

令和元年 第9回

東京都教育委員会定例会議事録

日 時：令和元年5月23日（木）午前10時

場 所：教育委員会室

令和元年5月23日

東京都教育委員会第9回定例会

〈議 題〉

1 議 案

第42号議案

都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針の策定について

第43号議案

東京都教育委員会から教員と保護者等へのメッセージについて

第44号議案

東京都公立学校長の任命について

第45号議案

東京都公立学校教員の懲戒処分について

第46号議案

財団法人の設立について

2 報 告 事 項

(1) 都民の声（教育・文化）について [平成30年度下半期（10月～3月）]

(2) 東京都公立学校教員の懲戒処分について

教 育 長	中 井 敬 三
委 員	遠 藤 勝 裕
委 員	山 口 香
委 員	宮 崎 緑
委 員	秋 山 千 枝 子
委 員	北 村 友 人

事務局（説明員）

教育長（再掲）	中 井 敬 三
次長	西 海 哲 洋
教育監	宇 田 剛
総務部長	早 川 剛 生
都立学校教育部長	江 藤 巧
地域教育支援部長	太 田 誠 一
指導部長	増 田 正 弘
人事部長	安 部 典 子
福利厚生部長	浅 野 直 樹
教育政策担当部長	小 原 昌
企画調整担当部長	谷 理 恵 子
教育改革推進担当部長	藤 井 大 輔
特別支援教育推進担当部長	高 木 敦 子
指導推進担当部長	瀧 沢 佳 宏
人事企画担当部長	黒 田 則 明
担当部長（総務課長事務取扱）	加 倉 井 祐 介
（書 記） 総務部教育政策課長	秋 田 一 樹

開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【教育長】 ただいまから、令和元年第9回定例会を開会いたします。

本日は、読売新聞社外6社から取材の申込みがございます。また、9名の傍聴の申込みがございました。さらに、教育新聞社から冒頭のカメラ撮影の申込みがございます。以上につきまして許可してもよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、許可いたします。入室させてください。

日程以外の発言

【教育長】 議事に入ります前に申し上げます。

東京都教育委員会において、一度注意してもなお議事を妨害する場合には、東京都教育委員会傍聴人規則に基づき退場を命じます。特に誓約書を守ることなく、退場命令を受けた者に対しては、法的措置も含めて、厳正に対処いたします。

なお、議場における言論に対して、拍手等により可否を表明することや、教育委員会室に入退室する際に大声で騒ぐ、速やかに入退室しないと行った行為も退場命令の対象となりますので、御留意願います。

議事録署名人

【教育長】 本日の議事録の署名人は、秋山委員にお願いいたします。

前々回の議事録

【教育長】 前々回4月11日の第7回定例会の議事録につきましては、先日配布いたしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければ御承認を頂きたいと存じます。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、第7回定例会の議事録につきましては承認を頂きました。

前回4月25日の第8回定例会の議事録が机上に配布されております。次回までに御覧いただき、次回の定例会で承認を頂きたいと存じます。

非公開の決定でございます。本日の教育委員会の議題のうち、第44号議案から第46号議案まで及び報告事項(2)につきましては、人事及び公表前の情報に関する案件でございますので、非公開としたいと存じますが、よろしゅうございますか。――〈異議なし〉――では、ただいまの件につきましては、そのように取り扱わせていただきます。

議 案

第42号議案

都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針の策定について

第43号議案

東京都教育委員会から教員と保護者等へのメッセージについて

【教育長】 それでは、第42号議案、都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針の策定についてですが、第43号議案、東京都教育委員会から教員と保護者等へのメッセージについてと関連する内容でございますので、一括で説明をお願いいたします。人事企画担当部長、説明をお願いします。

【人事企画担当部長】 それではまず初めに、第42号議案でございます。都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針の策定についてでございます。概要資料を御覧ください。1の経緯にありますように、東京都教育委員会は、昨年2月に教員の長時間労働を改善し、学校教育の質の向上を図るために、「学校における働き方改革推進プラン」を策定いたしまして、本年2月にはその成果と今後の展開を公表しまして取組を進めてまいりました。

一方で、文部科学省は、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定するとともに、服務監督権者である各教育委員会に対しまして、教師の勤務時間の上限に関する方針を策定するように通知しております。これを受けまして、

東京都教育委員会は、国のガイドラインを参考に方針を策定することといたしまして、お諮りするものでございます。

対象職員でございますが、方針の1ページを御覧願います。2、本方針の対象者といたしましては、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」、いわゆる「給特法」でございますけれども、そこに規定する義務教育諸学校等の教育職員のうち都立学校に勤務する教育職員を対象とすることとしております。その下の、なお書きにありますように、給特法の対象とならない事務職員、学校栄養職員等につきましては、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、労働基準法の第36条に基づく協定、いわゆる「36協定」を締結する中で時間外労働の規制が適用されることとなります。

次に、概要資料に戻りまして、3、勤務時間の考え方及び把握方法でございます。勤務時間は基本的には在校時間で把握いたしまして、この在校時間から休憩時間及び勤務時間外に自発的に行う自己研さん等の時間を除きまして、これに職務として行う研修や児童・生徒の引率等の職務に従事している校外での時間、これを加えまして、在校等時間と定義してございます。この在校等時間を本方針における勤務時間としております。

また、把握方法といたしましては、出勤カードシステムにより日々計測いたしまして、校外の時間や土日、祝日の校務等についても本人の報告等を踏まえて日々計測して、在校等時間を把握いたします。

次に、4、勤務時間の上限の目安時間でございますけれども、上限の目安時間は、いわゆる時間外労働時間につきまして、1か月45時間、1年間で360時間を超えないようにというものです。これは国のガイドラインと同様の目安でありまして、また、労働基準法による民間企業の労働者とも同様のものとなっております。

一方で、(2) 特例的な取扱いにありますように、学校事故の発生、いじめやいわゆる学級崩壊等の指導上の重大事案の発生等、一時的又は突発的に勤務時間外に勤務をせざるを得ない場合は、特例的な扱いを認めることができます。ただし、この場合でも、1年間に720時間を超えないようにする等の制限がございます。

次に、方針の3ページ、5、労働法制の遵守及び教育職員の健康確保等ですけれど

も、こちらでは、休憩時間や休日の確保等労働法制の遵守ですとか、年次有給休暇等の休日を連続して取得することについて、記載してございます。また、長時間労働をした場合の医師による面接指導等についても、記載しているところでございます。

そして、方針の最後には、6、学校における働き方改革の推進といたしまして、働き方改革の取組を一層促進し、教育の質の維持向上を図っていくとともに、保護者も含めて社会全体が本方針等の内容を理解できるよう、広く情報発信に努めていくというふうに記載してございます。

これにつきましては、概要資料の6、方針等の周知でございますけれども、全都立学校長宛てに方針を周知するとともに、学校現場における働き方改革の効果的な取組事例を一覧にいたしまして、全都立学校に配布して各学校の創意工夫を促してまいります。また、区市町村教育委員会に対しても、この方針などを参考として提供いたしまして、情報発信に努めてまいります。

続きまして、第43号議案を説明申し上げます。第43号議案、東京都教育委員会から教員と保護者等へのメッセージについてでございます。先ほどの方針を策定いたしまして、更なる働き方改革を進めるに当たり、全都立学校の教員と保護者、地域の皆さまに向けて、東京都教育委員会からのメッセージの案文を作成いたしましたので、本日議案として提出させていただいております。

メッセージを伝える目的といたしましては、熱意と創意をもって職務に取り組んでいる教員に対して、感謝の意を表すとともに、学校の働き方改革の取組を共に進めていくことを伝えること、次代を担う子供たちの健やかな成長と教育の質を確保するため、保護者、地域の皆さまに対して、教員の働き方改革の趣旨を御理解いただき、御協力いただけるようお願いをすることとでございます。

まず、「東京の公立学校教員の皆さんへ」というメッセージでございますけれども、読み上げさせていただきます。

○教員の皆さんが、子供たちに日々向き合い、熱意と創意をもって全力で職務に取り組んでおられることに、心から感謝いたします。皆さんのこうした献身的な取組の積み重ねで、東京の教育は充実し、今日の学校の姿があると思います。

○その一方で、今の教員の働き方には様々な課題があります。そのことを一番実感し

ているのは、職場で日々頑張っておられる皆さん自身だと思います。先に行った都の勤務実態調査では、多くの方々が長時間労働を行っていることが明らかになっており、教員の心身の健康はもとより、日々の教育活動にも影響を及ぼすことが懸念されています。

○新学習指導要領の実施を目前に控え、変化の激しい未来を生きる子供たちに必要な資質・能力を育成するためには、皆さん一人一人が、日々の生活の質を豊かにして、生き生きと活躍していただくことが何より大切です。

○こうしたことから、東京都教育委員会は、教員業務の支援要員や部活動指導員の配置、各種調査の縮減等、様々な取組を進めています。学校が皆さんにとって生き生きと働ける職場であるよう、これからも東京都教育委員会は全力で働き方改革に取り組んでいきます。

○皆さんも、健康を大切にしながら、仕事を円滑に進められるように、様々な工夫をして、公私のバランスがとれた、それぞれのライフスタイルを今一度考えてみてください。そして、職場で話し合い、知恵を出し、協同しながら学校全体で働き方の見直しを進めていってください。

○教師が生き生きと活動する姿は、子供たちの元気と幸せの源です。

○子供たちへのより良い教育のために、学校の働き方改革に是非一緒に取り組んでいきましょう。

それで、裏面でございますけれども、東京都の教員の長時間労働の現状と勤務時間の上限に関する方針の対応を記載しております。

次に、「保護者・地域の皆様へ」のメッセージでございます。こちらにつきましても、読み上げさせていただきます。

○日頃から、東京の学校教育にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

○今、日本全体で働き方改革が求められています。学校も、その例外ではありません。

先に行った都の調査でも、いわゆる過労死ラインを超える状況にある教員が相当数に上るなど、学校の長時間労働の実態が明らかになっています。

○こうした状況は、教員の心身の健康維持という面ばかりでなく、教育の質を確保するという面から見逃せないものと考えています。教員は毎日元気に子供たちに

接し、一人一人にしっかりと目を配り、持てる力の全てをそこに傾けていく必要があります。このため、教員の負担軽減を図り、授業準備等を十分に行える環境を確保することは、学校教育において、とても大切なことです。

○こうしたことから、現在、各学校では、それぞれの実状に応じて様々な働き方改革の取組が進められています。皆様のお子様の通われる学校でも、例えば学校閉庁日や一斉定時退庁日の設定といった取組などのほか、学校行事の精選や時間外の留守番電話対応、部活動休養日の設定といったことなども行われることがあろうかと思えます。

○保護者・地域の皆様には、学校の働き方改革の趣旨をご理解の上、どうかご協力の程よろしくお願い申し上げます。また、本件につきまして、ご意見等ございましたら、どうぞご遠慮なく当方へお寄せいただければと存じます。

○東京都教育委員会は、次代を担う子供たちの健やかな成長のために、引き続き全力で東京の教育の充実に努めてまいります。

こちらの裏面には、長時間労働の現状と勤務時間の上限の目安、そして、学校における働き方改革推進プランの取組例を記載してございます。

概要資料にお戻りいただきまして、3、今後の対応でございますけれども、全都立学校の教員向けメッセージは、全教員の個人端末宛てにメールを送付いたします。そして、保護者・地域の皆様向けメッセージは、学校を通じて配布いたします。また、本メッセージは、小・中学校においても配布ができる内容となっておりますので、区市町村教育委員会宛てにも、送付する予定でございます。

説明は以上でございます。御審議のほどよろしく願いいたします。

【教育長】 ただいまの説明につきまして、御意見・御質問ございましたら、お願いいたします。

【北村委員】 教員をめぐる環境は非常に厳しいものがありますので、こういった形で明確に方針を提示し、またそれと同時に、学校の教員や保護者の皆様に対してメッセージを送るということについては、非常に大切なことだなというふうに感じております。

参考資料ということで、「学校における働き方改革の取組事例一覧」がありますけ

れども、もちろんやはり時間として数字を設定したことは、すごく大切ですし、これは日本中で今、様々なところで考えているところだと思います。同時に、実際に数字だけだと、後で帳尻合わせで、隠れ残業のような形とか、そういうことが起こりますので、ここの取組事例の中にあるように、どういうふうにそれを防ぐかという意味では、システムとしてそこをきちんと管理ができるようなシステムですよ。このカードシステムがそれに当たりますが、そのシステムが徹底してきちんと機能するような形を管理者の方にきちんとしていただくこと、それから、システムだけではやはり防げませんので、実際を取組として、スクラップ・アンド・ビルドというのが最後の方に書いてありますけれども、やはり、本当に真剣にスクラップ・アンド・ビルドをしていただいて、必ずしも教師がやる必要のないことはできるだけ少なくする、そういったことを具体的にしていかないと、数字だけ掲げても、実効性は非常に薄いのかなと思います。こういうふうに一覧として挙がっていることはすごく良いと思うのですが、これを各学校で先生方みんなで、本当にどれをすべきかというのを話し合いしていただいて、確実に実行していただけるように支援していただきたいなというふうに思います。よろしくお願いします。

【人事企画担当部長】 数字だけを追うということではないということは、そのとおりだと思います。数字ありきではない、実際に働きやすい職場にすることが大切だというふうに思います。

そしてまた、勤務者の管理でありますけれども、基本的には出勤管理システムによって把握するわけですので、その他の自己申告の部分ですとか、校外の部分ですとか、そういったことにつきましても、なるべく簡単な方法で把握できる仕組みを検討していきたいというふうに思います。

それから、スクラップ・アンド・ビルドについてなのですけれども、これは本当にそのとおりだと思います。東京都教育委員会としてもいろいろ検討していかなければならないと思いますし、各学校でも、それぞれに検討していただきたいなと思っております。

【北村委員】 最後の目的というのは、やはり豊かな質の高い教育を実現するために、これが必要ですので、そのことを先生方もそうですし、保護者の皆様にも御理解

いただいて、これをする事で教育が更に良くなるという、そういう成果が出てくれば、先生方の働き方改革に対する御理解というの、どんどん深まっていくのではないのかなと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【遠藤委員】 北村委員がお話しになりましたように、今回の取組は非常に良いことだと思います。

教員と保護者・地域へのメッセージですけれども、各区市町村教育委員会に対して同様のものを参考として送る、そうすると、東京都の学校の先生あるいは保護者・地域というのは、圧倒的多数は小・中学校で、区市町村教育委員会の範ちゅうに入っているわけです。ですから、現実の問題が起こるのもそういったところで多く起こっているわけであって、そこに同様の形でただ単に送るだけではなくて、本質的に問題のあるところに、メッセージがきちっと届くのかどうかというのを、いつも心配しています。その点、各区市町村の教育委員会への伝え方について、しっかり工夫していただければと思います。

二点目は、私は長い間サラリーマンをやっていたものですから、こういう時間外勤務の管理の仕事もやっておりました。その中で、具体的にこれが給与、時間外手当という形で給与に反映するという事を考えていくと、この管理の在り方というのは非常にしっかり詰めてやらないと、職場が大混乱します。何が大混乱かという、私の経験では公平不公平の問題、例えば、出退勤システムというもので、カードでもって管理をするということ、これでいいのだろうか。

時間外勤務というのは、職場管理者の命令によって行うものだとすることを明確にしないと、ダラダラ時間外勤務と、それから本当に必死になって時間外勤務している、ここで公平不公平の問題が起きて、職場に不満がたまっていくということで、改善したつもりがかえって改悪になる、ということがあられると思うのです。ですから、この出退勤管理というのが、これを見る限り、自己申告のように見えるのですけれども。管理者による命令によって時間外勤務というのが起こるのか、あるいは、命令でもって、本当に学校教育と普通のサラリーマンとは違うのかなと思ったりして。そこが難しいなと思うのですけれども。でも、給与に反映するということになってきますと、この時間外勤務の管理というのは、職場の不満の元になるということも私の経験からあり

ますので、この辺の管理の在り方についてもいろいろと研究をして、統一的な在り方、学校ごとに違う、あの学校は勝手に何か時間外勤務をしているぞと、この学校は校長先生が管理をしているぞと、いろいろ公平不公平の問題も出てくると思いますので、統一的な管理の在り方というものもしっかり、一般の民間の時間外勤務の管理の在り方なども参考に研究しながら、こういうガイドラインをきっちり決める以上は、その管理の在り方もきっちりしていかなないと、単にカードシステムで管理するだけでは機能しないと思います。よろしくをお願いします。

【人事企画担当部長】 一点目の、小・中学校に対してすることが大切だということでございますけれども、教育長会ですとか、教育委員会の指導室課長会ですとかあらゆる機会を捉えてしっかりと御説明をいたしまして、ただ単にこれを配るということではなく、メッセージ、例えばこれは教育委員会の判断になりますけれども、自分たちで作る場合にはこのメッセージも参考にさせていただいて、自分たちなりのメッセージを発信するですとか、自分たちで発信したときに、都教育委員会のメッセージも添付するですとか、そういったようなことも検討して活用していただけるようにお話をしてまいりたいというふうに思っております。

また、勤務時間の管理につきましては、若干、民間企業の超過勤務手当が出るものと、この方針の対象としています超過勤務というのは違いまして、教員特有の自主的な活動としての業務も対象としております。この方針で対象にしていますのが、命令によって勤務をするという形態ではない、あるいは、超過勤務手当が出るものではないというところで、企業とは違いはあるところなのですけれども、ただ、しっかりと管理をしていくということが、大切だということとは変わらないところだというふうに思っております。また、これが学校の管理者である校長の責任になろうかというふうに思います。私ども東京都教育委員会といたしましても、単に出勤カードで把握してということではなく、例えば、個人個人に何らかの形でフィードバックして自覚してもらうですとか、そういったような仕組みも考えながら、しっかりと管理をしていければというふうに思っております。

【宮崎委員】 二点申し上げたいと思います。一点目は、「保護者・地域の皆様」へというメッセージですが、「ご遠慮なく当方へお寄せいただければ」という表現で

すが、お寄せいただく先が書いていないのは、やはり、不親切だと思います。誠意の問題だと思います。一行でいいですから、連絡先をやはり同時に書くべきではないか
と思います。これが一点目です。

もう一点は、今、いろいろ委員からも出ております、業務の整理の話です。これは、もうずいぶん前から言われていますし、例えば、総合教育会議でも、何回前でしたか、これをテーマにして、知事とともに話し合いをして、現場の先生方の御意見で、体感、実感としてどれぐらい教育職員としてではない仕事があるかというのを伺ったら、5割とか6割とか、かなりのことをおっしゃっているのです。それが減るだけでも、だいぶ質的に変わってくると思います。特に、教育職員でなければできない仕事、これは削れませんけれども、そうでなくてもできる仕事をどう整理するか、これは喫緊のテーマだと思うのですが、ずいぶん論じているうちに時間が経っているけれども、改善されていない。ですから、具体的に例えば、ステージゲートのようなことを設けて、いつまでにどうするというような、明確な目標で本当に減らしていかないと、数字だけ、精神論で減らしましょうと言っても、追いつかないと思います。

例えば、一つのやり方ですけれども、かつて、1980年代、90年代ぐらいは2,600時間をいかに先進諸国と同じ1,600時間にするかというのを当時の労働省が勤務時間を減らすために徹夜で頑張っていますというようなブラックな状況があったような時代に、当時の教育職員の勤務時間は1,400時間だということが言われておりました、短かったわけです。それをいかに増やすかというような時代があったのが、いつの間にかこんなに忙しくなってしまったのです。比べれば、何がどう増えたかというのは、かなり具体的に挙がってくると思います。増やさなければならぬこともあります。時代も変化していますし、子供も変化しているし、環境も変化している。だから、教育として増やさなければいけないところは、是非増やしていただきたい。しかし、比べてみて、例えば、アンケートに答えなければいけないとか、文部科学省から下りてくる書類を返さなくてはならないとか、増えたことがいろいろあります。そういうもののうち、どこまでをやって、どれが削れるかというのは、やはり具体的にチェックしていかないと、いつまでも頑張りましょうというだけでは減らないと思うのです。ですので、是非きちんとした期限と目標を立てた、スピード感を持った対策というの

を具体的にやっていく努力をこれから始めたいと思いますので、その点よろしく願います。

【教育長】 今の点については、私からお答えさせていただきたいと思います。まず、お問合せ先については、今日提示させていただいている資料のどこに記載するかは私に御一任いただければと思うのですが、それでよろしゅうございますか。

【宮崎委員】 はい、よろしく願います。

【教育長】 二点目の、目標について期限を定めていくべきではないかということについてでございますが、この取組自体が、これまででない、かなり未知の部分もある、学校においては未知の部分もある、そういう取組であると同時に、教育の質の確保ということが究極の大きな目的であるということはそのとおりであるわけでございます。そういう中で、勤務時間を縮減していくという取組の中で、常に教育の質、学校の状況、保護者からの反応、子供たちの状況、そういったものも見ながら行っていかなければならないというところがございます。

そういう中で、勤務時間の目標達成だけを時限的に管理していくということについては、私どもとしましては、取り組みながらそれを考えていくことはしますが、このスタート時点で1年後、何年後にこれを達成しますというのは、かえってこの取組自体が危ういものになる可能性もあるということで、このことをいつまでも先延ばしするという事は毛頭考えておりませんが、今の段階で具体的な期間の設定をするということについては、今しばらく検討をさせていただきたいというふうに思っております。

国もこの取組について、3年後に全国の実態を把握するという事は明らかにしておりますが、いつまでに達成すべきだというような期間的な目標はまだ提示していないという状況もございます。そういったことで、二点目の件につきましては、そのような考え方で進めさせていただければと思っております。

【宮崎委員】 特に何月何日というような具体的なことではないのですけれども、でもやはりそういう意識は是非持っていきたいと思います。子供たちは日々育っていますし、先生方は日々疲れているわけですから、やはりその辺のところはある程度の方策で、直線的に時間を減らすことだけを何日までに達成するという事は毛

頭申しておりませんので、全体の改善をできるだけスピード感を持ってできればというつもりで申し上げました。その辺は是非よろしく願ひいたします。

【教育長】 スピード感を持ってということは、おっしゃるとおりでございます。そのような姿勢で取り組ませていただきたいと思っております。

【山口委員】 今の件に関連してなのですが、参考資料「学校における働き方改革取組事例一覧」というのがあって、比較的具体的な内容が提示されていて、非常に分かりやすいなというふうには思います。ただ、今、教育長がおっしゃったように、なかなか時限的にとか目標を定めてというのは難しいと思うのですが、できれば、教育活動にしても、何とか推進校とかそういったことがあるように、フロントランナーとか、積極的にやってもらう学校を決めてやるとか。そこで実際試験的にもうどんどんこういったことを導入してやってくださいというようなことをやっていくと、良い、悪いが出て、じゃあそれを真似しましょうとかいうふうなことをしないと、何となく皆さんがひと事ではないのですけれども、やらなければいけないのだけれどというふうなちょっと二の足を踏んでいるところもあるかと思ひます。今までの学校というのは日々いろいろなことに追われてしまうので、働き方改革が最初に来るのではなくて、教育長がおっしゃったように教育が先に来るので、そういった意味から、意識付けをする学校を指定する。そして良い例があったら、これはもうどんどんやってくださいというようなことでして、何かここの取組事例からもう一歩進んでやっていただけると、進むのかなと思ひますので、御検討願ひしたいと思ひます。

【教育長】 この件についても、私の方からお答えさせていただきますが、働き方改革は教員の一人一人の労働者としての働く環境の改善ということでもありますので、現状相当深刻な状況にあるという中では、昨年から本格的に取り組んではいるものの、まだまだこれを継続し、その手立てを更に強化していくというような状況を見ながら進めなくてはいけない、それもどの職場にも例外ではなく取り組まなければいけないという性格のものでございます。そういう意味では、どの職場も等しく対応してもらおうということが必要なのだろうと思ひます。そういう中で取組を頑張っているところと、なかなかそうでもないというようなところ、そういう濃淡は出てこようかと思ひます。そういう中で、非常に効果的な取組をして具体的な成果としても表れて

いるというところを、模範的な取組を進めている例として、今後広く周知をして、それに倣ってもらうような取組はしていきたいと、そのように考えております。

今回、具体的な取組事例として、75事例を出させていただいております。これは都内の2,300校で進められているものもありますし、他県で取り組んでいるような事例も取り込んでおります。この事例、今回は75ですが、今後更に良い事例があれば付け加えてそれも示していきたいと思っています。そういったことで、ほかの学校が参考になる事例、模範になる事例をどんどん周知して取組の加速を進めていきたいと、そのように考えています。

【秋山委員】 この教員向けのメッセージ、大変良くできていまして、とてもありがたいと思います。今まで先生方が自由に時間外に学校にいたのが、上限が付くというのは、何か窮屈に感じられるかもしれませんが、そこはこういうメッセージとともに、先生方に意識改革をしていただくということが大事です。自己管理というところも大事かと思えます。タイムカードを出して、時間外が多いとって管理職から指導されるのではなくて、自分で管理できるようなことも大事ですので、遠藤委員がおっしゃった、時間外をする場合に届出制など計画的にやっていくのもいいのではないかと思います。効率的な仕事ができるようによろしくお願いいたします。

【人事企画担当部長】 まさしく私どもも、教員の皆さんが自己管理をしっかりとやっていただきたい、そして一緒に働き方改革を進めていきたいということでもあります。そして、先ほども申し上げましたけれども、自己管理、勤務時間の管理ですけれども、現在では出勤カードシステムでどのぐらい勤務したかというのは、経営企画室に行けば、パソコンで集計したものを見ることができるのですけれども、それを今後は、教員一人一人に現在ここまでどんな状況かというのをフィードバックできるような、そういったシステムも考えていきたいなというふうに思っております。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。それでは、本件第42号議案と第43号議案について、先ほど問合せ先については御一任いただくということで御了解いただきましたので、この二点の議案につきまして、原案のとおり決定してもよろしゅうございますか。―― 〈異議なし〉 ――では、本件につきまして、原案のとおり承認を頂きました。

報 告

(1) 都民の声（教育・文化）について〔平成30年度下半期（10月～3月）〕

【教育長】 次に報告事項（1）都民の声（教育・文化）について〔平成30年度下半期（10月～3月）〕、総務部長、説明をお願いします。

【総務部長】 報告資料（1）を御覧ください。教育庁、それから都立学校など各教育機関が実施しております施策事業に関しましては、様々な御意見等を寄せていただいております。これらについては毎月ホームページで公表いたしますとともに、半期ごとに年2回でございますが、この教育委員会の定例会におきまして、御報告をしております。今回は平成30年度下半期ということで、10月から3月までについて取りまとめましたので、御説明をいたします。

まず、1ページ目の都民の声についてでございます。昨年度の下半期に受け付けた合計の件数でございますけれども、3,202件ございまして、上半期と比較いたしまして、約1.2倍、件数にして514件増えております。お寄せいただいたものを性質別に見ますと、下段の表にございますように、苦情が最も多く、全体の55パーセントを占めております。

次の2ページですが、分野別に分類をいたしました。最多は生徒指導に関するもので、1,225件、全体の約4割を占めております。次いで、教職員、学校運営等々となっております。

次の3ページから5ページにかけまして、多数を占めたテーマ、特徴的な内容の件数と事例を示させていただきました。まず3ページでございます。929件ございました生活指導・行事・部活動等に関するものの主な事例といたしまして、「都立学校教員の体罰について当該教員の処分はやむを得ないと思いますが、生徒への適切な指導をお願いします。」、こういう御意見が寄せられました。当該校の学校名については差し控えさせていただきますが、関係生徒への個別指導、それから全体集会等での指導を行ったということでございます。

その下でございます。448件ございました、教職員による児童・生徒への体罰、不適切な指導等に関するものの事例といたしまして、都立学校の教員が行った生徒への暴力行為に関する苦情でございます。教員の体罰は、当然のことながら、学校教育法でも禁止されております。引き続き再発防止に努めてまいります。

次に4ページでございますが、364件ございました、教職員の服務、接遇等に関するものの事例といたしまして、都立学校からの間違い電話に関し、電話を受けた御家庭からの苦情でございます。申出者に謝罪をいたしますとともに、当該校の副校長が全教員に対して、間違い電話防止の指導徹底を図ったというところでございます。

その下でございます。258件ございました、都立学校入学者選抜に関するものの事例といたしまして、都立高校の入学者選抜において、合格者の辞退が相次ぎ、追加募集となった学校に関する苦情でございます。都立高校の入学者選抜の改善については、毎年、東京都立高等学校入学者選抜検討委員会において検討しているところでございますが、今後この委員会において、こちらの案件についても協議していく予定でございます。

その下でございます。253件ございました、学校の管理・運営に関するものの事例といたしまして、都立学校の生徒の保護者から、卒業式の会場の体育館が非常に寒いにもかかわらず、暖房器具を使用しないということについての苦情がございました。当該校では暖房器具があるわけですが、稼働させると非常に大きな音が発生するというので、式の間の使用は差し控えておりました。ただ、開会前に暖房器具を使って会場を暖めておくというような配慮はできたわけですが、それができなかったということでございます。今後必要な暖房対応を確実に行うよう、関係者間で共有をいたしました。

5ページでございます。平成30年度から開始した医療的ケア児の専用スクールバスの運行につきまして、都立特別支援学校の保護者の方から、感謝の声があったという事例を載せてございます。

次、6ページは請願でございます。この請願は、東京都教育委員会請願処理規則等に基づいて、所定の条件を満たして提出されるものでございまして、規定上、請願者に対して、検討結果を通知するよう定められております。平成30年度下半期の件数は

6件でございますが、このうち教職員に関するものが3件、生徒指導に関するものが2件、その他1件となっております。

教職員の事例といたしまして、7ページ、8ページに、国旗掲揚、国歌斉唱に関する教職員の処分等に関する請願の内容、また、その請願者へ通知した内容を載せてございます。

次の9ページ、団体から寄せられた、要請、要望でございます。下半期の件数は63件ということで、学校運営に関するものが33件、教職員に関するものが21件、生徒指導に関するものが8件などとなっております。

事例といたしましては、次の10ページと11ページに、国旗掲揚・国歌斉唱と教職員の処分等、学校空調設備、それから学校教育の充実について、に関するそれぞれ要請の内容を載せております。

次の12ページでございますが、公益通報制度でございます。まず、(1)窓口別受理件数内訳の表を御覧ください。上段の教育庁等窓口は、法令必置になっているものでございまして、教育委員会の事務局内部に窓口を設けまして、東京都の教職員が実名で通報するための窓口でございます。

下段の弁護士窓口は、コンプライアンスに対する意識をより一層高める観点から、御意見を寄せやすくするために、平成25年4月から受付を開始したものでございまして、教育庁等窓口では対応できない匿名での通報、それから、区市町村の教員に対する通報なども対象としております。こちらの窓口は教員、児童・生徒、またその保護者、更に都民からの通報も対象としております。弁護士等窓口への通報につきましては、担当弁護士に寄せられた通報内容を弁護士から都教育委員会にお伝えいただきまして、都教育委員会が必要な調査を行い、その結果を弁護士にお返しして、弁護士から調査結果を通報者に回答するという流れで処理をしております。

平成30年度下半期の受理件数でございますが、弁護士窓口のみの11件でございます。制度の性質上、具体的な通報内容をお示しできませんが、児童・生徒への体罰、不適切な指導に関するもの、セクハラ・わいせつ行為に関するもの、教員の勤怠管理に関するもの、会計処理に関するもの、個人情報の取扱いに関するものなどがございます。

続きまして、この下の（２）弁護士窓口で受理した分に関する処理状況の表でございます。通報要件を満たしまして、調査を行うことを決定して受理したものについての処理状況でございますけれども、平成28年度に受理した28件について、上半期分を前回御報告した時には、調査中の案件が5件ございましたけれども、現在までに全て調査が終了しております。平成29年度に受理した25件については、終了した案件が14件、調査中の案件が11件となっております。平成30年度の29件については終了した案件が16件、調査中案件が13件となっております。

今後とも都民の声に真摯に耳を傾け、施策や行政サービスの質の向上に努めてまいります。説明は以上でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

【教育長】 ただいまの説明につきまして、御意見・御質問ございましたら、願ひいたします。

【北村委員】 二点あるのですが、一点目は、今年度非常に、御意見の受付件数が増えていたので、何かなということで見えていたのですけれども、やはり、先日起きた体罰の問題に対してかなりあったのかなと思いますので、増えた分というのは、まずその問題だという理解で良いのかどうかを一つ確認したいということです。それについては、今後も丁寧な対応をしていただきたいと思います。

二点目は、学校の空調設備についての苦情もありましたし、付けてほしい、財政支援をしてほしいというような要請等もありますけれども、保護者の立場になったときに、少し疑問というか、誤解されがちなのが、都立学校と小・中学校とで、保護者の中には、東京都の学校だから、公立学校だから、全部東京都の教育委員会が空調設備などを付けることに責任があるのではないかというふうに、ある面の誤解というか、それがかなりあるのではないかという懸念もあるのですが。これはそういう仕組みを理解した上で、都の方から区市町村への財政支援を十分にするなりして、なかなか財政的に厳しいようなところでも、空調設備がもっとこう普及するように東京都に対して要望というのが来てるのか、あるいは少し誤解などがあるのか、この辺り、あまり保護者は、東京都の公立学校は全部東京都だから、東京都に希望すればというふうになっていないかというのを少し確認させていただきたいと思います。

【総務部長】 まず一点目の、今回の増加の要因でございますけれども、やはり、

北村委員がおっしゃられるように、都立学校で起きました体罰、またそれについての様子をSNSで流した案件でございます。具体的には、発生してから先週末までに90件弱の件数で御意見等寄せられております。そのうちの、教員に対しての非難というところが、10パーセント弱ということで、生徒に対しての非難というところで、70パーセントぐらいと。あとはその他ということでの割合でございました。

それから、空調に対しての要請については、私の方で説明を省略してしまって申し訳なかったのですが、これは保護者からということではなく、主に区市町村の議会の方から、東京都に対して、税制的な支援をお願いしますという要請でございます。

【北村委員】 少し前に訪問した学校等々で、なかなかその市町村が厳しい財政状況にあって、体育館の空調設備を何とかしたいのだけれども、なかなか厳しいというお話を伺っていますので、もちろん財政的な問題ですので、限りのある話ではあるのですけれども、都としてもできるだけサポートできるところはサポートして是非東京都の学校の環境がより良くなるようにしていただきたいなということで、お願いいたします。

【総務部長】 区市町村への財政的な支援については、予算を確保しておりまして、補助制度を設けているというところでございます。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、本件につきまして、報告として承りました。

参 考 日 程

(1) 教育委員会定例会の開催

6月20日(木) 午前10時

教育委員会室

【教育長】 次に、今後の日程について、教育政策課長、お願いいたします。

【教育政策課長】 次回の定例会は日程等の都合によりまして、来月第2木曜日の開催ではなく、第3木曜日でございます。6月20日午前10時から、教育委員会室にて開催を予定しております。以上でございます。

【教育長】 ただいま説明のございましたとおり、日程等の都合により6月20日午前10時から開催したいと存じますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、次回は、6月20日午前10時からとなりますので、よろしく願いいたします。

日程、そのほかに何か、ございませんか。よろしゅうございますか。それでは、これから非公開の審議に入ります。

(午前10時57分)