

令和3年 第5回  
東京都教育委員会定例会議事録

日時：令和3年3月25日（木）午前10時00分

場所：教育委員会室

令和3年3月25日

## 東京都教育委員会第5回定例会

### 〈議 題〉

#### 1 議 案

##### 第34号議案

令和3年度東京都教科用図書選定審議会の諮問事項について

##### 第35号議案

令和3年度東京都教科用図書選定審議会委員の任命又は委嘱について

##### 第36号議案

令和3年3月31日付東京都公立学校長の任命について

##### 第37号議案

令和3年4月1日付東京都公立学校長及び副校長の人事異動について

##### 第38号議案及び第39号議案

東京都公立学校教員等の懲戒処分等について

#### 2 報 告 事 項

- (1) 公立小・中学校の特別支援教室に係るガイドラインの改訂について
- (2) 東京都中学校英語スピーキングテスト事業 令和2年度実施概要について
- (3) パワーハラスメントに関するアンケート調査結果について
- (4) 東京都公立学校教員の懲戒処分について

教育長	藤田裕司
委員	遠藤勝裕
委員	山口香
委員	秋山千枝子
委員	北村友人

事務局（説明員）	
教育長（再掲）	藤田裕司
次長	松川桂子
教育監	宇田剛
総務部長	安部典子
指導部長	増田正弘
人事部長	浅野直樹
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
（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】 おはようございます。ただいまから、令和3年第5回定例会を開会いたします。

本日は、読売新聞社外2社からの取材と、6名の傍聴の申込みがございました。また、日本教育新聞社から冒頭のカメラ撮影の申込みがございました。これを許可してもよろしゅうございませうか。——〈異議なし〉——それでは、許可をいたします。入室してください。

## 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、議場における言動に対して、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、御留意をお願いいたします。

また、本日は、新型コロナウイルス感染症対策のため、マスクを着用するとともに、換気をよくするため、扉を開けたまま議事を進行させていただきます。傍聴の皆様方も、マスク着用など感染拡大防止に御協力いただきますよう、お願い申し上げます。

## 議事録署名人

【教育長】 本日の議事録の署名人は、遠藤委員にお願い申し上げます。よろしくお願ひいたします。

## 前々回の議事録

【教育長】 2月18日の令和3年第3回定例会議事録につきましては、先日配付いたしまして、御覧いただいたと存じますので、よろしければ、御承認いただきたいと存じます。よろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——。ありがとうございます。それでは、2月18日の令和3年第3回定例会議事録につきましては、御承認をいただきました。

3月5日の臨時会議事録及び3月18日の令和3年第4回定例会議事録が配付されております。次回までに御覧いただき、次回の定例会で承認をいただきたいと存じます。よろしくお願いたします。

次に今回の決定です。本日の教育委員会の議題のうち第35号議案から第39号議案まで及び報告事項(4)につきましては、人事に関する案件でございますので、非公開といたしたいと存じますが、よろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——。それでは、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34号議案

令和3年度東京都教科用図書選定審議会の諮問事項について

【教育長】 それでは、議事に入ります。

まず第34号議案、「令和3年度東京都教科用図書選定審議会の諮問事項について」の説明を、指導部長からお願いいたします。

【指導部長】 第34号議案資料を御覧ください。「令和3年度東京都教科用図書選定審議会の諮問事項」について御説明いたします。

教科用図書選定審議会は、小中学校等の義務教育諸学校で使用する教科書の採択に関して、法令に基づき、都道府県教育委員会に毎年度設置しなければならないものでございます。来年度設置する審議会に、2で記載した3点を諮問したいと考えております。

(1)教科書の採択方針について、(2)教科書調査研究資料について、(3)令和4年度に都立の小学校、中学校、中等教育学校（前期課程）及び特別支援学校の小学部・中学部で使用する教科書の採択についてでございます。

これらはおおむね例年同様の内容ですが、令和4年度に新たに都立小中高一貫教育校が開校するため、(3)に都立小学校を追記しております。

諮問理由ですが、都教育委員会が都立の義務教育諸学校において使用する教科書を

採択するに当たっては、あらかじめ審議会の意見を聞く必要があるとともに、都内の区市町村教育委員会や、国立、私立学校の校長が行う教科書採択について、都教育委員会が調査研究資料の提供などを通して指導、助言、又は援助を行う際にも、あらかじめ審議会の意見を聞かなければならないことになっているためでございます。

これらの諮問事項につきましては、本日の教育委員会で御決定いただいた上で、4月に審議会を設置し、諮問をいたします。

なお、審議会での審議を経ていただいた答申につきましては、答申を受けた後に教育委員会にて御報告をさせていただきます。

説明は以上です。御審議のほどよろしくお願いいたします。

**【教育長】** ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。

よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、本件につきましては、原案のとおり決定してよろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——ありがとうございます。

それでは、本件につきましては、原案のとおり承認をいただきました。

## 報 告

### 報告事項

- (1) 公立小・中学校の特別支援教室に係るガイドラインの改訂について

**【教育長】** それでは、次に、報告事項(1) 「(1) 公立小・中学校の特別支援教室に係るガイドラインの改訂について」の説明を、特別支援教育推進担当部長からお願いいたします。

**【特別支援教育推進担当部長】** このたび、公立小・中学校における特別支援教室のガイドラインを改訂いたしますので、御説明をさせていただきます。

初めに、ガイドラインの作成及び今回の改訂の経緯でございます。

都内公立小・中学校では、平成28年度から順次、特別支援教室を導入してまいりま

した。5年前、新たな制度といたしまして、在籍校で指導を受けられる特別支援教室を導入するに当たりまして、特別支援教室の運営方法や学校の環境整備などの制度概要を周知する目的としまして、現行のガイドラインを策定いたしました。

この間、区市町村や学校に対するヒアリングや調査を通し、様々な実態を把握し、課題を整理したところです。

また、来月には都内公立小・中学校全校に特別支援教室の導入を完了し、導入期を終えるに当たりまして、今後は、現在の課題を解決し、特別支援教室の効果を更に高められるよう現行のガイドラインを改訂し、運営面や指導面の記載を充実いたします。

次に、特別支援教室の主な成果と課題でございます。

主な成果は、記載のとおりですが、課題につきまして3点ほど御説明いたします。

1点目は、入室、指導開始に関することです。どの学校でも一定程度発達障害のある児童・生徒は在籍しますが、発達障害があっても必ずしも特別支援教室への指導が必要とは限らず、指導の工夫や環境整備の工夫によりまして、在籍学級で学習できる児童・生徒もおります。

しかし、現状といたしましては、区市町村によって特別支援教室を利用する児童生徒の割合が1%台から8%台までの開きがございます。これは、指導期間に関する検討や決定手続などの方法が区市町村によって異なることが影響していると考えられます。

2点目は、退室、指導終了に関することです。

特別支援教室では個々の児童・生徒の障害による困難さに応じて立てた指導目標を達成して、特別支援教室での指導を終了し、在籍学級で全ての時間、学習できるようにすることを目指して指導を行っております。しかし、目標達成による退室の割合につきましても、区市町村で0%から20%まで開きがございます。学校や各教育委員会からは、指導終了の判断が大変難しいという声もいただいています。

3点目は、指導期間に関することでございます。

今年度の調査によりますと、小学校では特別支援教室で3年以上継続して指導を受けている児童・生徒は約5割ありました。また、特別支援教室での指導の成果について十分な検討を経ずに指導を継続しているといったケースがあることも分かってまいりました。

障害の状態によっては継続的に指導が必要な児童・生徒が一定程度いることに留意しなければなりません。一方で、特別支援教室の指導を受けている時間帯は在籍学級の授業を受けられませんので、特別支援教室での指導が長時間になれば児童・生徒にとって大きな負担になるという点も留意が必要となります。

こうした課題への対応策を検討するため、資料の右側にありますとおり、有識者を含む検討委員会を立ち上げ、令和元年11月から1年をかけ、合計6回議論を行いました。その検討結果を踏まえ、発達障害のある子供たちの支援の充実を目指してガイドラインを改訂いたします。

2枚目の資料を御覧ください。こちらは、新たなガイドラインの概要でございます。現行のガイドラインの内容を整理し、フローチャートやチェックリストなどの具体的なツールを充実させ、運営面と指導面の2部構成といたしました。

まず、第一部、運営に関する内容になります。

構成は目次のとおりです。今回新たな内容は、第2章の一部と第3章でございます。

お手元の冊子の19ページからが第2章になりますが、こちらでは、特別支援教室の大きな特徴である、指導教員が対象の児童・生徒が在籍する学校を巡回して指導するという方法の狙いや意見を、改めて明確にいたしました。

また、29ページからの第3章、こちらは新たな章になりますが、指導開始日に設定をいたしました目標の達成度合いを、学年末の節目に振り返りを行い、指導の成果を適切に評価することを狙いとして、原則の指導期間を1年と設定いたしました。

1年間で目標が達成できなかった場合は学校としてその要因を検証し、次年度の指導目標の達成見込みなどを確認した上で、指導期間を延長することも示唆しております。

資料の31ページをお開きください。

こちらは在籍学級における気付きから指導開始までの検討の過程を示したフローチャートです。

在籍学級での支援を行い、その効果を校内委員会で検証するなど、学校として十分検討を重ねた上で、特別支援教室での指導開始を判断するという重要性を重視したフローになっております。

また、対象の児童・生徒は、大部分の時間、在籍学級で学習しますので、学級担任

や教科担任の理解や協力が不可欠です。

今回のガイドラインにおきましては、このフローにもありますが、在籍学級の指導に関わる先生方の役割につきましても、記述を充実しております。

また、家庭との連携も重要であるため、入室の前から保護者と合意形成をするべき内容、指導目標やタイミング、留意事項につきましても記載を充実しております。

次に、64 ページからは第二部ですが、そちらを御覧いただければと思います。こちらは指導員に関する内容になります。全て新規の事項でございます。

第1章は、在籍学級での支援です。70 ページを御覧ください。

今回、「学習と行動のチェックリスト」というツールをリニューアルいたしました。これは、できる限り早期から児童・生徒の全体像を把握し、つまずきや困難さの様子を明確にし、在籍学級における指導、支援に生かすためのチェックリストです。

次に、75 ページからは第2章になりますが、特別支援教室での指導目標や指導内容の設定に関する内容となっております。

特別支援教室では、児童・生徒の困難さに応じて個別に指導目標を定める必要がありますが、児童・生徒の適切な実態把握と、その実態に応じた目標の設定をすることが難しいと言われております。そのため、今回、都としまして初めて、指導目標の立て方に関する考え方を記載いたしました。

76 ページから 77 ページに、具体的な目標を設定するまでの流れをお示しいたしました。

また、1年間の長期目標とともに、そのステップで、3か月ごとの短期目標を立てる方法につきましても記載しております。

最後に、88 ページからの第3章は、指導終了に向けた考え方でございます。

89 ページを御覧ください。こちらは、都として初めて退室の目安となる考え方をお示ししております。

チェックリストを活用した実態把握から、指導目標の達成状況の把握、退室又は指導を継続する場合を想定した確認事項についてまとめたものになります。

今後、区市町村教育委員会や学校に対しまして、このガイドラインを周知してまいります。各学校で御活用いただくことで、より円滑に特別支援教室の運営を行っていただきたいと考えております。

説明は以上です。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【教育長】 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。どうぞ。

【秋山委員】 ありがとうございます。今回のガイドラインは、特別支援教室の現状をつぶさに調査していただいて、その上で、現場に即した内容が大変丁寧に書かれていると思ひました。

特に、前にも書かれていたかもしれませんが、12 ページのところ、特別支援教室で行う指導とは、特別支援教室は、学習や生活上の困難さに対応するだけでなく、達成感によって自尊感情や自己肯定感を向上させる目的であることが明示されています。

これは、子供たちの長所を見付けて伸ばす場所でもある、特別支援教室がそういう場所でもあるということを示していることで、保護者や子供たちにとっては明るい目標になるし、とてもよかったですと思ひます。

子供たちへの優しい眼差しを書いていただいてありがとうございます。

もう一つは、先ほどの原則としての指導期間を定められたことも、これは画期的なことだと思ひます。

それから、3点ほど、気付いたことでよろしいでしょうか。

【特別支援教育推進担当部長】 はい、お願いします。

【秋山委員】 31 ページを今御説明いただきましたが、31 ページの入室に係るフローチャートですが、口頭では説明をいただきましたが、気付きの当初から保護者と認識を共有することが重要で、学校の決定後に保護者に説明がされるようなことにならないように気を付けていただきたいと思ひます。

それから、73 ページの指導目標の考え方と、その下にあるイメージの図、これはとても重要だと私は思っています。とても分かりやすく示されています。

目標は、背景にある障害やその特性を克服するものではなくて、子供が抱えている困難さを軽減することが目標だと思ひますので、このイメージはとても分かりやすいと思ひます。

その点をしっかり押さえることで短期的な目標が立てやすくなると思ひます。

その短期的な目標を立てる具体的な表が 84 ページと 85 ページにあるんですが、その目標を立てることを念頭にこの具体例を見ますと、多分、このお子さんはもともとコミュニケーションとか感情のコントロールが困難なお子さんをモデルにされているのではないかと思います。目標や見立てが漠然としていて、短期目標のイメージが湧きにくいのではないかと思います。その点はいかがでしょうか。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【特別支援教育推進担当部長】 おっしゃるとおり、困難さが生じている背景ですとか要因をきちんと踏まえた上で、必要な手立てをしていくということが大事でございます。そのとき具体的な事例を示して、教員が分かりやすくガイドラインを読んで、それで指導を行うということが大事です。

そこで、都教委では、研修を通したり、それから新しく、指導事例や教材を集めた検索サイトを、来年度から開設いたしますので、その中で具体的な事例を多く示していきたいと思っております。

【秋山委員】 このガイドラインは、本当に今回とても丁寧に書かれていると思いますので、是非現場で十分浸透、周知していただいて、活用できるようにお願いしたいと思います。

【特別支援教育推進担当部長】 はい。ありがとうございます。

【教育長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

【北村委員】 どうもありがとうございます。近年、いわゆるグレーゾーンと呼ばれるような形が増えていきますので、そういった特別支援教育の果たす役割というのはますます大きくなっていく中で、現場の先生方にこのように明確にどういったことに気を付けながら、どういった手順を踏んで支援をしていけばいいのかということを示すガイドラインを作成していただけたことは、すごく大事なことだなと感謝しております。

今、秋山委員も御指摘のことでしたが、周知ということ考えたときに、これは当事者になった先生が当事者になったときに慌てて見るというよりは、やはりできれば全ての先生方に意識をしていただきたいと思います。

もちろん、これを細かく理解しろということは申しませんが、もし可能であれば、何かダイジェスト版とか、研修の中で全ての先生方が「こういうようなことがありますよ」ということを知っていただくことによって、在籍学級の中で本当の意味での気付きを先生方がしやすくなるのかなと思います。

こういうものがあるということを知らないで子供と接していると、なかなかその気付きそのものが生まれにくいかなと思いますので、当事者になられた先生方が活動するのは当然ですが、それ以外に、この内容について、ダイジェストのような形で多くの先生方に知っていただくことも大事じゃないかなということが1点目です。

2点目としましては、こういったチェックリストというのは非常に的確だと思いますし、工程表みたいな形できちんと時間軸も持って考えるというのは、とても大切なことだと思います。

ただ、それと同時に、これを機械的に適用してしまうリスクもあると思いますので、先生方には、実際のお子さんの様子を見ながら、機械的に「これができたから、はい、もうこれであなたは大丈夫」ではなく、当然、先生方は子供に寄り添って見てくださると思うんですが、ともすると、こういったものが充実すればするほど、機械的にこれを当てはめて、「この期間が来たから、はい、戻りましょうか」、あるいは「これができたから戻りましょう」とかいう発想になってしまうかもしれません。

ですので、本当にその子がそのタイミングで在籍学級に戻るべきなのか、それとも、もう少し特別支援教室で時間を過ごすべきなのかとか、そういった判断を、子供一人一人に寄り添ってしていただけるように決定をしていただきたいなという、これはお願いとしてでございます。

**【教育長】** ありがとうございます。

お願いします。

**【特別支援教育推進担当部長】** ありがとうございます。

今回のガイドラインにつきましては、関係の教職員それぞれの役割につきましても明確にいたしました。そうした意味でもホームページにこのガイドラインも掲載いたしますし、あらゆる機会を通しまして周知を徹底してまいりたいと思っております。

また、2点目のチェックリストですが、こちらの方は、複数の教員などでチェックをするということを、ガイドラインにもうたっております。そうした意味で、総合的

に判断をして、個々人の状況に応じた判断が出されるようにしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【遠藤委員】 ありがとうございました。

この資料ですと、28年度から始まって、この4月に5年になるわけですかね。これを改訂されたのは非常にいいことだなと思っています。

それで、一番この問題というか、特別支援教室の必要性を感じているのは保護者だと思います。ですから、こういうものがあるんだ、特別支援学校ではない、あるいは今まであった通級指導とかいうものではなく、新たな枠組みの中でこういうものが存在するんだということです。

だから、「こういうことで悩んでいる保護者の皆さん、安心してくださいよ」というメッセージも、しっかり発信して行っていただきたいと思います。

それから、この資料にありますデータを見てみると、最後の指導期間に関することということで、終わった後、「うまくいったな」と思って戻ったけれども、またちょっと具合が悪いなというようなことが起こった場合、気楽にまた戻れるような雰囲気といいますか、この資料にもありますので、それはやってくださるんだろうと思いますが、その点も配慮していただければと思います。

それから、ずっとこの資料を読んでおられますと、もちろん、これからの日本の社会というものを考えた場合に、いろいろな子供たちが公立の学校に通ってくる。多国籍になる。あるいは、言語が不自由だというような子供たちも入ってくるであろうと思います。

そういうときに、この特別支援教室の枠組みというものを活用して、幅広く、大きく言えば、教育の機会均等みたいな形で、いろいろな条件を、保護者の条件によって出てくる教育格差を防ぐということで、この特別支援教室の枠組みをうまく活用していただければなど、これを読んでいてそんなことを思ったものですから、感想も含めて、よろしくお願いします。

【教育長】 ありがとうございました。

お願いします。

【特別支援教育推進担当部長】 ありがとうございます。

保護者の方には安心して入退室をしていただくために、気付きの段階からきちんと情報を共有し、認識を共有するような形で努力をしまいたいと思っております。その辺り、ガイドラインにも反映してございます。

また、指導期間ですが、退室をした後、再入室につきましても、手続につきましても簡易な方法で再入室ができますということを、事前に十分広報してまいりたいと思います。

それから、様々な子供たちが学校にはおりますので、教育全体の中で特別支援教育というのは行わなければいけないと思いますので、巡回指導教員に限らず、在籍学級担任ですとか、コーディネーターですとか、そういった様々な教員が関わることで、学校全体、教育全体で対応してまいりたいと思います。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【山口委員】 ありがとうございます。

もう5年ということで、ブラッシュアップされるのはすばらしいと思いますし、どんどん多分よくなっていくと思います。

ただ、一方で、子供たちそれぞれが抱えている問題ですとか、感じ方とか、プロセスですよね、多分それが、本当に差があるので、これでいいというのはなかなか難しいのかなと思います。

ですから、この5年間で得た経験値であったり、知見であったりといったものを蓄積していったものについても、関わった先生方によっても感じ方や捉え方というのが多分違ってくると思うんです。

「こういうふうにやってみたけれどもこうだった」という、そういったデータとといったものをきちんとためていって、そしてまた次につなげるという、すごく時間がかかることだと思うんですが、是非そこを丁寧にやっていただきたいなと思います。

それから、このガイドラインを読んでいると、実はこの考え方というのは、教育の根底というか、個々の子供たちにきちんと向き合って、そして先ほど秋山委員がおっしゃったような、子供たちの達成感を見てあげるんだよというのは、決してこの特別支援教室に限ったことではなくて、やっぱり教育の根源的なところだと思います。

それがすごくここは丁寧に書いてあるので、先ほど北村委員がおっしゃいましたが、是非多くの教員に読んでいただいて、もしかしたらこういう気持ちで接していただくとすごくいいのかなと思います。

73 ページに書いてある困難さだったり、背景にある要因というものがありますが、特に困難さというのは、課題に対して、できる、できないというのは、できないという困難さがどこにあるのかというのは、本当に一人一人、多分違うんですね。

ですから、この特別支援教室の考え方が是非多くの先生たちに行き渡って、教育現場でそういう気持ちで接していただくということで、これを活用していただくということを期待したいと思います。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【特別支援教育推進担当部長】 ありがとうございます。

現場の先生方の御経験といったものを、きちんと蓄積をした上で、研修を行うなり、それからOJTを促進させるなりしてまいりたいと思います。

また、現場の先生方が、やはり様々な困難さを抱える子供たちの状況を的確に把握して、必要な支援が行えるよう、このガイドラインをはじめ、特別支援教室の目的ですとか、進め方を教員の先生方に広く周知をして、全体で特別支援教育を充実していくように努めてまいりたいと思っております。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【秋山委員】 既に十分書かれていると思いますが、困難な子供ではなく、困難さを持っている愛すべき子供たちだというふうに、周知をしていただきたいと思います。

【教育長】 ありがとうございます。

【特別支援教育推進担当部長】 ありがとうございます。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【遠藤委員】 こういうデータがあるかどうかなんです。これは発達障害者支援法に基づく特別支援教室ということできているわけなので、全国であります、今回のこ

の東京都のガイドラインの改訂というのは、きめ細かな配慮がなされていると思っています。

その上で、他の自治体、地方公共団体で、例えばこの特別支援教室でこういうことをやっているというような、横を見て、「あ、これは導入したらいいな」、あるいは「ここは遅れているんじゃないかな」というような何か、ほかを見て、法律に基づくこの特別支援教室を、東京都も実践しているこのやり方と比べてどうか、何かそんなような研究とか、あるいは意見交換だとかいったことはあるんでしょうか。

**【教育長】** ありがとうございます。

お願いします。

**【特別支援教育推進担当部長】** 東京都以外の小・中学校につきましては、発達障害のお子さんに対する指導は、通級による指導を行っております。

ですから、拠点校に、その通級の指導を行っている学校に子供たちが通って、それで指導を受けるという形をとっております。

その場合には、通学をする負担ですとか、送り迎えをする保護者の負担などが多くて、東京のこの特別支援教室と違って、指導を受けている子供たちの数も少のうございます。

ですから、そういった意味で、東京都の教員が巡回してきて、全ての子供たちが自分の学校でそういった指導を受けられるという、特別支援教室という特性は、どちらかというとな国でも進んだ教室であるというふうに自負を持っております。

**【遠藤委員】** ありがとうございます。

**【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。

では、様々な貴重な御意見を賜りましたので、運用面を含めて、また我々も努力して、現場の方ができるようにやっていきたいと思ひます。

それでは、本件につきましては、報告として承りました。ありがとうございます。

## 報告事項

(2) 東京都中学校英語スピーキングテスト事業 令和2年度実施概要について

【教育長】 それでは、次に、報告事項(2)「東京都中学校英語スピーキングテスト事業 令和2年度実施概要について」の説明を、指導推進担当部長からお願いいたします。

【指導推進担当部長】 本年度実施いたしました中学校英語スピーキングテストにつきまして、本年度の実施内容と今後の取組等につきまして御説明を申し上げます。

それでは、資料を御覧ください。最初に、左上の事業概要についてでございます。

(1)にあります実施のスキームですが、本事業は東京都教育委員会と事業者が協定を締結いたしまして、新たなスピーキングテストを共同で実施し、中学生のスピーキング能力を把握して、中学校、そして高校における英語指導の充実に活用するというものでございます。

スケジュールですが、令和2年度、今年度には都内公立中学校全校を対象に確認プレテストを実施する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大に伴いましてスケジュールを変更し、確認プレテスト①と称するものと、校内体験版プレテストの二つを組み合わせる形で実施いたしました。

今後は、来年度の都内公立中学校、全中学3年生約8万人を対象とした確認プレテスト②を経まして、令和4年度からは中学校英語スピーキングテストの結果を都立高等学校入学者選抜に活用する予定としております。

それでは、右側の2番、確認プレテスト①及び校内体験版プレテスト実施概要を御覧ください。

10月21日から12月11日までの間に都内公立中学校の101校、約9,200人を対象に、五つの外部会場と中学校96校で実施をいたしました。

実施の方式は、昨年度と同様になりますが、スピーキングテスト専用のタブレット端末、マイクのついたイヤホン、それから防音用のイヤーマフを使用し、解答の音声を録音する形で実施いたしました。

次に、資料の下段3、スピーキングテストの内容及び結果についてでございます。

(1)の出題形式と評価の観点ですが、こちらも昨年と同様になります。問題は、パートAからDまでの四つのパートで構成されております。

評価の観点は、右上にありますア、コミュニケーションの達成度、イ、言語の使用、ウ、音声の三つでございます。

それぞれ問題ごとに測定する観点を設定し、観点別に評価をしております。

3枚目、4枚目は実際の問題ですが、まず、パートA、左部分ですが、こちらは英文の読み上げであります。それから右側のBは、与えられた情報をもとに適切に応答する問題などでございます。

4枚目、右側にありますCは、ストーリーを組み立てて英語で話す問題。

Dは、自分の意見とその根拠を述べる問題となっております。

それでは、資料を戻っていただきまして、下段の(2)「スコア度数分布」でございます。

スピーキングテストの結果は、100を上限としたスコアで算出しております。今年度の平均スコアは、54.0でございました。ほぼ正規分布の形になっており、スコアでいうと、50から59までの割合が最も高くなっております。

続きまして、右側の(3)「各観点の評価割合及び傾向」を御覧ください。

アのコミュニケーションの達成度は、パートB、C、Dにおける、各問いにおいて話の内容が伝わると評価された割合を、それぞれ示しております。

この観点での全体的な傾向としてですが、解答すべき内容が明確で、語句単位で表現できるというような問題につきましては、割合は高く、赤で表示されております。一方で、「場面に応じて適切に表現する」ですとか「状況を描写する」、あるいは「意見の根拠を伝える」といった問題では、割合が低くなっております。

具体的に問題を見ていただきますと、3枚目の右側、特定の曜日の天気、午後の天気を答えるという問題で、BのNo.1の問題ですとか、次の4枚目になります、イラストから自分の欲しいものを選んで答えるNo.3の問題。そしてD、右下にあります、学校で人気のある行事は何かを答える問題。このように、解答がある程度ははっきりする、明確な問題では正答率が高いという状況でございます。

一方で、BのNo.4のように、左下にあります、欲しいカードを英語で頼むといった、相手に行動を促すような問題ですとか、Cの、イラストで示された状況を描写する、Dの、自分の意見についての客観的な根拠を話すといった問題では、正答率が低くなる傾向がございました。

それでは、もう一度説明資料に戻っていただきまして、1枚目、下段の右側です。

イ、言語の使用の観点では、「語彙や表現は限られているが、単語や語句を、接続詞を使って話すことができる」という評価が、7割を上回っております。

ウの音声の観点では、「発音やリズム、又は抑揚に問題があったり、解答中に沈黙したり、言いよどんだりしているが、コミュニケーションに支障がない程度の発音で話されている」というふうに評価されたものが、5割となっております。

アンケートでは、生徒、教員ともに前向きな意見がございました。

それでは、資料の2ページ目、4の「主な検証・検討事項と今後の方向性」でございいます。

今年度、表でお示ししております6点について重点的に検証いたしました。そのうち、更に3点に絞ってお話をさせていただきます。

1点目は、項目の2、ウェブによる個人の受験申込みでございます。

令和4年度での実施を見据えまして、今年度から試験的に行いましたが、大多数の生徒が申込みを完了することができました。

円滑に申込みを行うために、生徒と教員それぞれに、対象としました案内の冊子を配布しました。あるいは、問合せの窓口を設置したり、ウェブサイトでの申込み方法を紹介した動画を公開したり、というような方法で周知を図りました。

令和3年度には、ウェブシステムですとか案内の冊子を更に改善をし、問合せの窓口や動画の一層の活用を促進しまして、更に周知を徹底してまいりたいと思います。

2点目は、項目の3、会場でございます。

今年度も外部会場で円滑に実施することができました。次年度は、民間の施設、都立高校、それから中学校で実施を予定しております。会場の種別ごとに検証いたしまして、令和4年度以降についてはスピーキングテストを公平・公正な環境で実施でき、また、移動についても利便性、安全性を考慮して、会場を決定していきたいと考えております。

3点目は、項目の4、機器の操作説明・指示でございます。

昨年度のプレテストでは、事前の準備の説明や指示に一部課題があったという結果がございましたので、それを踏まえまして、今年度はタブレットの端末に説明の内容

をアプリにして入れることで説明を一本化し、受験者に分かりやすい説明といたしました。

結果として、指示が均一化し、円滑に実施をすることができました。引き続き、来年度は更なる改良を進めてまいります。

最後になりますが、5として新しいテストの名称でございます。

次年度からはテストの名称を、そちらにありますような、「ESAT-J（イーサットジェー）」と読ませようと思っておりますが、こちらのロゴもあわせて使って、更にこのテストの周知、その狙い等々の周知にも活用していきたいというふうに考えております。

引き続きスピーキングテストの円滑な実施に向けて取り組んでまいります。

説明は以上です。

**【教育長】** ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして御質問、意見等ございましたらお願いいたします。

どうぞ。

**【北村委員】** どうもありがとうございます。

こうして新しいテストを始めるというのは大変なことですが、取り組んでいただけたということがよく分かりました。

以前からこういった英語の4技能の問題に関して、スピーキングであるとか、こういったものをやるというのは、有利な立場にある、経済的に恵まれているような家の子たちはいろいろ練習できるけれども、そうでない子たちが、その格差が開いてしまうという批判的な意見というのが、世の中にはあると思うんです。

僕自身も正直、かつてはそういうふう感じていた部分もかなりありまして、今でもないわけじゃないんですが、感じていた部分があるんです。

しかし、その後いろいろ考えて、いろんなものを見て、いろんな方にお話を伺う中で、やはりこうしたものを東京の全ての生徒が受けるということは、言ってみれば全ての生徒が、学校でそのための練習をしたりとか、授業の中できちんとそれをやるということが徹底されるわけです。

そういう意味では、実は、放っておいたら、できる子、いろんな恵まれた環境にある子は、スピーキングも含めて、テストがあろうがなかろうがどんどん、いろんなところに機会があるわけです。

それに対して、機会がない子にもきちんとこういったものを、4技能を身につけていく、担保をしていくような、そういう意味でこういった試験は、実は学校の教育を、背中を押したりする意味でも大事なものではないかなと思います。

ですので、テストをするでおしまいではなくて、やはりふだんの英語の授業がこれによってどういうふうになって、その中で全ての生徒たちが必要な技能を伸ばしていくような、そういう指導を是非徹底していただきたいと思います。

そのためにこういうテストもあるんだ、試験をするんだということで、そういうふうにかんがえることがすごく大事じゃないかなというふうに最近感じております。

そういったことを進めるに当たって、当然、これからはGIGAスクール構想等の中で、東京都としても、いろんな形で端末を使ったりとか、動画を見たりとかいう機会がありまして、TGG（東京都英語村）の方でもいろんな動画をつくったりとかもしています。

ですので、いろんな機会を提供していくことも大事だと思いますので、学校の現場の先生方が使いやすいような教材等の開発も、テストというのをきっかけにというか、テストをするからこそ必要な様々な支援というのを、今後も是非積極的に考えていただきたいなと感じております。

お願いということで、よろしくお願いいたします。

**【教育長】** ありがとうございます。

お願いします。

**【指導推進担当部長】** ありがとうございます。

正に今おっしゃっていただいた目的を持って、しっかり進めていきたいと思っております。

学校での指導を充実させることによって、全ての子供たちが将来に向けて英語を使って活躍できる、その力を伸ばしていくというのが、最終的な目的であると思っております。

何もしないことで格差が固定化したり拡大化してしまうような状況があるとしたら、それこそが問題であって、是非多くの子供が通う、公立の中学生、高校生に適切な充

実した指導をしていくためのものとしてですので、テストを行うことが目的ではなく、その後の改善と生かしていくことが最終的な目的だと、肝に銘じて、是非進めていきたいと思います。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【遠藤委員】 ありがとうございます。

この成績評価といいますか、言語使用という点では72%ということで、これは、なるほどこういう接続詞を使ってうまく説明する。これは皆結構、7割の子ができています。

その一方で、これができていて、何でパートCがこんなに具合が悪いんだろうかと思うんです。言語使用の能力と、それからパートCの評価の低さと、これは何かあるのでしょうか。

言語使用が接続詞を使ってうまくできるなら、パートCももう少し何とかなるんじゃないかなという感じを、ちょっと持ったもので、これはどういう関係があるのでしょうか。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【指導推進担当部長】 上のアの「コミュニケーションの達成度」のところですね。パートCというのは、見ていただきましたような4コマ漫画を描写するというところでございまして、それがコミュニケーションとして先方にきちんと内容が伝わったかどうかということを見ております。

そちらでは必ずしも十分ではなかったということが、青字で示されていますが、使われている英語自体を見たときには、適切な語句等、あるいは接続詞を使って、いわゆるディスコースとして文章がつくられているということを目指していますので、評価する観点としては若干違うものを見ております。

一つの問題でも複合的な観点を見ることによって、生徒の英語をいろいろな面から評価したいという意図でございまして、そういうことで、同じ問題でも若干、評価が違うということが生じてしまっているというふうに考えております。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【山口委員】 ありがとうございます。

4技能ということはずっと言われてきていたんですが、なかなか、ここに至るまで時間が掛かってしまったなと思うんですが、これで本当に大きな進歩につながるのではないかなと思います。

いいか悪いかという議論はあるんでしょうが、試験に入れるということで、もうやらざるを得ないというところも必要だと思うんですね。

どうしても、そうでないと、恥ずかしさだったり、間違ったらとかっていろいろ考えると、しゃべる子はしゃべるけれども、しゃべらない子はしゃべらないというふうになってしまわけます。

ですから、みんなが「もうしゃべるしかない」と言っただけですが、そういったところに、ステージに立つといったことは、すごく大事なことだと思います。

また、4技能の中で話すということは、「コミュニケーション能力」とこちらに書いてあるところがあるので、今までは苦手としていた子供たちも、もしかしたらこの部分がすごく得意だ、表現はすごくうまくできるんだということで、そこの入口に立って、また読むとか書くとかいうほかの技能のところに戻ってくる可能性もあるので、素晴らしいことだと思います。

ただ一方で、どうしても問題のつくり方が、恐らくこれから課題になってくると思いますので、その問題のつくり方、そしてその評価のところはきっと、これは英語だけじゃないと思うんですが、ずっと、ブラッシュアップというか、続けていかないと、子供たちが興味を持ってこの試験に取り組んでもらうような、そんな設定が必要だと思いますので、多分これが第一歩だと思いますので、引き続きよろしくお願いたします。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【指導推進担当部長】 ありがとうございます。

おっしゃるとおりで、これまで、ともすると英語ができるというのは、例えば単語をよく覚えていて、文法を正確に判断できという、そういう能力にかなり重点が置かれていたという部分があると思います。

しかし、話したり、会話をすることが得意で、好きだという子についても指導しているわけですので、きちんと評価をしてあげたいというのも、大きなスタート時点での考えでございました。

ですので、今までの部分も当然必要ですが、今先生がおっしゃったような、そういう意欲であるとかコミュニケーションの両輪で、行ったり来たりで、ともに力を上げていくことができるように、是非していきたいと思っております。

また問題づくりについての御指摘もいただきまして、正にそのとおりで、私どもの問題もこれまでも全て公開をしております。

それは、学校の先生や、あるいは子供たちにもこういうことで行われているということを、是非知ってもらいたいということもありますし、特に先生方には、これを参考にして、是非授業の中でも生かしていただいて、また、様々御意見をいただくことで問題の精度も、良問をつくっていくということもできるというふうにも考えていますので、そのようにつなげていきたいなと思っております。

**【教育長】** ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

**【秋山委員】** このスピーキングテストをするということは非常に重要で、子供たちの力が把握できるわけです。

それで、今回のスコアの度数分布を見ても、これは正規分布だからいいというわけでもないと思うんですが、去年よりも真ん中がグッと増えている。でも、その分、上位が減っているというようなことも、子供たちの能力のことが評価できるので、是非これを授業にも使っていけるようにしていただけるといいかなと思います。

**【教育長】** ありがとうございます。

お願いします。

**【指導推進担当部長】** ありがとうございます。

おっしゃるとおりで、これを分析して、どう改善に生かしていくのかというのは非常に重要だと思っております。

正規分布になることが、確かにいいことばかりではありません。入試の目的だけではありませぬので、もしかすると上位に振れていく方が結果としてはいいことなのか

もしれないということもありますので、いろいろ多角的にこれを分析することが必要だと思えます。

例えば今年、コロナの影響で会話するような活動が制限されるのではないかと懸念もあつたんですが、結果としてそのようなことはあまりなかったというふうにも把握しております。

ただ、例えばそういう現場への指導がどういうふうに影響しているのかということも、これは全員に対して行うことで改善していくことにもつなげていけるというふうに思っておりますので、今の御指摘を受けてしっかりとやっていきたいと思えます。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【北村委員】 いろいろ、僕自身、英語の今の教育の在り方みたいところで批判をされたりしている方の論考とかいろいろ読ませていただいたりすると、皆が英語をしゃべれる必要があるのかみたいな、そういう批判もあります。

ただ、個人的には、中学校で学ぶ英語というのは、本当に基本的な英語でして、同時に、中学校の英語ぐらいができると日常的に会話ができるぐらいの英語力というのは、十分身につくわけですね。

言葉を学ぶというのは、異なる文化や考え方を知ったりする非常に貴重な機会ですので、別に、もちろん、今の日本社会で英語を毎日毎日使ったりするわけじゃないですが、でもやっぱり、英語という異なる文化、考え方、そういうことで人生が豊かになるということがあります。

それがまた、先ほど山口委員からお話があったように、話の好きな子は、スピーキングを通して英語の面白さに気付いてくれたりもするかもしれません。

そういう意味では、中学校レベルの英語というのは誰もがある程度身につけていいんじゃないかなと思えますので、是非楽しみながら学習していただければと思います。

確かに、こういった問題は大変ですが、こういうのを楽しみながら学校でも授業をやっていただけるといいなということを願っております。ただの感想です。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【指導推進担当部長】 ありがとうございます。

例えば中学校ですと、基本的には週4時間しか英語はないんですが、やはり将来必要だということを身に染みて感じて、そこから勉強していく機会もあると思います。

英語を学ぶこと自体が楽しいと思って学び続けてもらうような、そういう意欲を持ってもらうということが、最終的に伸ばしていくためには必要だと思いますので、楽しく学べるようなことにも配慮してやっていきたいと思います。

【教育長】 よろしゅうございましょうか。

ありがとうございます。

それでは、本件につきましては、報告として承りました。

## 2 報告事項

### (3) パワー・ハラスメントに関するアンケート調査結果について

【教育長】 それでは、次に、報告事項(3)「パワー・ハラスメントに関するアンケート調査結果について」の説明を、人事部長からお願いいたします。

【人事部長】 それでは、報告資料(3)「パワー・ハラスメントに関するアンケート調査結果」について御説明いたします。

パワー・ハラスメントにつきましては、令和2年6月の法改正によりまして、パワー・ハラスメント防止のために必要な措置を講じることが、事業主の義務となりました。

これを受けて、東京都では全庁共通の基本指針が新たに設定されまして、その内容を踏まえまして、都教育委員会におきましても、都立学校におけるパワー・ハラスメントの防止に関する要綱を新たに制定しております。

そして、このアンケート調査ですが、こうして経過を踏まえまして、都内公立学校の教職員を対象に行ったものでございます。

資料の1ページの上段です。「1 調査概要」についてですが、調査の趣旨は、パワー・ハラスメントがない働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するため、教職員の意識等を把握したものでございます。

調査の対象ですが、全ての区市町村立学校及び都立学校の教職員でして、調査方法は、ウェブ型アンケートと紙回答を併用しております。

調査への回答数ですが、1万6,815件で、回答率は約25%でございます。

なお、調査は全て匿名で実施しております。

次に、その下の「2 調査結果」のポイントでございます。

まず、(1)の法改正に関する認知度ですが、表1のとおり、全体の約75%が法改正について知っていると回答しております。そのうち、「法改正の内容を詳しく知っている」と回答した教職員は13.9%でした。

年代別に見ますと、表2で、年齢層が高いほど「知っている」と回答した教職員が多くなっておりまして、また、2ページの表3ですが、職層別に見ると、管理監督職の立場にある教職員の認知度が高い結果となっております。

表4ですが、「法改正の詳細を知っている」と回答した教職員、先ほど御説明した全体の13.9%の人に対して、パワハラかそうでないかを判断する際の基準を問うたものでございます。

青の「相手の指導や言動が厳しく、つらいと感じたかどうかを基準になる」と回答した者は42.3%で、最も多くなっております。

赤の、これが新しい答えなんですが、「加害者側の指導内容が要綱上のパワハラの定義及び厚労省のパワハラの行動類型として示す内容に当てはまること」と回答した者は、34.6%にとどまっております。

パワハラにつきましては、受け手側がつらいと感じても、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しないものですので、教職員がパワー・ハラスメントの定義を含めて正しい知識を身につけることが重要と考えております。

次に、その下、(2)職場の人間関係でございます。

表5のとおり、「大変良好である」、又は「良好である」と回答した教職員が、併せて7割以上で、「良好ではない」という回答は8%にとどまっております。

その下の(3)、パワー・ハラスメントの発生状況でございます。

3ページの(6)ですが、「過去3年間にパワハラと感じる言動を受けたことがある」と回答した教職員は21.6%でした。

参考に、その下の表7は、厚生労働省が平成28年度に行った民間事業者、対象の実態調査でして、「パワー・ハラスメントを経験した」という回答は、全体の約32.5%

でした。

また、表 8 ですが、「パワハラを受けたことがある」と回答した教職員に対しまして、その行動類型を問うたところ、精神的な攻撃が他の選択肢と比べ圧倒的に多い回答となっております、これは厚労省調査と同じ傾向でございます。

次に、4 ページの表 10 です。現在の職場での人間関係について、「良好ではない」と回答した教職員が、先ほど御説明しましたが、全体の 8%の教職員でしたが、この方たちが過去 3 年間にパワハラを受けたと感じたことがあるかを分析したものでございます。

「ある」と回答した割合は 73.4%で、先ほど御説明したように、全回答者の割合ですと 21.6%でしたので、大きく異なる結果となっております。

表 11 ですが、パワハラと感じた言動をした相手方との関係でございます。最も多いのは「管理職から部下へ」、次に「先輩から後輩へ」となっており、職層が上位の者からの言動が多い結果となった一方で、「同僚間」という回答も一定数ございました。

4 ページの中段には、パワハラと感じた具体的な言動について、回答が多かった上位 5 つを抜粋しております。「必要以上に自分の仕事を管理された」、「強い調子で叱責された」などでございます。

次に、(4)「パワー・ハラスメントに関する相談状況」でございます。

5 ページの表 12 ですが、パワー・ハラスメントと感じた言動を受けたあとの行動でして、(9)は、家族や職場外の友人、(6)は同僚、(5)は上司ですが、「周囲の人に相談した」と回答する教職員が多かった一方で、(3)、(4)といった「相談窓口へ相談した」と回答した教職員は、少ない結果となっております。

また、(12)は「何もしなかった、できなかった」というもので、相当数が回答しております。

そして、その下の(13)ですが、ただいま申し上げた「何もしなかった、できなかった」と回答した教職員について、「相談窓口を利用する際の心配なこと」の回答でございます。

「プライバシーが守られるか、職場に居づらくならないか」などの心配を回答した数が多いですが、更にもその右の表 14 を御覧いただきますと、その回答の割合は、アンケートの回答者全体で高い傾向にございました。

次に、6 ページ、(5)「パワー・ハラスメントについての指摘等」でございます。

表 15 ですが、大多数、96.5%の教職員が「自身の言動についてパワー・ハラスメントだと指摘等を受けたことがない」と回答しており、3.5%のみが「指摘等を受けたことがある」と回答しております。

そして、その下の表 16 ですが、その「指摘等を受けたことがある」と回答した 3.5%の教職員が、指摘等をどう捉えたかで、約 4 割の教職員が、その指摘等を「正当、又は仕方がないと思っていた」と回答しております一方で、半数以上は、その指摘等について「不当だと思った」と回答しております。

自身の言動がパワハラと指摘された教職員と、指摘をした側との意識には、ギャップがあるケースは多くございます。

また、表 17 ですが、「指摘等を受けたことがある」と回答した教職員の職層ですが、校長、副校長が最も多い一方で、次いで多いのは教諭で、職層にかかわらず、パワハラになり得る言動をする可能性があることがうかがわれます。

次に、7 ページの(6)、教育委員会に求める今後の取組でございます。

表 18 のとおり、管理職の意識啓発研修という回答が最も多く、問題発生時の迅速な対応、相談、苦情窓口の体制強化についても多くの回答がございました。

最後に、3 の「今後の方向性」でございます。

まず、パワハラについての理解があまり進んでいないという本調査結果を踏まえまして、教職員向け啓発資料を作成するなど、整備、周知に向けた取組を推進して、パワハラに関する基本的知識を定着させてまいります。

その上で、2 ですが、職層に応じた研修等を通じて、管理職や指導的立場にある教職員を初めとして、パワハラ防止に向けて教職員の意識改革を図ってまいります。

最後に 3 ですが、アンケート調査結果では、相談窓口を利用した方は少なかったことから、相談窓口の積極的な周知を行うとともに、より相談しやすくするために相談職の多様化を行い、また、相談を受ける相談員のスキル向上を図っていくことにより、教職員が悩みを抱えた際に相談しやすい環境づくりに努めてまいりたいと存じます。

説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

【教育長】 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、御質問、御意見等ございましたらお願いたします。

どうぞ。

【北村委員】 どうもありがとうございます。

一定の先生方がパワハラで悩まれたりしていることが見えるデータだと思しますので、これは真摯に受けとめて、今後の改善策、最後の方で御提示がありましたが、それをしていくことが大事だということをまず強く感じました。

ちょっと確認というか質問ですが、例えば表4で、先ほどパワハラかそうでないかを判断する際の基準ということで、正しくは、赤が新しい答えということですが、より多くの方は、自分が相手から嫌なことをされたと感じたかどうか、パワハラを受けたかどうかを判断する際の基準にしています。

今回のアンケート調査の趣旨としては、法改正に伴って、パワハラというものがどういうものか、理解がどのくらい進んでいるかということを知るという意味では、この赤が正解でいいんだと思います。

ただ、ハラスメントというものが、セクシャル・ハラスメントにしてもそうですが、やられて嫌な思いをした時点で、ある種、ハラスメントというのは発生しているわけです。

それが処罰の対象になったりとか、本当にそれが問題なのかどうかというのは、また次のステップというか、それはきちんと基準に照らし合わせて判断することだと思いますが、まず、嫌な思いをしたとか、つらい思いをしたとかいうことがすごく大事な一歩であると思います。

ですので、そこはすごく大事なことなんじゃないかなと思うんですが、このデータを見ると、そういう意味では、多くの方は、ハラスメントというものをきちんと捉えている部分もあるんじゃないかなとも思うんですが、どういうふうに解釈されているのでしょうか。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【人事部長】 ほかのハラスメント、例えばセクシャル・ハラスメントですと、それは受け手側の意に反する性的な言動ということで定義されておりまして、その意に反するということが定義の中にしっかり入っています。

その心は、業務上必要かつ相当なセクハラというのはあり得ないということが前提

にあるわけですが、パワー・ハラスメントの方につきましては、定義としましては、優越的な関係があるということを前提として、業務上必要かつ相当の範囲を超えたもので、精神的・身体的、あるいはその他いろいろなものを及ぼすというものになっています。

なので、業務上必要かつ相当な範囲を超えるかどうかということがポイントになってまいりまして、必ずしも受けた側の感じ方が、要素ではある可能性はもちろんあるんですが、そこは主たるポイントではないということになってきます。

パワハラについて解説している厚労省のガイドライン等の類でも、平均的な労働者の感じ方、あるいは社会一般の労働者が身体的・精神的苦痛を受けるかどうかということが、判断基準ですよということを言っていて、特定の具体的な労働者が感じるかどうかではないんだというところは、かなり厚労省も注意して啓発しているところがございます。

ただ、おっしゃるように、まず被害を受けたと思われる方が、自分はきつんだということが出発点になりますので、その出発点をもって相談に訪れるのは全然悪いことではありません。

ただ、相談を受けた側では、それは実は必要かつ相当な範囲かもしれませんよというところでのやり取りもまた行うので、前提としてそういうものだということも知っておいてほしいなということでございます。

【北村委員】 ありがとうございます。よく分かりました。

そういう意味でも、客観的なある種の判断基準があると同時に、その人たちの主観的な思いみたいなものがあって、そのずれみたいなものの難しさなのかなとは思いますが。

実際には業務上必要なことを、上司であり大先輩でありの先生が言っているんだけど、受け手の側がどう受け取っているかみたいなのが、ちょっとずれが生じたりしたときに、問題が深刻化したりするので、そのときに、職場で相談したりとかできればいいんですが、相談する人がいないと抱えてしまうということになると思います。

ですので、やはり、今は窓口という形になっていますが、窓口で相談していただければ一番いいですが、何かそういうものを共有する機会がいろいろあるといいんだな

と思うんです。

スクール・カウンセラーは、基本的には生徒たちを対象にしてカウンセリングをするわけですから、先生を対象にするわけにはいかないのかもしれないですが、何か先生たちも、ときどき来る人で相談に乗れるような人がいたりするといいかと思います。

例えばカウンセラーの方、臨床心理士の方が、教職員に対しても定期的に学校訪問をしていて、「第何曜日は臨床心理士さんが来るんだな」というのがいつも分かっている、あるときはそういう人に少し相談できるとか、何かちょっと日常の中に相談できる仕組みができると、本当はいいのかもしれないな、なんて思ったりもしています。

どんなふうはこの辺りについて検討がされているのかなと思いますので、御説明いただけますか。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【人事部長】 ありがとうございます。

相談を受ける側の問題ですが、一義的には、学校の管理者の管理職が当然その責任もあるんですが、問題の性質上、そこまで行くことはないだろうというのはおっしゃるとおりであります。

管理職が関係ないということは、もちろんあり得ると思うんですが、それがもしかしたら当事者かもしれないという場合がございます。

その場合に備えまして、都教育委員会でもやっている相談窓口は、学校そのままではなくて、学校から離れた、具体的にいうと、学校健診センターというところに設けて、学校でないところで受け付けますよというふうにやっております。

また、それ以外でも相談窓口はございまして、都庁の人材支援事業団でもハラスメント窓口を設けておりますし、また、ハラスメントに限らず、全般相談、何でも受け付けますという窓口も、公立学校共済をはじめいろいろありますので、とにかくどこにでも相談できますよということで、周知していきたいと思っております。

【教育長】 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

【秋山委員】 今後の方向性のところで、教員向けの啓発資料を作成するということが書いてあります。

相談を何もしなかったという人たちは、相談した後にどうなるかというのが心配だ、プライバシーの問題だとか心配なので、どうしたらいいか分からないということが、たくさんあるのではないかと思います。

そのときに、この資料の中に好事例集、相談をしたらこんなふうに改善したということが記載してあると、「これで相談してもいいんだ」ということが分かるので、好事例など具体的なことを入れていただくのはいかがかと思ひます。

また、相談がなければ職場も改善できないと思ひんです。相談を受けたからこそ職場の改善、パワハラに対する改善ができるのではないかと思ひますので、相談しないのがいいとか、少ないからいいとかいうことではなく、対応していくのがいいかなと思ひます。

【教育長】 ありがとうございます。

お願いします。

【人事部長】 ありがとうございます。

先生がおっしゃるように、相談しなかった、できなかったという方の気持ちの中では、プライバシーが大丈夫なのかとか、職場にしばらくならないかとか、不利益な事態にならないかというのを、かなり心配していて、全回答者の中でも特にその心配が高い人が、相談しなかった、できなかったという行動をしているという結果が出ておひります。

実際においては、このようなプライバシーとか、職場にいられなくなるかとか、不利益な事態ということは、もちろんないんですが、「そういうことはないですよ」ということは一生懸命周知してまいりたいと思ひます。

また、相談につながって、職場環境全体もうまくなったという事例もありますので、そういったものも周知して、気軽にというのは変ですが、「どうぞ来てください」というふうに、そこはやっていきたいと思ひておひります。

【秋山委員】 お願いします。

【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。

それでは本件につきましては、報告として承りました。ありがとうございました。

## 参 考 日 程

今後の日程

教育委員会定例会の開催

次回 令和3年4月8日（木） 午前10時 教育委員会室

【教育長】 次に、今後の日程につきまして、教育政策課長からお願いいたします。

【教育政策課長】 次回の定例会でございますが、4月の第2木曜日となります4月8日午前10時より、教育委員会室にて開催を予定したいと存じます。

以上でございます。

【教育長】 ただいまの説明のとおり、次回の教育委員会につきましては、4月8日に開催いたしたいと存じますが、よろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——ありがとうございます。

## 日程以外の発言

【教育長】 日程その他、何かございませんでしょうか。

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11時16分)