

平成20年 第18回

東京都教育委員会定例会会議録

日 時：平成20年10月23日（木）午前10時30分

場 所：教育委員会室

平成20年10月23日

東京都教育委員会第18回定例会

〈議 題〉

1 議 案

- 第74号議案 平成21年度東京都立高等学校等の第一学年生徒の募集人員等
について
- 第75号議案 平成21年度東京都立特別支援学校高等部等の第一学年生徒の
募集人員について
- 第76号議案 東京都立図書館条例の一部を改正する条例の制定依頼につい
て
- 第77号議案 東京都教員人材育成基本方針について
- 第78号議案 東京都公立学校長の任命について
- 第79号議案から 東京都公立学校教員等の懲戒処分等について
第80号議案まで

2 報 告 事 項

- (1) 東京都公立学校教員採用候補者選考及び昇任選考の点検結果を踏まえた今後
の公表の範囲について
- (2) 「児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準（東京ミニマム）」について
- (3) 平成20年東京都人事委員会勧告等の概要（教員の給与）について
- (4) 東京都公立学校教員等の懲戒処分等について

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
		（欠席）
	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

【委員長職務代理者】 ただいまから、平成20年第18回定例会を開会いたします。

木村委員が所用により遅れて到着との連絡をいただきましたので、到着後、委員長選挙を行います。それまでの間、私が委員長職務代理として進行を務めさせていただきます。

本日は、都政新報社ほか5社、計6社及び個人は6名から取材・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。

冒頭、カメラ撮影があります。

それでは、入室していただいでください。

会 議 録 署 名 人

【委員長職務代理者】 本日の会議録署名人は、瀬古委員にお願いいたします。

前々回の会議録

【委員長職務代理者】 前々回10月2日開催の第16回定例会の会議録につきまして、先日本日お配りいたしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければ御承認をいただきたいと思います。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、第16回定例会の会議録につきましては、御承認いただきました。

前回10月9日開催の第17回定例会の会議録が机の上に配布されております。次回までに御覧いただきまして、次回の定例会で御承認をいただきたいと思います。

本日の教育委員会の議題のうち、第78号議案から第80号議案まで及び報告事項(4)につきましては、人事等に関する案件ですので非公開としたいと存じます。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

御了承いただきました。

議 案

第74号議案 平成21年度東京都立高等学校等の第一学年生徒の募集人員等
について

【委員長職務代理者】 第74号議案、平成21年度東京都立高等学校等の第一学年生徒の募集人員等について、この説明を都立学校教育部長にお願いいたします。

【都立学校教育部長】 平成21年度東京都立高等学校等の第一学年生徒の募集人員等についてお諮りしたいと思います。

都立高等学校の全日制課程の募集概要ですが、平成21年度は平成20年度に比べて学校数が1校減、学級数が8学級の増、募集人員は310人の増です。募集人員は、10月2日の教育委員会定例会において報告しました公私連絡協議会で合意した都内公立中学校卒業予定者のうち、都立高等学校又は私立高等学校への進学を希望している生徒を対象とした平成21年度高等学校就学計画の都立高等学校受入れ数4万500人に、私立中学校や国立、あるいは他県の中学校からの入学者数を加え、逆に、都立中高一貫校の後期課程に進学する生徒数を引くなどして算出しております。募集人員は4万540人で、附属中学校からの進学分は含みません。

募集学級数増減は、新設が1校・4学級です。都立高校改革推進計画に基づく新設で、都立大田桜台高等学校、ビジネスコミュニケーション科で4学級の増です。募集停止は、2校・8学級です。同様に都立高校改革推進計画に基づいて新しいタイプの学校設置のため募集を停止するものです。小石川中等教育学校後期課程進学のため都立小石川高等学校の4学級を募集停止します。また、桜修館中等教育学校で後期課程進学が開始されるため、都立大附属高等学校については4学級を募集停止します。

学級増は、都立高等学校の生徒受入れ増に伴い14校で15学級を増とするもので、公立中学校卒業生数の動向や地域的なバランスを考慮して選定しました。都立日本橋高等学校は2学級増で、来年度、向島商業高等学校敷地内に移転します。都立大崎高等

学校から都立保谷高等学校までは各1学級の増でございます。

学級減は、両国高等学校で附属中学校からの高等学校への進学を開始するため3学級減でございます。

通学場所の変更については日本橋高等学校で、先ほど申しましたとおり、平成21年4月1日、墨田区八広の向島商業高等学校敷地に移転する予定でございます。

その他として、都立小笠原高等学校の普通科について、1学級当たりの募集人員を30人とするものです。1学級20人としていたものを、離島という地理的環境や今後の児童・生徒数の増加傾向を踏まえて1学級30人とするものでございます。

推薦対象人員は、1万580人で、134人の増でございます。

職業に関する学科の35人ホームルーム定員化についてですが、都立高校改革推進計画に基づきまして、職業学科の募集人員を35人とするものでございます。昨年度と変更はございません。

分割募集については、受検機会の複数化を図るために行っております。平成21年度は、平成20年度に比べて、学校数は同じですが、生徒増に伴う学級増の関係で増となっております。

連携型中高一貫教育にかかわる選抜に係る募集人員ですが、連携型中高一貫教育を実施している高等学校において、募集人員の中に特別枠を設けて、対象となる中学校から募集を行うもので、4校・48人でございます。

定時制課程については、学級や募集人員の増減はなく平成20年度どおりでございます。

単位制については、2学年相当以上の募集人員を30人減とし、1学年相当を10人増とし、募集人員の増減は20人の増です。

通信制課程については、平成20年度と変更はありません。

専攻科は、科学技術高等学校に設置されておりますが、平成20年度と変更はありません。

中学校のうち附属中学校については、平成20年度と同じで10学級400人です。

中等教育学校についてですが、小石川中等教育学校、桜修中等教育学校、立川国際中等教育学校は、合計12学級・480人で平成20年度と変更はありません。

平成22年度の募集停止予定校ですが、都立高校改革推進計画に基づき新しいタイプの高等学校を設置するため、平成22年度の募集を停止するという予告をあらかじめ行うものです。全日制については、都立町田高等学校の家庭科、都立芸術高等学校の芸術科で、いずれも町田地区総合学科高等学校（仮称）、総合芸術高等学校（仮称）への改編を予定しております。

募集人員等についての説明は以上でございます。

決定をいただきましたら、本日報道発表等を行いたいと思っております。

以上です。

【委員長職務代理者】 ありがとうございます。ただいまの御説明に対して、御質問、御意見はありませんか。

【高坂委員】 離島で生徒の増加傾向があるということですが、私たちの印象では、離島は子供が減っていると思っていました。都が管轄している離島は全般に増加傾向にあるのですか。

それから、都立両国高等学校に関して、附属中学校からの進学開始ということですが、中等教育学校の募集概要の中に都立両国高等学校が入っていないのはどういうことですか。

もう1点。普通科の募集については事情を勘案しながら男子と女子に分けていますが、専門学科に関するものは、ほとんど全部が男女を問わずということになっています。それには理由があるのでしょうか、例えば都立国際高等学校では圧倒的に男子生徒の数が少ないわけです。普通科で男女の募集枠が決められるのであれば、都立国際高等学校でも男女比を決められないのでしょうか。極端に女子生徒ばかりの高等学校ということが、専門学科とはいえ、一般の普通科高等学校は男女枠で分けていることを考えると、理解できません。

【都立学校教育部長】 離島の生徒数については、小笠原村を除いて、全般的には減少傾向ですが、小笠原村へは東京も含めたいわゆる内地からの転居が多くなっています。一時的な傾向かと思いましたがそうでもありません。一般的に官公庁の赴任者の子供に児童・生徒がいる場合は、小学校や中学校は小笠原村の小・中学校に通って、赴任が終わると内地に戻る形が多いのですが、定住する方が増えているということで、

定員が20人では足りない状況になっております。

【高坂委員】 なぜ小笠原村だけは移住者が増えているのですか。

【都立学校教育部長】 小笠原村にも聞いてみましたが、自然環境が良く、非常に住みやすいそうです。小さなお子さんもまだかなり多く、幼稚園も満員の状況だそうです。今までは赴任者の子供が多かったのですが、定住する方が増えてきました。

また、まだ候補地にもなっていませんが、世界遺産への登録の動きも影響しているのではないかとということをございました。

2点目の御質問の都立両国高等学校の学級数につきましては、附属中学校からそのまま3学級進学しますが、高等学校の2学級分は一般の中学生から募集します。

【高等学校教育課長】 両国高等学校附属中学校3学級の募集については、資料5ページのⅡの中学校の1の「募集概要」の白鷗高等学校附属中学校の下に記載されております。

【高坂委員】 わかりました。では、これから附属中学校から順番に進学してくるということですね。

【都立学校教育部長】 はい。中学校と高等学校の両方で募集いたします。

3点目の御質問ですが、普通科については男女の定員枠を設けておりますが、それ以外の専門学科については男女の定員枠を設けていません。総合学科も同様です。かなり長い経緯もあるようですが、普通科は男女共学という動きの中で進めてきました。工業高校は圧倒的に男子が多く、商業高校や総合学科は比較的女子が多い傾向になっております。専門学科は普通科とは違い、工業や商業等に関する専門教育を希望する生徒に開いているため、男女のどちらが多いのかは結果的にそうなっているということで、別にコントロールするというものではありません。

【高坂委員】 わかりました。念のために、そういう学校の男女比を一度教えていただけませんか。最近で言えば、男女雇用機会均等法などもある時代ですのであまり差があるのはどうかと思います。

【都立学校教育部長】 わかりました。

【委員長職務代理者】 ほかに御質問、御意見がございますか。

【瀬古委員】 中等教育学校は、中学校とは違うものですか。

【都立学校教育部長】 はい、違います。中等教育学校は、従来の中学校、高等学校の教育を一貫して6年間行うものです。中高一貫教育にはもう一つの形として併設型があり、高等学校と附属中学校があります。

【瀬古委員】 文化・スポーツ特別推薦枠には、バレーボール、野球、サッカーなどがありますが、こういうものはどのようにして決めるのでしょうか。学校によって、この部活動に力を入れるなどと決める形ですか。

【都立学校教育部長】 前回、東京都立高等学校入学者選抜実施要綱を発表しておりますが、この中で、どういった実技検査内容を行うかを定めております。例えば硬式野球であれば、運動能力テストは50メートル走やハンドボール投げ、背筋力といったものを実技として入れております。これは学校によって異なります。競技種目も学校によって異なっておりまして、72校・230種目に分かれております。文化・スポーツ特別推薦ですから、スポーツだけではありません。水泳、ボート、硬式野球、なぎなた、チアリーディング、陸上競技のほか、書道などもあります。これは各学校によってそれぞれ推薦枠の中で人数を決めます。

【瀬古委員】 毎年度変えていいものですか。

【都立学校教育部長】 高等学校入学後、部活動に入って活躍できる、部活動そのものが活性化できるということを目的にしていますので、毎年度変えることはあまりありません。

【瀬古委員】 野球であれば9人要るわけですから、3人だけ特別推薦で入れても足りないですね。

【都立学校教育部長】 一般の学力検査による募集からも入部してきます。ただ、どこの高等学校はサッカーが盛ん、どこの高等学校は野球が盛ん、どこの高等学校はソフトボールが活発であるといった活動実績がないと、そもそも中学生が応募しません。

【瀬古委員】 これは、学校によって行う実技検査が違うのですか。

【都立学校教育部長】 はい、検査内容そのものは違います。あとは、関東大会出場などの実績も別の基準として加味されますが、かなり細かく分かれております。

【瀬古委員】 推薦といっても、受かるかどうかはわからないのですね。

【都立学校教育部長】 はい。実技だけではなく、当然、調査書も、面接もございます。

【瀬古委員】 例えば私立学校であれば、この生徒を採りたいとなれば必ず合格しますが、都立の場合は受かるかどうかわからないとなると先生は困りますね。

【都立学校教育部長】 私立はどのような状況なのかわかりません。ただ、総合的に見ていきますので、例えばバレーボールができるというだけでは、残念ながら、合格にはできません。中学校での実績や学習意欲、態度、高等学校に入学してからどのようなことをしたいのか、そうした意欲なども総合的に見ていきます。

【瀬古委員】 学力検査は受けないのですね。

【都立学校教育部長】 学力検査は実施しませんが、面接と調査書、それと実技検査を必ず行います。

【委員長職務代理者】 ほかに御意見ございますか。

ごさいませんようでしたら、本件につきましては原案のとおり決定させていただきますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、本件につきましては、原案のとおり御承認いただきました。

委員長の選挙

【委員長職務代理者】 木村委員がお見えになりましたので、ここで、東京都教育委員会委員長選挙を行います。総務部長、説明をお願いいたします。

【総務部長】 委員長をしていただいております木村委員の委員としての任期が、平成20年10月19日で一旦切れたことに伴いまして、現時点では委員長不在となっております。したがって、本日、委員長選挙をお願いしたいと存じます。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律の第12条によりまして、「委員長は、教育長以外の委員の中から選挙すること。」となっております。また、委員長の任期は1年でございます。

どうかよろしくをお願いいたします。

【委員長職務代理者】 それでは、委員長選挙を行います。何か御意見はござい

ますか。

【高坂委員】 木村委員に続投していただくのが適切かと思えます。

【委員長職務代理者】 ただいま、木村委員に引き続きお願いしたいという御意見がございましたが、皆様、いかがでしょう。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、木村委員に引き続き委員長をお願いすることにしたいと存じますが、木村委員、よろしゅうございますか。

【木村委員】 お受けいたします。

【委員長職務代理者】 では、木村委員、よろしくお願ひいたします。

委員長が決まりましたので、議事運営を委員長に引き継ぎます。よろしくお願ひいたします。

【委員長】 過去4年間、委員長を務めさせていただきまして、何ができたかについては甚だ心もとないところもございますが、教育にかける思いだけは人一倍だと思っております。御推挙がございましたので、引き続き委員長を務めさせていただきたいと存じます。

なお、委員再任の都知事名の辞令は、先日いただいております。よろしくお願ひいたします。

議 案

第75号議案 平成21年度東京都立特別支援学校高等部等の第一学年生徒の募集人員について

【委員長】 第75議案、平成21年度東京都立特別支援学校高等部等の第一学年生徒の募集について、説明を同じく都立学校教育部長、よろしくお願ひいたします。

【都立学校教育部長】 平成21年度東京都立特別支援学校高等部等の第一学年生徒の募集人員についてお諮りします。

平成21年度の生徒募集については、この時期に都立高等学校の募集人員に合わせて公表し、障害がある生徒の適切な進路選択につながるようにしております。また、都

立高等学校との併願もできるようになっております。

まず、都立視覚障害特別支援学校高等部保健理療科、専攻科保健理療科・理療科です。都立文京盲学校、都立八王子盲学校でそれぞれの募集を行います。専攻科の保健理療科はあん摩、マッサージ、専攻科の理療科は鍼灸、あん摩、マッサージ、指圧師の国家試験の受験資格が得られ、3年間勉強するものです。厚生労働省の認可の関係で、受入れ数は16人ずつとなっております。都立八王子盲学校も同じで、高等部の保健理療科は暫定措置で、法律では受験資格は高卒以上となっておりますが、中学校からの受入れもできることとなっております。保健理療科、理療科はそれぞれ8人ずつでございます。

都立中高一貫型聴覚障害特別支援学校中学部・高等部普通科で、大学進学を目指す学校です。中央ろう学校中学部は、普通学級が18人です。1学級6人で3学級です。重度・重複学級については若干名で、障害の程度等を考慮しながら入学者を決定します。中央ろう学校高等部普通科は、普通学級が24人程度で、1学級8人で3学級です。重度・重複学級についても同様の考えでございます。

都立知的障害特別支援学校高等部は、軽度の知的障害がある生徒を対象に、社会的自立、職業的自立を目指す学校です。都立永福学園高等部就業技術科は、1学級10人で10学級です。都立南大沢学園特別支援学校高等部産業技術科は、1学級10人で2学級です。都立青峰学園高等部就業技術科は来年度開校する学校ですが、1学級10人で4学級です。

普通科の職業コースについては、1学級8人です。都立足立特別支援学校高等部普通科ビジネスコースで、募集人員は2学級16人です。

都立病弱特別支援学校高等部ですが、都立久留米特別支援学校高等部普通科は、8人程度の募集です。継続した健康管理を行うため、小学部、中学部、高等部とも全寮制です。義務教育段階の児童・生徒の受入れ状況を見ながら募集を定めるものです。

なお、ただいま説明した高等部の普通科及び聴覚障害特別支援学校高等部専攻科以外の特別支援学校については、募集人員は設けておらず、入学相談等により応募資格を満たせばすべて入学できることとなっております。都立高等学校の募集と時期がずれておりますので、都立高等学校との併願もでき、今回募集を行う特別支援学校高等

部の進路相談を先に行ってから、都立高等学校の入学選択を行う日程になっております。

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、御質問、御意見がございませうか。

【内館委員】 都立足立特別支援学校高等部のビジネスコースではどういふ勉強をするのかということと、ここを卒業した後の受入れ態勢がどうなっているか教えてください。

【都立学校教育部長】 都立足立特別支援学校の普通科では、店舗や物流とフードサービスの2コースを設けております。1学年においては、その2コースを生徒が両方学び、2学年からはどちらかのコースを選択し、学習の内容を深めていきます。

物流や店舗といっても範囲が広いのですが、伝票とパソコンを使って製品を倉庫から出して陳列していく、また、ハンドフォークリフトに梱包した商品を崩れないように積み、なおかつ、狭い倉庫内でぶつからないようにどのように動かして積み上げていくかといった在庫管理をするものです。

フードサービスのコースは、食品関連の調理補助、事務、情報処理などで、今の時期はケーキづくりと清掃を校内で実習していますが、それを更に深めるため、1年生時から企業実習を行っています。2年生になると、相当上達します。

そうした二つのコースを設けておりますが、卒業生はまだ出ていません。現在2学年までの生徒が在籍しています。

先日行ってきたのですが、非常に生徒がいきいきとしておりました。1年生と2年生では実習の量が全く違いまして、簡単にはできない仕事も非常に丁寧にしていました。また、企業の実習に行きますので、社員とのコミュニケーションや緊張感などが身に付いて帰ってくるということで、校内の実習でも非常に効果が上がっております。もともとノウハウがありませんでしたが、企業の方の指導を受けております。陳列の仕方も、製品を型番で選ぶ点がコンビニエンスストアなどとは違うようで、製品の見本も提供していただき、細かい点まで企業の方からアドバイスをいただき、生徒全員の就労を目指しております。

【瀬古委員】 都立文京盲学校と都立八王子盲学校では、3年間で鍼灸、マッサージの国家試験が受けられるのですか。

【都立学校教育部長】 受験資格が得られますが、国家試験は相当難しいようです。

【瀬古委員】 専門学校を卒業したのと同じということですね。

【都立学校教育部長】 受験資格ですので、国家試験は受けなければなりません。

【瀬古委員】 専門学校へ3年間通うのに、普通400万円くらいかかります。

【都立学校教育部長】 国家試験は、相当勉強しないと合格できないようです。

【瀬古委員】 この卒業生からは、合格者を何人も出していますか。

【都立学校教育部長】 はい、出しております。平成19年度においては、文京盲学校の専攻科保健医療科の卒業生が5名で、全員が合格しております。専攻科の理療科はかなり難しい試験で、あん摩、マッサージ、指圧、鍼^{はり}、灸で12人の卒業生がいますが、あん摩、マッサージ、指圧、鍼^{はり}では12人合格しております。灸は11人です。

【瀬古委員】 大変な合格率ですね。卒業生は、開業したり、どこかに勤めたりしているのですか。

【都立学校教育部長】 進路は様々で、治療院に勤めたり、企業のヘルスキーパーとして勤めたり、老人ホームに勤めたりしております。すぐに開業する方もいます。

ただ、専攻科は中途失明の方が多く、就職する方もいますが、資格を取っても、実際には治療に専念しなければいけない病気のため、治療専念という方もいます。

【高坂委員】 私も文京盲学校へ行きましたが、希望して予約しておけば、この生徒さんにあん摩をしてもらえて、結構上手です。

【都立学校教育部長】 実習の一環として行っております。

【高坂委員】 都立肢体不自由特別支援学校というものは、これとは別枠ですか。

【都立学校教育部長】 特別支援学校は、今までは「養護学校」という言い方をしていました。種別に、知的、肢体不自由、聴覚、視覚、病弱があり、種別ごとに盲・ろう・養護学校としていましたが、特別支援教育が、障害児教育から自立や社会参加を支援していく「特別支援学校」という名称に変わり、単独の障害種別ではなく、複数の種別の学校を設置できることになりました。これは学校教育法の改正によって行われております。例えば、永福学園は、現在の軽度の知的障害部門のほか、来年度か

ら肢体不自由部門も併せて設置します。青峰学園についても同様です。

【高坂委員】 全体が理解できる鳥瞰^{かん}図のようなものはありませんか。例えば、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由の児童・生徒が東京都にどのくらいいて、そのためにどのくらいの予算を確保しなければいけないのか、一度全体像を教えてくださいいただけますか。養護学校から変わったのはわかるし、個別には説明を聞いていますので、必要であることも十分認めますが、全体像として、東京都として見なければいけない児童・生徒のうち、こういう子供たちがどのくらいのパーセンテージになっているのか、そのためには全体としてどういう施策があるのか、一度教えていただければと思います。

【都立学校教育部長】 昨年、東京都特別支援教育推進計画第二次実施計画を作成しておりますが、その中で、課題や今後の取組方針を明らかにしております。盲・ろう・養護学校制度から特別支援学校制度へ転換し、学校名もそれぞれ設置条例等で変更させていただいておりますが、特別支援学校の全体像については、また機会を改めて御報告させていただきたいと思っております。

【高坂委員】 様々な説明をばらばらに受けてきたような印象があって、申し訳ないのですが、よろしくをお願いします。

【都立学校教育部長】 かなり複雑です。特別支援学校は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的障害、病弱に部門が分かれています。障害の程度が重くなっていることや障害が重複しているという状況があります。例えば肢体不自由と知的障害、視覚障害と聴覚障害など二つ以上の障害がある生徒が増えてきております。これはまた別途お話ししたいと思っております。

【竹花委員】 盲学校を受検して不合格になる生徒もいますか。

【都立学校教育部長】 はい。

【竹花委員】 過去はどのくらいの比率ですか。

【都立学校教育部長】 平成20年度の文京盲学校の例では、理療科では16人の募集に対して13人が受検していますが、合格者は7人です。

これはなぜかと申しますと、理療科は国家資格を取得するという目標があり、資格取得のために専攻科で3年間勉強をするわけです。そのためには学力がないと国家試

験の受験資格が取れません。資格が取れないと3年間はむだになってしまいます。視覚障害に関しては、盲学校入学には学力が相当ないと難しいかと思えます。中途障害という言い方が適切かどうかわかりませんが、そのような方が多いので、点字なども勉強しないと行けませんし、相当努力しないと卒業できません。

【竹花委員】 そうすると、16人という枠を決めておけば、学力がある人はこれで十分入学できるということですか。

【都立学校教育部長】 はい。

【竹花委員】 不合格になった人は、別の特別支援学校に何らかの形で受け入れてもらえる仕組みになっていますか。

【都立学校教育部長】 はい。盲学校については中途失明の方が多いので、高等学校を卒業している方が入学を希望するケースもあります。資格を取ろうとすると、別の選択肢としては、2年間、専門の学校に通うなどの方法もあります。

【竹花委員】 こういう受入れ体制を整備することについては、障害者の保護者の方々の御意見は十分に踏まえられているのでしょうか。

【都立学校教育部長】 要望はいろいろございますが、全都募集の学校では定員が決められています、それ以外の一般的な特別支援学校については全員受け入れるという考え方です。通学区域のこともあります、例えば二つの障害がある生徒が将来を考えてどこに進路先を決めたらいいのかなどの相談は適切に行っております。

【竹花委員】 障害があるお子さんの保護者の方々から、御意見を聴取するような機会を設けていますか。

【委員長】 名称を養護学校から特別支援学校に変えてはどうかという提案について、中央教育審議会でも相当時間を割いて議論しました。その際に、いろいろなタイプの障害がある子供を持つ保護者にも出席していただいて、十分に議論して大枠を決めております。ということで、国の大枠としては、保護者の御意見も取り入れられていると思えます。ただ、そういうものが地方公共団体に下りたときにどうなっているかは別問題だと思いますが、少なくとも根本的な議論の際は、竹花委員御指摘のような議論がなされております。

【竹花委員】 確かにいろいろ考えられていて、やや複雑すぎるということはある

かもしれません。

【委員長】 様々な要求がありました。例えば、養護学校のまま置いておく部分もつくってほしいという御意見もありました。そういうことで、システムの複雑になってしまいました。

【都立学校教育部長】 小・中学校の特別支援学級の問題や障害の種別毎の会等の主張は微妙に違っていますので、個別の要請や要望には応じております。

【竹花委員】 国において仕組みをつくる段階でいろいろな要望をくみ取る議論してきたことを踏まえると、東京都で実際にそれを生かしていく上では、できるだけそうした意見が聞けるようなところが必要だと思います。私は全貌^{ぼう}がよく理解できないところもありますので、少し勉強させていただいて、場合によっては、東京都教育委員会としても障害のある子供の保護者の意見を聞ける機会があればと思いますので、その点、よろしく願いいたします。

【都立学校教育部長】 実際に学校においでいただいたほうが理解しやすいかと思います。種別ごとの特別支援学校を是非御覧いただき、それからの説明のほうがわかりやすいと思います。

【委員長】 その場で、保護者の方とコミュニケーションすることもいいのではないかと思います。

本件については、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、本件については、原案のとおり御承認いただきました。

第76号議案 東京都立図書館条例の一部を改正する条例の制定依頼について

【委員長】 第76号議案、東京都立図書館条例の一部を改正する条例の制定依頼について、説明を地域教育支援部長、よろしく願いいたします。

【地域教育支援部長】 東京都立図書館条例の一部を改正する条例の制定依頼についてです。趣旨は、日比谷図書館の千代田区移管に伴い、その規定を整理するものです。

内容については、東京都立図書館条例の一部を改正するもので、規定中、「東京都

立日比谷図書館」の項を削り、平成21年4月1日に施行するものです。この条例の改正に合わせ、都立中央図書館と多摩図書館の機能分担に伴う担当業務をそれぞれ整理する必要があります。関係規定の改正については11月の都教育委員会定例会に付議する予定です。

日比谷図書館の移管について、若干説明させていただきます。

経緯として、平成17年8月に都立図書館のあり方検討委員会第二次報告の中で地元移管を検討するという方針が出され、10月には都教育委員会で移管方針を決定しています。その内容は、日比谷図書館は個人貸出しサービスを中心に業務運営を行っており、区市町村立図書館とサービス内容が重複しているため、都として継続する必要性が薄い。しかし、年間70万人（現在では60万人）が利用していることから、地元区への移管を図るというものでございます。

区に移管協議を申し入れ、協議会を開催してまいりましたが、この間、一時凍結がなされ、平成20年4月に再開を申し出て、5月に開始され、本年10月14日に移管方針についての覚書が締結されました。

覚書の内容については、10月14日当日に委員の皆様には郵送させていただきましたが、移管の時期は平成21年7月1日、移管に当たって安全管理上必要な工事について、都がその費用を負担することと、建物・収蔵資料は無償譲渡とします。移管後の土地使用料については、ここは建設局の土地ですが、その土地使用料は条例等により無償とします。また、日比谷図書館の名称を継続し、可能な限り現建物を活用する。現行の図書館サービスの継続・向上に努めるという内容で覚書を交わしました。

今後のスケジュールとして、11月に東京都公報に休館の掲載を行います。12月の第4回定例都議会に廃止のための改正条例を提出します。千代田区においては、平成20年度中に基本計画を策定する予定です。この条例が可決されますと、日比谷図書館は3月31日で閉館となります。その後、5月に公有財産管理運用委員会で無償譲渡の決定を行っていただきます。6月に譲渡契約を千代田区と締結し、正式な移管がここで決定されることとなります。7月に移管を予定しております。

千代田区では、移管後、基本設計、実施設計を行い、工事を実施し、平成22年度中に千代田区立日比谷図書館として開館する予定です。

これに関連し、都立図書館改革を進めるに当たって、それぞれの館で工事を行っておりますので、御説明いたします。まず中央図書館は、平成21年1月4日にワンストップサービス等を実現し、サービス向上を図ることを目的に現在工事を進めておりますが、11月までは臨時閲覧室において可能なサービスを続けてまいります。1月4日にリニューアルオープンし、その準備のために12月は臨時閲覧室を閉室することにしております。新たに開館した際には、ワンストップサービスの実施や東京情報サービスにおいて重点的情報サービスの充実を図ります。また、開架図書も25万冊から35万冊にしてその充実にも努めることや、多様な情報発信のための設備の充実が実現されます。

また、多摩図書館は、東京マガジンバンクを平成21年5月1日から開設する予定です。そのため、中央図書館がオープンした時点で改修工事に入り、3か月間は多摩教育センター内で閲覧等の通常サービスを実施してまいります。

5月1日にオープンしますので、その準備のため、4月1日から18日までにかけては新聞閲覧や視覚障害者サービス、16ミリフィルム団体貸出しなどの限定したサービスの実施になります。4月19日から4月30日までは、館内レイアウトの整備のため全面休館になります。5月1日からは、東京マガジンバンクとして全国初の雑誌の集中的サービスを展開できるようになります。ここでは、一般雑誌から学術雑誌まで合計1万6,000誌、開設時は1万誌ですが、その充実を図るとともに、児童・青少年資料サービスの充実にも努めてまいります。

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まして、御質問、御意見をお願いいたします。

【内館委員】 東京マガジンバンクはとても良いと思います。ついに公立図書館もここまで来たかという感じで大変ありがたいのですが、要は、大宅壮一文庫のようなものを考えているわけですか。

【地域教育支援部長】 はい。一般雑誌から学術雑誌を中心に提供する図書館となります。

【内館委員】 大宅壮一文庫では雑誌をコピーできますが、コピーをした場合には

料金を払っています。そうしたこともできますか。

【地域教育支援部長】 コピーサービスは行いますが、コピー代は有料になります。

【内館委員】 300誌の1年間のバックナンバーを開架していますが、それ以前の古いものも書庫の中にはあるのでしょうか。

【地域教育支援部長】 バックナンバーとしてそろっていないものもあります。

【内館委員】 これは必ずPRしたほうが良いです。多くの人が利用すると思いません。

【委員長】 大学などでも、他人の論文をコピーするときには、インターライブラリーという世界的機関に著者が登録しているかどうか調べて、登録していない場合、本人の許可が必要になります。ですから、うっかりコピーすると問題があるかもしれません。その辺、雑誌はどうなっているのでしょうか。

【高坂委員】 出典を明記すればいいのではないですか。

【委員長】 出典の引用だけではだめだと思います。私どもが本を書くときには必ず、この部分を引用していいかという内容でその著者に手紙を書きます。雑誌は別の世界かもしれませんが。

【内館委員】 きっとそうだと思います。

【地域教育支援部管理課長】 現状におきましても、雑誌等のコピーサービスは行っておりますし、今、御指摘がありました、例えば著作権法等の規定をきちんとクリアする形の処理は行っております。

【高坂委員】 日比谷図書館が千代田区に移管されるに当たって、工事費用は都が負担し、工事は千代田区が行うということですが、主体が違うといろいろなトラブルが起こったり、場合によっては些細なことでむだな出費があったりして、後で批判されたりすることがあるので、よほど注意しないといけないと思います。都がお金を出すが、実際に工事をするのは千代田区だからということで、監査等が十分にできず、東京都はずさんと批判されないようにお願いします。

【地域教育支援部長】 東京都と千代田区が協議して進めることになっておりますので、そういう点は十分に気をつけて進めたいと思います。

【委員長】 本件についてはよろしゅうございますか。―― 〈異議なし〉 ――で

は、本件については、原案のとおり御承認させていただいたことにさせていただきます。

第77号議案 東京都教員人材育成基本方針について

【委員長】 第77号議案、東京都教員人材育成基本方針について、人事部長、説明をお願いいたします。

【人事部長】 第77号議案の資料として「東京都教員人材育成基本方針について」をお配りしております。

東京都教員人材育成基本方針の基本認識として、まず策定の背景をまとめてあります。学校を取り巻く社会状況の変化により、過去の経験や方法では対応しきれない状況が生まれていること、大量退職・大量採用時代が到来しており、若い教員をどのように育成していくかが課題になっております。このような状況を受け、学校現場における教員の人材育成を意図的・計画的なものに転換していく必要があります、この基本方針を作成することとしました。

基本的な考え方として、五つの視点があります。初任者から管理職まで、経験や職層に応じて身に付けるべき力を提示すること等5点を整理し、こうした考え方に立って基本方針を策定しております。

また、「教員に求められる基本的な4つの力」として、「学習指導力」以下整理してありますが、こうした四つの力を、この後で御説明しますOJTガイドライン、校長・副校長等育成指針において、それらをどのように育成していくのか、できる限り具体的に記しました。

教員が身に付けるべき四つの力を、育成段階ごとに具体的にどのように育成していくかを示したものがこのOJTガイドラインです。教員の育成段階を、基礎形成期、伸長期、充実期、主幹教諭の四つの段階に分けました。

基礎形成期とは、初任から4年目くらいまでを想定しています。伸長期はそれ以降、充実期は9年目以降くらいを想定していますが、来年度から任用する主任教諭がこの段階に当たると考えております。大量採用が続いているので、特にこの中の基礎形成

期の若手教員をどのように育成していくのか、そこに今回のOJTガイドラインは重点を置いております。

実際のOJTにはどのような場面があるかですが、(1)先輩や上司から、日常的な助言や仕事ぶりから学ばせる、(2)新たな職務を経験させる、(3)校内研修など教員相互で学び合う場を活用する、こうした三つの機会にOJTを行っていきたいと考えております。

OJTの学校内における実施体制については、図の一番下の「教諭」の中に若手教員が入ってきます。育成担当者は、その一つ上の階層であり、来年度から任用を開始する「主任教諭」を、できる限りマンツーマンの形で担当者に決めて若手の育成を図っていきたいと考えております。

自己申告の活用ということでは、自己申告の中にOJTの項目を盛り込みます。自己申告では、校長・副校長と本人とが面接しますので、その機会に本人とよく話し合いながら実施していくようにしていきたいと考えております。

次に、「校長・副校長等育成指針」については、現在、校長・副校長は従来にも増して高いマネジメント能力、リーダーシップが求められるようになってきており、管理職候補の段階から、そういうリーダーを計画的に育成していく指針をまとめたものです。校長・副校長に今求められる能力は何なのかを検討しました。また、Off-JTは教職員研修センターでの研修が中心になりますが、そういう研修と校内のOJTとを効果的に組み合わせていきたいと考えております。さらに、育成の責任者を明確化します。このような視点に立って指針を作成しました。詳細についての説明は省かせていただきます。

育成については、本人はもとより、育成責任者の校長や都教育委員会、教職員研修センターなどの関係者が共通認識の下に計画的に育成していきたいと考えております。

以上、人材育成基本方針の下にOJTガイドラインに基づいて、特に若手教員の育成を図り、また、校長・副校長等育成指針に基づいてリーダー育成に努めてまいります。

今後の実施に当たっては、これまで委員の方々から何度か御指摘いただいておりますが、特にこのガイドラインを実行するために不必要な書類を学校につくらせること

がないよう、十分留意していきたいと考えております。

このOJTについては全教員に理解してもらいたいと思っておりますので、内容を簡潔にまとめた冊子を作成し、全員に配布し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】 以前にも申し上げましたが、基本的にOJTというものは、一緒になって指導しないとなかなか覚えられないと思います。これだけ詳しい説明書を付けて、あとは上司がときどき相談に乗るということでは、上司も自分の仕事がありますから大変になります。上手に進めるためには、全体として教員の数を増やすことが大切で、あと1年かけて対策を考えていかないといけないと思います。

例えば、最近問題になっている、都立病院で妊婦をたらい回しにしたために母親が亡くなったという不幸な事故がありましたね。あれは産婦人科医が足りないことから起こっているわけです。

それは、数として足りないことと、教育をするための質が本当に足りているのか、その質を高めるためにはどうしたらいいかという角度で考えないといけないと思います。生徒40人に先生1人という理屈だけで考えていいのか、一方で、OJTガイドラインを示すだけでは、うまくいくとは思えません。ですから、人材が入れ替わっていく時代なので、本質的なところを見据えて、1年かけて検討してほしいと思います。

また、「人材育成基本方針」の18ページ、「東京教師養成塾における連携」に関連してですが、教職員大学院での教える期間が2年間で十分な養成ができるのかということで、大学間で連携して教員養成の取組を行うなどというような話を聞いたことがありますが、東京都が連携していく教職大学院でもそういうことがあるのかどうか、一度調べていただきたいと思います。

21ページの最後、「都教育委員会の役割」を読むともっともだと思いますが、具体的にはどういうルールで進めていくのか、どういう形で評価、検証していくのかという仕組みを、時間やお金をかける必要はありませんが、よほど考えないと、屋上屋になってしまったり、それでいて都教育委員会が何でも決めているような印象を与えた

りします。都教育委員会がこれを実施するとき、実体で動かしているのは区市町村教育委員会や各学校ですね。ですから、その辺をどう進めていけばいいのか、私にもこれといったアイデアがないので一度考えてはみますが、何かアイデアがあれば出していただきたいと思います。

【人事部長】　　まず、教員数が不足しているのではないかという御指摘をいただきました。確かに、現在、若手が多く入っているのは小学校で、小学校では一部専科の教師がいますが、基本的には新規採用の教員も1年目から担任を持ち、一人で授業を行うことが原則になっており、それを前提に教員定数が決まっているという厳しい状況がございます。

【高坂委員】　　その前提を変えることまで踏み込み、真剣に考えて取り組む必要があると思います。

【竹花委員】　　何点か申し上げたいと思います。

これまで、私は教育委員会の委員を1年間務めてきて何度か申し上げたと思いますが、学校の先生方が様々な問題を抱えて、体調を悪くする、精神的に追い込まれる、そのために退職する、あるいは自殺するという事例が少ない状況について、学校の中には、お互いに問題を抱えた人たちを助け合う温かい血の通った運営がなされていないことが背景にあるのではないかとこのことを申し上げてきました。

人材育成ということは、教員の世界ばかりではなく、どこの組織にとっても重要な課題になっております。その人材育成をする基本的な視点は、やはり新しく着任した先生は何もわからないわけだし、彼らをきちんと育てよう、わからない点は助けてあげる。新しい先生ばかりではなく、中堅の先生方でも迷うこともあるわけですから、そこは相互に助け合うことが前提としてあって、初めて、様々な技術的な施策、システムが生きてくるだろうと思います。

ですから、この基本指針を示すに当たって、東京都教育委員会として、「はじめに」の部分がありますが、ここに、校長・副校長を含めて教員が相互に足らざるを助け合い、そういう形で教育に取り組むという考え方が満ち満ちていることが大切であることを前提にする文言を、工夫してどこかに入れてもらいたいと思います。そうしないと、受け取り方によっては、東京都教育委員会がこんな勝手なことを言ってきて、

人の手当もせず、また仕事を増やしたと受けとめられるおそれがありますので、今申し上げた点について、「はじめに」のところで、東京都教育委員会としては、学校という職場の中でお互いが助け合う、活発で明るい職場づくりが人を育てていく上では大切だし、人を育てることは愛情をかけることになるというようなことを、少し匂わせて欲しいことを要望したいと思います。

2点目は、今申し上げたことと関連し、高坂委員の意見にも関連しますが、こうした方針を具体的にどのように実効化するかという点について、東京都教育委員会としても一汗かくことが大切だと思います。来年度予算の中に、こうしたOJTを支える人を、現職でなくても結構ですが、研修機関にそうした人を増やすようなことを含めて、現場を支える人材を確保することの努力が必要だと思います。これは、今、準備が進んでいると聞いておりますが、学校現場で、東京都はそこまで考えているのだということを認識してもらえるようにしていただきたいと存じます。

3点目は、この中にしばしば「管理職」という言葉が出てきます。この言葉は問題を誤って伝える懸念があります。「管理職」は、多分、給与上、あるいは、職員団体との関係での言葉と存じます。それは今回の人材育成基本方針とは関係のない問題で、要は、学校を運営する立場にある校長や副校長といった人たち、学校運営に責任を持つ人たちに必要な能力を付けていってもらい、学校を運営する一員としての先生方の能力もありましょうということだろうと思いますので、管理職という言葉は、この文書には全く必要ないだろうと思います。

ただ、今まで「管理職」という言葉をずっと使い慣れてきたということもありますので、この原案については「管理職」という言葉を残すのはやむを得ないとして、できるだけそれを少なくするような方向で学校に対する説明をしていただければということをお願いします。

併せて、管理職という言葉は今までにいろいろなところで使ってきていると思いますが、関係の諸規定を含めてもう一度全面的に見直してもらって、来年4月1日以降、「管理職」について、少し違ったイメージで受け取られている誤解をなくし、意味合いをもう少し明確にする意味で、「学校運営責任者」や「運営補助責任者」などの言葉を使うことが大事だと思います。その点について、御検討をお願いできますか。

【委員長】 どうもありがとうございました。よろしく申し上げます。

1点質問します。1ページの「集合研修」とは、具体的に何を意味しますか。

【人事部長】 基本的には、教職員研修センターにおける研修を想定しております。

【委員長】 竹花委員がおっしゃった管理職に相当する人たちの研修の機会がありますか。

【人事部長】 これまでも、校長研修、副校長研修、そして、管理職試験に合格して副校長に昇任する前の管理職候補向けの研修を実施しております。これについても今回再度見直しまして、特に初めて副校長になったとき、その前は主幹教諭としてマネジメントの一端は経験していても、副校長として着任してみると今までの仕事とはかなり違うということで、一部不適合になってしまうこともありますので、着任の直前に、実際の副校長にはこういう仕事があるということで、知識にかかわる部分もかなりありますが、そうした研修をより充実していきたいと考えております。

【委員長】 そのプログラムについては各都道府県でばらばらで、横の連携はほとんどないですね。

【人事部長】 はい。

【委員長】 私は、その点は前から申し上げていて、OJTを実施するためには、校長や副校長が良き指導者にならなければいけません。指導者として何をすべきかがほとんど理解されていないのが現状だと思います。そういうことで、共通の研修プログラムを実施するナショナルセンターを設置すべきであると、教育振興基本計画の検討のときに何度も提案しましたが、結局、それは盛り込まれませんでした。是非統一的な研修プログラムのようなものを、横の連絡をとりながら作っていただきたいと思います。本来、これは大学の役目ですが、日本の大学はやらない。日本の大学がやらないなら、東京都が言い出してどこかにやらせるくらいのつもりで、検討を是非お願いしたいと思います。個々に取り組んでいては進歩がありません。

副校長に着任してからまごつくのは非常に問題で、副校長や校長は若い人の教師になる人ですから、そのような心構えがつくような研修していただきたいと思います。ひとつよろしくお願ひしたいと思います。私は、ナショナルセンターには非常にこだわっているのでずっと主張していきたいと思っておりますが、東京都からも是非そうい

う声を上げていただければと思います。少し大きな話ではありますが、よろしく願いいたします。

【人事部長】 はい。

【委員長】 それでは、本件についてはよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——ありがとうございました。本件についても原案ど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) 東京都公立学校教員採用候補者選考及び昇任選考の点検結果を踏まえた今後の公表の範囲について

【委員長】 報告事項(1) 東京都公立学校教員採用候補者選考及び昇任選考の点検結果を踏まえた今後の公表の範囲について、人事部長、よろしく願いいたします。

【人事部長】 本件は、今年6月に、大分県において教員採用選考、昇任選考に関して汚職事件が発生したことを受け、東京都における選考の現状について緊急点検を実施し、7月の東京都教育委員会定例会で報告しました。その際、選考の公正性は当然保たれていましたが、透明性の観点からは、判定基準の公表などについて、今後改善の検討をしていくべきであるとの指摘を受けました。その検討結果がまとまりましたので御報告するものです。

資料の左上が今回の経緯と緊急点検の結論で、7月に御報告したとおりでございます。その左下も基本的に緊急点検の結果で、左側に点検項目ごとに調査前の実態と今後の計画をまとめました。

選考の各段階における不正防止策として、例えば、問題作成部署と選考実施部署との分離、採点者に対する受験者の匿名化などについては、都ではこれまでも実施してきましたが、筆記試験の配点、面接の判定基準などの公表は行っていませんでした。それを今後は公表するように改めたいと考えております。

今後、何を公表していくかを資料の右側にまとめました。採用選考については、第

一次選考、第二次選考とあり、それぞれについて選考の方法と今後公表する内容あるいは公表の時期について記しました。網掛けしてある箇所が、今回新たに公表する部分です。例えば、採用選考の第一次選考については、教職教養、専門教養、論文の3本立てで行っておりますが、教職教養と専門教養の配点を新たに公表します。公表時期は、第一次選考終了後です。論文については、主な評価の観点を新たに公表します。公表の時期は、実施要綱の段階で公表したいと考えております。教職教養、専門教養、論文をどのように総合評価するかについても新たに公表することとし、第一次選考の合否発表後に公表したいと考えております。

以下、第二次選考、昇任選考についても資料のとおりでございます。

資料の2枚目に、採用選考について新たに公表する具体的内容の主なものを記しました。第一次選考の教職教養、専門教養、論文の配点はそれぞれ100点満点にしていること、全体の合否判定の基準は記載のとおりでございます。

第二次選考については、面接と実技について、配点、評価の観点などを新たに、このような内容で行っていることを今回公表するものでございます。

これらを今回から公表していきたいということでございます。

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】 基本的にはこれで結構だと思います。できるだけ公表すべきだと思いますが、公表していくと、将来、選考をした人がどういう人であったのかという質問が出てくると思います。それに対して、東京都で実施している、例えば第二次選考の面接委員の3人はどういう経歴の人が選ばれているかということを、固有名詞は別として、基本的な考え方だけははっきりしておいていただきたいと思います。できるだけ教員の経験がある人ということでも良いし、どういう経歴の人を中心に選んだかということをはっきりしておいたほうが良いと思います。当然、受けて落とされた人は、そういうことに対して神経質になると思います。

【委員長】 全部で二千人以上という膨大な数ですので、どういう方に選考をお願いしているのかということ公表していくことは必要かもしれません。大分県では、

一部の人だけで行っていたことがありましたが、東京都の場合は受験者数が非常に多いので、事情が違いますね。

【人事部長】 東京都の場合、教育関係者、つまり校長先生、副校長先生、主幹級の人が入っています。それから、教育庁の関係職員、民間企業で人事を担当されているかなりの数の方に協力していただいております。そういう意味で、違った所属の人がかかわるような仕組みで面接を行っております。

【委員長】 高坂委員がおっしゃったのは、教員の関係は何人、民間からは何人といったことを情報として出したほうがよいということだと思います。よろしくお願ひします。

【竹花委員】 これを見て、最終的な合否に第一次選考がどういう影響を与えるのかがわからないことと、面接の600点満点のうち、集団面接と個人面接の配点比率がわかりません。それを尋ねられたらどうしますか。公表していますか。

【人事部長】 今回の方針で公表しております。

【委員長】 竹花委員の御質問は、第一次選考合格者が第二次選考で面接などをす際に、第一次選考の点数は加点するのか、しないのか、ということですね。それはしませんね。

【人事部長】 はい、していません。最終的には第二次選考だけで決めております。

【竹花委員】 そうであれば、この判定基準のところに書いておかないと、受験者は、第一次選考が悪かったのだろうかとかと推測するかもしれません。

【委員長】 第一次選考で合格が決まったら、持ち点などはなくて、同一の条件で第二次選考に進むということですね。

【人事部長】 はい。第二次選考の判定基準は、面接試験を600点、実技試験を150点と配分し、第二次選考で実施した試験の総得点が高い者から、合格予定者に達するまで順次合格といたします。

【委員長】 第二次選考では再び同じスタートラインに立つことを一度公表しておく必要があるかもしれませんね。

【竹花委員】 第一次選考はそれほど意味がないのでしょうか。やはりある程度の知識もほしいようにも思います。

【委員長】 その判断は難しいところです。

とりあえずこれで進めてみましょう。今までとやり方は変わってなくて、公表の仕方を変えたということですね。

【高坂委員】 第一次選考に合格した人で、第二次選考で不合格となる人は何パーセントくらいですか。

【人事部長】 最終合格者数の2倍を第一次選考合格者数にしております。つまり、第二次試験で最終的に半分に絞って合格者を決定します。

【委員長】 辞退者はいますか。

【人事部長】 第一次選考に合格しながら第二次選考に来ない人は、若干ですが、います。

【委員長】 わかりました。

本件については、よろしいでしょうか。――〈異議なし〉――では、本件については、報告として承りました。

(2) 「児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準（東京ミニマム）」について

【委員長】 報告事項(2)「児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準（東京ミニマム）」について、指導部長、よろしくをお願いします。

【指導部長】 「児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準（東京ミニマム）」についてですが、東京都教育委員会はこれまで、児童・生徒の学力向上を図るための調査を実施してまいりました。これは悉皆として平成15年度から実施しております。これまでの結果からは、総合的に見るとおおむね良好であるが、基礎的な漢字や計算ができない児童・生徒がいることがわかりました。こうしたことを背景として、学習に遅れがちな児童・生徒の実態をより具体的に把握する必要があると考えました。平成18年度において都議会でも取り上げられましたが、確実に身に付けさせる内容を教師に示すべきであるということがありました。

こうした背景から、基礎的・基本的な事項に関する調査を抽出で実施してまいりま

した。平成19年度からの実施で、小学校4年生は国語、算数、中学校1年生は国語、算数・数学となっております。基礎的・基本的な事項に関する調査の実施については、6月26日の教育委員会定例会で報告させていただきました。

平成15年度から実施しているこうした^{しっかい}悉皆調査及び基礎的・基本的事項に関する調査、国の調査等を含めて、各調査結果を分析し、都内の児童・生徒の実態を明らかにしました。この指導基準は、教師にポイントを示し、つまずきを防ぐ授業を行ってもらうために作成したもので、他府県でこうしたものが作成された例は聞いていません。

具体的には、児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準を、俗に「東京ミニマム」と呼ばせていただいておりますが、特に学習指導要領の関係から、国語科において、「言葉を使いこなす力」として5項目、「知識・理解・技能」として6項目、したがって、国語科においては11項目あります。算数・数学科においては、「考え方」として6項目、「知識・技能」の点で8項目がそれぞれ児童・生徒が実際につまずいているポイントであると分析いたしました。国語科、算数科・数学科を併せて25項目にわたっております。

そうした25項目のそれぞれのつまずきについて、低学年の段階から意図的・計画的に指導していくことが重要であり、段階的指導についても冊子の「東京ミニマム」に示させていただきます。併せて指導例も付けました。冊子には、付録として指導基準作成のために根拠とした各種調査結果をまとめたものが載っております。

ここからは、児童・生徒がどういったことにつまずいているかについて、具体的に、国語科、算数科・数学科に分けて御説明申し上げます。

各種調査で見られた課題を整理し、学習指導要領を踏まえて、国語科については「言葉を使いこなす力」と「知識・理解・技能」に整理させていただきました。「話すこと・聞くこと」、「書くこと」、「読むこと」が国語科の領域と言われるものです。このすべての領域に通じることとして「言葉を使いこなす力」、言語活動を行っていく力という点を見ると、特に「話題をとらえて話し合う力」につまずきが見られます。そして、「書くこと」においては、「書く事柄を明らかにする力」につまずきが見られます。「文章を組み立てる力」、「文章を見直す力」、「大体の意味をとらえる力」に、東京都の児童・生徒の実態としてつまずきが見られることについて整理

させていただきました。

また、漢字や語彙、文法などの知識・理解、また、それらを調べる技能として「知識・理解・技能」について示しております。この分野においてのつまずきのポイントとしては、「文のつくり」、特に主語、述語、修飾や被修飾の関係については国語の学習全般において基礎・基本となるもので、小学校の早い段階から学習するものであり、これを怠ると、上級学年に進んでもなかなか定着しません。そして、「語句」、「文章のつくり」、「話し方」、「言葉遣い」といった点に学習のつまずきがあるのではないかということでまとめました。

「文字」については、必要な漢字を調べることができるかということでまとめました。特に漢字については、小学校の学年別漢字配当表には1,006字が示されております。ただ、東京都としては、その1,006字の中でこれだけ学習すればいいということとは指導基準になじみませんので、忘れた、わからないといったときには、すぐにでも調べて確認することを習慣化することが必要であるという意味で、そこに示しております。

算数科・数学科についても国語科と同様ですので、省略しながら説明申し上げます。算数科・数学科の指導基準として、特に、「数と計算」、「量と測定」、「図形」、「数量関係」のそれぞれの領域を通した考え方として、数学的な考え方、ものの見方のどういった点でつまずきがあったかを分析しました。「数のいろいろな見方」、「計算の見積り」、「量の大きさについての見当づけ」その他ということで6項目示しております。「知識・技能」ということで、「繰り下がりのあるひき算」、「かけ算」、「測定の技能」等々ありまして、そこにも8項目示させていただいております。こうしたつまずきがありまして、特に掛け算の九九においては、小学校2年生のときに学習するものですが、覚えてもすぐに忘れてたりする児童・生徒がいることや九九を使って実際に掛け算ができない生徒もいることがわかっております。

資料3は、特に国語科の「書くこと」の領域の例を示しています。「書くこと」について、学習指導要領で、第1学年、第2学年、第3学年、第4学年、第5学年、第6学年で学習する内容が示されております。

当然のことながら、教師は、この内容をすべての児童・生徒に身に付けてほしいと

いうことで日夜努力しているわけですが、中には、つまずいてしまう児童・生徒もいます。そこで、どのような素地を育てていけばつまずきを防ぐことができるかということで、特に「言葉を使いこなす力」として、「書く事柄を明らかにする力」、「文章を組み立てる力」、「文章を見直す力」、こうしたものをきちんと指導していかなければいけないということを示しております。特に資料の右側では、「文章を組み立てる力」として、文と文をつなげて文章を組み立てることができること、こうした段階的な指導はどうあるべきかについて示してあります。

「文章を組み立てる力」とは、「文と文をつなげて、文章を組み立てることができる」という意味で、特に低学年においては、正しい文章に多く触れさせることによって、主語に当たる部分、述語に当たる部分が理解でき、お互いに正しく対応しているか、こうしたことがわかるようにしておくのが低学年での段階です。第3学年、第4学年、第5学年、第6学年と続くに従って段落や文章全体の組立てを理解することができるようにし、最終的には中学校段階において、相手や目的に応じて様々に文章を組み立て、書くことができるということで、段階的指導を示しております。

資料4は、算数科・数学科の特に「数と計算」の領域を例としたものを示しております。左側には学習指導要領との関係で、学習指導要領に第1学年から第6学年まで示されている指導事項です。国語科において紹介したのと同様に、先生方はこうしたものをすべて理解させようと努力しているわけですが、必ずやつまずきが生ずる児童・生徒が出てきます。そうしたことで、学習の素地として、こうした指導をする際に、どういった観点、どういったところをきちんとしなければいけないかということで、「考え方」においては、「数のいろいろな見方」と「計算の見積り」、「知識・技能」においては、「繰り下がりのあるひき算」、「かけ算」等々をきちんと学習していく必要があるといたしました。

特に「繰り下がりのあるひき算」を例にして資料右側のページに示してあります。

「繰り下がりのあるひき算」の段階的指導として、特に繰り下がりのある3位数までの引き算ができることが目標ですので、第1学年においてはこうしたことができないといけない、第2学年においてはこうしたことができなければいけないのでこういう指導をする、第3学年においてはそこに示してあるような指導をするという形でまと

めました。

冊子については、特に学校においてこの指導をどのように活用していただいたらよいかということで、第4章に「指導基準」の活用について示しております。56、57ページに、「指導基準」の活用ということで、「授業改善推進プラン」への活用を図っていただきたいということを示しております。従来から実施している東京都の学力調査においては、こうした「授業改善推進プラン」を学力調査の結果から各学校で策定するように取組を推進していただいておりますが、当然のことながら、「東京ミニマム」を「授業改善推進プラン」に反映させていただきたいと考えております。

先生方は必ず週ごとの指導計画をつくって授業をしますので、「週ごとの指導計画」にも「東京ミニマム」を活用したものをに入れていただきたいということを示しております。

59ページには、校内研修やOJTによる活用について示しております。

60ページは、つまずきのポイントについて教員が一生懸命に指導しても、保護者の理解がないとなかなかうまくいかないということで、「家庭・地域の理解と協力」ということで示しているものでございます。

61ページ以降は、「東京ミニマム」を作成するに当たって根拠とした資料が載っております。

報告資料の1枚目にお戻りください。「期待される効果」として、(1)から(3)まで示しております。教師の側から見ると、授業のポイントをきちんと示すことにより、教員の授業は変わっていく、授業が変われば児童・生徒の学力は付いていくということが言えますので、こうした効果について示しております。特に授業改善において「東京ミニマム」を視野に入れた授業を行い、行ってもなおかつつまずきが出てきたならば、これを参考にしてつまずきを矯正していくことが必要であると考えております。

「4 今後のスケジュール」の(1)の説明会の実施についてです。これから11月にかけて7回の説明会を実施してまいります。(2)として、例年行っていた「児童・生徒の学力向上を図るための調査」、基礎的・基本的な調査を1月15日に実施します。(3)として、保護者向けのリーフレットを作成・配布していきたいと考えて

おります。保護者向けリーフレットにおいては、児童・生徒がつまづくポイントはこういうところにある、したがって、こうしたことを段階的に反復練習しなければいけないということもきちんと示していきたいと考えております。（４）として、「東京ミニマム」を使った実践研究推進校として、小・中学校９校くらいを指定したいと考えております。（５）については、更に学習指導要領が改訂されますので、この指導基準についても今後改訂していきたいことを示しております。

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、何か御意見、御質問がございますか。

【内館委員】 教育長も御一緒に北京のパラリンピックに行ったときに、小学校を視察しました。あまりにも日本の少年・少女とは違って、話し方が見事であることに、ショックを通り越して、日本はもうだめではないかと思うくらいでした。

私は、もちろん書くことも重要ですが、書くのはまだ比較的書けると思います。子供たちからお手紙などをもらっても、よく書いています。しかし、話すことに至ってはひどい状況です。まず声が小さい、語尾がはっきりしない、断定しない。これに関しては、中国の女の子たちはびっくりするほど見事でした。もちろん、全員があのレベルとは思いませんが。

私は、話すことをきっちり教えてほしいと思います。声が小さいこと、断定しないということがひどくて、例えば、資料３に、学習課題として、「第３・４学年『文章を組み立てる』指導」とありまして、ここに、「川には、どんな魚がすんでいるのだろうか」という文章がありますね。今の子供たちは、これがきちんと言えません。どう言うかというと、「う～んと、川とかにはあ、どんなあ魚とか？がすんでいる？てかあ、自分的には思ったかな、みたいなー」となります。

この件に関しては怒りを感じています。こういう話し方をしている限りは、国際社会においては勝負になりません。もちろん、書くことも大切ですが、それ以前に、言葉をきちんと使う。もう末期的症状です。「２月とかあ、寒いってかあ」を「２月は寒い」と断定して何が困るのかということです。ですから、私はこれについては本当にストレスがたまります。そのあたりは是非お願いしたいと思います。

【指導部長】 ただいまおっしゃったことにつきまして、当然のことながら、「伝え合う力」ということが国語の領域では極めて重要視されておりますし、今、御意見をいただきましたので、言葉を伝え合う力というに関しては、書くことだけではなく話すことについても考えていかなければいけないと思っております。

【内館委員】 私としてはそう思いますので、よろしくお願いします。

【竹花委員】 それは「東京ミニマム」でという問題ではなくて、落ちこぼれの子供たちだけではなく、かなり優秀な子でも先生がおっしゃるような状況があると思えます。

【内館委員】 そうだと思います。この間、テレビで、がんの手術をする女医さんのインタビューを見たのですが、「がんとかあ、手術？とかあ、したほうがいいかな、みたいな」と言っていて、私は、こんな人には命を預けられないと思いました。そのレベルです。ですから、これは是非注意していただきたいと思えます。

【委員長】 これは大人の問題ですね。大人がはっきりと言わないからです。外国では、きちんと話しをすることは一つの価値と考えられていますからみんな必ず気をつけるようになりますが、日本国内だけですと内館委員の御指摘のようなことで済んでしまうことが大きな問題です。私は、話すことに関しては日本人は大変後退していると思えます。

よろしくお願いします。

【指導部長】 はい。

【委員長】 つまづきについてこれだけ整理していただいたことは非常に良いことだと思います。こういうことは本来大学できちんと研究し、指導していかなければいけないことなのですが、日本の大学ではほとんどやっていません。外国では立派な学問ですが、日本では学問にならないようです。国立教育政策研究所でかなりこういうことについて研究していますので、何かの折に教育政策研究所の研究者と情報交換をすると良いと思えます。

それから、算数の繰り下がりについては、この前の全国学力・学習状況調査における状況と全く同じですね。

【指導部長】 そうです。

【委員長】 全国学力・学習状況調査の結果でも同じ結果が出ているので、その辺の整合性をとりながら、東京都が率先して他の機関とも連絡をとりながら行っていただきたいと思います。

【指導部長】 こうした冊子については、文部科学省にも報告申し上げて、機会があれば議論していきたいと考えております。

【委員長】 是非、お願いします。

【指導部長】 申し遅れましたが、これに関しては、本日報道発表させていただきます。

【委員長】 本件についてはよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、本件についても報告として承りました。

(3) 平成20年東京都人事委員会勧告等の概要（教員の給与）について

【委員長】 報告事項（3）平成20年東京都人事委員会勧告等の概要（教員の給与）について、人事企画担当参事、よろしくお願いたします。

【人事企画担当参事】 東京都人事委員会から、今年の給与勧告等が10月16日に知事及び都議会議長に提出されました。本資料のうち、「教員給与見直しの背景」と、7月18日に行いました東京都人事委員会に対する教員給与の見直しに関する要望については、既に御説明しているところですので、本日は、教員給与に関する部分を中心に、給与勧告等の概要について御説明させていただきたいと存じます。

今月16日に示されました東京都人事委員会勧告等についてです。ここでは、東京都職員全体にかかわる平成20年4月の公民較差に基づく改定と、新たな教員給与制度を前提とした平成21年4月1日の改定に分けてお示ししております。

まず、平成21年1月1日改定の東京都職員全体に係る人事委員会勧告のポイントとなる部分についてです。今回の勧告においては、東京都の職員の給与が民間従業員の給与を上回る分を是正する、いわゆるマイナス勧告で、これと併せて、地域手当の支給割合の引上げと給料月額配分変更を行うことにより、都職員の給料月額を平均1.4パーセント引き下げていくこととされております。なお、特別給であるボーナス

は据え置き、勤務時間は現行の8時間勤務を15分短縮することが適当であるという意見が示されております。

次に、この改定を経た上で、今回の東京都人事委員会の勧告等の中で、平成21年4月1日以降の新たな教員給与制度について言及されている勧告と意見の主要な点として4点あります。まず、主任教諭については、職務の級を分化し、新たな職務の級が設定されました。給料表全体については、主幹教諭以上では職責により水準差が拡大されるとともに、年功的要素が是正されております。統括校長については、一般の校長との間に職務の級を新設するまでの差異は認められないが、職責や職務の困難度を考慮し、手当で措置することとしたこと、また、小・中学校、高等学校等の職員に適用されていたそれぞれの給料表が廃止され、一本化した教育職給料表が新設されました。

このように、今回の勧告等の内容は、7月18日時点で都教育委員会として要望した、年功的・一律的な従来の教員給与体系を見直す観点からの3点ほどの要望、新たな職務の級の設置、給料表の一本化など、職務・職責をより一層反映した給与制度の内容になっているものと考えております。

その結果、新たな給料表に基づく水準がどうなったかですが、資料の右下に、勧告により示された新たな給料表に基づく水準比較をお示ししております。その前提として、本来であれば、諸手当等を含めた年収ベースで比較するところですが、諸手当や昇給の際の対応等については、勧告を踏まえて今後調整していく事項ですので、ここでは、勧告で示された給料表の各職層の最高号級による給料月額による比較とさせていただきます。

左側は現在の給料表、中央は平均改定率マイナス1.4パーセントを反映させた平成21年1月1日適用の給料表、右側は新たな職務の級を含めた平成21年4月1日適用の給料表に基づく給料月額を職層ごとにお示ししております。

まず、職層間のメリハリについてですが、左側及び中央の表を御覧いただきますと、現行の教諭を100とすると、校長は小・中学校で約112、高校等では約115となっております。中央の表では、マイナス改定のため、すべての職層において金額は現行を下回っております。一方、右側の新給料表では、「教諭」の職を分化させて「主任教

論」を設定するという考え方で、現行の教諭の給与を主任教諭の水準としております。主任教諭を100とした場合、校長は約118になっており、これまでよりも給与面での水準差が大きくなっております。

また、現行水準との比較ですが、右側の改定後給料との比較の欄を御覧いただきますと、校長、副校長、主幹教諭については、現行の給料月額よりも一定の改善が図られております。

なお、主任教諭については、高等学校等においてマイナスとなっております。これは最高号級による給料月額で見ているためで、高齢層については昇給カーブが抑制されており、実際の教員の在職者の平均年齢は43歳程度です。こうした点を踏まえると、高等学校等の主任教諭になった者については、ほとんどの者が現行ベースの給与水準が維持できると考えております。

なお、分化後の教諭については、主任教諭との職務・職責の違いを踏まえ、現行の給料水準よりも引き下げた水準となっております。

また、勧告では、今回の給与制度の見直しに合わせ、更に諸手当についても方向性が示されております。いわゆる主任手当についてですが、主任教諭に対する新たな職務の級の設置にかんがみて廃止すること。その他の手当についても、新給料表に合わせて見直すことに言及しております。

また、これは意見としてですが、現在、国において、いわゆる教員給与の優遇分の縮減が検討されており、義務教育等教員特別手当の縮減、教職調整額の在り方についての検討が行われております。勧告においては、国の動向を注視し、対応を検討していく必要があるとされております。

以上が教員給与にかかわる主な点です。

また、資料にはありませんが、この勧告を受け、職員団体との交渉が既に始まっております。そこで、職員団体の動きについても簡単に御報告させていただきたいと存じます。

今回の勧告にもかかわります「主任教諭」の設置等についてですが、これまでたびたび職員団体から要請を受けております。職員団体の主張は、主任教諭等の新たな職の導入を行わないこと、教育職の給与については、現行の給与水準、給与体系を維

持・改善することなどです。その趣旨ですが、主任教諭等の設置は、教職員の差別・分断をもたらし、教員給与の大幅削減につながるものであるという主張で、主任教諭の導入については反対を表明しております。

これに対して、事務局としては、改めて職の分化及び教員給与見直しの意義について説明し、教員の職責、能力、業績に見合った適切な人事管理と処遇を行うことで、教員一人一人の意欲を引き出す、さらに、学校の組織的課題解決能力を一層向上させるためのものであるという説明を再三しております。今後も必要に応じて協議を行い、理解を求めていきたいと考えております。

最後に、今後の予定ですが、引き続き職員団体と協議を行い、12月の第4回都議会定例会で給与条例の改正を行う予定です。その後、新たな職についてそれぞれの選考を行い、平成21年4月から任用を行っていききたいと考えております。

説明は以上です。

【委員長】 どうもありがとうございました。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】 基本的にはこれで結構ですが、一般職員との話し合いをしっかりと行ってほしいと思います。そのときに、「昇給カーブをこれまで以上にフラット化」と書いてありますが、そのところをよく説明していただいて、時代の流れとしては、職責に対して給料をどうするかということであって、年功に応じて放っておいても給料が上がっていく時代はもう過ぎつつあるわけですから、その辺も含めて、仕事をきちんと行うために主任教諭の場合は増えるというような、そのことがわかるフラット化したカーブに合わせた全体の表のようなものを見せていただかないと、これだけを見ると、教諭だけを下げたと職員団体から反発を受けると思いますので、配慮してください。

【人事企画担当参事】 はい。

【委員長】 本件については、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——
それでは、本件については報告として承りました。

参 考 日 程

(1) 定例教育委員会の開催

11月13日(木) 午前10時

教育委員会室

11月27日(木) 午前10時

教育委員会室

【委員長】 今後の日程について、政策担当課長、お願いいたします。

【政策担当課長】 次回の定例教育委員会は11月13日、次々回は11月27日、ともに午前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、公開の審議は以上で終了します。

(午後0時36分)