

平成 31 年 4 月

(第 1 回)

京 都 府 教 育 委 員 会 会 議 録

1 開 会 平成31年 4 月16日 午後 3 時00分  
閉 会 平成31年 4 月16日 午後 3 時40分

2 出席委員等

橋本 教育長 上原 委員 千 委員

小畑 委員 安岡 委員

3 欠席委員

安藤 委員

4 出席事務局職員

前川 教育次長

山本 教育監

西村 管理部長

山口 指導部長

大路 総務企画課長

村山 教職員人事課長

下村 総務企画課副課長

片又 総務企画課副課長

瀧本 総務企画課総括指導主事

岡 総務企画課副主査

## 5 議事の概要

### (1) 開会

教育長が開会を宣告

### (2) 前会議録の承認

ア 3月分2回の会議録について、全出席委員異議なく、これを承認した。

### (3) 報告事項

ア 「教員の資質能力向上プラン」に係る取組について

#### 【村山教職員人事課長の報告】

- 教員の資質能力向上プランに係る取組について報告させていただく。
- まず、この間の教員の人材育成や資質能力向上に関する取組の経過について、簡単に説明させていただく。  
教育公務員特例法の改正を受け、平成29年度に大学等の協力も得ながら協議会を立ち上げ、教員がキャリアステージに応じて身につけるべき資質能力を明示した「指標」を策定し、併せて、京都府の教員に必要な5つの力と求められる教員像を整理したところある。
- 昨年度には、この指標や教員像を踏まえ、具体的に資質能力向上を図るための施策を推進するため、「教員の資質能力向上プラン」を策定した。
- 本日は、このプランに盛り込んだ重点施策の内、予算化した事業を中心にその概要を説明させていただく。
- 1点目が、Webによる動画配信システムの整備で、業者のクラウドサービスを利用した動画配信システムを運用し、Web配信により研修を受講できるようにするものである。

教員の働き方改革の推進や負担軽減の観点も踏まえ、研修期間を短縮して児童生徒と向き合う時間を確保しながら、効果的・効率的に資質能力の向上を図れるよう、また、育児休業中の教員のキャリア形成を支援するため、従来の集成型研修に加え、Web配信により研修を受講し単位認定できるシステムの整備・充実を図るものである。

京都府の教員研修の仕組みとして、教員がキャリアステージ毎に身につけるべき資質能力を示した「指標」に基づき、ステージ毎に計画的に研修講座を受講しながらキャリアアップを図れるようにしており、そのステージの1から4で、各1単位分をWeb研修に置き換えることができることとなる。

コンテンツは、国の独立行政法人教職員支援機構、独立行政法人特別支援教育総合研究所や京都教育大学で作成されたものを合わせて255本の中から、視聴できるようにしたいと考えている。

受講方法は、管理職に連絡の上、勤務時間中にWeb講座を受講し、指定のレポ

ートを管理職を通じて総合教育センターに提出し、総合教育センターで内容確認の上、単位認定して学校に通知するという流れになる。また、あわせて総合教育センターで受講管理を行う。

経費は300万円で、今後入札や環境構築をして、7月から視聴できるように予定しているが、それに先だって、総合教育センターで工夫していただき、総合教育センターの受講管理システムであるITECを利用して、5月8日から一部視聴できるように検討していただいている。

育児休業中の教員の受講の流れ等については、今後調整する予定である。

- 2点目が、海外派遣研修によるスペシャリストの育成で、小学校教員2名を英語圏の国に派遣し、派遣先の教育・文化、社会の実情を視察するなど、語学研修を実施することにより、国際的視野に立った幅広い識見を身につけさせ、資質能力の向上を図るものである。

対象は、小学校における英語の教科化等への対応も踏まえ、小学校の教員としており、経験が7年以上で、研修成果を活かせること、また、一定の英語力を備えていることとしている。

研修実施時期は、7月から翌3月までの間で2週間程度を予定しており、派遣先としては、府教育庁と提携を結んでいて、高校生の派遣実績もあるオーストラリアクィーンズランド州を予定している。

経費は100万円で、選考は市町教育委員会からの推薦を求め、書類選考等により派遣者を決定したいと考えている。

100万の予算の中で、何とか工夫して充実した内容となるよう調整をしていきたい。

- 3点目が、その他のアクションプラン重点項目に沿った施策であるが、既に本庁や教育局で対応しているものや、センター研修講座の中で充実を図っているものもあり、その他のものについても、今後、順次、実施、拡充、検討を進めていきたいと考えている。

#### 【質疑応答】

- 上原委員

教員の資質向上は、とても大事なことであり是非進めていただきたい。どの先生もそれなりのレベルに達することが大事である。

海外研修のための予算が100万円では少ない。2名と一緒に海外研修に行くのか。そうでであっても、次年度以降はできることなら別々のところへ行く方が良いと思う。

- 村山教職員人事課長

現在業者と調整中である。予算的に可能であれば別に研修する方がよいと思っており、仮に一緒に行くことになっても研修先ではできるだけ一人で行動する場面をつくりたい。

- 千委員

研修期間が2週間程度では短いと思う。研修というのであれば将来的には一カ月は行かせた方がいい。

- 村山教職員人事課長

本当は研修期間も長くて、研修人数も多くしたいと思っている。予算が限られているので、期間が2週間で人数が2人となった。現地では充実した研修に

なるようにしたい。

○ 小畑委員

指標の表は、ステージ毎にあるべき資質が概念的に書き込まれていてすごいと思う。これは評価や昇進の基準になるものなのか。また、何段階かにステージが分かれているが、研修を早く沢山受けることにより、早く次のステージにあがれるものなのか。

○ 村山教職員人事課長

指標については、教育公務員特例法の改正に伴い、全国どこでも作らなければならないものであり、法改正の際の附帯決議の中で、評価や処遇には直結しないとされている。ただ、指標を作るだけでは意味が無いので、それを実行するためにアクションプランを策定した。活用例として、4月に校長が全教職員に対して面談を行う際、この指標をもって目標を立て、共通認識をしてもらい、年度末に検証するようにしている。

京都府では単位制履修制度を設けており、教職生涯で最低60単位を取ることとしている。指標のステージ毎に何単位以上取ることとなっているので、それ以上受けてもらうこともできる。

○ 小畑委員

Web講座を1本視聴すると1単位取れるのか。

○ 村山教職員人事課長

Web講座を2本視聴してレポートを提出すると1単位の認定となる。全ての研修がWeb講座で賄えるのではなく、各ステージで1単位のみ可能としている。

○ 小畑委員

育成のプロセスが明確になったということだと思う。

Web講座の受講は、育休等で休んでいる間にも現場と気持ちが離れないように、勉強をしてチャンスを与えることにもなるので、良いことであると思う。

○ 安岡委員

Web講座ばかりを受講して認められようとする教員もいるかもしれないので、評価や昇進に直結しない方が良いと思う。

○ 村山教職員人事課長

Web講座は各ステージで1単位のみと限度を設けている。Web講座ばかりでなく顔を合わせて議論して意見を出し合うような研修は残していきたい。

イ 平成30年度京都府教育委員会の情報公開制度及び個人情報保護制度の運用状況について

【大路総務企画課長の報告】

○ 昨年度の京都府教育委員会に関する情報公開制度及び個人情報保護制度の運用状況について報告をさせていただく。

○ 簡単に制度の違いを紹介させていただくと、情報公開制度は京都府が保有する公文書を公開するものであり、請求者が誰であってもその扱いは同じである。一方、個人情報保護制度は府が保有する請求者本人に関する個人情報を、本人に公開するものである。つまり情報公開制度では、請求者本人の情報であっても他の人と同じように扱うので、個人の情報を公開して欲しいとなれば非公開

になるが、請求者本人の情報を個人情報保護制度で開示してほしいとなればこの場合は開示するというような違いがある。

- 情報公開制度の運用状況は、平成30年度において、請求者数は323人、請求件数は1,735件で、前年度と比べ請求者で12人の減、請求件数で442件の減となっているが、平成29年度が件数の多い年であり、平成30年度は平年並みの件数となっている。

公開の内訳は、全部公開が1,117件、部分公開が571件、非公開が1件であり、不存在等が40件、請求者からの取下げは6件であった。

請求の内訳は、学校施設等の工事設計が全体の約49%、学力テストやいじめ等児童生徒に関するものが約28%、教員採用試験が約18%となっている。

平成29年度の件数が多かった主な理由は、鴨沂高等学校校舎改築工事関係の設計図書等について大量請求が行われたためである。

非公開の1件については、個人に関する情報のため公開請求を拒否したものであるが、該当文書は個人情報保護制度で公開している。

不存在とは、保存年数が経過して、保有していない文書の請求があったものである。

取下げについては、法令上非公開となるものが1件、既存の資料で請求者の求める内容が確認できるため情報提供へ切り替えたものが4件、公開請求対象の範囲を変更することに伴うものが1件であり、いずれも請求者には、必要な情報が提供できるよう丁寧な対応を行っている。

- 個人情報保護制度の運用状況は、平成30年度において、請求者数は22人、請求件数は85件で、前年度と比べ請求者数で25人減、請求件数で52件減となっている。

教員採用選考試験の受験者からの請求が前年度より減少したことによるもので、請求者数で34人が18人、93件が56件となっている。受験者数の減少もあるが、結果通知に試験結果の点数等が表示されているため、答案用紙等の開示を改めて行おうと考える受験者が少なくなったと考えられる。

決定内容のうち一部開示については、過去に個人情報保護審議会から試験の公正な判断に支障をきたす恐れがあるという答申をいただいたため、教員採用試験の面接等のコメント欄については不開示としている。

#### 【質疑応答】

- 安岡委員  
情報公開制度が始まってどれくらいになるのか。
- 大路総務企画課長  
平成13年度に条例ができていますので、17年程度経過しています。
- 安岡委員  
制度が開始された当初と比べて、請求のための書類は変わってきているのか。
- 大路総務企画課長  
おそらく変わっていない。
- 安岡委員  
情報公開請求が妥当かどうかの判断はどうするのか。安易に請求できるような制度なのか。
- 大路総務企画課長

性善説にたっているので、安易に請求できる制度になっている。膨大な量の請求もあるので、ある程度請求者と相談して請求してもらうこともある。できるだけ請求者の求めに沿うようにしている。

○ 安岡委員

情報公開はある種のブームのような形で始まったが、もっとルールを決めていくべきである。

○ 大路総務企画課長

同感であり問題意識は持っている。総務省でも情報公開についての研究会があり議論をしているようであるが、一部の者のために請求をしにくくする事は難しいようである。

#### (4) 閉会

教育長が閉会を宣告

