

1 日 時 令和2年3月26日 木曜日
開会 10時00分 閉会 12時00分

2 場 所 教育委員室

3 出席者 教 育 長 在田 正秀
委 員 奥野 史子
委 員 星川 茂一
委 員 高乗 秀明
委 員 笹岡 隆甫
委 員 野口 範子

4 欠席者 なし

5 傍聴者 なし

6 議事の概要

(1) 開会

10時00分、教育長が開会を宣告。

(2) 前会会議録の承認

第1426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13件、報告4件

イ 非公開の承認

報告2件については、訴訟及び不服申立てに関する案件及び個人の権利利益を害するおそれがある事項に関する案件であり、京都市教育委員会会議規則第3条に掲げる「非公開事項」に該当するため、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 議決事項

議第51号 京都市教育委員会委員及び職員き章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52号 京都市教育委員会職員証発行規程の一部を改正する訓令の制定について

(事務局説明 榎木 総務課長)

議第51号、議第52号については、会計年度任用職員制度の導入に伴う規定整備に係る案件であるため、一括して御説明させていただく。

まず、「1 京都市教育委員会委員及び職員き章に関する規則の一部を改正する規則の制定について」だが、会計年度任用職員については、市長部局も同様に、職員き章をはい用しない取り扱いとなる。第3条にて本規則の対象となる「職員」を定義しており、会計年度任用職員を対象から除くことを規定する。

続いて、「2 京都市教育委員会職員証発行規程の一部を改正する訓令の制定について」だが、職員証については、会計年度任用職員にも発行することができるが、市長部局では、市民に対して身分を証する機会がある場合や、休日等に庁舎に入る機会がある場合にのみ発行する取り扱いとなる。教育委員会も同様の取り扱いとすることとし、第1条第2項において、会計年度任用職員にも「必要に応じて職員証を発行することがある」と規定する。なお、第9条で規定しているとおり、発行に関しての詳細は、教育長の定める別途要綱で定める。

(委員からの主な意見)

特になし。

(議決)

教育長が、議第51号、52号について各委員「異議なし」を確認、議決。

議第53号 京都市教職員の旅費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 末浪 学校事務支援室担当課長)

「旅費における日当の廃止及び宿泊料の見直し」については、本年1月9日の教育委員会において「京都市教職員の給与、勤務時間等に関する条例の一部改正について」御承認いただき、2月市会で改正条例が議決された。今回は関連する教育所管の規則について見直しを行うものである。

日当の廃止については条例において、現行2,300円で支給されている日当が見直しされ、「支給なし」としたところである。児童生徒の引率以外の場合、規則においては、現地交通費を日当として支給していたが、実費を支給できるようにするもの。また、規則においては児童生徒引率にかかる日当について定めているため、条例の趣旨に合わせて見直し、現行昼食代相当の1,150円を支給されている日当を「支給なし」とした。宿泊料の見直しについては条例において、現行は職務の級に応じて、校長：13,100円、校長以外：11,400円と役職に応じたものから、宿泊地域に応じて支給する体系に改正された。その宿泊地域のうち、甲地方について規則で定める。国家公務員法に適用される旅費法において「甲地方」と定められている地域を甲地方と定めるが、地域手当10%以上の地域、12の政令市及び東京都特別区がそれに該当し、この地域を13,100円の支給対象地域と定める。これは市長部局と同じ内容になっている。児童生徒引率にかかる宿泊料については、これまでどおり実費支給するものとする。現行において既に、条例で定めた定額を上限に実費支給しており、規則文言を変更するものではないが、旅費請求において支給額の上限が変わる。

その他として、へき遠地等での市内宿泊にかかる日当、宿泊料の取扱いについて、原

則として市内出張の場合は日当や宿泊料は支給しないが、市内でもへき遠地等で宿泊の必要のある場合には、特別に支給できる規定を設けている。

へき遠地は花背や宕陰、京北などがこれに当たる。現行、日当1,100円と宿泊料を職務の級に応じて支給できるように定めているが、市外出張の例にならない日当を廃止して「支給なし」、宿泊料は京都市が甲地方であるため、甲地方の定額を支給することとする。なお、児童生徒を引率した場合の宿泊料については、これまで通り実費支給とする。具体的には「山の家」宿泊学習の引率が該当する。

その他、文言整理とし資料にある「日当及び宿泊料」から「日当及び」を削る等、削除した条文を詰めるための条項ずれの整理といった文言修正を行う。

この改正の実施時期については、条例と同じく令和2年4月1日を予定している。

(委員からの主な意見)

特になし。

(議決)

教育長が、議第53号について、各委員「異議なし」を確認、議決。

議第54号 京都市教育委員会職員住宅使用規則の一部を改正する規則の制定について

(事務局説明 高橋 教育環境整備室担当係長)

京北地域には、京北第一小学校長が所管している「京北第一小学校教員住宅」及び周山中学校長が所管している「周山中学校教員住宅」が、それぞれ2棟あるが、この度の京都京北小中学校の開校に伴い、使用規則においても、職員住宅名を「京都京北小中学校職員住宅」に変更するとともに、所管校長を「京都京北小中学校長」へと名称を変更する。

なお、施行期日は、令和2年4月1日である。

(委員からの主な意見)

【在田教育長】教員住宅には何人が住んでいるのか。

【事務局】京北地域の教員住宅には5人が定住している。

【奥野委員】入居している教員は単身なのかそれとも家族で住んでいるのか。

【事務局】1世帯だけ家族で住んでいると聞いている。

【星川委員】京北地域以外における教員住宅には何人が住んでいるのか

【事務局】3人が定住している。

【在田教育長】定住はしていなくても冬季等、帰宅が困難な状況時に一時的な宿泊としての利用もある。

(議決)

教育長が、議第54号について、各委員「異議なし」を確認、議決。

議第55号 京都市教育委員会傍聴人規則の一部を改正する規則の制定について

(事務局説明 福知 総務課担当課長)

本議案は、教育委員会会議の公平性及び透明性のさらなる向上を図るため、京都市教育委員会傍聴人規則の傍聴人定員に関する規定を改正するものである。

「2 改正内容」をご覧いただきたい。現在、教育委員会会議を傍聴しようとする者の定員は6名と規定しており、6人を超える場合は、定員を12人まで拡大可能とし、更に、12人を超える傍聴の申請があった場合は、抽選により傍聴人を決定している。

昨年度及び今年度の教育委員会会議の平均傍聴人数は、1会議あたり2人程度であるが、議題により12人を大幅に超える場合もあり、今般の教育行政への関心の高さを鑑み、更なる開かれた教育委員会会議の運営を目指し、定員を12人と定め、12人を超える傍聴の申請があった場合には、更に定員を増加させることを可能としたい。なお、「施行期日」は、令和2年4月1日である。

(委員からの主な意見)

【笹岡委員】12人を超える傍聴者が見込まれる場合は、他会場で行うのか。

【事務局】より多くの方を収容可能な他会場での開催を検討している。

【星川委員】傍聴人定員を6名から12名にする根拠は。

【事務局】常時、教育委員会会議を開催している本会場の広さを勘案し、事務局の説明者を除く、最大収容可能人数である12名を定員とした。なお、傍聴人定員を定めている他の政令市では、定員を10名から15名の間で定めている。

【奥野委員】教科書採択の際は多くの傍聴者がお越しになるが、これまでの最大の傍聴希望者数は何名か。

【事務局】平成27年度の中学校教科書採択では39名、令和元年度の小学校教科書採択では31名の傍聴希望者がおられた。

(議決)

教育長が、議第55号について、各委員「異議なし」を確認、議決。

【議第56号 京都市立学校職員の職名及び補職名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57号 京都市教育関係非常勤職員の報酬及び費用弁償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58号 京都市教育委員会事務局職員等の特殊勤務手当の支給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59号 京都市教職員の給与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60号 京都市教職員の退職手当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61号 京都市立学校管理用務員特別退職等措置要綱の一部を改正する訓令の制定について】

【議第62号 京都市立学校給食調理員特別退職等措置要綱の一部を改正する訓令の制定について】

(事務局説明 有澤 教職員人事課長)

議第56号から議第62号の案件について、会計年度任用職員制度の導入に伴う規定整備に係る案件であるので、一括して御説明させていただく。

まず、改めて法改正の概要を御説明させていただく。地方公務員法及び地方自治法が改正され、令和2年4月からは、特別職非常勤嘱託員については、医師や弁護士など、専門

的な知識経験等を有する者が助言・調査・診断等を行う場合に限り任用されることとなり、学校現場では学校医が該当する。臨時的任用職員については常勤職員に欠員が生じた場合に限り、任用できることとし、学校現場では常勤講師等がこれに該当する。特別職非常勤嘱託員及び臨時的任用職員とも、これらに該当しない者については、新たに創設される一般職の会計年度任用職員に移行することとされた。

これに伴い、平成31年2月市会において条例事項の規定整備を行い、また先月2月6日には規則事項の規定整備を行った。今回の規則及び訓令の改正については、会計年度任用教職員制度への移行に伴い、整理すべき例規について規定整備するものである。

改定内容の概要について説明させていただく。

京都市立学校職員の職名及び補職名に関する規則の一部を改正する規則については、会計年度任用職員制度への移行に伴い、職名等の整理を行うものである。京都市教育関係非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する規則の一部を改正する規則については、会計年度任用職員制度移行に伴い特別職の非常勤嘱託でなくなる非常勤講師などの職を、規則の対象から除くためのものである。京都市教育委員会事務局職員等の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則については、京都市立学校給食調理員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正に伴う項の追加に対応するものである。京都市教職員の給与に関する規則の一部を改正する規則については、会計年度任用教職員に適用させる規則として別途「京都市会計年度任用教職員の給与、勤務時間等に関する規則」を定めているので、本規則の対象から除く旨を明記するものである。また、令和2年度に統合開校する京都京北小中学校に関して、へき地指定の見直しを行うものでり、京都京北小中学校については、へき地指定の対象外ということになる。京都市教職員の退職手当に関する規則の一部を改正する規則については、先の給与に関する規則と同様、「京都市会計年度任用教職員の給与、勤務時間等に関する規則」を適用させる会計年度任用教職員を対象から除く旨を明記するものである。また会計年度任用教職員との均衡を考慮して、常勤講師などの臨時的任用教職員の任期満了に伴う退職手当の支給区分について見直しを行うものである。この見直しにより、任期を満了して退職する常勤講師等の退職手当額が、大幅に増額となる。京都市立学校管理用務員特別退職等措置要綱、及び京都市立学校給食調理員特別退職等措置要綱については、臨時的任用職員及び会計年度任用職員を特別退職の適用対象から除く旨を明記するものである。

施行期日については、すべて令和2年4月1日である。

(委員からの主な意見)

【笹岡委員】へき地手当については普段から支給される手当か。

【事務局】月例給において支給されるが、地域手当との調整があり、地域手当の10%を下回るへき地手当の支給割合の場合は実質支給されないということもある。

【奥野委員】今回京北小中学校がへき地から外れることとなったのはなぜか。

【事務局】地域における交通事情やスーパーなどの生活環境等による様々な指標があり、今回それらを調査した結果、当該校はその基準を満たさなかった。

【在田教育長】へき地の認定は国が行うものなのか。

【事務局】国の法律で定められた調査内容に基づいて調査を行い、教育委員会規則にて指定する。

【在田教育長】へき地に準じる学校、特別の地域に所在する学校であれば、どのくらい支給さ

れるのか。

【事務局】へき地手当は、へき地に準じる学校の場合、4%となり、地域手当との調整により実質支給はされず、特別の地域に所在する学校はそもそも支給がない。へき地手当とは別にへき地に準じる手当というものがあり、それは該当校への異動に伴い、転居を行った者に対して月額4%を支給する。

【在田教育長】いずれにしてもこれまで支給はされていなかったのか。

【事務局】京北地域では実質支給されている者はいない。本市で実際にへき地手当を受けているのは2級に指定されている岩陰小中学校であり、支給割合は12%で、地域手当を差し引いて実質2%の手当を支給している。

【在田教育長】職名の整理とは具体的にどのようなものか。

【事務局】会計年度任用職員へと位置付けられる職は、もともと規則上では特別職として規定されていたが、今回一般職へと移行するため、一般職の項目の中で規定することとしている。

【在田教育長】若干の給与改善を含むものとなっているので、該当する方々には喜んでもらえる内容ではないかと思う。

(議決)

教育長が、議第56号～62号について、各委員「異議なし」を確認、議決。

議第63号 京都市教職員の勤務時間等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 有澤 教職員人事課長)

はじめに、今回の規則改正の趣旨等について御説明する。

近年の教員の長時間勤務をはじめとする深刻な勤務実態を踏まえ、学校における働き方改革を進めるための総合的な取組の一環として、令和元年12月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が改正され、教育職員の業務量の適切な管理等について定める文部科学大臣の指針が令和2年1月に策定されている。

この指針では、各教育委員会に対し、在校等時間の上限設定に関する規定整備を行うとともに、在校等時間をICTの活用やタイムカード等により客観的に計測することや在校等時間が一定時間を超えた教育職員への医師による面接指導の実施など、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組を行うことが求められている。

本市においては、上記の規定整備に対応できるよう、既に平成31年2月市会において関係条例を改正済みであり、令和2年4月1日からの施行に向け、①教育委員会規則を改正し、指針に準じた在校等時間の上限を設定するとともに、②在校等時間の縮減に向けた具体的な取組等について記載した「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」を策定することとする。

続いて、2 改正概要について説明する。今回の改正は、指針の要請を受け、京都市教職員の勤務時間等に関する規則に、以下の3点の改正をするもの。

一点目は、(1)のとおり、「教育委員会は、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を以下の範囲内とするため、業務量の適切な管理を行うものとする。」もの。なお、在校等時間に係る超過勤務の上限とは、正規の勤務時間外における教育職員が在籍してい

る時間を基本とし、自己申告に基づく自己研鑽の時間その他業務外の時間及び休憩時間を除く。

在校等時間の上限を原則として、「①1か月45時間以内、②1年間360時間以内」、特例として、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合」に「①1か月100時間未満、②1年間720時間以内」、また「複数月平均80時間以内、月45時間超は年間6か月以内」と位置づけ、この上限の範囲内とするため、業務量の適切な管理を行う。

なお、「臨時的な特別の事情」とは、学校事故等やいじめ・学級崩壊等の場合、非常災害の場合等、重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている又は生じるおそれのある場合等を想定している。

また、上記の教育職員とは、給特法2条に規定する教育職員であり、校園長、教頭、主幹・指導教諭、教諭等が該当する。なお、事務職員等については、36協定における時間外労働の規制が適用されることとなる。

2点目は、(2)のとおり、「教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。」とするもの。具体的には、3 「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」の策定のとおり、本市教育委員会として、在校等時間の縮減に向けた取組等を記載した「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」を策定するものである。

3点目は、(3)のとおり、教育委員会事務局に勤務する教育職員については、(1)に準じて上限を設定する。なお、教育職員のうち、課長級・校長級・園長級の職員については、行政職の管理職と同等の職務であることから、行政職と同様に上限設定の対象外とするが、ログ確認システム等を用いて勤務実態を把握し、健康管理に配慮してまいらる。

また、今回の指針を踏まえた改正とは別に、本市の市長部局において仕事と不妊治療の両立支援の観点から、不妊治療休務が新設されることに併せ、教育委員会においても同様に新設する。教職員が不妊治療を目的として医師が行う治療行為を受けるため、勤務しないことが相当であると認められる場合に1年につき5日まで有給で取得できるものです。

規則の施行期日については、令和2年4月1日である。

(委員からの主な意見)

【高乗委員】在校等時間の上限について、例外事項となる「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務をせざるを得ない場合」と認定するのは、教育委員会・校園長のどちらがするのか。

【事務局】校園長が認定するものと考えている。

【星川委員】今回の規則改正は、国の指針のとおりの上限基準となっているが、国の上限基準を下回る上限を設定する自治体はあるのか

【事務局】国の指針の要請を受けての上限設定であることから、基本的にはないものと考えている。

(議決)

教育長が、議第63号について、各委員「異議なし」を確認、議決。

エ 報告事項

報告 京都市学校現場の働き方改革方針について

(事務局説明 安村 教職員人事担当課長)

本市では、働き方改革について、校長会、教頭会などが参画する「時間外勤務縮減部会」などで、学校現場と議論を重ね、PTAや校長会と連名で作成した「働き方改革推進宣言」のもと、30年度を「働き方改革元年」と位置付け、現場の実態に応じた取組を順次進めてきた。また昨年度末には、PTAや校園長も参加する総合教育会議において、教育委員会の皆様からも、国の方針踏まえた京都市の今後の取組に向けた様々なご意見をいただいたところである。

こうしたもと、資料2のとおり「給特法」の改正を受け、文部科学大臣の「指針」が1月に策定された。各教育委員会が、在校等時間の上限設定に関する規定整備を行うとともに、在校等時間の長時間化を防ぐための必要な取組を講じることとされている。

こうした状況を見据え、教育委員会規則の改正とともに、今年度当初からアンケート等も実施しながら、校園長会等との継続的な協議を積み重ね、これまでの本市の様々な取組と今後どういった取組が必要かという視点から、現場の実態を踏まえた方針の策定の検討をしてきたところ。その上で、今回、具体的な取組等について記載した「京都市の働き方改革方針」を策定する。今後方針の目標や理念を広く発信し、数値目標や取組状況を学校現場と常に共有しながら、取組を進めてまいりたい。

また、京都市PTA連絡協議会におかれては、我々の議論と並行して、ワークショップや意見交換を複数回にわたり重ねていただき、「今こそ子どもを真ん中に！」を合言葉にするメッセージを発信いただいた。さらに、メッセージも踏まえ「働き方改革推進宣言」を改訂する。こうした発信を通じて、保護者・地域への周知を図ってまいりたい。

方針に沿って内容を説明する。1 概要だが、方針では、次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にす」教育の質の向上を目標として、3つの重点指針と6つの行動目標を掲げ、学校支援や人的措置の拡充を通して、教員がいきいきと子どもに接する時間の確保を図るとともに、各学校において子どもや地域の実態に応じた質の高い教育実践に推進できる環境づくりに努めることとしている。

本冊の2ページの理念、1, 2段落目には、本市教員がこれまで取り組んできた一人一人を徹底的に大切にす教育、また現在の教員の勤務実態とこれまでの本市の働き方改革の取組についてまとめている。こうした状況を踏まえつつ、3段落目にある通り、教職員は自らの姿を通して、子どもに生き方を伝える最大の教育環境であること、教職員がいきいきと子どもに接する環境づくりを進めることが子どもの健やかな成長のためには何より重要であること、その上で4段落目にある通り、働き方改革はただ時間の縮減というだけでなく、これからの教育の創造に向け、若手含めた教員が広い視野を持って学び続け、育つため、校内で教員同士がしっかりと学びあう時間を生み出し、確保し大切にすること、そしてそのことが質の高い教育実践、子どもの教育の充実につながることを示している。こうした目的をしっかりと示してほしいということは、校園長会との意見交換でも多くご意見をいただいたところ、

その上で、5段落目にある通り、質の高い教育の実現という目標をあらゆる大人、当事者が共有し、それぞれの役割を果たすことで、学校で教員が存分に力を発揮できる環境、

学び続けることができる環境につなげ、最終段落にある通り、京都市が大切にしてきた、学力向上、進路指導、生徒指導など「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育を次代へつなぎ、教育の質の向上を図ることを目標とすることとしている。

その上で、3つの重点指針として、社会全体で子どもを育む環境づくり、教員が子どもと向き合う時間の確保に向けた取組、そして未来の教育を担う若手含めた教員の育成・支援をすすめることとしている。

3つの重点指針を進めるための、具体的な行動目標として6つの項目をたてた。四角囲みで取組主体を示しているが、同じ目標に向かって、それぞれの当事者、教育委員会、学校、そして保護者・地域と共に進めることを6つに整理し示すこととしている。

数値目標については、大臣指針も踏まえ月45時間を達成することを示すとともに、月80時間をゼロにすることを意識して取り組んでいくことと、また、働きやすい職場環境づくりに向け、子育て応援プランを関連計画と位置づけ、年休や子育て等の数値も共有しながら、検証を重ねていきたいと考えている。

冒頭申し上げた通り、法改正を受けて大臣指針が定められ、上限時間について、改めて指針として示された。業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備の取組を実施することとされており、本日説明しております京都市の方針を位置付けている。指針では、上限を超えた場合について書かれているが、罰則規定等があるわけではなく、その状況を事後的に検証することとされている。本市でも国にあわせいち早く本方針を定める中で、先ほど説明した通り、月45時間という共有する数値目標を設けた上で、現場と取組状況を常に検証し、教育の質の向上の観点から改善を重ねることを方針で明記している。

方針冊子P18に本市の超過勤務の状況を示している。大臣指針で求められている勤務時間の客観的な把握については、本市ではすでに31年度からシステムを導入しているが、12月までの超過勤務の状況は、全校種平均で約46時間程度となっている。表のとおり、校種ごとに状況も異なっている。今後も、こうした状況を学校現場と共有しながら、それぞれの校種等の課題に応じた取組を進めていきたいと考えている。

そうした中でも校務支援員については、配置校での超勤縮減に、一定の成果もあらわれている。また、管理職の超過勤務は、年間通して、教諭と比べて多い状況であることもあり、常に管理職の負担軽減の視点も持ち、事務負担の軽減等にも取り組んでいくことを示している。また、若手教員が他の年代と比べても超過勤務が多く、授業準備等に時間をかけて取り組んでいる。この間の校園長会との意見交換からも、特に若手教員をしっかりと支えることが、学校体制の安定や教育の質の向上にもつながることを踏まえ、若手教員の育成、支援については、方針の重点指針の一つとしたところ。

具体的な取組を冊子に沿って説明する。4ページ、1の教育委員会による取組として、業務改善や働きやすい職場づくりである。①健康の保持・増進の取組や②平成14年度から開始した連続休暇取得促進の取組のほか、今回新たに、5ページ③若手教員が増える中での学校体制の安定に向けた取組として、講師確保と学校体制の安定を目的に、産休に入るときに同時ではなく、学期当初などから先行して補充の教員を加配するなど、新たな教員配置も試行的に進めていきたいと考えている。

これは、昨年の総合教育会議の際に、奥野委員から、小さな子どもがいても教員を続けられる、また希望がある職場にいかにしていくかが重要であり、本人だけでなくその仕組みが重要という意見もいただいたところ。より仕事と子育ての両立の観点と学校体制の安定も踏まえた取組として進めたいとかがえしている。そして④毎年度の文書量削減や給食

の公会計化に向けた取組，6 ページでは，教育委員会における各種事業の効果的・効率的な実施に向け継続的に検討することを掲げている。

同じく教育委員会の取組として，方針（2）多様な専門職，人的措置，法的相談含めた学校支援の充実については，特に校務支援員について，同じく総合教育会議の中で，星川委員や笹岡委員から校務支援員や部活動指導員の有効性と充実に強く言及いただいた。さらに現場の声を財政当局にも届けながら，全校配置に向け予算要求を続け，非常に厳しい財政状況の中でも，1.5 倍の約 110 校，約 1 億 6,000 万円の予算を確保することができた。全校配置を早期に目指すとともに，中高での部活動指導員の配置拡大もすすめるほか，③にある多様な人的措置では，研修支援サポーター，退職教員によるボランティア等，新たな多様な専門職の配置を進める。同時に④にありとおり，法的相談の更なる充実含む教育委員会各課によるトラブルの未然防止の観点から効果的な学校支援を進め，負担感の軽減をより一層推進したいと考えている。

（3）は各学校園の取組である。①の電話対応終了時刻や閉校時刻，②部活動ガイドラインの徹底のほか，保護者地域の理解の下，様々な業務改善を通して，効率的で質の高い教育実践につなげていくことを示している。

次の（4）では，学校と共に進める，重点指針の一つでもある若手教員の育成や研修体制の充実である。若手教員を支援し，すべての教員が年間通して，その職務をしっかりと果たしてもらうことは，学びの充実や学校体制の安定につながる。大きな柱として，①教育委員会としても研修支援サポーターの配置など新たな施策も進めるとともに，②大幅な世代交代を踏まえた管理職のマネジメント力の強化，ICTを活用した効率的な効果的な研修，⑤では特別支援にかかる先生の専門性等の向上等も，方針に位置付け今後の充実を図ってまいらる。

（5）人材確保の面も踏まえた，未来を見据えた学びの推進や魅力ある学校づくりでは，小学校での専科教員の更なる充実のほか，高校での探究型学習において教員を支援する T A の派遣，今後の新しい学びも踏まえた ICT 環境の充実や人的措置の充実を方針に位置付け，進めていくことを盛り込むとともに，大学との連携による未来の教員の確保に向けた取組も検討してまいりたい。

（6）は地域・保護者のご理解のもと，進めていくための取組である。新たな大きな取組として，京都市 P T A 連絡協議会から，この方針の策定に合わせ P T A メッセージを出していただいた。昨年の総合教育会議の場で，奥野委員から，学校が進めている改革を P T A や地域にも知ってもらい，そして協力に繋げることが重要であり，そのためお互いの理解が必要だ，というご意見をいただいたところ。P T A では，今年度ワークショップを重ねられ，P T A として学校の取組を理解し，行動を発信しようと検討いただいた。メッセージでは，教育の出発点が家庭であることを認識し，家庭で子どもを見ていくこと，直接的に学校に言うのではなく，まずは横のつながりをもってもらうこと，そして，学校と対話しながら先生を信頼し，支えていく関係を創っていくこと，そして具体的な学校との対話の中身として，若い先生を励まそう。電話対応時刻や子どもの登校時刻の設定，また今後の P T A 活動についても，会議の時間設定や内容，実施方法の見直し，地域行事も含めた理解の促進などについて，取組例として発信いただいている。

先日の教育委員会と P T A との懇談会でも，若い先生に目を向け信頼し，支えていくことが，子どもにとっての教育の質の向上につながることを，保護者同士で横のつながりを深め，支えあうことが学校の負担軽減につながることを話し合い発信いただいた。

働き方改革推進宣言についても、PTAメッセージや方針踏まえ改訂し、正規の勤務時間や、上限時間の設定・市P連によるメッセージを明示している。こうしたメッセージや宣言は、今後各学校からも様々な場面で活用をしていくこととしている。

学校運営協議会についても、地域との協働、役割分担を通じた働き方改革の推進にも大きくつながる。今回新たに教員向けの手引を作成するとともに、地域の方や関係者にもこうした理念が届くよう、教育委員会としても市長部局など関係局に対して周知に努めていきたいと考えている。

その他、14、15ページには、各校種で進めていただいている内容を記載している。こうした校種ごとの取組の積み重ねが、負担軽減に大きくつながることから今後もこうした視点を大事に意見交換を進めていきたいと考えている。

方針の22ページには、各学校で活用いただけるオリジナルの研修パッケージを新たに作成するほか、取組事例集についても作成したところ。こうした資料のほか、文科省の資料や関連動画など関連して活用いただけるものは、すべての教職員が閲覧できるポータルサイトに掲載し、いつでも参照できるようにする。

今後の国全体の動きとして、部活動の見直し、教育課程の見直し、標準授業時数の削減、また教員免許更新制度の見直し、学力テストの見直しを含めた削減も中教審として議論される予定である。

まだまだ、働き方改革は過渡期にあって、今後継続して国でも議論されていくこととなるが。こうした動きも注視しながら、本市としては方針の理念の下、これまで通り、現場の実態を踏まえ、できる取組から順次進めていきたいと考えております。

(委員からの主な意見)

【野口委員】校務支援員については、校園長との懇談のなかで、非常に助かるとの声を多く聞いているが、現在の予算要求、人材確保、活用事例などの状況についてお聞きしたい。

【事務局】配置拡大に向けた予算要求については、文部科学省の概算要求におけるスクールサポートスタッフの予算要求を踏まえ、予算要求を行い本市の大変厳しい財政状況の中でも、令和2年度は約1.5倍の110校分の予算をいただいたところ。引き続き、国の状況などを踏まえ、全校配置に向け継続的に予算要求をしてまいりたい。

また、校務支援員の人材確保については、基本的には学校園に人選を依頼しているところであるが、人材確保に苦慮する場合は、教育委員会としてハローワークなどに募集をかけ、採用した者を学校園に紹介しており、令和2年度の配置校には、年度当初から配置が出来る見込みである。

さらに、校務支援員の活用については、校園長会でのアンケートをはじめ、校務支援員の配置校から活用事例を集め、共有することで、活用事例の幅が広がっている。今後も、引き続き、活用事例の発信に努めてまいりたい。

【野口委員】校務支援員の活用例として「印刷業務が助かります」と聞くことが多いが、他の活用事例も含めて、幅広く活用事例を発信して欲しい。

【笹岡委員】本市の超過勤務の状況を見ると、中学校がしんどいように思う。その要因として部活動があると思うが、負担軽減に向け、どのように対応してくのか。

【事務局】基本的には、部活動ガイドラインの遵守の徹底を図るとともに、引き続き、

部活動指導員について1校につき2～3人は配置できるよう拡大を図ることで対処してまいりたい。現在、配置校では、顧問が1週間のうち部活動指導を行う時間を1～2時間減らすことが出来た事例もある。ただ、部活動の実態については、学校により異なる部分もあるため、直ぐに部活動の時間を大幅に削減することは難しいこともあるが、引き続き負担軽減に努めてまいりたい。

【笹岡委員】中学校の超過勤務のうち、部活動以外の要因による超過勤務についてはどう対処していくのか。

【事務局】中学校は、部活動の負担軽減に加え、事務作業の負担軽減の両輪を回していく必要があり、校務支援員の配置拡大や教育委員会から発送する文書量の削減に引き続き努めてまいりたい。

【奥野委員】部活動のあり方については、以前の総合教育会議でもお話したが、公立学校には、ある程度の平等性が求められることに留意しつつも、市総体として地域スポーツクラブとの連携を検討する必要があると考える。そういった担当部署と、教育委員会がうまく連携を取ることが出来れば、部活動の負担軽減を図ることにつながる。ドイツをはじめとするヨーロッパ諸国では、部活動を地域で実施しているところが多い。そこでは、学校の児童・生徒、地域住民、アスリートがスポーツを共に行い、社会全体でスポーツを楽しんでいる。世界的に見ると、日本の学校の部活動は、ある意味特殊な形態なので、今の働き方改革の機運が醸成されているこの時期に、大きな方向転換を図っても良いのでは。

【奥野委員】GIGAスクール構想の円滑な実施に向け、指導的な立場となる補助員の配置が必要となるが、はどういった者がなるのか

【在田教育長】指導員は、3～4校につき1人程度の配置が必要と考えているが、国の動向も注視しながら、対応していきたい。GIGAスクール構想は、来年度から3か年かけて実現するものだが、実現すると指導のあり方が大きく変わることとなる。例えば、知識・理解は自宅で行い、それを前提として、学校で授業を行う反転型学習となっていくと考えている。

【奥野委員】今回のコロナウイルスの流行により、全国的に休校措置となったが、GIGAスクール構想が実現できていれば、自宅での学習が充実できたと考える。

【高乗委員】今回の方針は、これまでの議論を踏まえ、働き方改革についての全体像が見え、また、方針に掲げる目標に対する様々な取組が包括的に記載されており、非常に良いものが出来たと考えている。ただ、方針に掲げる学校・幼稚園・教育委員会が共有する数値目標のうち、「在校等時間にかかる超過勤務：月45時間以内の達成」の時期が令和6年度末となっているが、5年間は月45時間を超える超過勤務は容認されるとも言えてしまう。超過勤務の削減は、時間がかかるものと承知しているが、現行の制度では、いわゆる残業代の代わりに、基本給に対し4パーセントが支給される教職調整額が支給されるのみであり、1年でも半年でも早く達成できるよう教育委員会と学校が危機感を共有する必要がある。

教育委員会においては、人の配置を拡充するとともに、教員の業務全体を必要性などの観点から仕分けをしていく必要がある。電話対応終了時刻や文

書量を減らすことも必要だが、一方で地域スポーツと部活動との関係については、個々の学校では対応しにくいことなので、今後の方向性を検討することが求められる。中学校の部活動は、これからは避けては通れない問題となる。

また、GIGAスクール構想により児童・生徒にタブレットが配布されると、教員の職務に大きな変化が生じることとなる。イギリスでは、教科ごとの教材室が充実しており、いわゆる教材の共有化が進んでいる。日本では教科書があるものの、個々の教育方法は固有財産となっており、先生が変わると指導方法が大きく変わってしまう。指導方法に関して個々のオリジナリティも重要だが、これからは教材のスタンダード化が進み、ネットワーク環境の中で、教材を共有化し、授業や研修を含めてうまく活用する。そうすることで、教員の授業準備などの負担軽減にもつながることとなる。

【星川委員】 高乗委員の御意見のとおり、働き方改革に取り組む総合的な方針が出来たものと認識している。

ただ、働き方改革の目的が「教員が楽をすること」と捉えられると、財政的にも大きな前進につながらない。今回の方針に、理念として「次代へつなぐ『一人一人の子どもを徹底的に大切にする』教育の質の向上を目指して」を掲げており、働き方改革の目的として、子どもに焦点を当てていることは大切なことだと考える。働き方改革の目的を適切に理解してもらい、保護者や地域に支援してもらえる形になることが重要となる。

全国平均と比べると本市の「授業準備」の時間が多い状況となっている。教師にとって、授業をどう展開するのかなどを検討する授業準備の時間が一番重要と考える。働き方改革を推進する中で、全業務量からどれを減らすのかを考える際に、授業準備の時間を削る方向になってはならない。「授業準備の時間をするため」という趣旨の文言を方針中に入れるべきでは。

【事務局】 働き方改革をする上で、絶対に教育の質が下がってはならないと考えている。その質の確保のなかに、授業準備の時間が含まれる整理としていたが、具体的な文言を入れるよう調整する。

方針の策定にあたり校園長に方針に係るアンケートを行ったところ、教育の質の確保の観点から、「校内の学び合い」との文言を入れてほしいとの要望があった。今後とも、方針に掲げる教育の質の向上という理念を明確に打ち出し、学校園・教育委員会ともに、働き方改革を推進してまいりたい。

報告 京都市版キャリア・パスポート「生き方探究パスポート」について

(事務局説明 川合 京都まなびの街生き方探究館企画推進室長)

新学習指導要領に「特別活動において、児童生徒が諸活動を記録し、蓄積する教材いわゆる“キャリア・パスポート”を活用すること」が明示され、令和2年4月から全国の小・中・高等学校等にキャリア・パスポートを導入することになった。これを受け、本市では、関係各課が連携して、様式や活用方法等の検討を行い、新年度から京都市版キャリア・パスポートとして「生き方探究パスポート」を実施する。児童生徒が自らの学習状況などを見通したり、振り返ったりしながら、自身の変容や成長を確認したり、また、活用を通し

て主体的に学びに向かう力を育成し、自己実現に繋げていきたいと考えている。

生き方探究パスポートは、各学年の初めと終わりに活用することとし、日常的に、学校行事や学級活動などの記録を蓄積しておくこととしている。様式は、本市共通の基本様式を使用する。小・中・小中学校は、学年毎に学年の初めに活用する「わたし」と学年の終わりに活用する「あゆみ」の2ページ、高等学校は、学年毎の「あゆみ」各1ページと在学期間を通じて作成する「わたしをみつめる」2ページで構成している。その他、活用の際は、日常の教材と同様に指導上の配慮を行うこと、そのまま学習評価としないこと、育成学級等の児童生徒には個々の状態に応じたものとなるようにしていく。

パスポートの保管・管理は、原則として学校が行い、学年間は教師間、校種間は児童生徒自身が学校に持参して引継ぎを行う。

(委員からの主な意見)

【奥野委員】最終的には本人が保管することになるのか。

【事務局】小学校から高等学校まで引継ぎ、高校卒業時に本人へ返却することになる。

【奥野委員】府立や私学に進学する場合はどうなるのか。

【事務局】全国の全ての学校に導入され、京都市立学校以外には京都市版のパスポートを引継ぐこととなる。

【在田教育長】「周りの大人からのコメント」を記入する項目では、親からコメントをもらいにくい家庭などには配慮しながら、教員が指導していかないといけない。教員の負担となる面もあるため、各学校に趣旨や意図をしっかりと伝え、良い取組であることを理解してもらえるように努めてほしい。

オ 非公開の宣言

教育長から、報告2件について、会議を非公開とすることを宣言。

カ 報告事項

報告2件について、訴訟及び不服申立てに関する案件及び個人の権利利益を害するおそれがある事項に関する案件であり、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

3月23日～24日 令和元年度 京都市立小学校卒業式及び修了式

3月24日 京都市立京北第一、第二、第三小、周山中学校閉校式

3月25日 令和2年2月市会本会議

○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