

7 教員の資質・能力を高める

1 「東京都教員人材育成基本方針」に基づく教員の育成（人事部）

学校の組織的な課題解決能力の強化に向けて、年々増え続けている経験年数の少ない若手の教員を採用時から段階に応じて着実に育成するとともに、次代の学校経営を担うべき人材を確実に確保する必要がある。そこで「東京都教員人材育成基本方針」に基づいた「OJTガイドライン」及び「学校管理職育成指針」を活用して、全ての学校で意図的・計画的に教員の経験や能力、職層に応じた育成を行い、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の育成を促す。そのため、学校内の日常の業務遂行を通じて、学校全体としてOJTを組織的に取り組むための支援を行うとともに、OJTに先進的に取り組んでいる学校の取組や成果を広く他校に周知し、OJTの一層の拡大を図る。

また、都立学校のOJTの計画的な取組を推進し、組織的な人材育成を更に進めるため、「OJT診断基準」に基づき、順次、各都立学校の取組状況を検証し、指導・助言を行っていく。

さらに、「OJT診断」の手法や成果を広く周知し、各区市町村教育委員会及び小・中学校での取組を推進していく。

教職員研修センターにおいては、引き続き、教育管理職、教育管理職候補者、主幹教諭・指導教諭及び主任教諭にOJTの重要性の理解を図る研修の充実を図っていく。特に、主任教諭を中心としたOJTの充実を図るため、昇任者に対する「OJTガイドライン」に関する研修を継続する。

OJTを効果的に行うため、具体的には、人事考課制度における自己申告書を活用する。自己申告書に示す職務目標の達成に向けて必要な能力を身に付けるために、目標を設定し（計画 Plan）、目標に向けて取り組んだ後（実施 Do）、成果と課題（検証 Check）を明らかにし、次の計画（改善 Action）につなげるなどの取組を通して、教員が主体的にOJTに取り組むようにするとともに、教員一人一人の経験や能力、職層に応じた成長を促し、学校における組織的な人材育成の充実を図っていく。

2 優秀な教員の確保（人事部）

(1) 理科教育を推進する教員の採用

小学校での理科教育を充実するため、教員採用選考の小学校全科（理科コース）において、採用選考の受験資格に加えて中学校・高等学校教諭の「理科」の免許状を持つ者を採用する。

(2) 地方会場における選考の実施

受験者の利便性向上と受験機会の拡充を図るため、東京都内のほか、複数の選考会場を設けて採用選考を実施する。

(3) PRの充実・拡大

ホームページ、メールマガジン及びツイッターの配信などによるPR活動に加え、若手教員による「教員採用ナビ」を大学説明会等で積極的に活用するなど、全国の教

員志望者に対して、東京都の教育の魅力や学校の魅力を様々な機会を通じて伝えるなどの取組を講じる。

(4) 全国の大学との連携強化

受験者数の増加を図るため、大学の就職支援室等への働き掛けを強化するとともに、大学関係者との意見交換会を実施したり、選考状況等を大学へフィードバックしたりするなど、きめ細かい情報交換を通じて、大学との連携を強化し、信頼関係を高めていく。

(5) 教員採用候補者への支援

教員採用候補者が、採用後に教員としての職務を円滑にスタートできるよう、専用のホームページを設け、eラーニングによる研修、採用前実践的指導力養成講座の案内及び採用前に役立つ情報の提供等を行っていく。

3 教員養成段階における実践的な指導力の育成（指導部）

(1) 東京教師養成塾の運営

東京都の公立小学校教員を志す、都内及び近県に所在する大学の4年生等を対象に、特別教育実習、講義、ゼミナール、体験活動の4講座を実施し、教育に対する熱意と使命感を高め、豊かな人間性と実践的指導力を兼ね備えた教員の養成を目指す。

<目指す教師像>

- 社会の変化や子供・保護者の願いを的確に捉え、実践的指導力や企画力を身に付けた教師
- 幅広い教養を身に付け、総合的な見地から課題解決に当たり、教育活動を創造する教師
- 地域や社会貢献の活動に取り組み、自らの視野を広げ、子供に夢や感動を与え将来への展望を切り開く教師

(2) 教職大学院との連携による優秀な新人教員の養成・確保

ア 目的

都教育委員会は、教職大学院と連携し、より高い実践的指導力・対応力を備え、学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成・確保する。

イ 教職大学院との連携の内容

優れた新人教員の養成を図るため、教職大学院との連携を実施するに当たり、以下の内容で大学と協定を締結している。

<主な協定内容>

(ア) 都教育委員会は、連携する教職大学院に「共通科目」及び「学校における実習」の「共通に設定する領域・到達目標」を示す。各教職大学院は、この「到達目標」をカリキュラム・シラバスに位置付けて指導する。

(イ) 各教職大学院の求めに応じ、都内公立学校を連携協力校に指定し、提供する。

(ウ) 東京都の教員としての資質・能力を有する者として推薦のあった者について、教員採用選考の特例を設ける。

(3) 採用前実践的指導力養成講座

教員としての第一歩を円滑にスタートできるよう、採用前の段階で、学級経営・

学習指導に関する実践的な指導力や特別支援教育の内容や方法、保護者との信頼関係の構築の仕方などを学ぶことのできる研修を実施する。

ア 実践的に学ぶ学級経営・学習指導

(ア) 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講師 主任指導主事等、元公立学校長

(ウ) 内容 学級経営が円滑にできるよう、講義や学校体験を通して、児童・生徒理解や学級集団への指導の仕方を学ぶ。

イ 実践的に学ぶ特別支援教育

(ア) 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講師 主任指導主事等、元公立学校長

(ウ) 内容 特別な支援を必要とする児童・生徒への指導が適切にできるよう講義や学校体験を通して、特別支援教育の意義や発達障害の児童・生徒への指導の在り方について学ぶ。

ウ 実践的に学ぶ保護者との信頼関係等の構築

(ア) 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講師 指導主事等

(ウ) 内容 保護者との信頼関係や協力体制を築くための方法、学校問題を解決するための初期対応の方法等を学ぶ。

エ 実践的に学ぶ体育の実技指導

(ア) 指導者講習会

a 対象者 都内公立小学校教諭のうち、体育主任等、学校で体育の授業や体育的活動で指導的な立場にある教員と平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者のうち小学校教諭採用予定者（中学校・高等学校保健体育科名簿登載者も可）

b 講師 大学教授

c 内容 講義、体づくり運動、ゲーム・ボール運動、器械運動等

(イ) からだであそぼうウイーク

a 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者のうち小学校教諭採用予定者（中学校・高等学校保健体育科名簿登載者も可）

b 講師 指導者講習会を修了した教員等

c 内容 体育科授業参観、放課後運動遊び、体育科実技講習会等

オ 実践的に学ぶ理科の観察・実験の指導

(ア) 「理科実験」

a 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者のうち小学校教諭採用予定者（中学校・高等学校理科名簿登載者も可）

b 講師 大学教授等

c 内容 物の溶け方、植物の発芽、成長、結実、電気の利用、月と星など

(イ) 「昆虫・動物ウォッチング」

a 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者のうち小学校教諭採用予定者（中学校・高等学校理科名簿登載者も可）

b 講 師 多摩動物公園動物解説員

c 内 容 昆虫飼育（講義・実習）、動物の骨格（講義・観察）

カ 実践的に学ぶ道德の指導

(ア) 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講 師 大学教授等

(ウ) 内 容 道德の時間の指導方法の基礎を、模範授業の参観や、講義等を通して学ぶ。

キ 実践的に学ぶ外国語活動の指導

(ア) 対象者 平成 27 年度教員採用候補者名簿登載者のうち小学校教諭採用予定者（中学校・高等学校英語科名簿登載者も可）

(イ) 講 師 教科調査官等

(ウ) 内 容 外国語活動の意義や指導方法の基礎を学ぶ。

4 若手教員の育成（指導部）

(1) 東京都若手教員育成研修の実施

ア 内容と方法

(ア) 採用から 3 年間で、東京都教員人材育成方針に示された教員に求められる基本的な力を身に付けられるよう、系統的・段階的な研修体系を構築した。

- ・ 1 年次(初任者)研修では、教員としての基礎的・基本的な知識・技能を確実に習得する。
- ・ 2 年次研修では、授業力の向上を中心に生活指導や学年・学級経営に関する研修等を通して実践的指導力の促進を図る。
- ・ 3 年次研修では、外部との連携・折衝や学校運営・組織貢献に関する研修に重点を置き、現在の様々な教育課題への対応・解決力の拡充を図る。

(イ) 教員が身に付けるべき力について、行動指針としての到達目標を設定し、そのために必要な研修項目や方法、具体的な研修内容を年間シラバスとして策定し、一定基準の力量を形成する。

(ウ) 各年次に応じた到達目標に対して、年間 2 回の自己診断を実施することで、自己の課題を認識させ、改善に努めさせる。また、若手教員の課題について管理職及び指導教員も確認し、個別に課題を教職員とともに解決していくなど、きめ細かい育成を行う。

イ 研修体系

(ア) 1 年次(初任者)研修

○ 校内における研修 180 時間以上

- ・ 授業に関する研修 120 時間以上、授業以外の研修 60 時間以上

○ 校外における研修

- ・ 教育センター等における研修 10 回、宿泊研修二泊三日
課題別研修半日を 1 回として 6 回

(イ) 2 年次研修

○ 校内における研修 30 時間以上

- ・授業に関する研修 15 時間以上、授業以外の研修 15 時間以上
- 校外における研修 半日を 3 回
- (ウ) 3 年次研修
 - 校内における研修 30 時間以上
 - 校外における研修 半日を 2 回
 - 指導主事等の派遣による^{しっかい}悉皆の授業観察 年 1 回

5 新人育成教員（再任用短時間勤務教員）の配置（人事部）

ベテラン教員の大量退職に伴う新規教員の大量採用が続いているため、新規採用教員の育成が急務となっている。特に、小学校の新規採用教員は採用直後から学級担任となるため、学級経営の円滑なスタートに向けて重点的に指導を行い、担任を担う教員としての資質・能力を高める必要がある。そのため、平成 22 年度から教員の経験を含め、社会人としての経験のない新規大学卒業者を「学級経営研修生」として指定するとともに、退職した再任用短時間勤務教員を「新人育成教員」として配置し、ペアで学級担任を担わせることにより、学校現場における O J T を基本とした実践的研修を実施している。

経験豊富で指導力のあるベテランの力を活用し、学級経営の基盤となる学習指導力、生活指導力、コミュニケーション能力等、新規採用教員の資質・能力の向上を推進していくとともに、新人育成教員の増員を目指し、退職者に対しては、本制度の周知を図っている。

また、新人育成教員対象の講習会、学級経営研修生の集合研修などを効果的に実施するとともに、新人育成教員の実践報告書の作成・活用を図り、指導を行うことなどを通して、新規採用教員を育成していく。

6 英語科教員の海外派遣研修【新規】（指導部）

都内の公立中・高等学校の英語科指導の質的向上を図るため、英語科教員の海外派遣研修を実施する。

(1) 派遣対象

若手を中心とした英語科教員（中学校及び高等学校）140 名

(2) 派遣先

英語圏の国（アメリカ・カナダ・オーストラリア・ニュージーランド・イギリスなど）の大学

(3) 派遣期間

3 か月間

(4) 研修内容

ア TESOL（英語教授法）の修得

イ 学術文献の読解、英語での速読、論文の作成等、英語力の総合的なスキルの向上

ウ 実習（現地校の生徒に英語で指導）

エ 教育機関でのインターンシップ

オ 海外の伝統・文化、生活様式等の調査・研究 等

7 現職教員の資質・能力の向上（指導部）

(1) 東京教師道場

ア 目的

一定の教員を対象に、授業研究を通して、2年間にわたって継続的に指導・助言を受け、教科等の専門性を一層高めるとともに、他の教員の指導的役割を担うことができる資質・能力の向上を図る。

イ 対象

(ア) 部員

部員は、班に所属し、「授業力」向上に向け、継続的に指導・助言を受ける。

<対象者>

- ・都教職経験年数が4年目から10年目程度の教員
- ・校長が授業力向上のためのリーダーとして育成したい教員
- ・教科等の指導において高い専門性を身に付けようとする教員

(イ) リーダー

リーダーは部員の授業力向上に対する助言を行うとともに、自ら資質・能力の向上を図る。

<対象者>

- ・教育研究員を修了した教員
- ・東京教師道場で部員として修了した教員
- ・校内等で若手教員育成の実績のある教員
- ・教科等の指導において専門性が高い教員

(2) 教職大学院を活用した実践的な教員養成の推進

ア 目的

都内公立学校の教員を教職大学院に派遣し、確かな指導理論と優れた実践力や応用力を身に付けさせ、学校運営や指導行政において中核的、指導的な役割を果たすことができる教員として育成する。

イ 教職大学院との連携の内容

現職教員の資質・能力の向上を図ることを期して、教職大学院との連携を実施するに当たり、以下の内容で大学と協定を締結している。

<主な協定内容>

(ア) 東京都は、連携する教職大学院に「共通科目」の「共通に設定する領域・到達目標」を示す。各教職大学院は、この「到達目標」をカリキュラム・シラバスに位置付けて指導する。

(イ) 教育管理職候補者及び現職教員を派遣する。

ウ 派遣資格等

(ア) 現職教員は、都内公立学校の主幹教諭・主任教諭・教諭・養護教諭で、都教育委員会が定める在職年数などの条件を満たす者とする。管理職候補者は、管理職選考合格者の中から都教育委員会が指名した者とする。

(イ) 派遣期間は1年間とする。

(ウ) 派遣先は、都教育委員会が協定を締結した教職大学院とする。

(3) 教育研究員

ア 目的

都内各地区の教育研究活動の中核となる教員を養成することにより、東京都の教育の質の向上に資する。

イ 実施内容

教育研究員は、都教育委員会の指導方針に従い、担当指導主事等の指導の下、各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動に関する教育内容と教育方法等の実践的研究を行う。

(ア) 総会（年 1 回）

研究主題設定及び年間活動計画等の検討を行う。

(イ) 月例会（年間 11～14 回）

部会ごとに、設定した研究主題に迫る研究を毎月 1 回程度行う。

(ウ) 宿泊研究会

二泊三日の宿泊研究を行う。

(エ) 部会別発表会（年 1 回）

部会ごとに研究発表会を行い、研究成果の普及に取り組む。

(オ) 研究報告書の作成・配布

研究報告書を作成し、公立幼稚園、小学校・中学校・中等教育学校・高等学校及び特別支援学校等に配布する。

(4) 研究開発委員会

ア 目的

東京都の教員全体の教科等の指導力向上を図るとともに、その成果の普及・啓発することにより学校教育の改善・充実に資する。

イ 実施内容

急激な社会の変化や学校における教育実践から提起される様々な教育課題や要請に対応するため、各教科等及び教育課題に関わる教育内容や方法等について研究開発を行う。

(ア) 総会（年 1 回）

(イ) 定例会（年 10～12 回）

委員会ごとに、全委員会の共通テーマを踏まえた設定した研究主題に迫る研究開発を毎月 1 回程度行う。

(ウ) 指導資料説明会の開催（年 1 回）

委員会ごとに指導資料説明会を行い、研究開発の成果について普及・啓発に取り組む。

(エ) 指導資料の作成・配布

指導資料を作成し、公立幼稚園、小学校・中学校・中等教育学校、高等学校及び特別支援学校に配布する。

8 「学校リーダー育成プログラム」(人事部)

(1) 「学校リーダー育成プログラム」構築の考え方

主幹教諭選考や教育管理職選考受験者の低迷が続く、学校経営の担い手である教育管理職が不足している現状は、学校教育全体への信頼を揺るがしかねない深刻な事態であり、教育管理職の確保・育成は喫緊の課題となっている。また、大量採用の時代にあつて、若手教員に対して校務の重要な役割を任せざるを得ない現状がある中、教科指導力や生活指導力の向上には力が注がれているものの、将来、教育管理職として活躍する力を有している教員に対する早期段階での学校マネジメント能力の育成は、ほとんど行われていない現状がある。

そこで、将来、各地区等で中核となつて活躍する教育管理職を発掘・育成するために、30歳代の主任教諭2年目以上にある者を選抜して、学校や区市町村教育委員会・学校経営支援センター、人事部及び教職員研修センターが協働して、計画的・継続的にキャリア形成や学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを構築する。

(2) 「学校リーダー育成プログラム」の流れ

ア ファーストステップとしての「学校マネジメント講座」

校長、区市町村教育委員会・学校経営支援センターが、将来の管理職候補者として資質・能力のある主任教諭を選抜し、区市町村教育委員会・学校経営支援センター及び学校にて、受講者のキャリア形成や学校マネジメントに関わる講習を受講させる。

イ セカンドステップとしての「学校リーダー育成特別講座」

学校マネジメント講座修了者の中から、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターが特に選抜した者について、都教育庁人事部主催の年間3回(宿泊を含む。)にわたる学校リーダー育成特別講座を受講させ、地区等の中核となる人材を育成する。

ウ 教育管理職B選考受験のメリット

学校マネジメント講座や学校リーダー育成特別講座を修了した者は、教職員研修センターの教育管理職候補者B養成講座を受講することにより、教育管理職B選考の一部が免除される。また、学校リーダー育成特別講座を修了し、教育管理職B選考を受験する者については、区市町村教育委員会は、管理職としてそれぞれの地区内で昇任させること、都立学校は、管理職昇任まで引き続き自校で勤務することができる。

9 指導教諭の活用と拡充(人事部)

社会状況の変化に伴い、公立学校の教員に求められる期待や、その内容も大きく広がっている。また、ベテラン教員の大量退職に伴い、指導の経験やノウハウ等を継承し、資質・能力を向上させていくことが一層求められている。

そこで、教員全体の「プロ意識」の涵養や能力・専門性の向上を図るため、学習指導において高い専門性を有し、他の教員に対して優れた指導力を有する指導教諭の任用を、都立学校に引き続き、平成26年度からは区市町村立学校においても開始する。指導教諭の活用により、個々の教員が自ら成長しようとする意欲を引き出すとともに、都内公立学校の教員全体の指導力を高めていく。

10 人事交流の促進による人材の育成（人事部）

現在、公立学校では、教員の大量退職、大量採用期を迎えており、人材の育成と活用が喫緊の課題となっている。

そのため、平成 24 年度から、これまで、小・中学校、高等学校、特別支援学校と、校種別に定めていた「教員の定期異動実施要綱」を一本化するとともに、新たに、ステージ制や異校種間人事交流の仕組みを整え、引き続き、人事交流の一層の促進を図っている。

(1) ステージ制の導入

若手教員の人材育成を図るためには、広域的な人事異動や校種を越えた人事異動を促進し、多様な学校経験を積ませることが重要である。

そこで、平成 24 年度、区部と市部の間、通常の学級と特別支援学級の間又は小・中学校と特別支援学校の間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動を促す仕組みである「ステージ制」を新たに導入した。この仕組みを活用し、これまで以上に計画的な人材育成を図る。

(2) 異校種間人事交流の促進

特別支援教育を担う専門性の高い教員の育成や確保、児童・生徒の発達段階に応じた教科指導や生活指導の向上等を図ることを目的として、平成 24 年度の異動要綱の改正と併せ、小・中学校、高等学校、特別支援学校の間で、期限を定めた異動を行い、期間終了後は元の校種に戻り成果を還元することができるよう、仕組みの充実を図った。

このことにより、例えば、小・中学校と特別支援学校の間、又は高等学校と特別支援学校の間の人異動においては、特別支援教育を必要とする児童・生徒に専門性の高い教育を行っていく上で中核となる教員の専門性を、更に向上させる効果が期待できる。また、例えば、同一地域の中学校と高等学校の間の人異動においては、教科指導や生活指導の継続性を確保し、地域全体の教育力を向上させる効果が期待できる。

平成 26 年度も、これらの仕組みを活用した人事交流を行うことにより、人材育成の促進を図る。

11 体罰の根絶に向けた取組の推進【新規】（都立学校教育部・指導部・人事部）

都教育委員会は、平成 25 年 2 月に部活動等の在り方検討委員会を設置して体罰が起こる原因や背景、体罰を根絶していくための対策を検討し、平成 25 年 9 月に、同検討委員会からの提言を受けて平成 26 年 1 月「体罰根絶に向けた総合的な対策」を取りまとめた。

都内全ての公立学校から体罰を一掃していくため、学校や区市町村教育委員会と一体となって総合的な対策を着実に実施し、取組の更なる強化を図っていく。

(1) 体罰防止に関する教員研修の徹底

校長は全教員に対し、毎年度初めに、体罰関連行為のガイドライン、体罰禁止についての基本的考え方、学校としての方針について周知・徹底を図る。また、都教育委員会は、教員の意識を改革するため、経験年数や職層に応じて体罰防止に関連する研修を繰り返し実施する。特別な研修プログラムや専門家による矯正プログラムを開発・実施する。

(2) 体罰をチェックする機能の強化

体罰関連行為のガイドラインを基に、実際の指導場面を映像化したDVDを活用し、教員はもとより、児童・生徒、保護者を交えて視覚的に確認し、共通認識を深める。体罰等の実態を的確に把握するため、引き続き体罰等実態調査を実施する。

(3) 体罰を容認する風土を刷新するための取組

保護者や地域の関係者に対し、保護者会、学校公開、学校運営連絡協議会等の様々な機会を捉えて、体罰禁止の趣旨と学校の取組を説明して理解を求め、体罰否定の考え方について啓発する。保護者や地域の関係者に対し、学校をより一層公開して、学校の考え方の広報と指導内容・方法の開示に努めるとともに、学校評価アンケート等を活用し学校外からの評価を受ける。

(4) 体罰のない部活動の推進（再掲）

ア 学校体育団体等と連携を図り、全ての顧問教諭や外部指導員を対象として指導者講習会を開催し、基本的なスポーツの指導方法、言葉で伝える力を高める指導法等の研修を行う。また、生徒の意欲を高める部活動指導を普及するため、児童・生徒の発育・発達や能力・志向に応じて、生き生きとした学校生活につながるような部活動指導を実践している顧問教諭を顕彰し、「Good Coach 賞」を授与する取組などを推進する。

イ 都立学校の管理運営に関する規則の部活動に関する規定を見直し、顧問教諭が、生徒や保護者に対し自ら指導方針等を示していくよう、顧問教諭の行うべき基本的な事項を規定する。

学校に外部指導員を導入する場合、委嘱・承諾書等の契約行為を文書で明確に行うとともに、外部指導員と契約を交わす際には、体罰等の違法行為があった場合、契約を解除することについて、あらかじめ確認することを徹底する。

12 教職員の健康管理（福利厚生部）

(1) 定期健康診断

ア 都立学校教職員の健康保持・増進を図るため、学校保健安全法、労働安全衛生法等に基づき、一般健康診断（呼吸器系健診、生活習慣病健診、消化器系健診）、採用時及び復職後健診、特定化学物質・有機溶剤等取扱業務従事者健診を実施する。特別健診として、女性健診、VD T健診、腰痛健診、C型肝炎ウイルス検査及び前立腺がん検査を実施する。実施に当たっては、夏季休業期間中における巡回健診や健診機関で実施する来院健診枠の拡大を図り、一般健康診断の受診機会確保に努める。

イ 「教職員健康管理システム」を活用して、定期健康診断の受診促進を図る。また、健診結果が、緊急に医療機関で受診すべき値の場合は、本人及び管理職に緊急連絡を行うほか、二次健診の受診対象者に対して受診勧奨を実施し、疾病の予防や早期発見につなげていく。

(2) 都立学校労働安全衛生管理体制

ア 安全衛生組織

都立学校教職員の職場における安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、東京都立学校安全衛生組織等設置規程に基づき、都教育委員会は「都

立学校安全衛生委員会」を設置し、各都立学校に労働安全衛生に関する情報を提供するとともに、各都立学校は教職員数規模に応じて、安全衛生委員会や産業医・衛生管理者等を設置している。

イ 産業医に対する研修会の実施

都立学校産業医に対して、メンタルヘルスを中心とした研修会を年に3回実施する。

ウ 衛生管理者資格取得支援

都立学校教職員が衛生管理者の資格を取得するための講習会等への参加に対し、公費負担を行う。

エ 保護具の措置

都立学校に勤務する職員の労働災害及び健康障害を防止するため、東京都立学校労働安全衛生保護具設置規程に基づき、一般技能職員に対し、保護具を措置する。

13 教職員のメンタルヘルス対策（福利厚生部）

(1) ストレス検査の実施

精神的不調は、本人も周囲も早い段階では気付きにくく、本人が不調を自覚しないと相談や受診につながりにくい傾向がある。このため、定期健康診断実施時にストレス検査を行い、本人の早期自覚を促す。

(2) 早期相談体制の充実

精神の不調を覚えた段階で、土曜日及び日曜日に、周りの目を気にすることなく医療機関ではない場所で相談できるよう、区部と多摩地区にそれぞれ相談窓口を引き続き設置する。

(3) 副校長ベーシックプログラム

副校長は学校経営の要であり、副校長が欠けると、学校運営に多大な影響が生じる。このため、副校長昇任時に、総合的な人材育成の一環として、健康相談によるからだのケア、カウンセリングによるこころのケアとともに、実務的な講義や演習などを内容とする「副校長ベーシックプログラム」を実施する。

(4) リワークプラザ東京における復職支援

リワークプラザ東京では、精神疾患で休職した教員の円滑な職場復帰と再休職防止のため、学校で行う職場復帰訓練に対して、健康相談員（医師）、臨床心理士及び復職アドバイザー等を配置し、復職支援を行う。

(5) 啓発

「こころの病」に対しては「早期自覚」「早期対処」が重要との認識に立って、様々な啓発活動を展開する。

ア 学校等が開催するメンタルヘルスセミナー等に臨床心理士を講師として派遣

イ 初任者に対して、個別カウンセリングやセミナーを実施

ウ 全校に配布したDVDや全教職員に配布する啓発冊子を基に校内研修を実施

(6) メンタルヘルス対策会議

関係各部及び専門家を交えた「メンタルヘルス対策会議」を設置し、精神疾患の原因分析から復帰後のケアまで、教職員のメンタルヘルスについて総合的に取り組んでいる。