

京都市ヒアリング調査の概要

田中 祥子

Outline of Hearing Investigation about Kyoto City

Shoko TANAKA

I. 調査の目的と京都市の概要

京都市は、昭和31年に政令指定都市に指定され、平成18年1月1日現在、人口は1,474,437人である。京都市は、全国に先駆けて「教員版FA制度」や「スーパーティーチャー制度」を導入するなど、教員人事政策に積極的に取り組んでいる。政令市ということで、教員の給与面では京都府との関係で制約もあるが、これらの取り組みや、来年度以降の新規政策である、高等学校の「教育学科」の新設なども注目されている。

そこで、日本班は、平成17年11月24日に、京都市に訪問し、新町小学校・洛風中学校・堀川高校・北総合養護学校・学校歴史博物館・カリキュラム開発支援センターを視察した後、総合教育センターにおいて、京都市教育委員会教職員人事課、及び学校指導課の担当者に、ヒアリング調査を行った。ヒアリング調査では、あらかじめ依頼した質問事項について回答・解説をしていただいた後、若干の質疑応答を行った。本稿では、主にヒアリング調査の内容に基づき、京都市の教員人事政策についての現状、ならびに課題を報告する。

まず、京都市の学校の概要を述べる。市立の学校数（平成17年5月1日現在、以下同じ）は小学校183（分校3）校、中学校81（分校1）校、高等学校9校、養護学校7校である。小学校児童数は68,917人、学級数は2,638、教職員数は3,252人である。中学校生徒数は30,115人、学級数は989、教職員数は1,809人である。高等学校生徒数は6,665人、学級数は197、養護学校児童生徒数は834人、学級数は233である。

II. 京都市の教員人事政策

(1) 教員の年齢構成と今後の教員採用見込みについて

教員年齢構成（平成17年5月1日現在）についてであるが、小学校の教員平均年齢は44.2歳であり、50代が38.0%、40代と50代を合わせると71.4%に達し、教員の高齢化が進んでいるといえる。中学校でも同様に、教員平均年齢は44.7歳、50代が29.4%、40代と50代を合わせると78.3%である。高齢化（ベテラン教員の増加）に伴う、管理職ポストの不足に対し、国の基準を上回る教頭の複数配置や、京都市独自で副教頭の配置などを行っている。

一方、今後の教員採用見込みについてであるが、過去の採用状況を見ると平成6年度は小中学校計22人と、非常に少ない時代があったが、平成17年度には小学校220人、中学校57人、合わせて277人と、今までにない大量採用を行っている。今後も教師の定年による大量退職が見込まれるため、小学校は200人前後、中学校は50～70人程度の大量採用が10年ほど続く見込みとなっている。教員の量・質の確保が今後の課題となっている。

(2) スーパーティーチャー制度について

京都市は、政令指定都市で初めて、教科指導、生徒指導、部活動指導など、教育活動のそれぞれの分野で卓抜した力量を有し、他の教員の模範となる実践を進める教員を積極的に評価し、その専門性を広く市全体にまで波及させるための「スーパーティーチャー認証制度」を平成17年7月に創設し、市立高校教員を対象に認証している。スーパーティーチャーはホームページ上にも掲載し、周知を図っている。今後小・中学校にも導入したいと考えている。給料については、京都府の制度を準用しているため、今のところ特別な措置は伴っていない。

(3) 希望転任制度(教員版F A制度)・教員公募制度について

京都市の教員人事異動は、「人事異動方針」に基づいて行っており、①同一校勤務6年以上の者、②新規採用後3年以上経過した者を中心に異動を行っている。従来は教職員人事課がすべて人事権を持っていたが、校長の裁量権を拡大するとともに、教員の意欲や能力を一層生かすため、希望転任制度(=教員版フリーエージェント「F A」制度)(以下F A制度)、教員公募制度を平成16年度異動から導入している。

F A制度は、採用後10年以上経過し、現任校で3年以上勤務した教員を対象に、教員が自分の得意分野をPRし、受け入れを希望する校長と協議の上、異動を決める制度である。平成18年度からは指名変更制を導入する。平成16年度のF A宣言者数は178名、成立件数は110件、平成17年度の宣言者数は166名、成立件数は105件となっている。F A制度は、校長に見出されて赴任するということで、教員の意欲的な取り組みが期待できるとしている。

教員公募制度は、ホームページ上で校長が欲しい人材を募集し、それに応募した教員が校長の選考を得て、異動を決める制度である。平成17年度は計21校が実施し、応募数は計44人、異動数が21人となっている。

教員はF A制度と教員公募制度のどちらも利用できることになっており、教育委員会は基本的に校長がF A制度と教員公募制度で決めたものを尊重して異動を行っている。

III. 京都市の教員評価制度

(1) 教員評価制度について

京都市は、新たな教員評価制度を導入し、平成17年度から、教員について全校で実施している。新たな制度のポイントとして、自己目標申告制度を導入し、年度当初に自己目標を設定し、年度途中と年度末に職務遂行状況やその結果を評価する手法を取っている。自己目標の申告書の提出は、基本的に拒否する者もなく、行われているようである。課題としては、来年度以降、教員以外の事務職員・栄養職員・養護教諭等についても広げていくことと、将来的にはあるが、評価と給

与との連動が挙げられる。

(2) 教育実践功績表彰について

教育実践功績表彰というのは、市内の優れた教員を選考して表彰するものであり、平成17年度に第4回目を行った。毎年約500人程度を表彰している。これはPTAの代表や経済界の代表、校長会代表、市民代表などで表彰委員会を作り、校長の推薦に基づいて透明性を保って選考を行っている。表彰された教員には研修用に2万円分の図書券を贈呈している。この表彰は、優秀な教員は何回でも受けられるようにしているため、決して持ち回りのシステムにはなっていないとのことである。

(3) 特別昇給について

通常、給料は1年に1号アップになるが、京都府の制度ではそれに加えて勤務成績が優秀な人については特別に昇給することができる仕組みになっている。給料は府が負担しているため、京都府の給与制度に則って、事務手続きを京都市が行っているのが現状である。今のところ、勤務成績については勤務状態、出勤日数、休みの日数を基にして判断しているため、実情としては、何年かに一度は誰にも回ってくるようになっており、教員評価との連動は将来的な課題となっている。

IV. 京都市の教員の確保への対応

(1) 教員養成学科の新設

京都市は、教員を目指す高校生のために、平成19年度から市立塔南高校に教員養成系の専門学科「教育学科(仮称)」を設けることにした。府内全域から1学級(40人)を募集する予定である。将来的に京都市の学校教育を担ってくれる資質の高い人材を高校から育て、教員養成系の大学・学部へ送り出すことをねらいとしている。よって、教育系大学との連携も視野に入れている。また、教員だけでなく、広く教育に関わる研究者を目指す進路にも応えたいとしている。平成18年度から奈良県立高校2校が普通科に「教育コース」を設けるが、専門学科として教員養成学科を設置するのは全国初めてとなる。これは前述したように、これから教員の大量退職時代を迎えるため、教員不足への対応策として、教員を目指す熱意ある生徒を、一人でも多

く確保したいという思惑が見える。

(2) 「京都教師塾」の創設

京都市は政令指定都市としては初めて、教員志望者を対象とする講座等を平成18年9月頃に創設する。対象は3年生以上の大学生・大学院生や社会人で、小・中学校の教員免許を取得している者、及び教職課程履修中の者等で、募集人数は約300人である。ベテラン指導主事や校長経験者、スーパーティーチャーが指導にあたり、有料で行う予定である。同様の塾は東京都が平成16年度から実施しており、平成18年春から、品川区も同様の塾を開設する予定である。東京都は教員採用試験の際、塾生に特別採用枠を設けているが、京都市では採用試験での優遇は行わないようである。

(3) 京都市立学校教員採用選考試験セミナーの実施

京都市は、京都市で教員を目指す人のために、過去の教員採用試験の実施状況や京都市立学校講師希望者の講師登録方法、さらに35人学級実施等に伴う小学校講師任用選考試験等についての説明会を開催している。これは主として大学3年生以上の人を対象としているが、3年生以下の人でも参加できるようにし、教員を目指している人に対して、早くからPRをすることも狙いとしている。

V. まとめと今後の課題

以上、京都市は教員人事について、全国に先駆けて様々な政策に取り組んでいる。とりわけ、教員の大量退職時代を控え、新規の教員を大量に採用しなければならない状況にある現在、優秀な教員をいかに確保するか、そして、それらの教員のモチベーションやスキルをいかに高めるか、ということに腐心しているようである。このような問題は全国的に共通のものであるため、京都市の先進的な取り組みは大変注目に値するものであるといえる。

教員の確保については、4、で述べたように、あらゆる施策を用いて、量質ともに高い水準の確保を図ろうとしている。ただし、これらの施策が果たして実際の採用に結びつくかはまだ不明確である。教員養成学科の新設にしても、大学との連携部分については今後詰めていくことになっているようであり、高校から大

学、採用まできちんと繋がるようなシステム作りが必要であると考え。「京都教師塾」に関しても、実際に塾出身者がどれくらい採用されるかは未知数である。(東京都の場合、教員採用試験の筆記試験が免除されるなどの優遇措置があり、初年度は96人が塾生となり、試験を受けた93人全員が採用されている。)これらの施策をどのように採用に活かすかが、今後の課題となるだろう。

また、教員のモチベーションやスキルを高めるための施策として、「スーパーティーチャー制度」や「教員実践功績表彰」などを行っている。「スーパーティーチャー制度」はまだ始まったばかりではあるが、今のところ名譽的な称号になっているため、この制度をどのように活かしていくかが、今後の課題となる。

「教員版FA制度」や、「教員公募制度」は、必ずしも優秀な教員だけが利用できる制度ではなく、いわゆる埋もれた教員が自分に合う学校を見つけて活躍するようになるなど、教員の働きやすい環境作りとして、役立っているように感じた。年々制度改善を進めており、その成果は今後の検証が待たれる。

教員の人事政策は給与と引き離しては考えにくいですが、給与は都道府県が制定・負担しているため、今回の調査では制度面でのそれらの制約を強く感じた。教員評価制度や、スーパーティーチャー制度と給与との連動をいかに進めていくか(行えるのか)、将来的な課題となっている。

しかし、給与面での制約を含め、京都府との関係で様々な制約があるにしろ、その中で京都市は次々と新しい施策を打ち出している。これらを可能とする要因の1つとして、京都市の教育委員会の事務局の職員は、大抵、行政職で採用され教育委員会に配属されて以降、定年まで教育委員会で働くという人事システムが取られているということが挙げられる。このような人事システムは全国的に見ても稀であり、今後も調査を進めていく意義があると考えられる。