

## 教員の資質・能力を高める

### <主要施策 16 若手教員の育成>

#### 1 優秀な教員の確保（人事部）

##### (1) 地方会場における選考の実施

東京都内のほか、地方に複数の選考会場を設け採用選考を実施する。

##### (2) 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、現職教員による「教員採用ナビ」を地方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ていく。

##### (3) 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によりeラーニングを活用し、サービスや情報セキュリティ、教員免許状等にかかる知識を付与するとともに、採用前実践的指導力養成講座の動画配信を行うなど、教員になるに当たって身に付けておくべき情報を、採用前に提供していく。

##### (4) 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又は高等学校教諭の「理科」の免許状を持つ者を採用する。

#### 2 養成段階における実践的な指導力の育成（指導部）

##### (1) 東京教師養成塾における養成

東京都の公立小学校及び都立特別支援学校の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人材の養成を目指す。

##### <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高める教師
- 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、学校教育を創造する教師
- 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拓く教師

## (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

都内五つの教職大学院（創価大学・玉川大学・帝京大学・東京学芸大学・早稲田大学）と協定を締結し、実践的な指導力を身に付けた新人教員を養成・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。

また、都教育委員会と教職大学院との円滑な連携を図るため、「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」を設置するとともに、都教育委員会が提示した共通カリキュラムの到達目標のシラバスへの反映状況を確認するため、五つの教職大学院での授業及び連携協力校、5校における指導状況を評価している。

#### <主な協定内容>

(ア) 都教育委員会は、連携する都内五つの教職大学院に「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) 各教職大学院の要望により、都内公立学校を連携協力校に指定し、これを提供する。

(ウ) 東京都の教員としての資質・能力を有するもの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、特別支援教育、保護者との信頼関係構築及び各教科等の実践的な指導力を身に付ける研修を実施する。

### ア 実践的に学ぶ学級経営・学習指導

(ア) 対象者 平成 28 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講師 指導主事、校長、元公立学校長

(ウ) 内容 採用後の学級経営が円滑にできるように、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 28 年度教員採用候補者名簿登載者

(イ) 講師 指導主事、校長、医師、元公立学校長

(ウ) 内容 特別支援教育の意義や発達障害等、特別な支援を必要とする児童・生徒への指導について、講義や学校体験を通して実践的に学ぶ。

### ウ 保護者との信頼関係を築くために

(ア) 対象者 平成 28 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、学校問題解決に向けた初期対応の方法等を学ぶ。

## エ 体育の実践的指導力向上

### (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 28 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
- 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 28 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
- b 講師 指導者講習会を受講した教員等
- 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 理科の実践的指導力向上

### (ア) 「理科実験」

- a 対象者 平成 28 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
- b 講師 大学教授
- 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 28 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
- b 講師 多摩動物公園職員
- c 内容 昆虫飼育（講義・実習）、動物の骨格（講義・観察）

## カ 道徳の実践的指導力向上

(ア) 対象者 平成 28 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 道徳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 外国語活動の実践的指導力向上

(ア) 対象者 平成 28 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及び中学校・高等学校英語科名簿登載者

(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。

## 3 若手教員の育成

(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）

「東京都教員人材育成基本方針」並びにこれに基づいて作成された「OJTガイドライン」及び「学校管理職育成指針」を活用して、すべての学校で意図的・計画的に教員の経験、能力及び職層に応じて、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。

そのために学校内の日常の業務遂行を通じて、学校全体としてOJTに組織的に取り組めるよう支援を行う。

都立学校では、O J T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、「O J T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。

区市町村教育委員会及び小・中学校については、「O J T診断」の手法や成果について広く周知を図り、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。

東京都教職員研修センターにおいて、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O J Tの重要性の理解を図る研修の充実を図っていく。

O J Tを効果的に行うため、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O J T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) 東京都若手教員育成研修の実施(指導部)

### ア 研修の内容と期待される成果

(7) 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四つの力の基礎を育成する系統的・段階的な研修体系を構築した。

(イ) 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。

(ロ) 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。

(ハ) 3年次研修では、外部との連携や学校運営・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。

(ニ) 四つの力の各項目について、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。

(ホ) 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、自己の課題を認識し改善に努める。また、課題を管理職及び指導教員も確認し、個別課題を解決していくなど、きめ細かい育成を可能にする。

### イ 研修体系

#### (7) 1年次(初任者)研修

○ 校内における研修 180時間

・授業に関する研修 120時間、授業以外の研修 60時間

○ 校外における研修

・教育センター等における研修半日を10回、宿泊研修2泊3日、  
課題別研修 半日を6回

(イ) 2年次研修

- 校内における研修 30 時間
  - ・ 授業に関する研修 15 時間、授業以外の研修 15 時間
- 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
- 校外における研修 半日を 2 回
- 指導主事等の派遣による<sup>しっかい</sup>悉皆の授業観察 年 1 回

(3) 新人育成教員（再任用短時間勤務）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。このため、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を通して、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、新人育成教員を確保するため、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を作成し、同報告書を活用した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。

#### 4 英語科教員の海外派遣研修（指導部）

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

(1) 派遣対象

若手を中心とした外国語（英語）科教員（中学校及び高等学校）140 人

(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）の大学等

(3) 派遣期間

3 か月間（第Ⅰ期：6 月～8 月、第Ⅱ期：7 月～10 月、第Ⅲ期：1 月～3 月）

(4) 研修内容

- ア 英語を母語としない者への英語教授法（TESOL（Teaching English to Speakers of Other Languages））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 教育行政機関への訪問

オ 海外の伝統・文化、生活様式等の調査・研究 等

(5) 成果の普及

派遣者は帰国後に海外で学んだ最新の英語教授法等について、校内研修、他校との合同研修や区市町村教育委員会主催の研修会等における研修報告や研究授業の実施、教職員研修センター主催の研修における講師として、その成果を他の教員に還元する。また、都教育委員会主催の報告会を実施し、広く研修成果を還元する。

## 5 「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

教育管理職選考受験者数の低迷が続き、学校経営の担い手である教育管理職の確保・育成は課題である。また大量採用の時代にあって、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、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が重要である。

そこで、将来、各地区等で中核となっ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、計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを構築した。

(2) 「学校リーダー育成プログラム」の流れ

ア 「学校マネジメント講座」

校長、区市町村教育委員会及び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、学校、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターにおいて、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 「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、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選考受験科目の一部免除等

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、東京都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選考を受験し、合格した者については、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。

## ＜主要施策 17 現職教員の育成＞

### 1 指導教諭の活用と拡充（人事部）

#### (1) 指導教諭の計画的任用

都内公立学校における計画的な指導教諭の任用に向けて、必要な情報提供を行うなど区市町村教育委員会及び東京都学校経営支援センターとの連携を緊密に進めていく。

#### (2) 指導教諭の活用

各都立学校における指導教諭を活用したOJTの取組状況を検証し、教科主任を活用したOJTとの連携を進めるなど、更なる活用に向けた指導・助言を行う。また、小・中学校においても区市町村教育委員会を通じて各学校におけるOJTの取組状況について検証を行うことにより指導教諭を活用した仕組みの定着を図っていく。

### 2 教員研修の動画配信【新規】（指導部）

研修センターで実施している講義・演習の動画を配信することで産休・育休中の教員、島しょ地区の教員など研修センターで実施する研修の受講が困難な教員に対し、最新の教育情報や喫緊の教育課題とその解決の方策などを提供し、円滑な職場復帰や自己啓発を促す。

### 3 グローバル人材育成を支える体制の強化（人事部）

社会のグローバル化等、時代の変化に主体的に対応する教育の実現のため、グローバル人材育成を支える指導者の育成・確保を目的として、現職教員の国際貢献意欲の支援及び国際貢献経験を教育へ還元するための取組を実施する。

#### (1) 現職教員の青年海外協力隊等への派遣規模拡大

「現職教員特別参加制度」による青年海外協力隊等への派遣規模を拡大するため、必要な取組を実施していく。（規模：20名程度）

ア JICAと連携・協力した教員対象説明会の開催

イ 現職教員を青年海外協力隊等へ派遣する意義や帰国後の教員活用等、管理職等への事業理解の促進

ウ 応募要件を緩和する等のインセンティブ付与

#### (2) 現職教員の「東京グローバル・ユース・キャンプ」の現地研修

現職教員に対し、次の取組を実施していく。

ア 東京グローバル・ユース・キャンプの現地研修（規模：25名×4回）

イ JICAと連携した国際貢献に関する指導力向上研修（規模：25名×4回）

#### (3) 教員採用候補者選考における特別選考の実施

青年海外協力隊等への派遣経験者を対象とした特別選考を実施していく。（規模：5名以内）

## 4 現職教員の資質の向上（指導部）

### (1) 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

共通研究テーマを「思考力・判断力・表現力等を高めるための授業改善」とし、東京都教育委員会の指導方針に従い、担当指導主事等の下、各教科等に関する内容、指導方法等の実践的研究を行う。

##### (ア) 総会（年1回）

事業の円滑な推進を図るため年度初めに総会を行い、研究の方向性等を確認する。

##### (イ) 月例会（年間12回程度）

教育研究員の所属校等を会場とし、原則として毎月1回、部会ごとに設定した研究主題についての研究を行う。

##### (ウ) 宿泊研究会

青梅市御岳山における宿泊施設を会場として、研究主題についての研究を行う。

- ・前期 平成27年8月17日（月）から8月19日（水）まで
- ・後期 平成27年8月19日（水）から8月21日（金）まで

##### (エ) 部会別発表会（年1回）

研究のまとめとして、研究報告書を作成するとともに、教育研究員の所属校等を会場として、授業公開、研究発表、研究協議等を通して研究の成果を発表する。

### (2) 研究開発委員会

#### ア 目的

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い、その成果を普及・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

##### (ア) 教科等に関わる研究開発委員会

共通テーマを「個々の能力を最大限に伸ばすための指導方法及び教材開発」とし、各教科等に関わる学習指導力の向上に資する具体的な研究開発を行う。

##### (イ) 教育課題に関わる研究開発委員会

学校（園）における教育課題解決のための教育内容や具体的な方策について研究開発を行う。

##### ・総会（年1回）

事業の円滑な推進を図るため年度初めに総会を行い、研究の方向性等を確認する。

##### ・定例会（年間12回程度）

委員長及び委員の所属校等を会場として定例会を開催し、委員長を中心として各研究開発委員会で設定した研究主題に基づいて研究開発を行う。定例会には、各研究開発委員会の必要に応じて大学教授などの専門家を講師として招へいすることができる。



・指導資料説明会の開催（年1回）

研究開発のまとめとして指導資料集を作成するとともに、指導資料説明会を開催して研究開発の成果を説明する。

(3) 東京教師道場

ア 目的

授業研究を通して、2年間にわたって、教授、指導主事等から継続的に指導・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 実施内容

(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>

- ・東京都公立学校での教職経験年数が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

(4) 長期派遣研修

ア 大学院派遣研修（新教育大学）

(ア) 目的

現職教員を新教育大学大学院に派遣し、教科等における専門性を養い、優れた教育実践を展開できる力を身に付けた指導的立場の教員の育成を図る。

(イ) 実施内容

- ・対象 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校  
原則として主任教諭以上
- ・派遣期間 2年間
- ・派遣先 兵庫教育大学大学院・上越教育大学大学院・鳴門教育大学大学院
- ・研修内容 派遣先の大学院の定めたカリキュラム等に基づき研修・研究を行い修士学位取得を目指す。

イ 大学院派遣研修（大学院設置基準第14条適用大学院）

(ア) 目的

現職教員を、大学院設置基準第14条を適用している大学院に派遣し、教科等における高い専門性を身に付けた指導的立場の教員の育成を図る。

(イ) 実施内容

- ・対象 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校  
原則として主任教諭以上

- ・派遣期間 1年間  
ただし、修学年限は2年間とする。修学2年次は、所属校で勤務を行い、勤務時間外に通学する。
- ・派遣先 大学院設置基準第14条適用大学院を設置する大学院
- ・研修内容 派遣先の大学院の定めたカリキュラム等に基づき研修・研究を行い修士学位取得を目指す。

#### ウ 大学院派遣研修（教職大学院）

##### (ア) 目的

現職教員を教職大学院に派遣し、地域や学校において指導的役割を果たすことのできる確かな指導理論と優れた実践力や応用力を身に付けた教員の育成を図る。

##### (イ) 実施内容

- ・対象 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校
- ・派遣期間 1年間
- ・派遣先 創価大学教職大学院・玉川大学教職大学院・帝京大学教職大学院  
東京学芸大学教職大学院・早稲田大学教職大学院
- ・研修内容 派遣先の教職大学院の定めたカリキュラム等に基づき研修・研究を行い、専門職学位（教職修士）取得を目指す。

#### エ 東京都教員研究生

##### (ア) 目的

東京都公立学校の教員が、教職員研修センターにおいて研究・研修を行うことにより、学校経営や学習指導等について高い専門性を備え、指導的役割を担う学校教育のリーダーの育成を図る。

##### (イ) 実施内容

- ・対象 幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校
- ・派遣期間 1年間
- ・派遣先 教職員研修センター（水道橋）
- ・研修内容

###### ○カリキュラム開発研究

教員研究生が、自ら設定した研究主題に基づき、授業改善に向けての研究に取り組む。また、研究内容の充実のため、研究開発学校や他府県の研修センター等への訪問調査を実施する。

###### ○教育課題研究

教職員研修センターが行う教育課題研究に取り組む。

###### ○教員研究生全体研修

学校教育において指導的役割を担うための能力を育成するための研修や、大学院の教授による教育行政学に関する講義を受講する。

###### ○教育行政研修

教職員研修センターの各課に所属し、各課の業務補助を行うとともに、研修運営等の教育行政の実務の一翼を担う。

## 5 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、教員の大量退職に伴い、経験の少ない若手教員の割合が高まっており、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年度に、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く。

### (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、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的人事異動においては、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さら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的人事異動においては、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27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。

## <主要施策 18 体罰根絶に向けた取組の推進>

### 1 「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づく取組の推進（都立学校教育部・指導部・人事部）

#### (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。

服務事故再発防止研修として実施しているアンガーマネジメント研修や、大学の研究者の協力を得て、体罰を指導の手段とする誤った認識のある服務事故者を対象としてプログラム開発を行った「指導方法・意識改善プログラム」（平成26年度試行的事業）を本格実施する。

#### (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

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を研修する。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。(再掲)

イ 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引き続き徹底する。

## <主要施策 19 教職員のメンタルヘルス対策の取組の推進>

### 1 教職員のメンタルヘルス対策（福利厚生部）

#### (1) 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設置している。

#### (2) 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 新規採用教員に対して、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

#### (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、新任副校長を対象として、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) 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づきにくく、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。

(5) 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の防止を目的として、学校で行う職場復帰訓練に対して、精神科医である健康相談員や、臨床心理士と校長OBによる復職アドバイザーを配置し、復職に向けた支援を行う。

(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。

## 2 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、VDT健診、腰痛健診、C型肝炎ウィルス検査及び前立腺がん検査を実施する。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をすべき値の場合は、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。