に人事異動細目について、主な変更点を説明する。

1 点目は、休職者等の取扱いについてである。長休、産休、育休の者は原則異動しないこととし、さらに「翌年 4 月 1 日現在で妊娠 4 カ月以上もこれに準ずる」と記載していたが、妊娠の判明時期が早期化していること、母性保護の観点からも、対象期間は明示せず“妊娠が判明した時点”とし、内示までに連絡があれば異動対象としないよう配慮を行う。

2 点目は、次代の管理職を担う教職員の異動についてである。方針の重点項目③に移動したため、記述を削除している。

3 点目は、特別支援学校教諭免許状の追記である。総合育成支援教育の推進に向け、小・中学校と総合支援学校との異動の推進を記載しているが、国（中教審答申，27 年 12 月）から、特別支援教育の推進に向け、平成 32 年度までに概ね全ての特別支援学校の教員が特別支援学校教諭免許状の保有を目指していることを受け、人事交流にあたっては、「特支免許状の保有又は取得予定」であることを要件に追記している。なお、国調査における平成 27 年度の本市の特別支援学校教諭の保有率は 82.8%と、全国

平均の74.3%を8.5ポイント上回る状況となっており、教員採用における総合支援学校教諭採用を継続するなど、引き続き保有率の向上に努めて行く。

説明は以上である。

(委員からの主な意見)

【鈴木委員】コンプライアンスに関する記載が前文から重点項目②へ移されているが、京都市の教育に携わる者として高い倫理観・使命感のもと自らを律して行動するということは、子どもを育んでいくというミッションを遂行する上で、前提にあることだと理解していた。前文に残しつつ、重点項目でも記載できないか。

【事務局】今回、新たに次期学習指導要領についての記載を加えたこともあり、前文が長くなったため重点項目②に整理した。頂戴したご意見をもとに修正を行う。

【鈴木委員】指導教諭および主幹教諭はどのような位置づけか。

【事務局】指導教諭は教科指導のエキスパートである。専門を生かした研究主任として、また学力向上に向けての各教科・領域等の取組で力を発揮している。

【鈴木委員】指導教諭は50歳頃から定年までで、管理職になっていない者が力を発揮させるための制度であるのか。管理職を目指すか、専門を生かすのか、自身のキャリア形成を選択できるという理解でよいのか。

【事務局】主幹教諭は次代の管理職として道を進んでいただきたいと考えている。しかし、管理職になることのみがキャリア形成ではないため、指導教諭のように専門分野のエキスパートになるという道も設け、ベテラン教員に活躍いただけるよう、キャリアの複線化を図っている。

【鈴木委員】30代半ばで管理職への道と専門分野のエキスパートへの道、どちらに進むのかを選択することになるのか。

【事務局】指導教諭も管理職試験を受けることが可能である。選択肢を設けることで今後どのようなキャリアを積みたいのか、将来のビジョンを意識させることは重要だと考えている。

【秋道委員】同一校勤続6年以上の教員を中心に異動を行うということであるが、30代と50代などの年齢層の違いにより異動の頻度に差はあるのか。異動は人生設計を行う上で重要な事である。個々の事情により、同一校勤続6年以上という基準がふさわしくない場面もあるのでは。

【事務局】異動の頻度について、若手育成の観点から、新規採用教職員は同一校勤続3年以上で異動の対象とし、採用後10年の間に3校勤務させるなど、多様な経験を通し指導力・実践力を培うための異動を推進しているが、中堅・ベテランについては同じ基準である。異動年限について一定の基準を設け

ることは、在籍校において教育実践をやりきる上での目安となると考えている。

【星川委員】重点項目①は大切な観点であると思うが、４段落目「校長・園長の学校運営方針の実現と組織づくりに資する異動」とは具体的にはどのように実施しているのか。

【事務局】優秀な若手教員に教務主任を任せ、ベテラン教員を副教頭として配置しサポートさせるなど、数年後の学校の中核となる教職員の育成に向けた異動を行っている。また、人事異動に向けてのヒアリングを複数回行い、学校長・園長がどのような人材を求めているのか希望を聞き取り、可能な範囲で校長の意向に沿った異動を行っている。

【星川委員】学校事務職員について、人事異動細目 ６留意事項（１）の○６つ目「学校の枠組みを超えた連携体制の強化に向けた人事異動を積極的に実施する」とはどういう意味か。

【事務局】事務職員は一時期採用が止まっていたため、若手とベテランに層が分かれており、担当の行政職員も１名体制の中で、どう育成していくのかという課題がある。中学校ブロックで定例的に交流するなど連携を強化している。若手育成を目的に連携体制の強化に向けた取組を開始したが、現在は一歩進んで事務の効率化や、ミスを防ぐために業務の進捗を確認し合うなどの連携も行っている。

【高乗委員】主幹教諭は何名おり、各校においてどのように活用されているのか。主幹教諭を活用できるよう、教育委員会からの働きかけが重要である。

【事務局】主幹教諭は小学校・中学校にそれぞれ１５名配置でき、主に教務主任を担っている。地域や関係機関との対外的な窓口として校務を整理するなど、学校運営に積極的に参画している。主幹教諭には教務主任以上の力を発揮していただくことを求めている、配置校も選んでいる。より積極的に活用できるよう、人数を増やすことも含め検討していきたい。

（議決）

教育長が、議第１４号「平成２９年度人事異動方針について」に対し、各委員「異議なし」を確認、議決。

議案１件に係る会議録について、人事に関する案件のため非公開。

カ 報告事項

報告 京都市立西大路小学校体育館・プール複合施設整備工事について

西大路小学校の体育館は老朽化が著しく、施設規模も狭隘であることから、「京都市立小中学校体育館防災機能強化等整備事業基本構想」に基づき、建替え整備を行うものである。あわせて体育館同様に老朽化が著しいプールについても、体育館と一体的に整備することで、敷地の有効活用を図る。

なお、基本構想については、平成19年の新潟県中越沖地震等を踏まえ平成24年度に策定したもので、体育館を学校教育活動の場としてのみならず、避難所機能を強化・充実させる内容となっている。

平成28年9月に入札により建築工事の業者が決定したため、平成28年11月市会でご審議いただき、平成30年2月竣工に向けて、来年の1月から新築工事を開始する。平成29年11月頃より、既存プールや体育館を解体し、跡地整備工事を行う。

なお、電気設備工事・空調衛生設備工事については、平成28年12月に入札を行い業者選定のうえ、建築工事と同じ1月から着工する予定である。

施設の配置は、既存の体育館・プールを残したまま、運動場の西側に体育館・プール複合施設の整備を行う。また、災害時に体育館が避難所となることを考慮し、体育館の西側付近に防災用備蓄物資等を収納する倉庫を配置する。

デザインは、周辺の町並み景観と調和した外観デザインとなるように、勾配屋根を設けるとともに、外壁については茶系統を基調とした落ち着いた色彩とする。

整備内容としては、「教育環境の充実」や「躯体保護による長寿命化」を目的として外断熱や断熱効果の高い複層ガラスを整備する。また、「防災機能強化」を目的として蓄電池付太陽光発電や更衣室内にシャワーユニットを整備するほか、「環境配慮」を目的としてLED照明や雨水タンクを整備する。説明は以上である。

(委員からの主な意見)

【秋道委員】屋上にプールを載せる方法は御所南小と似た形といえる。

【在田教育長】屋上にプールを設ける点では同様である。御所南小は校舎棟の上、4階にプールを置いており、天井が開閉式である。一方、今回、西大路小で整備する体育館は、アリーナの上の3階にプールがあり、プールの天井は設けない。

(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 東山泉小中学校土俵開き

10 月 10 日 西京高校野球部とセルビア代表高校生チームの親善交流試合
10 月 14 日 平成 28 年度 地方教育行政功労者表彰
10 月 19 日 教育福祉委員会
10 月 19 日 スポーツ・文化・ワールドフォーラム

○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