

平成20年 第13回

東京都教育委員会定例会会議録

日 時：平成20年 7月24日（木）午前9時35分

場 所：教育委員会室

平成20年7月24日

東京都教育委員会第13回定例会

〈議 題〉

1 議 案

- 第51号議案から 東京都立学校設置条例の一部を改正する条例の制定依頼外
第52号議案まで 1件について
- 第53号議案 東京都スポーツ振興基本計画の改定に関する意見について
- 第54号議案 東京都公立学校長の任命について
- 第55号議案 東京都公立学校教員等の懲戒処分等について
- 第56号議案 平成21年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について
- 第57号議案 平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について

2 協 議 事 項

- (1) 平成21年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について
- (2) 平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について

3 報 告 事 項

- (1) 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会最終報告について
- (2) 東京都公立学校教員等の懲戒処分等について
- (3) 教員採用選考及び昇任選考に関する点検について

委員 長	木 村 孟
委 員	内 館 牧 子
委 員	高 坂 節 三
委 員	竹 花 豊
委 員	瀬 古 利 彦
委 員	大 原 正 行

事務局（説明員）	教育長（再掲）	大 原 正 行
	次長	影 山 竹 夫
	理事	岩 佐 哲 男
	総務部長	松 田 芳 和
	都立学校教育部長	森 口 純
	地域教育支援部長	皆 川 重 次
	指導部長	高 野 敬 三
	人事部長	直 原 裕
	福利厚生部長	秦 正 博
	教育政策担当部長	石 原 清 志
	特別支援教育推進担当参事	高 畑 崇 久
	人事企画担当参事	中 島 毅
（書 記）	教育政策室政策担当課長	黒 崎 一 朗

開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【委員長】 ただいまから、平成20年第13回定例会を開会いたします。

初めに、中村教育長の後任として、平成20年7月13日付けで就任されました大原正行教育長を御紹介申し上げます。よろしくお願いいたします。

【教育長】 大原でございます。よろしくお願い申し上げます。

【委員長】 取材・傍聴関係でございます。報道関係は、日本教育新聞ほか3社、合計4社、個人は、4名からの傍聴の申込みがございました。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。

それでは、入室していただいでください。

冒頭、カメラの撮影がありますので、よろしくお願いいたします。

会 議 録 署 名 人

【委員長】 まず、会議録の署名人でございます。本日の会議録署名人は、瀬古委員にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

前々回の会議録

【委員長】 前々回6月26日開催の第11回定例会の会議録については、先日お配りいたしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければこの場で御承認を賜りたいと存じます。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——ありがとうございます。第11回定例会の会議録については、御承認いただきました。

前回7月10日開催の第12回定例会の会議録を机の上にお配りしてございますので、次回までに御覧いただき、次回の定例会で御承認をいただきたいと存じます。よろしくをお願いいたします。

非公開の決定でございます。本日の教育委員会の議題等のうち、第53号議案から第

55号議案まで及び報告事項の（２）につきましても、スポーツ振興法第４条に基づく意見聴取及び人事等に関する案件ですので非公開にしたいと存じますが、よろしゅうございますか。――〈異議なし〉――それでは、この件については非公開とさせていただきます。

協 議

（１）平成２１年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について

（２）平成２１年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について

【委員長】 協議事項（１）平成21年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について及び協議事項（２）平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について、説明を指導部長にお願いいたします。

【指導部長】 協議事項２件の資料説明の前に、御報告を２件させていただきます。

初めに、７月８日に開催された第３回東京都教科用図書選定審議会における答申についてです。

東京都教科用図書選定審議会答申では、「諮問のあった別添『平成21年度使用教科書採択（案）』は、平成21年度に都立中学校、都立中等教育学校（前期課程）及び都立特別支援学校の小・中学部において使用する教科書の採択（案）として適切であると認められる。」という答申をいただいております。

次の１ページから51ページまでであるものが、「平成21年度使用教科書採択（案）」でございます。

続きまして、東京都教育委員会への請願について御報告させていただきます。資料の最後に「とりつ おせっ会」というところから提出された請願の要旨を示しております。2005年及び2007年に行われた桜修館中等教育学校などの歴史・公民教科書の採択は無効であると考えるので、採択を撤回し、やり直すことを求める請願でございま

す。受け付けている請願はこの1件でございます。

説明は以上です。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの説明に対して、何か御意見がございますか。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——御意見がないようですので、請願に対しては、事務局において関係法令を踏まえ適正に対応していただくようお願いいたします。

それでは、協議事項（1）について具体的な説明をお願いいたします。

【指導部長】 お手元の協議資料（1）を御覧いただきたいと思います。都立特別支援学校小学部及び中学部において平成21年度に使用する教科書の採択について、東京都教科用図書選定審議会の答申に基づき協議をお願いするものでございます。

「1 第3回東京都教科用図書選定審議会答申」については、先ほど御説明申し上げました。

「2 文部科学省検定済教科書の採択について」ですが、今年度、小学部用教科書が採択替えの対象となっており、採択替えを行うと通常4年間は同一教科書を使用することになっておりますが、今回は、新しい学習指導要領が全面実施される平成23年度までの2年間の使用となります。また、今回については、新たに発行される教科書がなく、採択替えの対象となる教科書は現在使用している教科書で、「参考資料」に記載しているものが、都立特別支援学校の小学部において現在使用されている教科書でございます。

調査研究についても、前回平成16年の採択替えの際に作成したものを活用させていただきました。お手元にお配りしております平成17年度から20年度の都立盲・ろう・養護学校（小学部）教科書調査研究資料と、平成17年度から20年度使用の教科書調査研究資料（小学校）に基づいて作成した教科書採択資料を採択案としてお示しさせていただいております。

中学部用教科書については、平成18年度使用教科書において採択替えを行ったので、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律第14条、同法施行令第14条に基づき、平成21年度使用までの4年間、同一の教科書を採択することとなっております。お手元にお配りした平成21年度使用教科書採択（案）の13ページにその内容を示して

ございます。

次に、「3 文部科学省著作教科書の採択について」です。この教科書は、障害のある児童・生徒が学習内容をよりよく理解できるよう、障害の種別に応じて作成された教科書で、文部科学省が作成した平成21年度使用の「特別支援学校用（小・中学部）教科書目録」に記載されているすべての教科書を「（案）2」として、平成21年度使用教科書採択（案）の17ページから21ページに示してございます。

「4 学校教育法附則第9条の規定による教科書（一般図書）の採択について」です。この教科書は、視覚障害のある児童・生徒が使用する点字版、拡大版教科書、また、児童・生徒の障害の程度により、文部科学省検定済教科書や文部科学省著作教科書の使用が適切ではない場合に教科書として使用する絵本等の市販図書でございます。この附則第9条図書については、毎年度採択替えができることになっておりますが、絵本等の一般図書は、今年度新たに図書の調査研究を行い特別支援教育教科書調査研究資料を作成し、都立特別支援学校全校に配布しました。附則第9条図書については、平成21年度使用教科書採択（案）の25ページから51ページまでにお示ししてございます。

協議事項（1）についての説明は以上でございます。

【委員長】 ありがとうございます。まず、文部科学省検定済教科書の小学部用教科書、文部科学省検定済教科書の中学部用教科書、文部科学省著作教科書、学校教育法附則第9条の規定による教科書（一般図書）の4件について、協議をお願いいたします。

まず、文部科学省検定済教科書の小学部用教科書ですが、説明にありましたとおり、今回採択する教科書の使用期間は新学習指導要領が全面実施される平成23年度までの2年間であること、新たに発行される教科書がないことから、採択替えの対象となる教科書は現在使用されている教科書であること、現在使用されている教科書について学校から特段の意見が寄せられていないこと、そのような状況を踏まえ、前回採択した教科書を今回も一括して採択してはどうかと考えますが、いかがでしょうか。――〈異議なし〉――それでは、そのように措置させていただきます。

次は、文部科学省検定済教科書の中学部用教科書についてであります。説明にあり

ましたとおり、中学部において使用する教科書については、義務教育諸学校の教科用図書は無償措置に関する法律第14条及び同法施行令第14条により、平成17年度に採択した教科書は、平成21年までの4年間採択することとなっております。教科用図書選定審議会答申において、平成21年度使用の都立特別支援学校（中学部）文部科学省検定済教科書採択一覧を採択案とするとしておりますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、そのようにさせていただきます。

次に、文部科学省著作教科書についてです。教科用図書選定審議会答申では、平成21年度使用都立特別支援学校用（小・中学部）文部科学省著作教科書一覧を採択案とするとしておりますが、これでよろしゅうございますか。何か御意見ございますか。

【高坂委員】 支援センターというものは、文部科学省の中にあるものですか。文部科学省著作教科書は、文部科学省がつくるものですね。資料の文部科学省著作教科書一覧にはヘレンという独立した図書出版をしているところが入っていますが、支援センターはどのような組織でしょうか。

【指導部管理課長】 こちらは一般の発行者ですので、文部科学省とは別のものがございます。民間の事業者とお考えください。

【高坂委員】 そうすると、文部科学省著作教科書ではなくて、文部科学省の指導の下に一般の企業がつくるということではないのですか。

【指導部管理課長】 文部科学省が著作・編集を行ったものを印刷・製本します。

【高坂委員】 わかりました。

【委員長】 よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、答申のとおりとさせていただきます。

協議事項（1）の最後ですが、学校教育法附則第9条の規定による教科書（一般図書）についてです。教科用図書選定審議会答申では、平成21年度使用都立特別支援学校用（小・中学部）附則第9条図書一覧を採択案とするとしておりますが、何か御意見がございますか。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、そのようにさせていただきます。

以上で、都立特別支援学校の小学部及び中学部で使用する教科書についての協議は終了いたしました。次に、協議事項（2）について、説明を、指導部長、よろしくお

願います。

【指導部長】 協議資料（２）を御覧いただきたいと思います。平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択についてでございます。

都立中学校及び都立中等教育学校の前期課程において平成21年度に使用する教科書の採択について、東京都教科用図書選定審議会答申に基づき協議をお願いするものでございます。

東京都教科用図書選定審議会答申については、先ほど御説明させていただきました。

文部科学省検定済教科書の採択についてですが、都立中学校及び中等教育学校の前期課程で使用する教科書は、平成19年度までに採択を行っております。したがって、現在、各学校で使用しているこれらの教科書は、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律第14条及び同法施行令第14条により、平成21年度に使用する教科書まで同一のものを採択することとなっております。

協議事項（２）についての説明は以上でございます。

【委員長】 ありがとうございます。それでは、都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択（案）について、協議をしていただきたいと存じます。

ただいまの説明にありましたとおり、平成21年度使用教科書については、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律第14条及び同法施行令第14条により、平成21年度まで同一の教科書を採択することになっております。教科用図書選定審議会の答申によると、平成21年度使用都立中学校及び中等教育学校（前期課程）用教科書採択一覧を採択案とするとしておりますが、これについて何か御意見がございますか。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、教科用図書選定審議会の答申のとおりとさせていただきます。

以上で、都立中学校及び中等教育学校（前期課程）で使用する教科書についての協議は終了いたしました。

協議は終了しましたので、この協議の内容について議案の作成をお願いし、後ほど追加上程したいと思います。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——よろしくお願いたします。

それでは、追加上程の準備をしていただいている間に次の議案の審議を行います。

議 案

第51号議案から 東京都立学校設置条例の一部を改正する条例の制定依頼外
第52号議案まで 1件について

【委員長】 第51号議案から第52号議案まで、東京都立学校設置条例の一部を改正する条例の制定依頼外1件について、説明を都立学校教育部長、よろしくお願いいたします。

【都立学校教育部長】 第51号及び第52号議案、東京都立学校設置条例の一部を改正する条例の制定依頼外1件についてでございます。

「1 改正理由」ですが、東京都立学校設置条例の一部を改正するものでございます。都立高校改革推進計画及び東京都特別支援教育推進計画に基づき、平成21年度開校を予定している東京都立大田桜台高等学校及び東京都立青峰学園を設置する必要があるためでございます。

東京都立学校設置条例施行規則の一部を改正する規則については、高等学校の設置に伴い、課程と学科を設置するものでございます。また、青峰学園の設置及び永福学園の改編に伴い、障害種別、課程及び学科を設定するものでございます。

「2 改正内容」ですが、条例では、都立学校の名称及び位置を定めることになっており、東京都立大田桜台高等学校の位置は大田区中馬込三丁目11番10号とします。この学校は都立赤坂高等学校と都立市ヶ谷商業高等学校を発展的に統合し、進学型専門高校として千早高等学校に次いで2校目に開校するものでございます。平成21年度の開校当初は、南青山にある母体校の赤坂高等学校の校舎を使用し、大田区中馬込の旧南高等学校跡地で改築が完了した後、平成23年度の移転を予定しています。

また、特別支援学校の名称及び位置を定めるもので、名称は東京都立青峰学園、位置は青梅市大門三丁目12番地でございます。

東京都立学校設置条例施行規則においては課程及び学科を定めることになっており、東京都立大田桜台高等学校については、全日制課程、ビジネスコミュニケーション科

でございます。

また、特別支援学校である東京都立永福学園の肢体不自由部門を新たに設置し、課程は、小学部、中学部、高等部でございます。知的障害部門は平成19年度に既に開校しており、今回新たに肢体不自由部門を加えるものでございます。都立青峰学園は、肢体不自由部門については、課程は、小学部、中学部、高等部で、知的障害については高等部でございます。

都議会に付議する時期は、平成20年第3回都議会定例会でございます。

施行期日は、条例及び規則については公布の日から施行する予定でございます。

新旧対象表及び概要については、別紙に付けております。

説明は以上でございます。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの説明に関して、何か御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 今度つくるものは、ビジネスコミュニケーション科だけですね。

【都立学校教育部長】 千早高等学校に次いで2校目のビジネスコミュニケーション科を設置するものです。

【高坂委員】 18学級630人ということは、1学年6学級で約200名と理解していいですね。

【都立学校教育部長】 はい。1学級35名の6学級で、210名です。

【高坂委員】 千早高等学校の応募状況と運営状況はどうなっていますか。

【都立学校教育部長】 千早高等学校につきましては、推薦に基づく入試と一般の学力検査に基づく入試がありますが、平成20年度の推薦入試の倍率は2.67倍、平成19年度は3.29倍、平成18年度は3.00倍でございます。平成20年度における都立高等学校の商業科の推薦入試の平均倍率は2.5倍ですが、千早高等学校は2.67倍、平成19年度は、都立高等学校商業科の推薦入試の平均倍率が2.72倍、千早高等学校は3.29倍ということで、若干上回っております。

学力検査に基づく入試については、千早高等学校の倍率は、平成20年度が1.05倍でした。都立高等学校商業科の平均が1.4倍ですから若干低いのですが、平成19年度は、都立高等学校商業科の平均倍率が1.14倍に対して千早高等学校は1.29倍ということで、

年によって若干違います。

【高坂委員】 昔の商業高等学校からビジネスコミュニケーション科になって、都民の期待も高まって需要も増えたと理解していいでしょうか。

【都立学校教育部長】 はい。そのように理解いただければと思います。

【内館委員】 学校像として、自らの進路希望を実現するため、大学等に進学し継続して学習することを前提とした専門高校とあります。私は、卒業後すぐ社会に出られる即戦力を養成するのかと思っていたのですが、そうではなくて、進学校ということですね。経済学部などに進学するということでしょうか。

【都立学校教育部長】 商業高校では、会計実務を中心に専門教科・科目を25単位履修しますが、資格取得と就職を前提としております。ビジネスコミュニケーション科は、資格取得は優先しません。ビジネスを通して将来の進路を選択できる学校で、大学進学後のキャリア教育を重視した教育課程ですので、商業科とビジネスコミュニケーション科は若干異なります。千早高等学校、大田桜台高等学校については、特に履修できる英語の単位が20単位から30単位まであり、英語、国語、社会の教科に重点を置いております。

【高坂委員】 最近の新聞に載っていた記事では、企業では高卒の需要が多いのに充足されていないということでした。これは企業の勝手もありますが、どちらかというと、大卒でもあまり勉強せずに就職してくる者が結構多い。それならば、高卒で優秀な人が来てくれるほうがいいということが、一般企業の印象としてはあるわけです。ですから、すべての生徒がビジネスコミュニケーション科から大学へ進学しなければいけないということではなく、専門性を持って高卒で企業に入り、それから何年かしてまた大学へ勉強に行くなど、いろいろな複線の勉強のシステムを受容するようなスタイルがいいだろうと思います。

【都立学校教育部長】 従来商業科もありますが、総合学科や単位制高校においては特に多様な選択科目を設けておりますので、すべての生徒が大学進学ということではなく、資格取得や商業科目を履修したり、実際に体験したりということは、商業科、ビジネスコミュニケーション科だけに限っていません。生徒の希望に応じて商業などに関する教科や科目を選択することや補習等で資格取得を目指す取組が行われて

おります。

【高坂委員】 千早高等学校は、卒業生は出ていますか。

【都立学校教育部長】 千早高等学校では既に2期生が出ていますが、四年制大学への進学率は、1期生が44パーセント、2期生が51パーセントです。商業科につきましては、進学率の平均が20パーセント台ですので、当初の目的どおり進学型専門高校として進んでいると考えております。

【委員長】 今、進学率が44パーセントというお話がありましたが、それは推薦入試で入学した者と、学力入試で入学した者と、比率はおわかりですか。

【都立学校教育部長】 短大と四年制大学ですが、1期生については、一般推薦が35パーセント、一般受験が23パーセント、AO入試が21パーセント、指定校推薦が21パーセントです。

【委員長】 最近、特に私立大学で様々な新しい学科ができています。ビジネスコミュニケーション学科が典型的ですが、経営関係のものも多いですね。外国にはたくさんありますが、観光学科はあまりできていません。そういう学科を新設した大学は、今の千早高等学校や大田桜台高等学校のようなところから学生を採ろうという意欲が相当強いと思われるので、当然、進学者は増えると思います。ただ、一般入試よりも、むしろAO入試や推薦によることが多くなると思います。きちんと教育できていれば、たくさん採るのではないのでしょうか。

【都立学校教育部長】 やはり進学型専門高校では、推薦、AO入試を重視しています。進学指導重点校などは一般入試を中心とした指導を行っていますが、大田桜台高等学校においては、3教科を中心にしており、私立大を目標にしています。特に英語は、使える英語ということで、多く読んで、多く聞いて、話すといったことで、英語漬けまでは行きませんが、使える英語を多く身近に勉強していこうということで、1年間で100万語を目標にしております。

【内館委員】 それは学校の個性ですから、個性はきちんとアピールしたほうがいいですね。そうでなければ、一般入試の人たちとあまり差がないとなると、普通高校に進学してしまうケースが多いでしょうし、18クラスもつくるわけですから、そこはアピールしたほうがよいと思います。

【都立学校教育部長】 程度は様々でも年間100冊から200冊の英語の書籍を読むなど、とにかく英語に慣れることと使えることを重視しています。ただ、ライティングということではなくて、きちんと聞いて話す、多く聞くということに力を入れて、開校に向けて準備を進めていきたいと思います。

【委員長】 わかりました。

【高坂委員】 先生も良い先生を選んでください。東京都はJETプログラムによる外国語指導助手が少ないですね。それで、JETプログラムとは別の外国人英語等教育補助員を雇っているでしょう。もちろん、それが悪いとは言いません。中身さえしっかりしていればいいのです。英語を勉強する以上は、特に高校生のうちに英語は面白いと思ってもらうようにしないといけないと思います。

私が大学で教えていた経験では、ゼミで英語の資料で勉強しようと言ったら、「先生、英語は堪忍してください」と言うのです。建学の精神とは全然違うわけです。ですから、高校生の時代にしっかり英語を学んでおいていただければと思います。

【瀬古委員】 外国人の英語を母語とする先生を呼んで勉強していますか。

【都立学校教育部長】 はい。正規の英語教員は、きちんと免許を持った教員が配置され、補助員として外国人の先生がつきます。

【瀬古委員】 外国人の場合は、教員免許がなくてもよいのですか。

【都立学校教育部長】 英語の授業の補助として教員のアシスタントになります。

【瀬古委員】 あくまでも英語教員のアシスタントを務めるということですか。

【都立学校教育部長】 はい。

【委員長】 実際にクラスを担当している者もいますが、現在の日本の制度では、資格はアシスタントです。

【瀬古委員】 それだと、教員免許がなくてもできるのですか。

【委員長】 そうです。大変多くの方が来ています。

【高坂委員】 外国人英語等教育補助員の活用の仕方など、英語教育の在り方は、今後ひとつ検討してください。

【委員長】 英語は聞くことが重要ですが、ランゲージラボなどは、きちんとつくっているのですか。

【都立学校教育部長】 まだこれからです。

【委員長】 ランゲージラボは高価ですからなかなか大変だと思いますが、その辺は予算要求等で是非考えていただきたいと思います。

本件についてはよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——これにつきましては、原案のとおり御承認いただいたことにさせていただきます。

報 告

(1) 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会最終報告について

【委員長】 それでは、報告事項(1) 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会最終報告について、説明を人事部長、よろしくお願いします。

【人事部長】 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会は、教育管理職選考制度の見直しを中心に第1次報告をまとめ、今年1月の教育委員会で報告させていただきました。その後、副校長や主幹教諭の職務の在り方の見直しをテーマにして第2次報告をまとめ、4月の教育委員会で報告しました。

今回の最終報告は、まず第1次報告に基づいて制度改正した今年の管理職選考について、既に応募実績が出ておりますので、これを踏まえて今後の管理職選考の見直しの方向性を示しております。また、副校長・主幹教諭の職務の在り方に関して、第2次報告では積み残しになっていた課題について、今後の改善策をまとめたものでございます。

第1章は、管理職選考制度の改正関係です。まず、教育管理職A選考は指導主事候補者を選考するよう位置付けを明確にしたもので、若手対象の選考ですが、今回から推薦区分を設け、区市町村教育委員会から候補者の推薦を募りました。しかしながら、応募者数は昨年度を若干上回る程度にとどまっております。

教育管理職B選考は、副校長の候補者を選考する、中堅クラスを対象にした選考です。今回、受験資格年齢を5歳引き下げ応募者の増加を狙ったのですが、残念ながら、応募者の低減傾向に歯止めがかかりませんでした。

主幹教諭選考については、受験資格年齢の引下げと推薦制の拡大を行いました。わずかですが、応募者増となりました。

今後の方向性ですが、まず教育管理職A選考についてです。教育管理職A選考は、かなり早い段階から区市町村教育委員会による候補者のリストアップと、中期的な育成計画を策定していくことが必要ではないかという提言を行っております。そのほか、教職員研修センターが行っている東京教師道場の修了者、教職大学院への現職派遣者を指導主事の候補として育成していくという提言をしております。

教育管理職B選考については、今回、かなり大幅な制度改正を行ったのですが、効果がいまひとつ出ていないということで、人材不足は深刻であると考えております。こちらにも、単に選考制度を変えるだけではなく、主幹教諭の中で管理職としての資質や能力があると見込まれた人材について、新たに学校運営研修Ⅱ（仮称）を行うことを検討しており、そういう人たちを集めて管理職への動機付けを行うような仕組みをつくっていく提言をしております。

第2章は、副校長・主幹教諭の職務の見直し関係です。まず、「1 副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し」では、(1)として学校経営における副校長の役割を明確化するというところで、学校経営計画の策定、教育課程の編成、教員の業績評価、校内での分掌等の人事配置、それぞれについての原案は原則として副校長がつくることにすべきだという提言をしております。

(2)として、学校教育法改正に基づき新たに教育の中身について他の教員を指導する指導教諭の設置に向け、配置計画や選考方法について更に検討を行うことにしております。

「2 校務の縮減と効率化」については、都立学校は4校、小・中学校については区市町村教育委員会の協力を得て合計4校で、教育委員会等から来ている調査報告事務の実態を学校側から調査し、非効率な部分はないか調べていきます。そして、学校側から見て、教育委員会に改善要望があるかと思っておりますので、こういうものを随時出していただき、教育委員会でそれを検討する仕組みをつくっていくこととしております。

「3 学校組織や運営体制の見直し」では、主に事務職員の活用がテーマになりま

した。小・中学校における学校事務職員の活用について、今後、区市町村教育委員会の協力を得て、都教育委員会と区市町村教育委員会とで、小・中学校事務職員の事務の見直しのための検討組織をつくるべきであるという提言をしております。

「4 学校を支える仕組みの構築」では、「(2) 学校への理不尽な要望等に対する対応支援」ということで、この検討委員会とは別に、理不尽とも呼べるような要望等で苦しんでいる学校を支援するために、別途、検討組織を設置して検討を開始したところがございます。

「5 人材育成の充実」では、初任者から管理職までの任用体系に応じた教員人材育成基本方針を策定すべきであるという提言をしております。また、併せて、特に若手の校内での育成を念頭に置いたOJTガイドラインの作成、そして、管理職のマネジメント能力と人材育成能力の向上を図るための管理職等育成指針をつくることにしております。

また、研修制度についても、主任教諭の設置に対応して研修体系の見直しを行うべきであると提言しており、既に別途検討組織を設けて検討を始めております。

教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会の報告の内容は以上ですが、この検討委員会の報告を受け、提言された改善策のそれぞれについて、教育庁としてどのように実行していくかということで、「実施状況と今後の実行指針」の資料を添付させていただきました。提言された項目ごとに、今後、着実に実行するとともに進行管理も行っていきたいと考えております。

説明は以上です。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの説明に対して、何か御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 いろいろなところから聞くとところによると、副校長はやはり非常に負担が大きいようです。下の人はそれを見ていて、副校長への試験を受けない。ですから、副校長の権限・役割を明確化するのはいいですが、その明確化によって、副校長への負担がますます大きくなって、更に副校長になり手がなくなるということがないように、よく考えて欲しいと思います。

もう一つは、企業でも同じですが、社長と副社長がいると、副社長は非常に仕事が

しづらい役職ではあります。もちろん、社長に度量があつて上手に使えればいいのですが、そうではないことも多々あります。ですから、副校長のポジションは非常に有効なポジションではあるけれど、それこそ学校経営支援センターなどでもよく見てもらつて、そういう不満がないようにしていただきたいと思います。副校長がしていることは、全体の組織を活性化するような方向ならよいのですが、上と下に挟まれ、両方から突き上げられることがあり得るので、そこは是非検討していただきたいと思います。

それから、小・中学校における学校事務職員の活用については、私は東京都教育ビジョン（第2次）の検討のときにも申し上げましたが、これから、団塊の世代の人で、企業を定年で辞めていくような人を、そう高い金額でなくていいから、区の予算なり都の予算で積極的に雇つて、そういう人にある程度の権限を持たせる。企業で言うと社外取締役のようなものです。そして、それは、学校への理不尽な要望に対する対応支援になりますし、企業などで苦勞している人であれば、いじめの問題などについてもアドバイスしてくれると思います。事務職員は教員から下に見られているという声も聞きますので、事務職員は大事な仕事をしているということを教員にも意識させ、そして、事務職員は事務職員として自信を持って仕事をする。そうすると、教員はもっと生徒に対応する時間が増える。そういう方向に指導してほしいと思います。

【委員長】 いかがですか。

【人事部長】 まず副校長の件ですが、おっしゃるとおり、ここでは副校長にしてもらいたい経営上の仕事を書きましたが、これを行つてもらふためには、当然、今抱えているその他の雑多な仕事については、職員に下ろして組織で対応するような仕組みを併せてつくつていかなければ両立しないと考えております。

校長との関係ですが、確かに、管理職2人の世界で、普通の大きな組織であれば、1人の管理職を、現実には上司1人で見ているのではなくて他の人も見ているのですが、学校の中は管理職が2人だけですので、そうした形ができないということで、校長との関係をどう構築していくかが大きな課題だと思つております。今後、管理職等育成指針の中でも、校長と副校長は確かに上司と部下の関係ですが、それだけではなくて、パートナーであるという位置付けをもう少し強くしていく必要があるのではな

いかと考えております。

【高坂委員】 言い忘れました。人事委員会の勧告が必要ですが、人事体系の改定を早く行って、校長先生を含めて、そういう人が報われるような給与体系に変えていけないといけないと思います。これはかなり前から検討しているので、それも是非お願いします。

【竹花委員】 副校長がリーダーとなって教育課程を編成する、校内人事配置原案は副校長が作成するなどのことが言われているのは、現実にはそうっていないということですか。

【人事部長】 はい。学校によってかなりばらつきがあることは事実ですが、学校によっては、こういう経営的な部分に副校長はあまり触れないで、この部分は校長が一人で行っている学校もございます。

【竹花委員】 企画調整会議というものがありますね。それはどういう役割を果たすものですか。

【人事部長】 様々な案件について、例えば職員会議に提出するようなものについて事前に学校としての基本的方針を議論して煮詰めるという役割を与えられております。

【竹花委員】 マネジメントの在り方として、現況は、管理する責任があるのは校長と副校長と一部の主幹教諭ですか。

【人事部長】 はい。

【竹花委員】 これがどのような役割をお互いに果たすのかということについては、これまで何も示していないのですか。これは校長にゆだねられているのでしょうか。

【人事部長】 主幹教諭については、主幹教諭を設置した際に、どのような役割を負うのかについて示しましたが、校長と副校長の関係につきましては、事案決定規程では規定してありますが、実際の運用の中でどのような役割分担で行っていくかについては、明確なものは特に示していませんでした。

【竹花委員】 副校長の権限が不明確だから副校長になりたくないと思っっているということでしょうか。

【人事部長】 そういう面があると思います。

【竹花委員】　　そういう面があるならば、それはきちんとしたほうがいだろうと思います。

全体として、説明を聞いてみると、教育管理職A選考、B選考の在り方について改善を加えても、さして大きな改善の状況が見られないということでもあるようですが、今改善しようとしている事柄で、今後どの程度改善できるとお考えでしょうか。

【人事部長】　　今回、まず選考制度という切り口で改善を行ったのですが、もっと根が深い問題ではないかと思っております。今、学校の中で、従来であれば一人一人の先生が対応して済んでいた問題が、現実にはそうではなくて、やはり学校も間違いなく組織である、組織で対応しないと対応できない問題が非常に多くなっているにもかかわらず、人事制度も、意識も、まだ十分にそうした事態の変化に対応できていないのではないかと考えております。

今回、結論としては、人材育成に視点を当てて、今、学校に求められている課題を明確にして、教員が若いうちから、自分の授業を一生懸命にするのは当然ですが、教師の仕事はそれだけではないことを、わかっている人はわかっているのですが、しっかり言っていきたいと思っております。

【竹花委員】　　それは大事なことだと思いますが、当座は、やはりいい副校長、校長を確保していくことが大事な課題だと思います。そういう要請に応えられる施策としては、ここに掲げられているものとしてどれがありますか。

今おっしゃっていることは基本的なことです、当座、我々が課題としていることについて、課題を解決する力になるような施策はどれですか。

【人事部長】　　まず、教育管理職A選考もB選考も、推薦を強化していかないと管理職の人材を確保できないのではないかと考えております。

【竹花委員】　　なりたくないという人をだれかに推薦させて、管理職をさせていこうということですか。

【人事部長】　　本人が拒否すれば、これは無理だと思いますが、上司あるいは教育委員会から、仕事のやりがい等をもっと積極的に話して、チャレンジしてみてもどうかという働きかけをもっと行っていく必要があるのではないかと考えております。

【竹花委員】　　それはだれの責任ですか。教育委員会ですか。例えば校長先生が、

副校長ではない人たちの中から、これだと思う人をそれぞれ選択して、自分の学校で何人か推薦して、説得するという形で行うことを考えていますか。

【人事部長】 仕事ぶりを直接見ているのは学校長ですので、ここは校長先生に期待したいと思っております。

【竹花委員】 それは最終報告には書かれていないことですか。

【人事部長】 そこまでは書かれていません。

【竹花委員】 わかりました。それは一つの方向として、公務員として勤務する以上は、こういう仕事をしろと言われれば断らないのが基本ですから。やれと言われて、私はやりませんという人には辞めてもらうという考え方もあると思います。

ただ、管理職になりたくないと思っている人の中には、あまり適任者がいないだろうとも思うので、そこは十分に気を付けていかなければいけないと思いますが、現在の校長や副校長がもう少し働きかけを強くして、大切な仕事であるという意識で働きかけていくことが今後の一つの方向ですね。

もう少ししっかり考えてほしいのですが、やはり今の副校長の仕事は、実務的に量が多すぎるということが一つあるし、気を使いすぎることがある。相談できる人がいない。ですから、そこをどう解決するかということが一つあると思います。資料の中にも、事務職員をどう活用するかということが載っていますが、校長と副校長の共有の秘書的業務、要するに、いろいろな実務的な事柄を副校長の名前で行っている人。例えば、校外との折衝、PTAとの折衝、それはみんな副校長が自分でされているわけです。基本的なところは副校長がしなければいけないが、副校長の命を受けて、いろいろなところへ電話連絡したり、メールを打ったり、文章をつくったり、たくさんの仕事があると思います。そういう、マネジメントにも必要な、実務的な事務処理能力をもう少しかさ上げする方法を考えませんか。校長と副校長の両方で使える秘書を付けていくとよいと思います。

教育委員会はみんなが分担して仕事をしているわけでしょう。それを校長や副校長は一手に引き受けているのですから無理です。秘書を付けるような体制をつくって、そこに気の利いた人が配置できれば、これは結構力になると思います。当座考えられる副校長や校長のマネジメント力の強化に資する一つの方法だと思います。

もう一つは、この間も一度言って、そんなことはできないと皆さんおっしゃいましたが、副校長にそれだけ人がいなければ、外から任用することを考えたらいいと思います。副校長として必要なマネジメントの力は、学校の先生の経験を経なければできない部分もあるけれど、そうではないものもあると思います。外から任用することでも試みて、既存の学校の先生の、気合が入らない雰囲気打破することを一度考えてみてはどうでしょうか。自分たち先生が学校運営するのは当たり前だという自負心をかき立てるような施策を考えてみましょう。

今、杉並区を含めて幾つかの学校に民間からの校長先生が来ておられて、それなりの刺激を与えてくれているわけです。そうしたことももう少しあったほうがいいと思います。副校長は大変だから受けたくないという教員ばかりがいるような組織では、子供たちのためになる教育ができるとは思えません。そこをきちんとするために、今挙げたのは一つの方法ですが、民間からでもいいし、東京都の行政職員でもよいではないですか。あるいは、区市町村の職員でもいいですし、公募しても構わない。今の学校を危惧している、東京都や区市町村の職員も結構いるのではないかと思いますから、そのような方法も考えられないかと思います。

そこら辺を少し大胆に、副校長は嫌だということが見えてしまうような雰囲気を打破する方法をみんなで考えてみてはどうでしょうか。

もう一つ。学校への理不尽な要望等に対する対応支援ということを見てみると、学校問題検討委員会での検討が平成20年度までとなっていますが、この検討というのはどういうことですか。今、学校問題検討委員会というものがあるのですか。

【人事部長】 はい。これは教育庁内部の組織ですが、検討組織を立ち上げ、理事が委員長をし、その中で今、方針を立てて検討している最中です。今年度中に結論を出したいと考えております。

【竹花委員】 これは都教育委員会でも何度か議題になっていて、早急な対応が必要だと考えています。私が来年度予算についての説明を早くしてほしいとお願いする趣旨は、一つは、今起こっているこういう問題に対し、東京都教育委員会として早くメッセージを発していくことが大事で、できれば、具体的な取組を来年度予算要求に盛り込んで進めてもらいたいと思います。

そうしていかないと、東京都教育委員会はこの問題について何かしているということが都民には見えてこないわけです。教育行政の中での一体感や、何とか対処しようという状況が出てこないと思います。これももう少し早く議論していただき、できれば来年度の予算の中でこれが取り上げられるような検討を進めてほしいと思います。そう難しいことではないと思います。少し議論してみれば、これくらいあればできるというものが出てくると思います。抜本的な仕組みをつくるには少し時間がかかるかもしれませんが、教育委員会だけでできるかどうかわかりませんが、それにしても、これだけ問題が起こって、テレビでもドラマが放送されているくらいです。世の中でここまでしているのに、東京都教育委員会が何もしないのは恥ずかしいと思わなければいけないと思います。ですから、時間をかけないで早急に対処していく。そういうことが、副校長になろうという人を増やしていくことにもつながると思います。

現状の課題を課題として認識する限りは、改善する具体的な施策をしっかりと考えて迅速に実施しないと何もしたことになると思いますので、その点をよろしく願いしたいと思います。

【委員長】 私も竹花委員と同じことを申し上げたいのですが、やはり国が動いていないところが問題です。国の基本的方針が決まらないから動きにくい。東京都では是非実施していただきたいと思うのは、高坂委員も、竹花委員もおっしゃった、事務部門の強化です。ことに副校長、校長の近辺にサポータースタッフを置けないかということです。これがないとどうしようもありません。大学でも似たようなものですが、この点については是非、東京都ができる範囲で考えていただきたいと思います。

もう一つは、学校への理不尽な要望等に対する対応も、思い切って、近隣の学校幾つかで弁護士を1人お願いする、あるいは、何らかの組織をつくって、どうにもならない問題はそこに行ってもらおう等というようなシステムを作っていないと、この問題はどんどんエスカレートしますね。

この2点については、できる範囲で早急に検討してもらいたいと思います。国はなかなか動きませんから。東京都でできることを是非やりましょう。学校への理不尽な要望に対する対応を先生にお任せするのは酷です。私もいろいろなところで事情を聞きましたが、ほんとうにひどいケースがあります。

竹花委員の御発言を補強するような形で意見を申し上げましたが、東京都教育委員会のできることを、是非やってください。

【高坂委員】 このために東京都の財政を幾らかくださいという提案を出すことは正しいと思います。大きな流れでいくと、今まで経済同友会に来た講演依頼は、企業はどういう人材を求めていますかというものが一番多かった。ところが、最近、学校の経営をどうすればいいですかという依頼が多くなっています。

ということは、各々のところで、学校経営が非常に難しくなっていることは間違いありません。そのときに、今の学校への理不尽な要望等の問題もあったし、新1年生の場合、新任の先生だと保護者の信頼を得られないとか、それに対する対応をどうするかなどいろいろな話がありましたが、やはりそういうことに対しては、弁護士を雇うなどのほか、管理ができるような人を増やさざるを得ないと思います。そうすると、どうしてもお金がかかります。東京都として都全体の必要経費を予算要求していくくらの覚悟で対処に当たらないと、この問題は解決しないと思います。

【委員長】 是非よろしくお願いします。

【竹花委員】 今、弁護士の活用ということが理不尽な要求に対する対処として出ましたが、以前の教育委員会でも紹介したように、調停的な機構をつくることも一つの方法だと思います。弁護士はどうしても、法的なトラブルについては強いですが、理不尽な要望等の場合は、法的な問題に至る前の段階のものが結構あって、先生も困り、保護者も納得できない。やはり保護者も言い分があるわけですから、両方を聞いてあげられる仕掛けができれば、学校としては負担がかなり楽になるのではないかと思います。そのような仕組みをどこにつくるかということを考えればいいわけです。予算と、場合によって条例が必要かもしれませんが。

【委員長】 是非よろしくお願いします。

この件については、報告事項として承ったということによろしいでしょうか。――〈異議なし〉――ありがとうございました。本件につきましては、報告として承りました。

(3) 教員採用選考及び昇任選考に関する点検について

【委員長】 報告事項（２）は非公開の案件ですので、報告事項（３）を先に行います。

報告事項（３）教員採用選考及び昇任選考に関する点検について、説明を人事部長、よろしく申し上げます。

【人事部長】 報告事項（３）教員採用選考及び昇任選考に関する点検については、大分県で生じた教員採用、昇任の選考を巡る汚職事件を受け、都における選考事務について緊急点検を行いました。その結果を御報告するものでございます。

この問題については、全国都道府県教育委員長協議会、全国都道府県教育長協議会でも議論され、先週17日に、信頼の確保に向けて決議されております。このように、各県でこの問題について緊急に点検しているという状況です。

まず、教員採用選考における都教育委員会の選考システムがどうなっているかを確認しました。さらに、実際に運用面でどうなっているかを点検したものでございます。

「採用選考の規模」ですが、これは議論の前提ということで、東京都においては大規模な採用選考を実施しており、選考業務に多数の職員がかかわっていることで、恣意的な行為を基本的に排除する仕組みになっていると考えております。実際の規模については、昨年度の実績で、応募者が1万5,000人、受験者が1万2,000人、合格者が3,000人弱、倍率が4.1倍でした。

ちなみに大分県は、報道による数字によれば、受験者は、都が1万2,000人のところ、大分県では472人。合格者数は、東京が2,981人のところ、大分県では41人で、倍率は11.5倍であったということで、置かれている状況が大分県と東京都ではかなり違うことが大きな要因ではないかと思っております。

実際の選考の仕組みですが、まず、選考に関する組織として、東京都では、選考自体を実施する組織と問題を作成する組織を明確に区分しております。前者は人事部の選考課選考係で、行政系職員14人が担当しております。問題作成は、人事部試験室の教員系の指導主事が中心になって7人で組織しております。

もう一つ、人事に関しては、人事異動の基準を設け、長期在職を防止しております。具体的には、行政系も教員系も最長5年という扱いにしております。

実態としても、組織の分担は非常に厳格に行っており、運用においても、問題文の作成は、作成者以外立入りできない場所で執務するようにしております。こうしたことで、他の部署の者が事前に試験問題を知ることができない仕組みに現実にはなっております。他方、問題作成を担当している試験室の職員は、選考の判定業務には一切関与していません。

人事異動は実際にどうなっているか、現在在籍する職員を調べたところ、選考課で最長3年目の職員、試験室では最長4年ということで、異動基準は守られております。

次に、選考の実施にかかわる部分です。東京都においては、面接の実施において、民間企業の管理職を含め様々な分野から多数の方、延べ2,300人余の面接員を起用しております。また、論文の採点についても、採点者には、だれが受験しているのか特定されないように、受験番号や受験者氏名を伏せて実施しております。

面接に当たっては、どの受験者がどの面接員に割り当てられるかは当日までわからない仕組みになっているので、特定の受験者への配慮はできない形になっております。

論文の採点についても、採点委員は約300名で、これを任意に組み合わせた2人によって受験者1人の論文を採点しております。こちらも特定の受験者に配慮した採点ができない仕組みになっております。また、採点委員には署名・捺印してもらい、責任を明確化しております。

選考データの集計と管理は、東京都では外部機関に委託しております。

可否の判定については、委託機関が作成しているデータ表によって行っており、仮に後で修正等をするようなことがあれば、都教育委員会から書面によって指示することになっております。また、仮にそういうことがあった場合、修正の履歴がすべて残る仕組みにしております。

外部機関との委託契約については、当然ですが、秘密の保持を盛り込んでおります。

データの保存については、選考結果の資料は10年保存、解答用紙そのものは1年保存としております。

運用面について見ると、試験の当日にデータを委託機関に渡し、恣意的な操作が入らないように行っております。また、データの修正も実績としてありませんでした。

公表の関係ですが、問題は持ち帰り可としております。また、都民情報ルームで関

覧できるようにしております。正答も都民情報ルームで閲覧できるようにしております。

ただ、課題として、配点基準の公表は現在行っていません。また、公表の仕方として、都民情報ルームに置くということで、ホームページへの問題及び正答の掲載は行っていません。不合格者への成績の通知は、受験者が希望した場合、不合格者全体の成績を3段階に分け、分布の位置を本人にお知らせしています。

「改善の方向」として、今後、配点基準の公表、ホームページへの問題及び正答掲載について検討したいと考えております。

校長選考あるいは教育管理職選考などの昇任選考についても同様に、システムと運用面について点検を行いました。基本的に同じですが、プロセスが違うのでこちらを御説明させていただきます。

教育管理職選考は副校長になるための選考で、これについても教育管理職選考と、副校長になる直前に行う任用審査の2段階構成になっております。校長選考についても、校長選考と校長に任用する直前に行う任用審査の2段階構成にしており、こうした多くの段階を経て任用する仕組みにしています。

組織についてですが、選考を実施する部門と問題文を作成する部門、さらには、任用審査を行う部門を分けております。

選考や任用審査の実施についても、論文採点において、複数で属性が異なる管理職で行っております。論文採点においては、教員採用選考と同様、本人が特定できない形で行っております。

面接員は3人で行っており、恣意的な判断ができないような仕組みにしております。

任用審査は合議制で、教育管理職の任用審査は人事部長を委員長とした6名の委員から成る審査会で行っております。校長任用審査は、次長を委員長とした審査会で審査し、さらに、教育委員会に判定をお願いしております。

選考データの集計・管理については、教育管理職選考では第1次選考のマークシートは外部機関に委託しております。選考結果は10年保存、解答用紙は1年保存にしております。

「改善の方向」ですが、教育管理職選考の択一以外については、選考課職員がデー

タ入力等を行っております。複数の職員でチェックしておりますが、こちらも電算処理委託を今後検討していきたいと考えております。

公表につきましては、問題用紙は持ち帰り可としております。ただ、正答は公表していませんでしたので、正答の公表について検討していきたいと考えております。

最後に内部通報制度について言及しております。内部通報制度はありますが、今回、選考業務に関する通報はありませんでした。

以上が点検の結果です。

次に、今回、実態解明のために、教育庁次長を委員長として調査委員会を設置しました。平成18年度以降の過去3年間の選考に関して、次のとおり実態調査を行いました。その中身は、関係職員に対するアンケート調査及びヒアリング調査です。対象は、調査日現在の本庁のすべての管理職、選考業務にかかわっている人事部選考課選考係の全職員及び試験室に勤務する全職員です。

調査内容は、外部の者から、教員採用選考または昇任選考において、何らかの有利な取扱いや不正を求める働きかけがあったかどうか。2点目として、選考結果を公表前に知らせるような働きかけを受けたことがあるかということです。調査対象となった130人全員から回答を得ております。

1番目の、不正な働きかけがあったかどうかについては、全員から「なかった」という回答を得ております。

ただ、2番目の、選考結果を正式公表前に知らせる働きかけを受けたことがあったかということに関しては、採用選考で部課長級職員6人、昇任選考で部課長級職員2人が依頼を受けております。この依頼を受け、採用選考は55人程度、昇任選考は8人程度の事前通知を行っております。依頼者は、都議会議員、国会議員あるいは国会議員秘書ということです。

事前通知の仕方ですが、発表は午前10時に行っており、午前10時にホームページにアップするほか掲示を行い、また、一人一人に郵送していますが、その1時間程度前から連絡したという調査結果でございました。

以上が教育庁職員に対する実態調査ですが、今回、併せて東京都教育委員会委員の方々に対しても、外部から不正な働きかけや事前通知の働きかけがあったかどうか、

その有無についてお一人ずつお聞かせいただきました。その結果、教育委員会委員の方々には、そうした働きかけがなかったことも御報告いたします。

「今後の対応」でございますが、本件実態調査及び先ほど御説明しました点検の結果、何らかの有利な取扱いや不正を求める働きかけを受けた者はなく、採用選考及び昇任選考において不正はなかったことを確認したと考えております。ただ、東京都教育委員会としては、採用選考等のシステムと運用について、今回の点検結果を踏まえ、配点基準の公表、試験問題及び正答のホームページへの掲載など一層の改善策を講じ、今後とも不正が生じることがない仕組みの強化に取り組んでいきたいと考えております。

また、この実態調査の結果、教育庁職員が選考結果の事前通知の依頼を受け、正式発表の前に一部の者に伝えていたことが明らかになりました。このことは、採用選考等の信頼性確保の観点から適切ではなく、今後、事前通知は一切行わないようにしたいと考えております。

添付の資料は、この件について文部科学省からも調査が来ておりまして、参考のため、その回答内容を添付したものでございます。

説明は以上でございます。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの説明に対して御意見をいただきたいと思っております。いかがでございましょうか。

【竹花委員】 選考・任用のシステムについて幾つかお尋ねします。

試験問題の作成は、複数の方が作成し、それぞれ適切な問題を出して、最終的に決定するのはだれか一人だけで、その人しか問題がわからないという仕組みになっていますか。

【人事部長】 試験問題作成については、基本的には試験室の職員が行いますが、それだけでは足りないので、試験問題作成委員に委嘱しております。それぞれが作成したものを持ち寄り、問題として妥当かどうか検討します。最終的には、人事部長、教育長に上げて決定する仕組みにしております。

そういう意味で、全容を知る人間は、最終的には、試験室職員のほかは人事部長と教育長でございます。

【竹花委員】 それは非常に大事なことで、結局、問題はいろいろつくったけど何が出されるかはわからない、それを知っているのはごく限られているという仕組みを確保することは大事だと思いますので、上手に行っていると思いますが、念には念を入れて、その点はしっかりお願いしたいと思います。

それから、過去においては配点の割り振りを公表していないというのは、何か理由がありますか。

【人事部長】 一番大きな理由は、受験対策に特化することを避けたいという思いがありました。

【竹花委員】 そこは、わかるような、わからないような感じがしますが、少し検討してみてくださいませんか。やはりある程度勉強する、準備をする目標もあるだろうと思います。ですから、そこはよく検討していただいて、また改めて都教育委員会に示していただければと思います。よろしく願いいたします。

【高坂委員】 選考・任用審査の実施のことですが、ルール上、業績評価の最終は都教育委員会が実施することになっていますね。それから、審査結果の最終的な判定も都教育委員会がすることになっていますが、これは前にも議論があったようなことで、教育長にお任せしているということで理解していいのでしょうか。

【人事部長】 業績評価の最終評価のところは委任されており、教育長が行っております。校長任用審査については、次長を委員長としたメンバーで審査した後、教育長の了解を得て、実際に都教育委員会に御報告し、委員の皆様目で見えて判断をいただいております。

【高坂委員】 印象として、その過程やキャリアのデータはほとんどなく教育委員会に出てきているから、それで承認しているということです。逆に言うと、世間の教育委員会に対する批判がこれだけ強くなって、文部科学省でも、教育委員会がきちんと調べるといふ通達を出したと新聞には書いてありますので、この最終的な判定の仕方について、今までのやり方が悪かったというわけではありませんが、常識的にわかる程度のデータを付して出してもらうことを少し考えていただけませんか。こういう過程で都教育委員会が認めたと胸を張って言えるようにする。教育長にすべて委任しているものはこれで、こうしたことは都教育委員会が最終的には決めているのだと。

決める以上はきちんとしたデータが必要だと思いますので、お願いします。

【人事部長】 はい。そのようにさせていただきます。

【竹花委員】 いずれのページにも内部通報制度のことが書いてあります。これは、この問題から離れて、内部通報制度の中身と運用状況については、後日、報告をいただけるようお願い申し上げます。

【委員長】 前にもそういう御発言がありましたので、よろしくお願いします。

【人事部長】 はい。

【委員長】 もう一つ、いわゆる口ききの問題があります。私は大分での記者会見のときに、「口きき」という表現はあまりにも広いことを意味するので、「事前通報」といったほうがいと新聞記者にも言いました。事前通報について、ルール化しているところもあるようです。「口きき」の依頼があった場合、その名前を公表するというルールをつくっているように聞きました。恐らく、その県では一時状況が相当ひどかったようです。東京都でも何かそういうことが考えられませんか。だれから依頼があったかを公表するというシステムにしておけば、歯止めになると思います。

まず、他県がどういうシステムで行っているか調査してください。

【教育長】 不正を働きかけてきた者について全部公表するとなると、この採用選考もそうですが、例えば入札などでも、どこの企業が入札に参加しているのか、落札予定価格は幾らかなど、考えられる不正な働きかけはたくさんあります。それを本当に全部対象としていくということになると、線引きが難しい。

例えば、新銀行東京であれば、議員が融資のあっせんを頼まれて取り次ぐのは当たり前ではないかと知事も記者会見で言っています。では、それはどうなのでしょう。不正が起こるかもしれないし、起こらないかもしれない。採用もそうです。よろしくと言っただけで、不正をしると言っているのか、単にあいさつでよろしくと言っただけなのか、そこの線引きを、実際に行っている県がどういう線引きで行っているのか、よく調べてみます

【委員長】 是非、よろしくお願いします。

【内館委員】 運用面での点検結果のところ、選考データの集計管理について、昨年度は受験者個々のデータ修正の実績はないというのは、昨年度以前はあったよう

な書き方です。公開する資料となると、これは誤解が生じるような書き方だと思うのですが、これはどういうことなのでしょう。少なかったということですか。

【人事部長】 いいえ、基本的にはありませんでした。

【委員長】 大分県の事件が起きてから、私はすぐに東京都の教員採用選考のシステムを調べさせていただきましたが、東工大で入試に随分かかわってきた経験からいっても、よくできているという印象を持ちました。

つまり、問題作成段階ではたくさんの問題を集め、出題問題は五、六人で決めます。恐らく、東京都の場合も、多くの候補の問題から最終的にこれが決まったということを知っておられるのはごく少数だと思います。その点でも良いシステムだと思います。

何と云っても、選考の過程で名前が特定できないことが第一条件です。それから、点数等を入力するときに自分たちではやらないことです。都は外注していますね。システムとしてはかなり頑強であるという印象を受けました。

不正とは言えないといいますが、問題は、事前の連絡です。1時間前でも、ルール違反はルール違反ですから、この点はきちんとしていく必要があると思います。その辺の取扱いについては是非よろしくお願いします。

それでは、この件については、報告事項として承ったということによろしいでしょうか。――〈異議なし〉――ありがとうございました。本件につきましては、報告として承りました。

議 案

第56号議案 平成21年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について

【委員長】 次に、追加上程をお願いしましたが、その件を審議したいと思います。

第56号議案、平成21年度使用都立特別支援学校の小学部及び中学部用教科書の採択について、指導部長、説明をお願いいたします。

【指導部長】 第56号議案について御説明申し上げます。平成21年度に使用します

都立特別支援学校小学部及び中学部用の教科書の採択について、議案資料に沿って御説明申し上げます。

先ほど、採択案の協議を行っていただきましたが、別紙、「平成21年度使用都立特別支援学校小学部及び中学部用の教科書採択（案）」にまとめてあります。

文部科学省検定済教科書に関する採択につきましては、（案）の1にありますように、「平成21年度使用都立特別支援学校（小学部）文部科学省検定済教科書採択一覧」及び「平成21年度使用都立特別支援学校（中学部）文部科学省検定済教科書採択一覧」のとおり採択するものでございます。

文部科学省の著作教科書の採択については、（案）の2にありますように、「平成21年度使用特別支援学校用（小・中学部）文部科学省著作教科書一覧」のとおり採択するものでございます。

学校教育法附則第9条の規定による教科書（一般図書）の採択についてでございます。（案）の3に示してありますように、「平成21年度使用都立特別支援学校用（小・中学部）附則第9条図書一覧」のとおり採択するものでございます。

御審議のほど、よろしくお願いいたします。

【委員長】 本件に関しては、先ほど御協議いただきましたので御異議はないかと思いますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——それでは、この件については原案のとおり御承認いただきました。

第57号議案 平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について

【委員長】 引き続きまして、追加上程の第57号議案でございます。平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書の採択について、指導部長、よろしくお願いいたします。

【指導部長】 第57号議案について、資料に基づき御説明申し上げます。

先ほど採択案について協議していただき、その結果について、別紙、「平成21年度使用都立中学校及び都立中等教育学校（前期課程）用教科書採択（案）」にまとめて

ございます。

具体的には、1 ページから 6 ページまでにそれぞれの学校の採択案一覧を示してございます。1 ページは平成21年度使用の都立白鷗高等学校附属中学校文部科学省検定済教科書採択一覧、2 ページは都立小石川中等教育学校、3 ページは都立桜修館中等教育学校、4 ページは都立両国高等学校附属中学校、5 ページは都立立川国際中等教育学校、6 ページは都立武蔵高等学校附属中学校の採択一覧についてお示ししております。このような形で採択するものでございます。

御審議のほど、よろしくお願いいたします。

【委員長】 ただいまの説明につきましても、先ほど御協議いただきましたので問題ないかと思いますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——それでは、この件については原案のとおり御承認いただいたことにさせていただきます。ありがとうございました。

参 考 日 程

(1) 定例教育委員会の開催

8月28日(木) 午前10時

教育委員会室

(2) 1都9県教育委員会委員長会議(委員長)

9月4日(木)～5日(金)

宇都宮東武ホテルグランデ

【委員長】 それでは、今後の日程について、政策担当課長、よろしく申し上げます。

【政策担当課長】 定例教育委員会の日程でございますが、8月の第1回目は8月14日に予定しておりますが、現在のところ、審議すべき案件がない状況でございます。その次の定例教育委員会の日程は、8月28日の木曜日、午前10時から教育委員会室にて予定しております。

以上です。

【委員長】 ありがとうございました。よろしゅうございますか。——〈異議な

し) ——それでは、8月14日は案件がないということですので、開催しないことといたします。

それでは、非公開の審議に移らせていただきます。

(午前11時22分)