

## 取組の方向7

## 教員の資質・能力を高める

## ＜主要施策16 優秀な教員志望者の養成と確保＞

## 1 養成段階・採用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」の充実

東京の公立小学校及び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、教科等指導力養成講座及び体験活動の3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な指導力を兼ね備えた人材の養成を目指す。

## ア 目指す教師像

- (ア) 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
- (イ) 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
- (ウ) 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

## イ 実施講座

## (ア) 特別教育実習

各塾生が配置される教師養成指定校での年間40日以上の実習や、異校種又は異なる障害種別の授業参観等を通して、実践的な指導力や柔軟な対応力を身に付ける。

## (イ) 教科等指導力養成講座

教科等の専門性や指導技術の向上及び学級経営における実践的な指導力等を身に付けるとともに東京都の教育課題や施策の理解を深める。

## (ウ) 体験活動

企業及び公益財団法人等で就業体験を実施し、社会人としての責任ある態度を身に付ける。

## (2) 教職大学院との連携の充実

## ア 目的

都教育委員会は、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 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「共通に設定する領域・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における指導状況を評価している。

＜主な協定内容＞

- (7) 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、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」の充実

ア 目的

教員採用候補者名簿登載者を対象として、教員としてのスタートを円滑にできるよう、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。

イ 講座内容

- (7) 実践的に学ぶ学級経営・学級指導

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・外部折衝

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・生徒への指導や保護者との信頼関係・協力体制を築くための方法等を学ぶ。

## 2 優秀な教員志望者の確保（人事部）

- (1) 優秀な教員志望者の確保

ア 地方会場における選考

日本全国から優秀な教員を確保するために、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。

イ PRの拡充・拡大

東京都公立学校教員の採用情報を広く周知するため、ホームページ、メールマガジン及びtwitterで配信する。

また、現職教員を「教員採用ナビ」として委嘱し、地方説明会等において、パネリストとして派遣する等、積極的に活用し、教育志望者に対して、東京都の教育や学校の魅力を様々な機会を通じて伝えていく。

さらに、東京都公立学校教員の志望者を対象に、東京都の教員としてのやりがいや授業づくりの実際等、「教員採用ナビ」をはじめ経験豊富な現役の教員と直接対話できる個別相談会を開催する。

ウ 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、合格者専用ホームページに服務や情報セキュリティ、教育職員免許状等にかかる知識をeラーニングにより習得することができる環境を引き続き整備する。また、教員になるに当たって知っておくべき情報を採用前に提供する、「採用前実践的指導力養成講座」の動画配信を行う。

#### エ 英語教育を推進する教員の採用（再掲）

グローバル人材育成のための英語教育の充実を図るとともに、小学校における「英語」の教科化に向けて、教員採用候補者選考の小学校全科（英語コース）において、採用候補者選考の受験資格に加えて中学校又は高等学校教諭の「英語」の免許状を有する者を採用する。

#### オ 理科教育を推進する教員の採用

小学校における理科教育を充実するため、教員採用候補者選考の小学校全科（理科コース）において、採用候補者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」の免許状を有する者を採用する。

#### カ 国際貢献活動経験者の採用

グローバル人材を育成するための教育をより効果的なものとするため、教員採用候補者選考において、国際協力機構（JICA）の青年海外協力隊等への派遣経験者（国際貢献活動経験者）を対象とした特別選考を実施する。

## <主要施策17 現職教員の資質・能力の向上>

### 1 教員経験等に応じた教員研修及び啓発支援の充実（指導部）

#### (1) 教員経験等に応じた教員研修の充実

##### ア 東京都若手教員育成研修に期待される成果

- (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四つの力である「学習指導力」、「生活指導力・進路指導力」、「外部との連携・折衝力」及び「学校運営力・組織貢献力」を育成する。
- (イ) 1年次(初任者)研修では、教育公務員特例法第23条に基づき、教員に求められる基本的な四つの力である「学習指導力」、「生活指導力・進路指導力」、「外部との連携・折衝力」及び「学校運営力・組織貢献力」における基礎的・基本的な資質・能力の育成を図る。
- (ウ) 2年次研修では、教員に求められる基本的な四つの力のうち「学習指導力」と「生活指導力・進路指導力」を中心とした実践的な指導力の促進を図る。
- (エ) 3年次研修では、教員に求められる基本的な四つの力のうち「外部との連携・折衝力」と「学校運営力・組織貢献力」の課題解決・対応力の伸長を図る。
- (オ) 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。
- (カ) 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

## 取組の方向7 教員の資質・能力を高める

題を解決していくなど、きめ細かい育成を可能にする。

### イ 東京都若手教員育成研修の研修体系

#### (ア) 1年次(初任者)研修

##### a 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

##### b 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

##### a 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

##### b 校外における研修 半日を3回

#### (ウ) 3年次研修

##### a 校内における研修 30 時間

授業に関する研修 10 時間、授業以外の研修 20 時間

##### b 校外における研修 半日を2回

##### c 指導主事等の派遣による<sup>しゅ</sup>悉皆の授業観察 年1回

### ウ 教育公務員特例法の改正や新学習指導要領完全実施に向けての対応

教育公務員特例法の改正や新学習指導要領完全実施に向けての対応等を踏まえ、管理職候補者研修等の職層研修、東京都若手教員育成研修、中堅教諭等資質向上研修等の必修研修、東京教師道場等のリーダー養成研修及び教員の専門性を高める研修である教科等・教育課題研修について、適切に実施する。

#### (2) 産休・育休中の教員等に対する動画配信の実施

産休・育休中の教員、島しょ地区の教員など教員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て、円滑な職場復帰や自己啓発を促すことを目的に教員研修の動画を配信する。

#### (3) 全教員の研修履歴自己管理システム(「マイ・キャリア・ノート」)の導入

東京都公立学校全教員(管理職を含む。)が教職生活全体を見直し自らのキャリアを形成するため、研修履歴等を確認し、資質・能力向上のための研修計画を設計できる「マイ・キャリア・ノート」を導入する。

また、校長が人材育成の観点から自己申告書とともに「マイ・キャリア・ノート」を活用し、自律的に学ぶ姿勢を持つ教員を育成する。

### ア 「マイ・キャリア・ノート」の主な内容

#### (ア) 教員経験年数、教科の専門性に応じた情報提供

##### a 自動表示される研修受講履歴、教員経験年数に対応した必修研修及び専門とする教科等に応じた教科等課題研修の案内

##### b 教員経験年数に対応して自動表示される各種昇任選考の案内

#### (イ) 生涯にわたって学び続ける教員の支援

##### a 今後の研修計画及び昇任選考受験予定を入力することにより、自己の研修計画等を可視化

- b 教職大学院派遣要項等や各研究団体ホームページ等とリンクさせ、更に学び続ける教員の支援
- c 各昇任選考要項、「指導主事になろう！」等のリーフレットの常時掲載によりキャリアアップを志す教員の発掘・支援
- (ウ) 管理職の人材育成の支援
  - a 管理職による所属教員の「マイ・キャリア・ノート」の確認
  - b 教員の面談時に、「マイ・キャリア・ノート」を活用し、計画的な人材育成を実施

## 2 新たな教育課題に対応する教員の資質・能力の向上（指導部）

### (1) 外国語（英語）科教員等の海外派遣研修

外国語（英語）科教員の海外派遣研修を実施するとともに、今後の小学校英語教科化を円滑に実施するため、英語教育推進リーダーとして指定した小学校教員の海外派遣研修を実施する。

### (2) 中学校英語科教員を対象とした研修

中学校英語科の教員が、4技能の中でも、特に発信力に関わる「話すこと」について指導方法を工夫するとともに、学習評価についても筆記テストだけでなく、スピーチやインタビューテスト等のパフォーマンス評価や観察等を取り入れていくことができるよう、中学校英語科全教員を対象とした研修を平成29年度からの3か年で実施する。

## 3 指導教諭の活用（人事部）

### (1) 指導教諭の計画的任用

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図り、公立学校における指導教諭の計画的な任用を行っていく。

### (2) 指導教諭の活用

都教育委員会は、各都立学校における指導教諭を活用したOJTの取組状況を把握し、指導教諭の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の取組状況を把握するとともに、指導教諭を活用した授業力向上に向けた取組を進めていく。

## 4 「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) 「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づく取組の推進

ア 平成26年1月に策定した「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づき、全公立学校から体罰等を一扫するための取組を推進する。経験年数や職層に応じた体系的な研修や、サービス事故再発防止研修としてアンガーマネジメント等の特別な研修プログラムを実施する。また、体罰を指導の手段とする誤った認識のあるサービス事故者を対象として「指導方法・意識改善プログラム」を実施する。

- イ 体罰等の定義やガイドラインに基づき、実際の指導場面を映像化したDVDを、服務事故防止月間等で積極的に活用し、体罰根絶に向けた共通認識を深める。
- ウ 体罰のない、生徒の意欲を高める部活動を推進・普及するため、全ての顧問教諭や外部指導員を対象とする指導者講習会を開催するとともに、東京都「Good Coach賞」により、優れた指導を実践した顧問教諭を顕彰する。
- エ 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。

## 5 教職員のメンタルヘルス対策の取組の推進（福利厚生部）

### (1) 教職員のメンタルヘルス対策

#### ア 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。

#### イ 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

#### ウ 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、副校長が不在の場合には、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。

#### エ ストレスチェック等の実施

メンタルヘルスに対する意識を高め、「早期自覚」、「早期対処」につなげる心理的な負担の程度を把握するための検査として、ストレスチェックやストレス検査を行う。

#### オ 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。

#### カ 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並びに特定化学物質・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。

### (3) 都立学校労働安全衛生管理体制

#### ア 安全衛生組織

労働安全衛生法及び東京都立学校安全衛生組織等設置規程に基づき、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している。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しており、また、各都立学校は、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。

## <主要施策18 優秀な管理職等の確保と育成>

### 1 学校のリーダーを育成する支援の充実（人事部）

#### (1) 学校マネジメント強化モデル事業

校務が集中し、多忙感のある副校長の業務負担を軽減するため、新たに「学校マネジメント強化モデル事業」を小学校6校、中学校6校で実施する。

#### ア 実施内容

区市町村教育委員会で人材の選考、配置を行い、以下の2パターンについて事業を実施するに当たり、都教員委員会は財政的支援を行う。

#### (ア) 経営支援部を設置していない学校

副校長の業務を支援する「学校経営補佐」を非常勤職員（月16日、1日7時間45分勤務）として配置する。「学校経営補佐」は学校運営や地域対応に関する経験や知識を持つ人材等（教育管理職・主幹経験者又は区市町村職員の管理・監督職経験者等を想定）とし、学校運営事務、保護者等の対応及び人材育成等の経験を有する業務を主に行う。

#### (イ) 経営支援部を設置している学校

副校長の業務を支援する「副校長補佐」を非常勤職員（月16日、1日5時間以内勤務）として配置する。また、経営支援部の機能強化を図るとともに、より副校

長の業務を直接的に支援できるようにするため、経営専任主任の授業時数を週6時軽減する。

「副校長補佐」は、行政事務経験がある人材等（学校事務職員、区市町村教育委員会等での行政経験者等を想定）とし、調査・報告等の事務、サービス・施設管理等の必ずしも教員の経験を必要としない業務を主に行う。

(2) 学校リーダー育成プログラム

ア 目的

教育管理職選考受験者の低迷が続いていることから、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、大量採用の時期にあつて、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、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、東京都教育庁人事部及び東京都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実施する。

イ 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、選抜された教員は、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することにより、学校マネジメント能力の育成を図る。

(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、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。また、女性管理職の発掘や早期育成に向けて、女性教員優先の選抜枠を設け、意図的な人材育成を図るとともに、教育管理職B選考の受験資格見直しに伴い対象を拡大し、研修の更なる充実を図る。

(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、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選考の一部を免除する。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。

## 2 教育管理職選考制度等の改善（人事部）

(1) 教育管理職選考制度等の改善



女性教員の教育管理職等への登用を促進するため、育児・子育て時期における人事異動面での配慮を行うほか、キャリア形成を意識したジョブローテーションを推進する。

また、新たな層から優秀な教育管理職を確保するため、これまで39歳以上54歳未満の主幹教諭及び指導教諭を対象としていた教育管理職B選考の受験資格を、46歳以上54歳未満の主任教諭（主任教諭歴2年以上）にまで拡大する。

- (2) 全教員の研修履歴自己管理システム（「マイ・キャリア・ノート」）の導入（再掲）  
東京都公立学校全教員（管理職を含む。）が教職生活全体を見通し自らのキャリアを形成するため、研修履歴等を確認し、資質・能力向上のための研修計画を設計する。

## ＜その他の事務事業＞

### 1 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等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OJT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。

また、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。

### 2 人事交流の促進による人材の育成（人事部）

現在、東京都の公立学校では、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、区部と市部との間、通常の学級と特別支援学級との間、小・中学校と特別支援学校との間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動・交流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

## 取組の方向7 教員の資質・能力を高める

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、期限を定めた人事交流を行い、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との間又は高等学校と特別支援学校との間の人事交流においては、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との間の人事交流においては、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29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。

### 3 退職した教育管理職の積極的な活用（人事部）

豊富な知識と経験を有する元教育管理職を一般職非常勤職員（学校経営支援員）として任用し、副校長補佐等の学校経営支援業務に活用し、教育管理職の負担軽減に資する。