

令和5年 第1回

東京都教育委員会定例会議事録

日 時：令和5年1月12日（木）午前10時

場 所：教育委員会室

令和5年1月12日

## 東京都教育委員会第1回定例会

### 〈議 題〉

#### 1 議 案

##### 第1号議案及び第2号議案

東京都公立学校教員の懲戒処分について

#### 2 報 告 事 項

- (1) 令和4年度東京都教育委員会児童・生徒等表彰について
- (2) 教員確保策充実の方向性について
- (3) 中学校英語スピーキングテスト（ESAT-J）（11月27日実施分）の成績等の通知について
- (4) 都立高校生のアラブ首長国連邦（UAE）への派遣研修について
- (5) 東京都公立学校教員等の懲戒処分について

教 育 長	浜 佳 葉 子
委 員	山 口 香
委 員	秋 山 千 枝 子
委 員	北 村 友 人
委 員	新 井 紀 子
委 員	宮 原 京 子

事務局（説明員）

教育長（再掲）	浜 佳 葉 子
次長	福 崎 宏 志
都立学校教育部長	村 西 紀 章
指導部長	小 寺 康 裕
人事部長	吉 村 美 貴 子
指導推進担当部長	瀧 沢 佳 宏
（書 記） 総務部教育政策課長	軽 部 智 之

## 開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【教育長】 ただいまから、令和5年第1回定例会を開会します。本年もどうぞよろしくお願ひします。

本日は、朝日新聞社ほか13社からの取材と、5名の方からの傍聴の申込みがありました。また、朝日新聞社ほか8社から、冒頭のカメラ撮影の申込みがありました。許可してもよろしいでしょうか。―― 〈異議なし〉 ――では、許可します。入場してください。

## 日程以外の発言

【教育長】 まず、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、御留意ください。

また、本日は新型コロナウイルス感染症対策のため、マスクを着用し、換気を良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の着用など、感染拡大防止に御協力いただきますようよろしくお願ひ申し上げます。

## 議事録署名人

【教育長】 本日の議事録の署名人は、秋山委員にお願いします。

## 前々回の議事録

【教育長】 昨年11月24日の令和4年第17回定例会議事録につきましては、既に御

覧いただいたと思いますので、よろしければ御承認を頂きたいと思います。よろしいでしょうか。——〈異議なし〉——では、11月24日の令和4年第17回定例会議事録につきましては御承認を頂きました。

次に、12月22日の令和4年第18回定例会議事録につきましては、お手元に配布しています。御覧いただきまして、次回の定例会で御承認を頂きたいと思います。

次に、非公開の決定です。本日の教育委員会の議題のうち、第1号議案及び第2号議案並びに報告事項（5）につきましては、人事に関する案件ですので、非公開したいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。——〈異議なし〉——では、ただいまの件につきましては、そのように取り扱います。

## 報 告

### （1）令和4年度東京都教育委員会児童・生徒等表彰について

【教育長】 それでは、報告事項（1）「令和4年度東京都教育委員会児童・生徒等表彰について」の説明を、指導部長、お願いします。

【指導部長】 それでは資料にしたがって説明をさせていただきます。東京都教育委員会は、昭和59年から、1番の目的に掲げているような趣旨で、都内公立学校に在籍する児童・生徒等を対象に、児童・生徒等表彰を行っています。3に基準が書かれておりまして、三つの視点から表彰を行っています。1が地道な活動を継続的に行い、他の児童・生徒の模範となる者。それから2ですが、主体的な行為等が他の児童・生徒の行動等によい影響を与えた者。3番目が社会の一員として社会のために貢献しようとした者となっています。今年度の表彰件数は296件です。昭和59年から累計しますと、全部で4829件となっています。例年、表彰式を行ってききましたが、この3年、感染症対策で残念ながら中止してまいりました。本年度につきましても、園児から高校生までがたくさん集まる機会となってしまいますので、残念ながら中止とさせていただきますと考えています。

右側ですが、表彰基準別の表でして、横軸に基準、縦軸に校種となっています。合

計が296件です。これまでの表彰件数の推移ですが、令和2年度に表彰基準を改正しました。と申しますのは、その前は例えばスポーツ等で優秀な成績、優勝等した者を表彰対象としていましたが、そういった子供たちは既に表彰を受けているという前提から、例えばそれらが他の生徒の更なる意欲につながったとか、そういった場合ということで少し整理させていただいたことで、令和2年度は若干件数が減っていますが、この3年間またかなり増えてきているという状況になっています。

続きまして、写真を使って主な事例を何件か紹介させていただきます。

こちらは小学校の団体の取組です。ロボットを動かすプログラミングを行っていますが、目標に向かって友達と工夫して助け合って、自主的な活動を続けていると。これは授業外でも自分たちで積極的に行って、授業の中でも他の子供たちがそれをまたまねていくというような範となっています。

次に、盲学校の取組です。「土づくり・花育てプロジェクト」として、3人の生徒が協力しながら学校全体の様々な活動に寄与して、他の生徒の範となっている例です。

以上が表彰基準1 地道な活動が他の児童・生徒の範となる者の例です。

次に表彰基準2です。自分の主体的な行動が他の取組により影響を与えたという基準ですが、こちらは幼稚園の園児でして、個人です。ウサギの世話をしたいと担任に伝えて、自分でできるようになると今度は友達にも声を掛けて一緒に取り組んでいき、園全体が動物に対して優しく接するようになったという事例です。

続きまして、こちらは高等学校の生徒です。皆様御覧いただきました昨年の全国高等学校総合文化祭東京大会の生徒実行委員長として大会運営に尽力し、その活動を校内でも紹介するなど、生徒全体のチャレンジ、いわゆる主体的な取組が広がったという事例です。

続いて、表彰基準3です。こちらは社会貢献をしようとした者の事例となりますが、こちらは小学校の児童の事例です。お囃子の稽古はぶに取り組みまして、地域の行事等で演奏を披露したり、世代を超えて交流の輪を広げたりすることで、郷土芸能の保存と継承に貢献した事例です。

続きまして、中学校の生徒の事例です。銀行において携帯電話で通話してATMを操作している方に、詐欺ではないですかとその場でとっさに声を掛けて、詐欺の可能

性を警察に通報したことで、特殊詐欺被害の未然防止に貢献したという事例です。こちらは警視庁からも表彰を受けています。

紹介は以上です。先ほど申し上げた改正した要綱が各学校にも非常に浸透していきまして、学校が子供たちの良さをより丁寧に見いだしていくとすることができるようになってきたのかなと捉えているところです。なお、表彰式は中止となっていますが、児童・生徒等にはそれに代わるメッセージなどを送ることを準備してまいりたいと考えています。なお、被表彰者の名簿については、本日以降ホームページに掲載をしております。

以上が報告です。

【教育長】 ただいまの説明に対しまして、御質問・御意見ありましたら御発言お願いします。

山口委員、お願いします。

【山口委員】 御説明ありがとうございました。非常に良い取組だと思うんですけども、やはりコロナ禍で表彰式ができないというのは大変残念で、そのようにメッセージをというお話だったんですけども、できれば学校ごとに校長先生から表彰状を渡すとか、その際一言添えていただくとかという配慮をしていただいて、それこそ児童・生徒にきちんと伝わるようにしていただけたらと思います。

【指導部長】 是非そのように伝えさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

よろしければ、ほかに御質問・御意見ありませんようでしたら、本件につきましては報告として承りました。

## (2) 教員確保策充実の方向性について

【教育長】 続きまして報告事項(2)「教員確保策充実の方向性について」の説明を、人事部長からお願いします。

【人事部長】 教員確保策につきましては、令和4年度、特に小学校におきまして

は年度当初に欠員が発生し、その後も充足しないなど、大変厳しい状況にありまして、現場及び関係者の皆様には御負担と御心配をお掛けしています。年が明けまして、来年度に向けまして準備が本格化するところでもありまして、本日は現状と課題、また現在及び今後の取組案につきましてまとめて報告させていただき、御意見を頂戴できればと思います。

資料につきましては3枚にまとめています。

1 ページ目に現状の課題を大きく三つの観点から記載しています。一番上に小学校の採用選考の状況をお示ししています。左のグラフ、濃い色が既卒の受験者数、薄い色が新卒の受験者数、棒グラフが合格者数、折れ線グラフが受験倍率となっていますが、グラフにありますように、近年、大量退職とか、また35人学級の進行によりまして、大量採用を行ってまいりました結果、既卒者層が順次合格していきまして、受験者数が減少するということが発生しています。こうした結果、教員候補者全体が減少していきまして、臨時的任用教員の候補者も減少し、年度途中で欠員が発生した場合に代替教員の確保も難しいという状況も発生しています。他方、こうした状況につきましては、令和8年度採用以降は35人学級が完成しますので、受験倍率が底を打つと、そういうような見込みにもなっています。

下にまいりまして、年度途中の休職・退職等の状況になります。年末に文科省からも人事行政状況調査の結果等が発表されましたけれども、東京都におきましても毎年1%程度の教員が精神疾患により休職という状況になっています。また、新規採用者に注目してみますと、令和3年度には約4%が採用後1年以内に退職しており、そのうち半数はやはりメンタル不調等によるものとなっています。他方、産休ですとか育休の取得者に対しましては、毎年約3,700人程度代替教員を任用している状況があります。

右側になりまして、教員の時間外労働の状況をお示ししています。グラフにありますように、1か月当たりの時間外労働が45時間以下の教員というのは着実に増加傾向にはあるんですけれども、依然として45時間を超える教員も残っていますことから、改善に向けまして更なる働き方改革の取組が必要だと考えています。

2枚目にまいりまして、こうした状況を踏まえまして、上段にありますように、教

員を増やす取組、減らさない取組、また外部人材の更なる活用の方向性の観点から、ページの左側に現在の取組、ページの右側に現在予算要求中の事項を含みます今後の取組をお示ししています。

まず、本年度の取組でありまして、左側ですが、幅広い受験者層の掘り起こしに向けた対策の強化を行ってまいりました。社会人に向けての制度につきましても、免許を今持っていない人が合格をした後2年以内に免許を取得すればいいという、そういう制度を新たに導入したり、また3番目にありますように、東京都として初めて採用セミナー「TOKYO教育f e s t a !」を実施いたしまして、現役の教員がそれぞれ自分の経験談を語り、また志望者の個別相談に応じるという、そういう機会を設けてまして、多数の方に御参加いただき好評を得ました。また、転職サイトや就活サイトの活用等も積極的に図ってまいりました。

また、何よりこの4月に向けての対策ですが、確実に欠員を生じさせないということでは、まず採用数の見込みの一層の精緻化を図っています。こちらは区市町村と連携をいたしまして、年度当初の欠員を発生させないための推計の精緻化をしています。特に小学校におきましては、ギリギリまで年度当初転入や転出等によって、児童数が1人増え35人から36人になると、学級数を2クラスにしなければいけないということは、担任が必要だということで、教員の正に増員につながるんですけども、そこを非常に精緻に推計を行っていくと同時に、今までは地区に4月1日に新採の方を配置すると、地区内での異動のみで対応していたのですが、これをもし学級数が増えると思っていれば増えなかった地区と、思った以上に学級数が増えてしまって人が足りない地区があった場合、今後は地区外に新採の人を異動させるということもやっていこうということで、各区市町村とは調整を図っています。そういうふうにして、オール都庁で欠員の出っ張り引っ込みをなくすことで、確実に欠員を発生させないということ、確実な教員の確保というものを図ってまいりたいと思っています。

右側は今後の取組案ですが、やはり多様な層が東京都の教員を目指してほしいという、そういう仕組みへ変えていきたいということで、選考制度などについても見直しを図っていきたくと思っています。

1番目にありますのが、大学3年生に一部前倒し受験というものを導入していきたく

いと考えていまして、採用選考試験の一部を3年生のうちに受験をしてしまって、4年生になった時に負担が減るようにと、そういうふうに4年生が動きやすいという、そういうことによって受験してみようという意欲の喚起を更に図っていきたいと思っています。

また、合格発表の前倒しです。現在、東京都の教員採用の合格発表は10月の下旬、昨年は10月の14日でしたが、そちらを民間企業の内定式の10月1日より前に合格発表を行うことによって、内定式より前に動向がはっきり出ることによって、初めから受験しないという層をなくしていくという、そういうようなことを図っていきたいと思っています。試験自体の前倒しについては、文科省の方でも今現在検討されていますが、まずは合格発表だけでも我々の努力で前倒ししていこうと考えています。

三つ目ですけれども、先ほど申し上げました社会人の特例選考ですが、免許を持っていない人も合格してから2年以内を取ればよいよという、その制度ですが、今は40歳以上をターゲットにしていたんですけれども、これを第二新卒といわれる25歳以上まで引き下げまして、より多くの方が教職に興味を持った場合にトライしてみようと、そういうふうな機会を更に増やしていきたいと思っています。

四つ目は、カムバック採用の新設ということで、やはり一度教員になられましても様々な個人的な事情等からお辞めになる方もいらっしゃいますので、そういう方が事情が変わって、もう一回現場に復帰しようと思った場合に戻ってきやすいように、10年以内の方であれば一次選考を免除していくという、そういうような戻りやすい制度を作っていきたいと思っています。

それから任用前研修の実施ということで、教員免許を取得してもそのまま民間に行ってしまったような方、社会人の方がもう一回教職に就いてみようと思った時、いわゆるペーパーティーチャーの方が受験していただいた場合、やはり現場に立ったことがないので不安だという声もありますので、そうした方々に対しての講習等を大学と連携してしっかり行って行って、安心して現場に就いていただけるという、そういう制度を実施してまいりたいと思っています。

それから、教育実習の受け入れの充実です。都内全体ですと、小学校で大体1,600人ぐらい、また中学校で1,200人ぐらいの実習生を各学校が都内の学校で受け入れて

くださっていますけれども、やはり学校側の負担もありますし、また受験者にとっては志望動機を固める非常に貴重な機会でもありますので、受け入れていただける学校に対しまして、環境整備等を行っていただいた場合に取組をサポートしていく、そういうことを行っていきたいと考えています。

3枚目に行きまして、教員を減らさない取組ということで、教員支援体制の充実を図っていきたいと思っています。現在の取組ですが、メンタルサポートの強化ということで、こちらは今年度から新たに臨床心理士等が学校を訪問して、その学校の教員全員と面談を行うことによって、様々なお悩み等を聞くと同時に、適切な機関につなげたり、あるいは学校ごとの傾向分析をして、各地区教委にお戻しして、改善につなげるという、そういうようなことを行っています。

また、定年退職後の教員の活用ということでは、再任用の教員が新人と一緒に学級担任をしながら新人を育成していくという取組や、非常勤教員の巡回指導なども行っているところです。来年度以降につきましては更にサポートを強化していくということで、メンタルサポートにつきましては、学校に訪問して全教員と面談を行う地区を更に拡大していくと同時に、新人等に特化して、来年度採用する全教員に、心理士が学校を訪問して相談するという形でのメンタルサポートの事業を開始していきたいと思っています。また、退職教員等による新人サポートにつきましても、新たに新人育成に特化した非常勤教員の枠を設定する等によりまして、支援をできる新人数の対象を拡大していきたいと思っています。

職員室につきましても、教員にとって非常に大事なところですので、機能的で働きやすい職員室の整備ということで、都立学校等において行ってきたいと思っています。

また、産休や育休の代替教員につきましては、現状では任用の期間というのは産休や育休の期間のみということになっているものですから、年度の途中にぴったりに当てはまる教員を確保、探さなければいけないというのが非常に負担になっていますが、こちら文科省の方で、年度の初期、7月末までに産休・育業に入る方については、年度当初に任用を行ってもよいという仕組みの方向性を出していますので、こちらの方角性も踏まえながら東京都としてもしっかりと安心して教員が出産及び育業に取り組

めるような体制を組んでまいりたいと思っています。

最後に外部人材の更なる活用ですが、外部人材の積極的な活用ということで、スクール・サポート・スタッフの配置ですとか、また今年度新たに開始した取組としましては、エデュケーション・アシスタントと申しまして、小学校の副担任相当の業務を担う支援員の導入等も行っています。また、副校長の補佐の配置ですとか、また専門性の高い人材を外国語や体育等において活用する、社会の力活用事業というものも行っていますが、こうしたものにつきましても区市町村からのニーズが高くて、効果的な取組については拡大していくということで、財務当局とも調整を行っているところです。

本日説明したこの方向性については、区市町村の教育長会等でも説明し、また御意見を頂戴しながら、東京都の教育委員会と、また区市町村の教育委員会と関係機関がしっかりと連携しながら、一体となって確実に教員確保に取り組んでいきたいと思っています。

説明は以上になります。よろしくお願ひします。

【教育長】 では、ただいまの説明に対しまして、何か御質問・御意見ありますでしょうか。

まず北村委員、お願ひします。

【北村委員】 これはもう本当に近年の非常に大きな問題、学校現場の大きな問題、東京だけではない問題だと思いますが、様々な形でこうして施策を考えられていることはすごくいいことだなと思っています。人数を増やすことが質の低下につながるよというということで、いろいろ工夫をされていると感じています。その中で、例えば先ほどのように、教育実習等も含めて、大学生たち、区市町村によっては大学と連携して、教育実習の手前のところから学校現場を経験してもらって、早いうちから学校を知ってもらって、教師になってもらおうという取組をしているようなところも出てきていますので、そのようなところへもしっかりと支援をしていていただきたいなということと、一つ心配なところが、こういった形で見ている時に、特別支援の先生方は非常に時間外労働も多いですし、またどうしても免許の関係もあると思うんですが、人数が足りなくなっていないかというのが、特別支援の先生方の人数というの

は大丈夫なのだろうかというのを心配しているんですけども、それはどちらかという質問ですかね。

もちろん小中高いづれも大切ですけども、特別支援の場合どうしても少ししっかりと知識等が必要なところがありますので、すぐに補充するというのも難しいかと思いますが、特別支援の先生方については今その人数の点というのはどうなっているのかなというのが一つ質問です。

最後にこれはコメントですけども、メディアでも今、学校現場では人が足りない問題とかいろいろ報道してくださっていて、本当に大変な状況、問題をしっかり報道していただいていることはとても大切なことだと思いますし、これによって世の中の人たちが、教育現場でそういうことが起こっているということを理解していただくことは非常に大事だと思いますので、是非しっかり今後も報道していただくとともに、今日ここに上がっているようないろいろな新しい施策、新しい取組を、教育委員会も工夫していますので、そういう中のグッドプラクティスというか、こういういい取組もあるよというのを是非発信していただくと、教員希望者が大変だ大変だばかりを聞かされて、イメージだけで教師を忌避する学生たち、僕自身も普段学生と接する中でそういう学生が結構多いので、そこに対しても、いろいろな取組もあるよということも同時に、もちろんきちんと大変だということを、問題が多いということも報道していただきながら、いろいろな取組もあるよということも是非報道していただけるとありがたいなと思ひまして、コメントさせていただきました。

**【教育長】** 都教委としてもいろいろ東京都の取組とか職場の現状とかを発信していかなければいけないと思いますが、人事部長、いかがでしょうか。

**【人事部長】** 今の発信につきましては、正に御指摘いただいたとおりでありまして、一層力を入れていきたいと思っています。ありがとうございます。

また、特別支援学校につきましては、今年、非常に一番厳しかったのは小学校ですけども、やはり特別支援学校についても少し欠員という状況は発生しています。そこは臨時的任用ですとか時間講師ですとか、いろいろな様々な方に声をお掛けして対応しているところではあります。あと、特別支援に関しての質の向上といいますか、それにつきましては、区市町村で特別支援を担当している人と、都立の特別支援学校

で特に専門的にやっている人との間の人事交流というものも今年から始めていますので、地域での中学校等での特別支援の先生のスキルアップというものも同時に図っています。そういう先生が中心となって、交流して、都立の特別支援学校から小・中学校の特別支援教室担当ということで行った方がその小・中学校の先生方に特別支援の技術をまた伝えるとか、特別支援学校に行った人が戻ってまた更に周りの教員に伝えていくとか、そういうような交流を通して全体のスキルアップを図っていこうという取組を併せてやっているところです。

【北村委員】 どうもありがとうございます。特別支援学級にお子さんを通わせているような保護者の方たちから、こういう状況でどうなっていくんだろうと心配の声も聞いたりする機会がありましたので確認させていただいたんですけれども、是非引き続き、もちろん全ての学校ではありますけれども、特別支援に関しても今後も引き続き質の向上と人材の確保をよろしくお願いします。

【教育長】 新井委員、お願いします。

【新井委員】 まずグラフの見方の確認ですけれども、この1ページ右下の教員の時間外労働の状況のグラフですけれども、これは1か月当たり時間外労働が45時間に収まっている教員のグラフですよ。

【北村委員】 そうですか。僕はそれを勘違いしました。

【新井委員】 多分あまりこういうグラフは作らない方がよくて、1か月当たり時間外労働が45時間を超える教員というのが減少傾向にあるというグラフを出すと誤読が減るのではないですか。今拝見すると、特別支援学校の先生は比較的長時間外労働が逆に少ないということですね。一番厳しいのはどちらかということと中学校かなという感じで、でも中学校の45時間超は減っていて、高等学校の副校長の先生の45時間以下は全体的に伸びる傾向があるという、そういうことかなというふうに認識しました。分かりやすいグラフをお書きになるといいかなと思います。

【北村委員】 すみません。僕がこれを勘違いしました。

【新井委員】 いえ、私もこれを最初に見た時、ラベルが書いていなかったのも、何のグラフかなと。これはもしかしたら差し替えた方がいいかもしれませんね。

次ですけれども、これは令和8年にはまた3倍の倍率を回復するのではないかとい

うふうに見込まれていて、2.5倍を切っているというのが多分7年間ぐらいあったということだと思うんですね。別に倍率と質が相関するわけではないとは思いますが、一般的に、3倍を切っている時代の先生方というのはやはり練度が低めなことによって、かえって多忙化が進むとかというようなことが言われることも多いので、令和8年より前の先生方をどうやって支援していくかというのもこれからすごく大きな課題として、私たちが30年間とか向き合っていかなければいけない課題かなと思っています。

もう一つですけれども、やはり教員一人1台のパソコンが配備されましたので、いわゆるブルシット・ジョブと言ったりするんですけれども、例えば転記をするという、紙で書かれているデータを、例えば成績データとかをデジタルに転記するとか、デジタルでもこっちのExcelをこっちのウェブの入力に転記するとかという、それは一番くだらないのですけれども、そういうことが起こりにくいように、デジタルで一回、例えばExcelで入っているものであれば、きちんとウェブの学校ツールのようなものには自動でアップロードできるような、そういうようなDXを進めることによって、先生方が転記するような、あまり生産性のないお仕事については最初から教員用のタブレットから入力することによって、全体としてそういう転記作業のようなものが減って、より児童・生徒と向き合う時間や自己研修の時間が取れるような、やりがいのある職場になるといいなと考えています。多分、EBPM関係で今後取り組まれると思いますけれども、それを今、しっかり進めていくということが大切かなと思います。

【教育長】 御意見として承るということでよろしいですね。

【人事部長】 はい。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

宮原委員、お願いします。

【宮原委員】 御説明ありがとうございました。ほかの委員の御意見は大変参考にさせていただきました。私は二つ質問があるのですが、社会人特例選考を始めましたと。その年齢制限を引き下げますということが2ページに書かれていて御説明いただいたんですけれども、これはどのぐらいの周知があって、どのぐらい応募されて、そ

もそもどのぐらいの採用が可能であったりしたのかということと、25歳までに引き下げると、どのぐらい増えるというふうに見込まれているのか辺りの想定を教えてくださいたいんですけども。

先ほどの新井委員のお話と似ているんですけども、校務支援システムの導入を検討して、確か今年度入れていくということで伺っていますけれども、これによってどのぐらい残業時間が減ると想定をされているのかなという、この二つ、もし想定があったら教えていただきたいのですが。

**【事務局】** 事務局の方から1点目についてお話しさせていただきます。今年から始めました社会人向けの選考における免許取得期間の延長ですが、今年度につきましては受験が28名いまして、合格者が9名でした。こちらにつきましては、今回40歳から25歳まで引き下げることによって、対象者を拡大することで人数も増えることを期待しておるんですが、具体的な人数の見込みにつきましては現在取ってはいません。ただ、実際、今回申し込まれた中には、年齢制限で申し込めなかったという方も実際いらっしまったので、そういう方々に対するアプローチというのはできるのかなと期待しておるところです。

**【教育長】** 校務支援システムについては事務局はいますか。これは後ほど。

**【宮原委員】** 今の社会人特例選考28名というのは、合格者9名ですか、期待値からするとどうだったのかなというのも教えていただきたいのと、どのような周知をされているのか。

**【事務局】** 期待値としましては、おおむね通常の合格者の合格する倍率と大きく変わってはいませんでしたので、想定範囲だと思っています。ただ、人数としては、まだまだ28人という数字は周知が不足していた面もありましたので、もう少し早く広報すれば、受験者をもっと確保できたのではないかと考えています。今回4月になりましたから、例えばハローワークであるとか東京しごと財団であるとかという形で、民間企業の方を含めて転職希望の方であるとか、転職サイトなどに働き掛けはしたんですけども、スタートが出遅れたというのは否めませんでしたので、ここにつきましては今回こういう形でこのタイミングで年齢引下げも含めて公表しましたので、一層PRに努めていきたいと考えています。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

秋山委員、お願いします。

【秋山委員】 令和5年度の取組の任用前研修の実施、社会人等というのは、これはとてもいい取組だと思いました。保育士不足ですけれども、医療事務などを募集すると、実は保育士さんが来たりします。潜在的にまだ人材はいるのではないかと思います。そこで、他の職に就いている人にそういう機会を与えていく、知らせていくというのは、とてもいいことではないかと思います。是非うまくいくように願っています。

【教育長】 新井委員、お願いします。

【新井委員】 ジャストアイデアですけれども、秋山先生の話聞いて思いついたんですけれども、教員の資格は持っていて、そして何かの時に教員になってもいいなと思ってらっしゃる方に、登録しておいていただくというような仕組みを作られたらどうかなと思うんです。どうしてそう思うかというと、今は例えばどなたかが産休をお取りになるようなことになると、校長先生がいろいろな人、知り合いなどに電話をして、何とかしようというような、そういうお話をよく耳にするんです。ですから人的ネットワークがほとんど全てのような。そうではなくて、前もって、今は別の職業に就いているけれども、してもいいとか、今は例えば主婦になられていて、フルタイムで働くことは難しいけれども、3か月や4か月など、そういう何かお手伝いできることがあったらしてもいいような方というのは事前に掘り起こしておくというような、そういう仕組みがあるといいのではないかと。だから、ワクチン接種の時にも、実際働いてらっしゃらない看護師さんの掘り起こしとかをされたではないですか。

それと同じように、意欲のある方がオンラインで登録しておいて、こういう機会やこういう条件にマッチするのであれば働いてもいいです、例えば週に3回くらい英語で働いてもいいですというようなことを、登録しておいてもらうというような仕組みも考えてみたらどうかなと思います。

【人事部長】 今は働く意欲がない方ではないのですけれども、先ほど申し上げた臨時的任用の職員及び時間講師というのは、そういうふうに機会があれば働きますということで、選考を受けていただいた上で登録をしていただいています、今そのマ

ッチングシステムを開発しているところでした、学校側がより探して交渉しやすくなるような、そういう仕組みも整えているところではあります。

【新井委員】 よかったです。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

山口委員、お願いします。

【山口委員】 2点、意見というか、感じたところですけども、3枚目の定年退職後の教員による新人サポートの強化というところで、非常に大事なところかなと思う反面、新人の教員にとっては定年退職された先生というのはかなり大先生で、ちょっと「はい」しか言えないような、やはりそういう力関係のようなものがあると思うんですね。一番は、お兄さんお姉さんではないですけども、割と身近な、あまりジェネレーションギャップのないところがすごく教わりやすかったりするのかなと思うので。適材適所だと思うんですね。定年退職された方、教員の先生たちが違うところですけども頑張っていただくというようないまい配置をしていただければと思うところが1点です。

それから、社会の力活用ということで、元オリンピック選手が体育の授業を行うなんて書いてあるんですが、非常にこれもいいことだと思います。ただ、反面、両面あって、やはり私なんかもそうですけれども、一回行って楽しく展開するのは結構簡単なのです。でも授業はやはり指導要領があって、カリキュラムがあってという中で、先生たちはそれができるけれどもできないところがあるんですね。ですから、その辺りのところが子供たちに、あの人たちが来た時にはすごく楽しかったのに、この先生は面白くないねとならないような、やはりこれは授業だけでも本当に特別なということ、それからもう1点は、こういう超一流の技などというのを持っている人が、できれば教員に指導をしてもらいたいです。この人たちのアイデアをこうやって教えたらこんなふうに子供たちは簡単にこれできるようになりますよとか、ですから子供たちももちろんいいですけども、是非教員の研修等にこの人たちの力を活用していただければと思います。お願いします。

【人事部長】 御意見ありがとうございます。まず1点目の定年退職者による新人サポートというのは、確かにジェネレーションギャップがあるかなと思います。一応、

学校の中には新人に対して主任ぐらいの若手の教員がチューターのように指導教員という形で付くという制度、プラスいろいろな相談に応じるということで、今、こういうベテランの活用も図っているところです。

2点目の社会の力活用事業ですが、こちらはいろいろな御心配も御指摘のとおりだと思います。今のスキームは、年間を通じての授業の1単元を持っていただくということで、何コマかを入れていただくという前提で、いきなり生徒さんと触れ合うことはできないので、かなりしっかりと実務の講習を受けていただいた上で、現場に行っていて、いろいろな刺激を生徒さんに与えていただくという、そういうふうな活用をしています。そういうものを見ることによって、また教員の刺激にもつながるといいなとも考えているところではあります。御指摘誠にありがとうございました。

**【教育長】** アスリートによる教員への指導と申しますか、アドバイスも大変有効なお話だと思うので、それも検討していただければと思います。

ほかはいかがでしょうか。よろしければ、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。

(3) 中学校英語スピーキングテスト (E S A T - J) (11月27日実施分) の成績等の通知について

**【教育長】** 続きまして、報告事項の(3)「中学校英語スピーキングテスト (E S A T - J) (11月27日実施分) の成績等の通知について」の説明を、指導推進担当部長からお願いします。

**【指導推進担当部長】** 私から中学校英語スピーキングテストについて説明を申し上げます。

資料にありますように、今年度11月27日の本試験、それから12月18日の予備日と合わせて約7万1,000人の生徒がE S A T - Jの受験を終えています。本日はそのうちの11月27日に受験をしました生徒の結果を、ちょうど本日生徒に返す日に当たりますので、そのことにつきまして報告をします。

資料の1を御覧ください。11月27日の本試験には、6万9,529人が受験をしていま

す。この生徒の結果につきましては、本日よりウェブ上でマイページというものを設定していきまして、こちらで閲覧を可能とし、今日の0時から見られるようにしています。その内容につきましては、2に記載をしているものです。事前に登録したマイページにおきまして、段階別の評価と、それからスコアを確認することができます。加えまして、1月20日に、こちらはテストの結果を受けた学習アドバイスなどを記載しました結果の帳票、これはペーパーのものですけれども、これを学校を通じて受験者に返却するというので準備をしています。

(2) にあります都内の公立中学校に対してですけれども、先生方が事前に登録しましたウェブページを設定していきまして、こちらの方に当該の中学校の生徒の成績の一覧や、あるいは度数分布などが確認できるようにしています。

3に受験者全体のスコアの分布を書いています。このESAT-Jスピーキングテストでは、生徒の英語力に応じて6段階の段階別評価を返却をしています。受験者全体の結果の分析、分布状況は御覧をいただいているとおりでして、AからFまでそれぞれ割合を表記しています。表の下にありますように、平均スコアで見ますと、昨年度との比較では7ポイント上昇をしているという結果でした。

令和4年12月18日に実施しました予備日の成績につきましては、この後1月26日の木曜日から通知を同じくする予定です。また、下にありますように、当日録音した解答の音声については、所定の手続きをもって開示するという予定で準備をしています。具体的な手続きにつきましては、令和5年3月の実施に向けて、日程等々を現在調整しています。

また、この11月の結果と12月の結果、実施分全体をまとめまして、全体につきましてまたより詳細な分析についても後日あらためて資料をもって報告をさせていただきたいと考えています。

説明は以上です。よろしく申し上げます。

【教育長】 ただいまの説明に対しまして、何か御質問・御意見ありましたら御発言をお願いします。

新井委員、お願いします。

【新井委員】 御説明ありがとうございました。平均スコアがだいぶ伸びていると

ということで、やや難しいというようなインタビューがだいぶメディアに載りましたけれども、今日結果を見て安心しているお子さんも多いのではないかなと思っていますが、今日がE S A T - J が実施されてから報告資料に載る初めての日なので、ちょっとお伺いしたいことがあります。それは、不受験者の結果をどう考えるかということについてですけれども、私はふと思ったことがあります。都立入試というのは本試験以外に内申書が大変大きなウエートを占めています。でも、内申書についても、多分内申書がないお子さんはいらっしやるだろうなと思ったんです。

それは例えば既卒者の方であるとか、あるいは外国からお戻りになられて都立高校を志望される方とか、様々な方がいらっしやると思うんですね。そういう方について、これまで内申書がない方は内申書を0点で都立高校入試をされていたのか、そうではないのかという部分についてまずお伺いをしたいんです。その理由は、報道等で見ると、不受験者の点数というのを他の受験された方の平均点で、推定というわけではないですけれども、補完するというやり方が不公平ではないかとか、テスト理論的に正しくないのではないかという御意見が有識者からもあったということなので、内申書のない方をどうされてるのかということが気になりまして、今日あらためてお伺いする次第です。

**【都立学校教育部長】** 今、委員おっしゃったとおり、都立高校入試を受検する生徒の中には、既に中学校を卒業した既卒者の生徒、また海外からの生徒、一部ではあるんですけれども、都教委が求める調査書の様式にのっとりない形の調査書というような場合があります。この場合に調査書点を0点にするということはしていませんので、どうしているかというと、本人の学力検査を基に調査書点に相当する点数を算出し付与するという方法を取っています。これは様々な事情、状況にある多様な生徒が受検する都立高校入試におきましては、やはり意欲ある生徒を可能な限り都立高校で受け入れていくという、そういう趣旨から、こういった特例的な措置を講じています。こういった措置を講じることにつきましては、既に公表されています都立高校入試の実施要綱上においても最も入試において参考になる、要は調査書点がないわけですから、学力検査の得点等を参考に調査書点を算出していくということを公表してやっています。

大変重要な点なので、もう一度スピーキングテストの不受験者について申し上げますと、スピーキングテストについては<sup>きつ</sup>吃音やかん黙等の障害のある生徒もいらっしゃいますし、当日事故や病気等のやむを得ない事情のある生徒、また私立・国立の生徒は受験することはできますけれども、テスト実施日以降に進路が決まる私立・国立の生徒もいらっしゃいます。また、都外からの生徒もいらっしゃいます。こうした生徒につきましては、著しく不利にならないように、都立高入試を受検する場合にはスピーキングテストに相当する点数を、やはり本人の英語の学力検査の得点を基にスピーキングテストに相当する点数を付与するという措置を講じることとなります。繰り返しになりましたが、こうした措置は様々な事情、状況にある多様な生徒がいる都立高入試におきましては、できるだけ、可能な限り意欲ある生徒を受け入れるという都教委の立場からすると必要な措置であるということで講じているものです。

すみません。ちょっと長くなりました。

【新井委員】 大変詳しい説明をありがとうございました。実施要綱を読んだつもりだったんですけども、そこの最後のところまで読み切らなかったで分からなかったで、今教えていただいて大変<sup>きつ</sup>腑に落ちました。ということは、私が受検した頃も内申点がありましたから、多分40年以上はそういう運用が続けられてきたと思いますけれども、それで特段不公平であるとか、テスト理論的におかしいという御指摘がなかったということですね。それでスピーキングテストのやむを得ない不受験者に対して、それを付与するということは、今までの内申書を推定の方がよほど影響が大きいと思いますけれども、それはもう何年も行われてきて、問題なく実施されているという理解でよろしいでしょうか。

【都立学校教育部長】 申し訳ありません。何年前からこうした措置がという部分については、すみませんが私は今手元に資料がないのですけれども、これまでもこうした措置は行われています。もう一つ、こうした措置、テスト理論、そういった意見はあるのですけれども、要は点数がない、調査書点にしろスピーキングテストの点数がない生徒に対して、どのようにそれに相当する点数を算出するかという方法論を考えた時に、我々としては与えられた入試材料の中から最も参考になる数値を利用して算出する方法が、最も合理的で最善の方策であると考えていまして、この場合はスピ

ーキングテストの場合は英語の学力検査であると思いますし、調査書点であれば5教科、学力検査の得点が最も参考になる数値、ある意味それしかないと考えていまして、この方法で続けてやっているというところです。

【新井委員】 大変よく分かりました。

【都立学校教育部長】 これまでの影響は特に何もありません。

【新井委員】 これまでの影響はなかったということですね。大変よく分かりました。御説明ありがとうございました。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

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す。

#### (4) 都立高校生のアラブ首長国連邦（UAE）への派遣研修について

【教育長】 では、続きまして報告事項の（4）「都立高校生のアラブ首長国連邦（UAE）への派遣研修について」の説明を、指導部長からお願いします。

【指導部長】 それでは報告します。資料を御覧いただきたいと思います。

本年度、昨年末になりますけれども、都立高校生をアラブ首長国連邦に派遣して研修を行ってまいりました。その報告となります。

初めに、東京都教育委員会では、令和4年の3月にグローバル人材育成指針を定め、ここに掲げている四つの目標を掲げています。例えばターゲット1、主体的に学び続ける態度、総合的な英語力の育成。それからターゲット2は課題を解決する想像力や論理的思考、あるいはターゲット3は世界の一員としての自覚、自己の確立。そしてターゲット4が多文化共生の精神等となっています。こうした方針を踏まえて、これまでも様々な国際交流を行っておりまして、例えば学校ごといわゆる姉妹校と提携して、オンライン交流や直接交流、あるいは海外に修学旅行に行っている学校等もありました。また、都教委としてのいわゆる留学の事業としては、次世代リーダー育成道場ということで、11か月間アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドに派遣するという事業でしたが、なかなか中東という地域との交流がこれまでできておりませんで、やはり多様性という観点から様々な地域に広げていくという趣旨

で、今般初めて中東地域にあるアラブ首長国連邦との交流が実現したということです。

2番ですが、まず12月12日にUAEの高校生が日本に来まして交流を行いました。これは他の国の、ドイツやカナダの生徒の、いわゆるこれまでも行ってきた受け入れ事業ですが、UAEの生徒を三鷹中等教育学校で1週間程度ですが、ここに書いているような授業に参加したり、日本の伝統に関わるような部活動を体験したり、あるいは浅草に行って和装をして買い物をするといったような体験を、日本の高校生とともに行いました。その次の週に、私どもの高校生が今度はUAEの方に行くということで、3番を御覧いただきたいと思いますが、二つのコースに分けて、若干目的と対象が違ってまして、左側がアブダビコースでして、主にアブダビに宿泊しながら交流を行うのでアブダビコースと名付けていますが、主にこれは向こうの高校生との交流を中心といたしまして、多文化共生に向けた様々な意識を高めていき、課題の解決に取り組む姿勢を育んでいく。ドバイコースの方は、専門高校、今回は工業高校ですが、生徒が先進技術を見聞して、それらを踏まえて自分の学びに生かし、より良い社会づくりに貢献していこうとする意識を育てるということで、1日ずれていますが、ほぼ同時期に行ってまいりました。

参加した生徒の学校については記載のとおりです。ただ連れていくということではなく、事前に4回ほど研修を行ってまして、国内にいる方ですが、大使館の職員、UAEの大使の職員や、日本に来ている留学生から様々な講義をいただいて、歴史や文化を学んだり、また日本の企業で、UAEで事業を展開しているような企業の職員から、中東における開発等についての講演をしていただきました。ここでの質問等のやりとりを踏まえて、事前に学習をしまして、いよいよ現地の方に7日間行ってきたということです。

訪問先、視察先はここに書かれていますが、共通としては、一番大きなのが最初の丸になりますが、日本とUAEの外交関係樹立、昨年がちょうど50周年ということで、Japan Festivalというのがありまして、ここでブースを出させていただきました。様々なブースのある中の一つなのですが、ここでは工業高校の生徒が、荒削りの木の箸を持って行って、そこでかんなを削りながら箸作りをしていくワークショップを実施して、それに対して三鷹中等教育学校の生徒等が、英語を使って日本

の文化を紹介しているということで、大変大勢の方々においでいただき、日本の文化、特にあちらは木がなかなかない国ですので、木を使った体験に大変感激してくださいました。

また、様々な施設を回っていますが、カルチャーランチを頂いたり、あるいは世界最大級の太陽光発電の施設を視察したりしています。また、コース別には、アブダビコースは大使館、こちらは在UAEの日本の大使館ですので、日本の大使の方からのお話を伺うなどしてまいりました。また、ドバイの方は、首都ではないので、総領事館というのがありまして、こちらも同様に総領事や職員から講話をいただくなどして、様々な視察をするとともに、どちらのコースも、あちらの高校生と様々に関わり、英語を使ってコミュニケーションを取りながら、非常に親交を深め、7日の中でも大きく成長した生徒の姿が見られました。

(4) に実際の生徒の声を掲載していますが、例えば、「UAEの生徒との交流を通して、自分の考えを表明することの大切さを実感しています。」また、「UAEはクリーンエネルギー等の意識が非常に高いですので、そういった中に日本の技術が採用されていることに驚いた。」ドバイコースでは、「UAEは砂漠が広がっている地域で、そこで太陽光発電などを行っているわけですが、日本はなかなか平地が少ない中で、環境が違うので、その国に合わせてどういう形で社会に貢献していくのかがいいか考えていくことが必要である」ということです。また、「世界の人々と協働して何かを成し遂げるためには、やはり英語が必須になる」といったような意見がありました。

帰ってきてすぐになりますが、昨年末の12月26日、都知事と子供たちが語るオンラインイベントがありまして、留学した生徒たちに加えて3人の代表生徒がUAEで学んできたことについて発表をしています。そこでも振り返りで様々な意見が出てきましたが、例えば「人と人がつながりたいという気持ちによって簡単につながることができる」と実感しました。私はこれから積極的に日本を発信し、交流の輪を世界へと広げていきます」、あるいは「UAEの特徴である寛容と共生という考え方をヒントに、自分や自国を深く理解し、英語をツールとして使いこなし、積極的に行動することで世界の発展に貢献します」というような決意を述べたところです。

こうした事業を通しまして、使える英語力をベースにしながら、世界の様々な多様な文化であるとか、人々と関わって、更にそれを持ち帰ってきて、東京都や日本、あるいは世界全体の課題を解決できるような人材を育てていく第一歩として行っているということで、一定の成果はあったと考えています。

以上で報告を終わらせていただきます。

【教育長】 ただいまの説明に対しまして、御質問・御意見などありますでしょうか。

北村委員、お願いします。

【北村委員】 最後に第一歩ということで、とても良い第一歩を踏み出してくださったかなと思います。どうしてもこれまで欧米を中心に交流先が偏っていた中で、こうした形で中東の国というのはすごく大切な交流があったかなと思います。確かにここにあるような先進的な技術の話とか、そういったところも実はあまり日本では知られていないでしょうし、そもそも例えばイスラムという宗教に対しても、本来は非常に平和的な宗教であるにもかかわらず、どうしても一部の過激派の影響で、日本の中で非常に偏った印象を抱く方もいます。これも実際にUAEの子たちと接すれば、全く違うということは、イメージとして持っている、スカーフをしているだけでもちょっと違和感を感じたりしてしまうような日本人が多いかと思いますが、それも時間を一緒に過ごす中で、そういった違和感がなくなって行って、正に共生する第一歩になったのではないかなと想像しています。

今後の課題としては、やはりこれを一部の子だけにとどめずに、いかにより多くの子たちと共有していくかということかと思しますので、最後に部長が第一歩とおっしゃったので、是非二歩も三歩も進めて行っていただきたいなをお願いします。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

新井委員、お願いします。

【新井委員】 中学・高校で子供たちは世界の地理を学びますが、社会科では人気がない分野です。暗記科目だと思われているけれども、こういうことをきっかけに、どういう特徴が世界の国々にはあるのかということ、これに参加したお子さんだけでなく、参加していないお子さんにもリアルに感じていただくということが大事なな

と思います。一つの提案としてですけれども、今、写真を見たからつい言っているんですけれども、お食事を皆さんで召し上がっている場面があります。当然ハラルとかに配慮したお食事を御用意されたと思うんですけれども、そのメニューを考えたりすることに子供たちが参加できないかというようなことを考えると、子供たちは牛丼を食べさせたいとかという、日本と言えど何かというようなことを子供たちが言って、その中の使われている食材とか、そういうようなものから、これは召し上がっていただけないというようなことを考えたりとか、あとはお祈りの時間の確保とかというようなことについても、多分子供たちがお祈りをされることに関して、どういう環境か分かりませんが、そういうことを必ずされるんだなというようなことですか、ラマダンというのはなかなか難しいと思うんですけれども、いろいろなことというものをリアルに感じるものが、正に中東であるとか、アフリカがこれからとても大きな経済圏になっていきますけれども、そういうところに出ていく子供たちにとって、中学校・高校でそういうことを学んでから行くのか、それともそれは暗記科目だと思っ  
て行くのかということでは、活躍の度合いが違ってくると思いますから、単にイベント的なものにならないように、これが学びに根付いていって、これから成長著しいアフリカや中東、インドのようなところ、あとは東南アジアですかね、そういうところの文化を理解しながら、日本の企業とか日本の公益財団のようなところの一員として派遣されて、そこと交流をしていくという先人になっていただけるような人材育成に、教科も含めてこのことがつながっていくことを願っています。

以上、意見でした。

**【指導部長】** 御意見ありがとうございました。

今回も、まずUAEの生徒が日本に来た時に、様々な文化、生活習慣の違いというものは今学校全体で学びをいたしまして、例えば男女が日本のように一緒に関わるといことはなかなか難しかったり、いわゆる露出部分の違いであるとか、そういったことを学んだ上でまた交流をして、ただそういう違いがあってもやはりお互い関われるんだなということを知り、また、行って帰ってきてまたそのことを、学校や他の学校の生徒に伝えていくということで、今回のような学びが、暗記ではなく実体験が広がっていくように、私どもとしても進めてまいりたいと思いますし、またそのように

行っているところです。ありがとうございました。

【教育長】 宮原委員。

【宮原委員】 御説明ありがとうございました。二つ質問がありまして、それを伺ってからと思うんですけども、まず日本にいらしたUAEのお子さんたちに対する主な活動のプログラムは、そもそも都教委と学校のどちらで考えて決められていたのかということが一つ。それから、交流をされた三鷹中等教育学校の方の一部がUAEに行かれたのかという、その二つをお伺いします。

【指導部長】 それではまず1点目ですが、こちらに受け入れてのいわゆるスケジュール等のメニューですが、これは元々、東京体験スクールという事業で、これまでも各国の生徒を受け入れていまして、例えば受け入れる学校と、私どもが協議しながら、一番適切なプログラムを考えていきます。今回もUAEの生徒ということだったので、例えばなかなか山を見たことがない、雪を見たことがないということで、富士山を見る機会をつくろうとか、鉄道がない国ですので、新幹線に乗ってもらったりJR東日本に行ったりとか、その国その国に合わせて私どもと学校で協議しながらプログラムを作っていたというのが実態です。

また2点目ですが、今回は三鷹中等教育学校、工芸高等学校、府中工業高等学校の3校でしたが、これは例えば三鷹の場合は、これまでもずっとこの多様性ということで、国際理解を学んできたという経緯がありますので、これまでの学びに加えて中東にということで選んだりしています。また、生徒も選考された一部ですが、今後どのようにこれを広げていけるかというのは、私どもとしても考えていきたいなと思っています。ありがとうございました。

【宮原委員】 その上で今後お考えいただきたいなと思ったのは、日本にいらしているのは観光旅行のパッケージツアーみたいに見えたんですよね。日本の本当に生活について、UAEのお子さんたちが理解をしたのかということについては疑問が残るなど。電車に乗ったことがないといっても別に新幹線ではなくてもよくて、通学の電車でいいと思うんですよね。そういうふうにして高校生活を送っているんだとか、そういうことはあまり実感できなかったのではないかと懸念をしました。ですので、提案ですけども、今後別のプログラムで御検討される時は、実際に受け入れる側の

生徒さんに、自分たちのどこを分かってもらいたいかということ、相手の国の文化等を勉強した上で、自分たちで考えてプログラムを作るというようなこともあってもいいのかなと思いました。そうでないと、いらして楽しかったとは思いますが、実際、日本の高校生の皆さんがどういう勉強をしていて、どういうことを考えていて、どういう悩みが共通にあるかとか、違うかということ、相手の生徒さんがどのくらい分かったのかなというのは疑問だなと思いましたので、その辺りを是非今後の提案とさせていただきます。

【教育長】 大変重要な御指摘だと思いますので、今後の検討に。

北村委員。

【北村委員】 先ほどの新井委員、そして今の宮原委員のお話とも少し関連するんですけども、僕も新井委員が先ほどおっしゃったように、これをしっかり普段の学習にいかん位置付けるかということも大切だと思ひまして、ESDが今、学習指導要領の中でしっかりとESDを推進しようということをやっているわけですが、ESDに関する学校での調査をしたところ、非常に身近な話題というのは、例えばサイクルとか食品の無駄をなくすとか、そういうことというのは生徒たち非常に分かるんですけども、少し遠い世界の話とか、難民の話であるとか、そういった自分の身近で接することがない問題というのが、ESDをどれだけやっても、知識としては入るんですけども、実感として身に付いていかないというのが、調査ですごく出てきたんですね。

そういう時に、こういった機会をうまく絡めていただけるような、そういうような工夫もやはりしていただけるとよい。ですから、もちろん三鷹のように、これまで国際理解教育をしっかりやってきたようなところは上手に活用できると思うんですが、そうでない学校もどういふふうにかつこつこのものを活用できるのか、是非モデルを幾つか作っていただけるといいかなと思ひました。

【教育長】 ありがとうございます。今後の参考にして検討してみてください。

【次長】 ちょっと補足をさせてください。今、幾つか委員の先生方から御質問や御意見を賜りましたけれども、やはり貴重な意見なので今後に反映させていきたいと思ひます。

それで、資料が2枚しかなかったのもあれですけども、それぞれアブダビコース、ドバイコースとも、駐在の日本企業がありまして、商社ですけども、その日本人、年齢が比較的近い先輩方から、異文化における、単純に成功しないのですよね、相当な御苦労の話を聞いたり、やはりもう1点大事なのが、駐在している日本人が逆に現地から日本に来た時に、昔と今はどういうふうに、端的に言うと、商社のポジショニングですとか、変わっていることなどを、我々が行って生徒たちに話して聞かせたというのがポイントであって、かなり民間企業様の方にもお世話になっている。こういう子も、自分自身が十年、二十年後、もしかしたらそういう職に就いているかもしれない、要は、グローバル人材の育成を目標としていますので、そういう観点があります。

もう1点、宮原委員からの意見ですけども、正にそういった形で、観光的な要素にならないようにしたいと思います。

ただ、1点、今回、企業と大学を組み入れたのは、先方のUAEの文科省からのたつての希望があって、日本の新しい先端的な技術を見聞させてほしいという点と、あと、もう一つは、やはり日本の企業、やはり組織などを体験させてほしい、技術力を見聞させてほしいという申し出がありまして、そういうような枠組みです。全体的に、先ほど委員がおっしゃったような、やはり生徒たちがどう感じるかというのが大事ですので、そういう点は今後の事業展開でインストールしていこうと思います。

以上です。

**【教育長】** 山口委員、お願いします。

**【山口委員】** ありがとうございます。大変すばらしい試みで、すばらしいと思いつつ、つい欲張るといふか、ややお腹いっぱい意見なのですが、やはり実体験はすごく大事で、その場に行く、あるいは、来ていただいて見ていただくというのはすごく重要だとは思いますが、やはり予算の関係もあって限られてしまうというのも現実ですよね。そういった意味では、やはり日常的に感じてもらう、十分ではないけど、オンラインなどをもっと活用して、このUAEだけでなく、もしかしたら広げられますよね、今の時代だったら。そういったことも是非、日常的に、学校の先生は大変ですけど、英語を生かすという意味でも、多くの子供たちにそういった勉強をして

ほしいと思います。

【教育長】 ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。それでは、本件につきましては、報告として承ります。

【指導部長】 最後に、1点、修正させていただきます。こちらに訪ねてきた国の中でドイツと申し上げましたが、カナダと、それから、オーストラリア、ニュージーランドの誤りです。

## 参 考 日 程

### (1) 教育委員会定例会の開催

2月2日(木) 午前10時

教育委員会室

【教育長】 では、続きまして、今後の日程について、教育政策課長からお願いします。

【教育政策課長】 次回の定例会ですが、日程等の都合により1月第4木曜日ではなく、2月第1木曜日となります。2月2日午前10時より教育委員会室にて開催させていただきます。

以上です。

【教育長】 ただいま説明のありましたとおり、次回の定例会につきましては2月2日午前10時から開催したいと思いますが、よろしいでしょうか。——〈異議なし〉——ありがとうございます。それでは、次回の定例会は、2月2日となりますのでお間違いのないようお願いします。

日程、そのほか、何かありますでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、これから非公開の審議に入ります。

(午前11時19分)