

第 1513 回 京都市教育委員会会議 会議録

1 日 時 令和 6 年 7 月 25 日 木曜日

開会 9 時 00 分 閉会 11 時 00 分

2 場 所 京都市総合教育センター 第 1 研修室

3 出席者	教 育 長	稲田 新吾
	委 員	笹岡 隆甫
	委 員	松山 大耕
	委 員	石井 英真
	委 員	濱崎 加奈子

4 欠席者 委 員 野口 範子

5 傍聴者 2 名

6 議事の概要

(1) 開会

9 時 00 分、教育長が開会を宣告。

(2) 前会会議録の承認

第 1512 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 2 件

イ 非公開の承認

議案 1 件、報告 1 件については、市長の作成する議会の議案に対しての意見の申出及びその他の関係機関と協議等を必要とする事項に関すること、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、全員の承認が得られた。

ウ 非公開の宣言

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

イ 議決事項

議第 8 号 令和 7 年度に京都市立高等学校において使用する教科書の採択について

(事務局説明 小枝 学校指導課担当課長)

お手元に本日ご審議いただく教科書のうち、必履修科目を中心とした教科書を置かせていただいているのでご覧いただきたい。

それでは、教科書採択の経過から説明を進める。

市立高校における教科書採択は、毎年、前年度までに文部科学省で検定された教科書の中から、本市教育委員会が全校種共通の内容を定めた「教科書採択に関わる基本方針」及び「選定の観点」に基づき、教科書選定委員会で審議を行っている。

基本方針については、新学習指導要領で初めて採択を行った令和元年度の小学校の基本方針を基に、高校版も作成しており、学習指導要領の変更など大きな状況の変化がない限り、継続して用いることとなっている。

今年度の選定委員会は、学識者や保護者代表を含む、37名の委員で構成し、5月27日に第1回目を開催し、教育長から令和7年度使用教科書の選定について諮問した。

その後、教科ごとに作業部会を設け、計30回開催。各高校の実情に即した最も適切な教科書について慎重な審議を進めた。その作業と並行して、6月3日から7月2日まで教科書展示会を開催した。

7月10日に第2回目の選定委員会を開催し、選定委員会から選定教科書一覧表が教育長に答申されたため、本日は、その議案を審議いただく。承認が得られたら、「京都市立高等学校の管理運営に関する規則」に基づき、各学校長が令和7年度に使用する教科書を決定する。

次に、学習指導要領と教科書採択について説明する。令和7年度は、主に第1学年から第4学年が新学習指導要領に基づき編集された教科書を使用する。そのため、「高等学校用教科書目録（令和7年度使用）」の第1部に記載されている教科書の中から採択する。一方、旧学習指導要領に基づいて編集された教科書で、昨年度以前から継続して使用する教科書については、令和7年度に発行されていないものも含める。

具体的には、4年制課程のある京都奏和高校において、単位取得ができなかった場合に使用するための教科書として、地理、世界史などの教科書、5点を採択する。

次に、採択に関わる検定教科書について説明する。今年度は、現行の学習指導要領に基づく4回目の教科書採択であり、原則として全ての学年で現行の学習指導要領を使用。旧学習指導要領のものに比べて、議論を促す記述や考察のための資料が増えていることが、全体的な教科書の傾向である。

「4 選定教科書について」の表は、教科ごとの欄に数字を記載。分母が検定済みの教科書数、分子が今年度に選定する教科書の数を示している。また、「議案」の2ページ以降に各教科、科目ごとに具体的な選定教科書を掲載している。

なお、教科・科目においては、それぞれの目標や教科・科目特有の見方・考え方を育むために役立つかという観点を重視している。また、主体的、対話的で深い学びの実現につながるかという点、カリキュラムマネジメントの観点から、教科横断性あるいは探究的な学びにつながるかという点も考慮しながら、各校の実態、特色に応じた教科書の選定を進めてきた。

最後に、展示会の状況について。6月3日から7月2日までの開催期間に、計125名の市民の方にご来場いただいたが、高等学校の教科書についての意見はなかった。

(委員の主な意見)

【笹岡委員】 例年、教科書展示会では高校の教科書に対して意見はないか。

【事務局】 昨年度は 2 件の意見があった。今年度は、新たな教科書が 1 点のみということもあり、大きな変更がなかったことから、意見が出なかったとの認識。

【教育長】 教科書展示会は中学校と同じ期間での実施か。

【事務局】 総合教育センターと右京中央図書館についてはそのとおり。中学校では他の地域図書館でも展示会を実施した。

【濱崎委員】 教科書展示会の閲覧者の属性は。

【事務局】 125 名中、保護者 27 名、教員 16 名、学生 5 名、その他 77 名であり、図書館を利用された際にご覧いただいたケースも多いと考える。

【石井委員】 自分が高校の時に使っていた教科書とは随分と変わっている。国の学習観や学力観に基づいて時代に合わせた内容に変化しているが、保護者や一般の方の教育観は、なかなか変わらないという課題がある。既に学校歴史博物館などで実施されていると思うが、世代間の教科書を比較するなど、その差を埋める取組が大事。

また、先生方が教科書を使いこなすための研修が必要ではないか。例えば国語は、テキスト自体は短くなっているのですが、教員の力量で補う必要があるのではと感じた。

【事務局】 ご意見いただいたとおり、広く教科書に触れていただくことが大事であるため、本市では法定よりも期間を延長したり、小中では教科書センター以外でも展示を実施したりしている。教科書の変遷について知っていただくための取組も必要だと感じる。

教科書を使いこなすための研修というのも非常に重要な示唆をいただいた。新学習指導要領の教科書では二次元コードが掲載されているものも多く、生徒がそれぞれの端末からコンテンツを読み込むことができるようになってくるが、このような新しい特徴の活用も含めて、指導方法を工夫するのは大切。

以前と比べて本文が短くなり、解説や使い方についての記載が多くなっているため、経験の浅い教員には使いやすくなっていると感じる。ベテラン教員には新しい教科書を使いこなす工夫を求めたい。それぞれに研修が必要だと感じている。授業研究など実施する中で、ICT の活用は重要なテーマ。指導主事としてもアドバイスをするとともに学校現場と一緒に良い指導方法を検討したい。

【教育長】 高校の教科書は小中学校と比べると、解説や教え方の記述が少ないと感じる。教員の引き出しの多さなどによって授業の質が左右されやすいのではないかと。引き続き、研究や工夫を重ねて研修も実施してもらいたい。

(議決)

教育長が、「議第 8 号 令和 7 年度に京都市立高等学校において使用する教科書の採択について」について、各委員「異議なし」を確認、議決。

議第 9 号 京都市学校給食センター整備運営事業検討委員会規則の制定について

(事務局説明 伊藤 体育健康教育室担当課長)

本市では、子育て環境をより一層充実させ、子どもたちの健やかな育ちと学びや、子育て家庭を支援するため、全員制中学校給食の実施に向け給食センターを整備する予定をしている。給食センターの整備、運営に当たっては、長期にわたり一括して民間事業者業務に業務を委ねることによる給食事業の品質やサービス向上が期待でき、財政負担の軽減を図ることができるPFI手法により実施することとし、施設の設計、建設、維持管理及び運営に係る受託者の選定等に関する事項について、教育委員会の諮問に応じ、審議するため、「京都市学校給食センター整備運営事業検討委員会」を設置する条例案を5月市会において可決いただいたところ。

本規則は京都市執行機関の附属機関の設置等に関する条例第8条の規定に基づき、本検討委員会の運営等に関し、必要な事項を定めるもので、全7条で構成しており、委員の資格に関する項目、委員長の定め方や役割、また、委員会の招集や議事などの取扱いについて定めている。また、本規則の第5条において、会議は非公開としているが、これは本検討委員会では入札方法や採点基準、契約内容などを審議することから公平・公正な入札・契約事務を確保するため、原則非公開とするもの。施行期日は令和6年8月1日としている。

今後、委員の人選については、PFI専門家や、建築関係、財務・経営関係・食品衛生や栄養管理などから候補者を検討し、順次打診していく。また、本事業の落札者の決定に向けて、落札者の決定基準の審議や事業者から提出された提案書の審査など、5回程度の開催を予定している。

(委員の主な意見)

【稲田教育長】 期間はどれくらいか。

【事務局】 任期は1年間。予定では、秋頃に第1回会議を実施する。今年度内に入札公告を行い、来年度には業者選定を行っていく。

【濱崎委員】 今回は委員会の設置を認めるかどうかを決めるものか。また、委員の人数等は今後決めていくのか。

【事務局】 委員会は条例に基づき設置するものであり、その条例案は既に5月市会において可決いただいている。本議案は検討委員会の運営等に関し、より具体的な取り決めを規則で定めようとするもの。委員の構成はPFI関係・建築関係・経営関係・栄養関係から5名を検討している。

【稲田教育長】 委員の名前も非公開か。

【事務局】 会議自体は非公開だが、委員名や開催概要等、公表できる事項については公表する予定。

(議決)

教育長が、「議第9号 京都市学校給食センター整備運営事業検討委員会規則の制定について」について、各委員「異議なし」を確認、議決。

エ 報告事項

報告 令和5年度 京都市の教員の働き方改革について

(事務局説明 塚原教職員人事課担当課長)

京都市で目指す働き方改革は、教育理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」という考えのもと、より良い教育を行うために「先生一人一人を徹底的に大切にする」ものとしている。先生の担う役割が広がり、「子どもと向き合う時間をもっと作りたい」「教員を目指す人が減っている」といった現状を改善するため、働き方改革の推進宣言や方針を策定し、「教員がやりがいを持って子どもたちと笑顔で向き合える」「仕事もプライベートも充実」「心身共に健康」といった姿になることを目指している。

令和2年3月に策定した京都市の学校園における働き方改革の方針では、働き方改革が、これからの人づくり、持続可能なまちづくり、そして京都の未来づくりそのものとして、学校だけでなく、保護者・地域・行政などが、目標や課題を共有しながら教育を支えていく環境を構築しようと定めたものである。具体的には、業務の見直しや改善による超過勤務の縮減、質の高い教育を効果的に進めるための環境整備などを目指し、数値目標を掲げた行動計画としている。

現方針の計画期間は今年度までの5年間となっており、その「数値目標」は3点である。

1点目は超過勤務の月平均45時間以内の達成、2点目はいわゆる過労死ラインである月80時間超えの教員を毎年度「ゼロ」にすること、3点目は年休や男性の育休取得等の日数や取得率の達成であり、これらの数値目標も含め、令和5年度の方針の取組状況などを説明する。

まず、超過勤務の校種別の推移を、方針策定前の令和元～5年度までのグラフとしている。特にコロナ禍の影響を受けた令和2年度も含んでいるが、全体的に徐々に減少しており、令和5年度には、全校種で月平均時間が45時間以下となっている。

続いて、先ほど説明した数値目標の1つ目「超過勤務の月45時間以内の達成」に関わる分析となり、グラフは月平均の超過勤務時間数の教員分布を示す。令和5年度は、45時間以下の方が75.3%であった。目標はこの数字を100%にするもの。令和元年度と比較し、約20%程度増加しているが、残り4分の1の教員が未達成となっている。教員全員を平均すると超過勤務は月35時間30分ほど、令和元年度と比較し7時間を超える減少となった。

続いては、それを校種別に分析したものである。月45時間以内の教員について、幼稚園は9割、小学校は8割、中学校は6割程度、高等学校は7割程度、総合支援学校は97%となっており、中学校・高等学校の改善が必要な状況。

続いて、校種別の超過勤務に係る業務内訳について。それぞれ減少傾向にあることはこれまで説明したとおりだが、全校種共通して、担任業務が大きな割合を占めており、先ほどの中学校・高等学校に特有のものとして、部活動指導がある。

続いてのグラフでは、校種別に月ごとの時間数や業務内訳を示している。後ほど説明する夏季休業期間中の学校閉鎖日などの取組により、8月は他の月と比較し、超過勤務が少ない状況である。

続いては、数値目標の2つ目に関して、月80時間超えの教員を毎年度「ゼロ」の割合を100%にすることを目指している。令和5年度は89%となっており、残り1割、約700人の教員の達成が求められる。グラフは、月別に80時間を超えた教員の割合を令和元年度と比較したものである。4月～6月、10月で約5～6%台と他の月と比較して高くなっており、この時期が学校現場において繁忙期であると言える。

続いて、数値目標の3つ目、各種休暇休務の取得状況。年休は17日の取得となり目標達成、男性の育児休業取得率は、目標達成した令和4年度からさらに大幅に向上している。出産補助など出産・育児に関わる休務は、目標日数を超えて取得する教員の割合は増えているが、平均するとまだ目標達成が難しい状況である。引き続き、仕事でも家庭でも活躍できるよう、取組を進めてまいらる。

各学校園における取組をまとめているが、学校現場からの話では、「教職員の意識改革は進んできている」、「退校時間は随分と早くなっており、定時退校日も多くの学校で設定されている」などが届いている。例えば、定時退校日を「ハッピーフライデー」、「エコデー」と名付けたり、終業時刻前にお知らせBGMを流したり等、前向きな雰囲気を取り組まれている学校も多くなっている。

一方、教職員の働き方改革に向けて積極的に取り組んでおられる管理職自身、特に教頭の負担、超過勤務の縮減が進んでいない現状も依然としてある。

続いて、教育委員会の取組について。教育委員会総体として取り組んでいるところだが、人的措置では、校務支援員の全校園配置、部活動支援員の配置拡大のほか、産休取得者が在籍する学校に対して、年度当初からあらかじめ先行して補充の講師を配置する取組も実施している。今年度からはさらに、京都市の独自施策として、年度途中で突発的に生じる教員の産休育休や病休等による欠員の補充を迅速に行うため、年度当初から欠員を想定した講師をあらかじめ各校へ追加で配置するプール制度を運用している。通常時は大学新卒者等若手教員へのサポート等を担い、欠員が生じた場合はその学校へ配置転換している。その他、資料に記載のとおり、多種多様な人材配置・人材活用により、安定した学校運営ができるよう取り組んでいる。

ICTを活用した校務の効率化では、採点補助ソフトを活用し、記号問題での自動採点や、同じ設問の解答を並べて表示して採点するなど採点精度の向上とともに負担軽減を図っている。また、保護者連絡ツールを導入し、保護者と学校との連絡手段をデジタル化することで、教職員と保護者双方の利便性の向上と負担軽減を進めている。

学校現場とともに、働き方改革に関する各種の検討会議や取組を進めており、PTAとも連携し、毎年度メッセージを発信いただくほか、学校運営協議会をはじめとして地域の方々とも連携を深めている。働き方改革推進リーフレットもその取組の一つだが、令和6年6月に保護者や地域の方々などの学校関係者に向けて、教員の現状や改革の必要性などについての理解を深め、様々な取組への支援や協力につなげるため、配布したところ。学校運営協議会やPTA会議等、様々な場面で協議するよう学校へ依頼している。

なお、現在夏季休業期間中だが、今年度の学校閉鎖期間は、小学校の場合で土日も含め最大12連休となるよう設定している。

メンタルサポートについても取り組んでおり、毎年度実施しているストレスチェックの分析からは、業務量やそのコントロールにはやや課題があるが、上司や同僚からの支援を感じられることから職場支援のリスクは低くなっており、総合的な健康リスクは低く、良好な結果である。

学校の働き方改革の現状は、以上のとおり。取組は進んでいるものの、まだまだ厳しい状況があるのも事実であり、今後も学校現場の声に耳を傾け、「働きがい」を意識した「働き方改革」を進めていきたいと考えている。

本日説明した内容については、学校の先生方に全体の状況を知っていただくことはもちろん、地域や保護者の方、また、これから教員を目指そうとする方に京都市を志願し

てもらえるよう、情報発信を進めてまいる。最後に、京都市の方針が今年度までの計画期間であるため、次年度以降の方針策定についても、今年度取り組んでいく。

(委員からの主な意見)

【笹岡委員】 様々な取組についてご説明いただいたうち、学校園での取組について、以前伺ったチーム担任制は、働き方改革につながっているのか。また、教頭間での共有フォルダの活用については、教頭業務が軽減されるのか。

【事務局】 現状として、担任1人を中心とした学校運営が厳しくなっており、チーム担任制は、そのような状況を打破するための取組である。具体的には、若手教員の割合が増えてきており、特に小学校では育児短時間勤務取得者が多い。また、再任用で勤務する教員も多く、フルタイムで勤務することが一般的ではなくなっている。今までは、担任が常に学校にいて、クラスの子どもを見ていることが常識であったが、現在はそういった形では立ち行かない状況になっている。また、教員不足が背景となるが、教員が育休や病休で休業した場合に、代わりの講師を見つけることもかなり厳しい。このような背景のもと、学級を1人で持つ形を見直した取組であり、短時間勤務の教員も学級の授業を十分に実施することができる。また、「子どもが学校にいる間、教員は休めない」という認識も変わってきており、家庭事情等による年次休暇等の制度を取得しやすい状況になった。一方、子どもにとっては、複数教員の様々な授業を受けることができる上、相談事がある際に、自身が相談しやすい先生にできるようになるというメリットもある。

【事務局】 共有フォルダについては、教頭に限らず、各教科や分掌ごとに学校間・校種を超えて共有できるような仕組みを進めている。新任の教頭については、好事例を参考とすることで業務の効率化に繋がっていると思う。

【稲田教育長】 チーム担任制も共有フォルダの活用についても、業務量や時間外勤務の軽減というよりは、心理的な負担感が軽減すると思う。

【松山委員】 4点質問させていただきたい。まず、1点目、カスタマーハラスメントについて、他都市で委員会内にカスハラ専門の部署を創設したそうだが、何か対策を検討しているのか。2点目、持ち帰り残業について、特に育児中の教員は、自宅で業務することは、難しく、校内で残業した方が効率的な教員も多いのではないかと。3点目、ストレスチェックについて、職場リスクは良好な結果であると説明があったが、年度の報道では、他の自治体と比較して、京都市は精神疾患で休職する教員が多いと聞いた。何がギャップを生んでいるのか。4点目、子どもが通う学校では、学芸会を実施しないと聞き、準備や練習の時間確保が必要であり、働き方改革の一環なのかとも思う。学校からは、授業でも発表の機会はあると聞いたが、授業中の発表と大勢の前での発表は異なるのではないかと。学校の働き方改革の1つの弊害という受け取りもできるが、他に教員の時間確保のために削減されている取組はあるか。

【事務局】 まず、カスタマーハラスメントについては、教育委員会全体として取り組むべき内容と認識しており、学校にとってどのような形態が望ましいのか検討しているところ。

【稲田教育長】 現在、カスタマーハラスメントの窓口一本化は行っていないが、学校園が

困っている際、教育委員会がかなり入り込んで対応しており、委員会と学校が近い関係性を築けているため、十分に目が行き届いていると考える。また、法的に対応する必要がある際は、弁護士に任せている事例もある。

【事務局】 2点目の持ち帰り残業については、様々な事情を抱える教員もいる中で、各個人にとって、どのような働き方が合うのかによると思う。また、ICT環境の整備により、場所を問わず業務ができる点では、働きやすさは進んでいると思う。

【事務局】 昨年度8月の報道では、福岡市と京都市が精神疾患で休む教員が多いという報道があった。原因の1つとして、若手教員の割合が増加していることも関係していると考えられるが、京都市の特徴として、長期休職する前の段階で、短期間休職し、復帰できる教員が多い。短期間の休職後、復帰する教員の割合は、京都市は60%、全国では40%である。ストレスチェックで厳しい結果があった場合、管理職体制を確認し、人事異動も含めて見直しを行っている。

【事務局】 3点目について、学校行事が子どもの成長につながることは確かであるが、今、子どもたちに身につけさせたい力を考えた際、今まで同様に、時間と労力が必要な形を継続すべきか、という判断基準になると思う。現在、今までと同様に実施するか、見直すか等について、各学校園において実施形態を整理されている時期である。

【石井委員】 働き方改革のゴールはどこなのか、何をもって成果を見ていくのか、という観点で考えた方がよい。まず、時間外勤務の減少が分かりやすい指標となると思うが、必要な業務が勤務時間内に収まるように精選や改善が必要。残業時間は減少したが、持ち帰り残業が増えている状況や、限定された時間内に業務を回しきれないことによる負担感が高まってしまうと、教員のウェルビーイングには繋がらない。身体的・メンタル的に負担感があるのか、リフレッシュできているのか等、学校現場の話を聞きながら把握する必要がある。また、フルタイム勤務が前提ではなく、全員で分担していくというように教師の労働の在り方が変容してきていると思う。時間を要するが、先に力を入れて取り組むことで、後々スムーズに事が進むことがあるはずで、この見極めが重要。例えば、若年教員については、最初は授業準備に時間を要すると思うが、そこでしっかりと教材研究や自己研鑽を行うことで、その先のスムーズな授業の実施にもつながっていくのではないかと。

また、大きな舞台発表や成長を披露できる場により、子どもたちが成長していくことが生活集団である学校の強みだと思うため、その機会を完全になくさないような運用は必要かと思う。

【事務局】 働き方改革のゴールについて、前回の方針策定時は教員の時間外勤務が多い状況だったため、時間を目標とした。教員のウェルビーイングも含めて、どのような姿が学校にとって、子どもにとって望ましいのか考えていきたい。

【濱崎委員】 チーム担任制の取組は、素晴らしいと思うが、情報共有の量が増加し、その共有方法や取りまとめる管理職の負担や混乱が生じると思う。情報共有にあたり、ICTの活用は大前提だと思うが、それだけで解決できるわけではないと思う。根本的な解決や斬新な案等、全体で考えていきたい。

【事務局】 学校では、担任が一人でやりきるという文化をはじめ、これまでの慣例に

縛られて、なかなか変わらない面があり、子どもたちのためにと、京都市の授業時数は、文科省の示す基準より多く、学校で求められる学びの増加に伴い、積みあがっている。学校は子どもたちのために行う取組を精選することは苦手な傾向があり、子どものために何でも行うという思考を変えていくことも必要。これまでの方法だと教育効果を落とさずに目標を達成することは難しく、校長を中心として、学校のマネジメントの方法を変えていくことが大切になっている。引き続き根本的な解決につながる案を検討してまいりたい。

【稲田教育長】 教員の時間外勤務を単に減少させれば良いわけではない。また、子どもだけではなく、教員の達成感も考えていく必要がある。学校行事については、惰性で行うのではなく、明確な目的を持って実施することが重要。

(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

7月16日 市原野小・鞍馬小統合要望書受理

7月24日 文教はぐくみ委員会

○事務局から、当面の日程について説明

(5) 閉会

11時00分、教育長が閉会を宣告。

署 名 教育長