

## 7 教員の資質・能力を高める

### 【施策の必要性】

教員の大量退職、大量採用によってベテラン教員の指導経験やノウハウが継承されにくい状況がある中、新規に採用される教員に対し、豊かな人間性と組織人としての責任感・協調性、実践的な指導力や社会性等を育成することが求められる。

また、東京都の教育に求められる教師像にふさわしい人物を継続的に確保するとともに、新たな教育課題に的確に対応するため、選考内容・方法の改善に継続的に取り組むことが必要である。

さらに、教員全体の資質・能力の向上を図り、教員の成長を学校全体の教育力向上につなげるため、教員経験、職層等に応じた現職教員の育成、管理職としての資質・能力を有する人材の計画的な育成が必要である。

### 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

豊かな人間性と実践的な指導力を兼ね備えた人材を学生の段階から養成するため、東京教師養成塾では、教員を養成している大学や学校経営支援センター、区市町村教育委員会及び各指定校と連携し、実践的な指導力、社会の課題を的確に捉え課題を解決する力、教師としての使命感等の資質・能力が身に付けられるよう育成する。

教職大学院連携事業では、将来の学校教育の中核となり得る優秀な新人教員を確保するため、高度な教員養成機関である教職大学院との連携を充実させ、大学学部段階では身に付けることができない実践的、専門的な知識・能力を身に付けさせるよう育成する。

#### ◇主要事務事業（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、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拓く教師

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 日以上の教育実習や、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の 3 日間の就業体験を実施し、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 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、「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>

- (ア) 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」をカリキュラムに位置付け、シラバスを作成し指導する。
- (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、教員採用候補者選考の特例を設ける。

## 2 優秀な教員志望者の確保

優秀な教員の確保を図るため、教員採用候補者選考における受験者数の確保及び質の向上に向けた取組を一層推進する。

さらに、グローバル人材育成のための英語教育の充実と平成32年度からの小学校の英語教科化への対応を図るため、英語の4技能に優れた専門性の高い教員を確保する。

### ◇主要事務事業（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候補者選考を実施する。

##### 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ツイッターで配信する。

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係る知識を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

東京都公立学校の若手教員に必要とされる基礎的知識・技能の着実な定着と資質の向上を目指し、教諭としての使命感、幅広い知見、実践的指導力を得させるため、3年間で若手教員を系統的に育成することを目的として、東京都若手教員育成研修を実施する。

また、教育公務員特例法の改正や新学習指導要領全面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等の年次研修、東京教師道場等のリーダー養成研修、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、内容の充実を図る。

さらに、産休・育休中の教員、島しょ地区の教員など教職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研修動画を配信する。

あわせて、教員が教職生活全体を見直し自らのキャリアを形成し、資質・能力の向上を図るための研修計画を設計するため、各教員が研修履歴等を確認できる「マイ・キャリア・ノート」に様々な教育情報を掲載するなどして、一層の活用・充実を図る。

加えて、通所による研修の質的な向上を図り、研修受講者が主体的に視聴できる動画を制作するとともに、研修のライブ配信を試行的に実施する。

#### ◇主要事務事業（指導部・人事部）

##### (1) 教員経験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」「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

#### ウ 教育公務員特例法の改正や新学習指導要領全面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全面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年次研修、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職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」の活用・充実

##### ア 目的

教員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。

また、校長が人材育成の観点から「マイ・キャリア・ノート」を活用し、自律的に

学ぶ姿勢をもつ教員を育成するとともに、将来の管理職候補者等を発掘する。

#### イ 対象者

東京都公立学校全教員 約 64,000 名（管理職を含む。）

#### ウ 「マイ・キャリア・ノート」の主な内容

##### (ア) 教員経験年数、教科等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年次研修及び専門とする教科等に応じた教科等・教育課題研修の案内と研修申込・研修受講状況確認機能
- b 教員経験年数及び年齢に対応して自動表示される受験可能な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 大学院派遣要項等や各研究団体ホームページとリンクさせ、更に学び続ける教員の支援
- c 各種昇任選考要綱、「管理職ロールモデル集」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
- d e-ラーニング機能、研修動画等のコンテンツを活用・充実させ、教員の自己啓発等の支援

##### (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 教員との面談時に、「マイ・キャリア・ノート」を活用し、計画的な人材育成を実施

#### (4) 研修動画の制作・WEBによる配信

通所による研修の質的な向上を図り、研修受講者が主体的に視聴できる動画を制作するとともに、研修のライブ配信を試行的に実施する。

## 2 新たな教育課題に対応する教員の資質・能力の向上

都内の公立中・高等学校の外国語（英語）科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。あわせて、平成 32 年度からの小学校での英語教科化を円滑に実施するため、小学校全科教員の海外派遣研修を実施する。また、パフォーマンステストの普及・啓発を行うとともに、生徒の「話す力」の向上を目指すため、中学校英語科教員を対象とした研修を実施する。

## ◇主要事務事業（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。併せて、平成 32 年度から全面実施される小学校での英語教科化を円滑に実施するため、小学校全科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

教員全体の「プロ意識」の涵養<sup>かん</sup>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と優れた指導力を有する指導教諭の任用を、平成 25 年度から都立学校で、平成 26 年度から区市町村立学校で開始し、拡充を図っている。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、都内公立学校全体の指導力を高めていく。

## ◇主要事務事業（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 O J T 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 O J T 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

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、全ての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、服務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服務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。

さらに、実際の指導事例を映像化した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。

あわせて、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。

#### ◇主要事務事業（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、全ての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、服務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服務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等の取組の推進

教職員の精神的健康の保持向上を促進するため、新規採用教員を対象とした個別のカウンセリング、新任副校長を対象とした「副校長ベーシックプログラム」や、ストレスチェック等を実施し、「早期自覚」、「早期対処」の予防策に重点を置いたメンタルヘルス対策の充実を図る。

精神疾患で休職した教員の円滑な職場復帰及び再休職の防止を図るため、引き続き、「リワークプラザ東京」を活用し「所属学校における職場復帰訓練」を中心とする復職に向けた支援を実施する。



## ◇主要事務事業（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等を講師として派遣
- (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) 全教職員に啓発冊子を配布

## 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、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を活用した復職支援

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、臨床心理士等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。

## (2) 都立学校教職員の健康診断

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、V D T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。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 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) 都立学校の安全衛生管理

## 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、各都立学校に安全衛生に関する情報を提供している。また、各都立学校は、安全衛生委員会を設置し、産業医、衛生管理者等を選任し、配置している。

## 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 衛生管理者の資格取得支援

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措置規程に基づき、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**

人材育成や一部の指導事務の経験や能力を必要とする副校長業務を軽減するため、平成29年度に小学校6校、中学校6校で実施した「学校マネジメント強化モデル事業」を、平成30年度は120校に拡大し、平成30年度・同31年度の2か年間で引き続き検証を行う。

また、各地区で中核となって活躍する教育管理職を計画的に育成するため、平成26年度から本格実施している「学校リーダー育成プログラム」（学校マネジメント講座、学校リーダー育成特別講座）について、教育管理職B選考の受験資格見直しに伴い、平成29年度から対象を拡大し研修の更なる充実を図っている。

## ◇主要事務事業（人事部）

## (1) 学校マネジメント強化モデル事業

副校長の業務負担を軽減するため、平成29年度に小学校6校、中学校6校で実施した「学校マネジメント強化モデル事業」を、平成30年度は120校に拡大し、平成30年度・同31年度の2か年間で引き続き効果検証を行う。

## 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。また、「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要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とし、調査・報告の事務、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 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

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、これまで主幹教諭及び指導教諭を対象としていた教育管理職選考B選考の受験資格を、平成29年度選考から、46歳以上54歳未満の主任教諭（主任教諭歴2年以上）にまで拡大しており、今後とも教育管理職選考受験者の確保に取り組んでいく。

さらに、教員が教職生活全体を見通し自らのキャリアを形成し、資質・能力の向上を図るための研修計画を設計できるよう、各教員が研修履歴等を確認できる「マイ・キャリア・ノート」を活用する。

## ◇主要事務事業（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、平成29年度選考から、46歳以上54歳未満の主任教諭（主任教諭歴2年以上）にまで拡大している。

## (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」の活用・充実（再掲）

## ア 目的

教員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。

また、校長が人材育成の観点から「マイ・キャリア・ノート」を活用し、自律的に学ぶ姿勢をもつ教員を育成するとともに、将来の管理職候補者等を発掘する。

## イ 対象者

東京都公立学校全教員 約64,000名（管理職を含む。）

ウ 「マイ・キャリア・ノート」の主な内容

- (ア) 教員経験年数、教科等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と研修申込・研修受講状況確認機能
  - b 教員経験年数及び年齢に対応して自動表示される受験可能な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 教職大学院派遣要綱等や各研究団体ホームページとリンクさせ、更に学び続ける教員の支援
  - c 各種昇任選考要綱、「管理職ロールモデル集」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
  - d e-ラーニング機能、研修動画等のコンテンツを活用・充実させ、教員の自己啓発等の支援
- (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

<取組の方向7におけ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

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 30 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。