

平成21年 第2回
東京都教育委員会定例会会議録

日 時：平成21年1月22日（木）午前9時35分

場 所：教育委員会室

平成21年1月22日

東京都教育委員会第2回定例会

〈議 題〉

1 議 案

- | | |
|--------------------|----------------------------------------------|
| 第3号議案 | 学校職員の定数に関する条例の一部を改正する条例の制定依頼について |
| 第4号議案から
第7号議案まで | 教育職員免許法関係手数料条例の一部を改正する条例の制定依頼外3件について |
| 第8号議案及び
第9号議案 | 東京都教育委員会の事務処理の特例に関する条例の一部を改正する条例の制定依頼外1件について |
| 第10号議案 | 東京都公立学校長の任命について |
| 第11号議案及び
第12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) 教職大学院の活用にかかわる評価の実施について
- (2) 「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会報告書」について
- (3) 平成21年度教育庁所管事業予算・職員定数等について
- (4) 学校外からの校長任用に係る特別選考の実施結果について
- (5) 再雇用・再任用職員採用選考不合格訴訟の東京地裁判決について

委員長 木村 孟

委員 内館 牧子
(欠席)

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
(欠席)

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21年第2回定例会を開会させていただきます。

内館委員からは、御都合により御欠席との届出をいただいております。

まず、傍聴関係です。報道関係は毎日新聞ほか計4社から、個人は計7名からの取材・傍聴の申込みがありました。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。

会 議 録 署 名 人

【委員長】 本日の会議録署名人は、竹花委員にお願いいたします。

前々回の会議録

【委員長】 前々回12月11日開催の第21回定例会の会議録につきましては、先日前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が、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——それでは、第21回定例会の会議録は御承認いただきました。

前回1月8日開催の第1回定例会の会議録を机上にお配りしてありますので、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。よろしくお願ひいたします。

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10号議案から第12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が、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——それでは、そのようにさせていただきます。

議 案

第3号議案 学校職員の定数に関する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3号議案、学校職員の定数に関する条例の一部を改正する条例の制定依頼について、説明を人事部長、よろしくお願ひいたします。

【人事部長】 平成21年度の教職員定数については、昨年11月に教育庁所管事業の予算の見積もりと併せて定数の見積もり状況も御報告したところですが、その後、知事の予算査定を経まして、1月16日に都の予算原案が発表され、教職員定数についても原案がまとまりました。この議案は、その結果を踏まえて、知事に条例の制定を依頼するものでございます。

資料に、条例改正後の平成21年度の教職員定数を校種別に示しております。平成21年度は、児童・生徒数の増減や都立高校改革推進計画に基づく新しいタイプの高等学校の開設をはじめとする学校の新設・廃止などにより、平成20年度の6万1,978人から113人増の6万2,091人となります。

教職員定数は、これまで、児童・生徒数の減少や都の行財政改革の方針を踏まえた様々な定数の見直しにより、昭和56年度以降減少を続けてまいりました。東京都では、平成18年度に策定した行財政改革実行プログラムに基づき、平成19年度から平成21年度までの3か年の計画で都職員全体としては4,000人削減する計画を実行中ですが、教職員定数については、児童・生徒数の増、喫緊の教育課題に対応するための定数確保を図るため、29年ぶりに増員を図ることにしたものでございます。

資料の2枚目には、校種別増減の主な内容を記載してあります。小学校では、児童数の増加、新しい学校づくり重点支援事業などにより、53人増となります。新しい学校づくり重点支援事業は、小・中学校の適正規模化、統廃合に取り組む区市町村に対する都の支援事業でございます。

中学校も、生徒数の増と新しい学校づくり重点支援事業の実施により41人の増加となります。

高等学校では、高校改革に伴う新しいタイプの高等学校として大田桜台高等学校の開設、また、平成20年度以前に開校した学校の学年進行などにより201人の増。既存校の閉校や学年進行、また、一般技能職員、いわゆる用務員の執行体制の見直しなどにより、335人の減となることから、差し引き134人の減となります。

特別支援学校では、児童・生徒数の増のほかに、青峰学園等の開設、小・中学校に対するセンター的機能を果たしてもらうために特別支援教育コーディネーターの加配を行うことにより174人の増。一方、肢体不自由特別支援学校において新たな指導体制を確立するため外部人材を活用することとし、自立活動担当の教員21人減を行い、計153人の増となります。

全体では113人の増となっております。

この条例案は第1回都議会定例会に付議する予定で、議決を経て、4月1日の施行を予定しております。

以上です。

【委員長】 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。

【高坂委員】 小学校、中学校、高等学校と分けていますが、小中一貫教育や中高一貫教育というような概念が出てきたときに、こういう分け方だけで今後対処できるのでしょうか。

また、この条例改正はたしか毎年行っていますが、毎年、児童・生徒が少し増えたから要員を増やすというようなことで本当によいのかどうか。つまり、文部科学省のいろいろな制限や教員免許の問題もあるかもしれませんが、教員の人事を総合的に見直して、人事政策上あるべき採用人事はどうあるべきか。前にも申し上げたと思いますが、高年齢の先生方が退職なさったので人件費は大幅に減っているわけですね。そうした今がよい機会ですから、小・中どちらでも柔軟に行き来できるような人材を養成することがいいのかどうかなど、将来のあるべき人事政策をもう少し総合的に見て、今後入学してくる児童・生徒の数も大体推計できるわけですから、そうしたことを含めた上での総合的な定員対策を考えてはどうかと思います。

【人事部長】 大量退職が続いていて大量採用しているわけですが、特に小学校などは、採用当初から担任を持つことに伴って様々な課題が出ており、特に新規採用の

教員の採用の在り方、育成の在り方も含めて大きな課題になっており、内部的にも検討を開始したところでございます。その検討状況については、節目ごとに御報告させていただきたいと思っております。

【竹花委員】 高坂委員がかねてから御主張されている課題についてほとんど考慮されない形でこういう議案が出てきており、今の段階ではもうどうしようもないという状況だと思います。東京都教育委員会として、小学校や中学校に対して教員をどれくらい、どのように配置するのか、そのニーズはどこにあって、どこが足りないのか、余っているのかということをしちんと把握し、そこを保障していくことは非常に大きな役割だと思いますので、私も高坂委員の御意見に賛同いたします。

ただ、これはすぐにできることではないと思っておりますので、東京都教育委員会の一つの重要な課題とする。しかし、3年も4年も先に考えるということではなく、来年度予算でどう言えるかということをしちん集中して議論することが大事であると思っております。人事部でも検討を始めているということですが、これは人事部だけの問題ではないと思っております。各区市町村教育委員会、現場の校長先生の意見も必要でしょうし、ニーズの把握や、今の法律上の制約の中でどういう方法が可能なのかなどについて、少し集中して検討するチームをつくってもらい、場合によっては、そのチームの議論に我々も飛入り参加させていただいて、工程を決めて議論していくことが大切だと思います。

来年度予算を決めていく作業日程からすると、今年の8月ころにはある程度のことを固めていかないと実務上間に合わないということもありますので、工程を考えた上で議論する場をつくっていただきたいと思います。

委員長、その辺のことについて、いかがでしょうか。

【委員長】 私がかねてからそう思っておりました。もちろん、国の縛りがありますので、それを大きく逸脱することはできないのですが、融通のきく部分はかなりあると思っております。ことに、高坂委員が御指摘になりました小中一貫教育、中高一貫教育、その辺については東京都としての将来の計画はある程度はっきりしているわけですし、人口の増減もある程度予測できますから、それらの状況を全部ひっくるめて、法律の枠内という条件はありますが、東京都として教員の配置の仕方がどうあるべきかを抜本的に検討していただく必要があろうかと思っております。お二方から御意見が出ましたの

でよろしく申し上げます。

【竹花委員】 この問題は、かつて、30人学級や40人学級という議論がなされて、対立したまま来たわけですね。それは国の制約もあってなかなか難しい問題もあろうかと思いますが、そういう議論にこだわらないで、今、小・中学校では社会の多くの課題が学校に持ち込まれて、その対処を非常に難しくしている。先生たちは非常に疲弊している。そういう状況の中で教職員の体制は一体どうあるべきかということ、もう一度抜本的に現場のニーズを十分に把握して、どういう方法が法律上も問題なくできるのかということについても少し検討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】 この間、足立区の教育長と話をしましたが、足立区では、新規採用から5年未満の教員が3分の1を占めるそうです。そういう先生が1クラスずつ持っている。東京都としてはOJTや主任教諭を増やすなどの努力をしていることはわかりませんが、やはりここを何とかしないといけないと思います。経験不足の教員に指導されるクラスの児童・生徒と、ベテラン教員に指導されるクラスの児童・生徒では、大きな差が出てくる可能性もあり、そういうことが成果を期待している保護者の不満になって学校に跳ね返ってくるということがあるようです。ですから、ただ単に人事政策というよりも、教育全体の政策の中の人事政策ということで、教育庁の中で人事部だけで検討せず、横の連絡をとって検討してほしいと思います。

【委員長】 非常に難しい問題だと思いますが、東京都としては東京都教育ビジョンを出しているわけですから、それを実現するという含めて全体の議論を始めたいと思いますので、よろしく申し上げます。

【人事部長】 はい。

【委員長】 それでは、本件につきましてはよろしゅうございますね。——〈異議なし〉——では、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。

第4号議案から 教育職員免許法関係手数料条例の一部を改正する条例の制定

第7号議案まで 依頼外3件について

【委員長】 第4号議案から第7号議案まで、教育職員免許法関係手数料条例の一部を改正する条例の制定依頼外3件について、人事部長、よろしく願いいたします。

【人事部長】 教育職員免許法が改正され、今年の4月1日から教員免許更新制が開始となります。これに伴って必要となる教職員免許状手数料を定める都条例の改正及び関係する教育委員会規則の改正などを付議するものでございます。

資料に、教員免許更新制の制度概要をまとめてあります。制度の目的は、教員として必要な資質・能力が保持されるよう定期的に最新知識を身に付けるというものです。改正法施行後に授与される教員免許状には10年間の有効期間が付されること、有効期間満了前2年間に更新講習を受講・修了することが義務付けられること、改正法施行前の免許を有する現職教員等についても基本的には同じ考えで、年齢によって定まる、具体的には、35歳、45歳、55歳の年に更新講習の修了確認期限が設定されることとなります。

以下、更新講習の受講対象者、更新講習の開設者、更新講習受講の免除対象者などについて記載してあります。

資料1枚目、(1)教育職員免許法関係手数料条例の一部を改正する条例で、新たに徴する手数料を規定しております。アが教員免許更新制に関するもので、教育職員免許状有効期間更新手数料が3,300円、教育職員免許状有効期間延長手数料が2,000円などを、記載のとおり定めます。なお、これらの金額は更新事務に要する人件費等の原価計算により算定したものであります。

イの特別支援教育に関する免許状の領域追加ですが、「領域追加」というのは、例えば視覚障害教育に関する免許状を持っている人が聴覚障害教育に関する免許を追加取得するというもので、その際の手数を定めるものです。従来、新たな免許の授与としていたのですが、今後は領域追加として整理されることになりました。これは文言整理でございます。

(2)教育職員免許状の有効期間の更新等に関する規則の制定については、更新講習受講免除対象者のうち、法律で免除対象者に定められている校長、副校長、主幹教諭、指導主事、社会教育主事のほか、免許管理者である都道府県教育委員会が定めるとされた者を規定するものです。アは、教育委員会の職員で、教育職員として任命・

採用された教育長や部課長等です。イは、国、地方公共団体、法人等の職員で、私立学校を設置する学校法人の理事長や理事などです。ウは、受賞者が免除対象者になる表彰を定めるものです。

このほか（３）、（４）は、法改正に伴う事務手続について規定を整備するものがあります。

都議会に付議する時期は、第１回都議会定例会、条例及び規則の施行期日は平成21年４月１日としております。

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て、何か御質問、御意見がございますか。

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。

第８号議案及び 東京都教育委員会の事務処理の特例に関する条例の一部を
第９号議案 改正する条例の制定依頼外１件について

【委員長】 第８号議案及び第９号議案、東京都教育委員会の事務処理の特例に関する条例の一部を改正する条例の制定依頼ほか１件について、総務部長、御説明をよろしくお願いいたします。

【総務部長】 これらの議案は、西多摩郡の三町一村に係る事務を処理している多摩教育事務所西多摩支所を廃止することに伴う条例、規則の改正でございます。

まず第８号議案についてですが、この特例条例の趣旨は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律において、都道府県は都道府県教育委員会の権限に属する事務の一部を、条例で定めるところにより市町村が処理することができるという規定があり、この法律に基づいて東京都で制定している条例がこの事務処理の特例条例です。したがって、この条例によって東京都教育委員会の権限に属する事務の一部を、特別区あるいは市町村に移譲することができます。今回の改正は、従来、多摩教育事務所西多摩支所が行っていた市町村職員給与負担法に基づく事務等に移譲するほか、法改正に

伴う規定整備を行うものでございます。

改正理由として、平成20年4月1日に施行された地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律において、市町村教育委員会に指導主事を置くように努める旨の規定が新設されました。都教育委員会としても、西多摩郡の三町一村の瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町に新たに指導主事を配置することとし、併せて従来、西多摩支所が行ってきた指導ないしは人事事務を、この三町一村に移管することにしました。

さらに、給与に関する事務は、他の区市ではそれぞれの区市へ既に移譲しておりますが、この三町一村はまだ西多摩支所が事務を行っています。それを地方分権を推進する観点から、他区市と同様に移譲したいということで今回の条例改正を考えております。

そのほかには、学校給食法の一部改正に伴う文言整理の条例改正の内容があります。主な改正内容については、別紙1を御覧ください。

次に、第9号議案、東京都教育事務所設置等に関する規則の一部改正についてです。今回の改正は、西多摩支所に関する規定を削るほか、法令改正に伴って規定整備を行うものです。

施行の時期は、条例、規則とも、平成21年4月1日としております。

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て、御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 ほかに同じように移譲しているものがあれば教えてください。例えば、島しょ地区などはどのようにしているのでしょうか。

【総務部長】 島しょ地区は、教育出張所があり、そこに指導主事を配置しております。各町村には指導主事を配置していないのですが、大島出張所、三宅出張所、八丈出張所、それぞれの支所管内には指導主事が配置されております。小笠原はまだです。

【高坂委員】 では、こういう形態の町村への移譲は初めてですか。

【総務部長】 町村という意味では、初めてです。

【高坂委員】 わかりました。

【委員長】 よろしいでしょうか。——〈異議なし〉——それでは、本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。

報 告

(1) 教職大学院の活用にかかわる評価の実施について

【委員長】 報告事項(1) 教職大学院の活用にかかわる評価の実施について、説明を指導部長、よろしくお願ひいたします。

【指導部長】 平成18年7月の中央教育審議会答申に基づき、専門職大学院、特に教職大学院の設置基準の改正が行われ、平成20年度から全国で19大学において教職大学院の活用にかかわる取組がなされております。東京都においては、昨年2月、創価大学、玉川大学、東京学芸大学、早稲田大学の4大学と協定を締結し、その協定書に基づいて、今般、東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会を設置して評価を実施したものです。このたび評価がまとまりましたので報告いたします。

「1 評価の目的」については、資料に示しているとおりです。

「2 評価の内容」についてです。都教育委員会では、各大学が実施する共通カリキュラムの内容を提示しています。その共通カリキュラムの実施状況及び具体的な指導内容・方法・体制、成果・課題等について評価をしていくものでございます。また、学部卒業生であるストレートマスターの「学校における実習」の実施状況と具体的な実施内容・成果・課題等について確認をとりました。

「3 評価の方法」ですが、共通カリキュラムについては、東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会の委員あるいは事務局が各大学をそれぞれ訪問し、大学が作成したカリキュラムシラバスに基づいて、大学関係者、学生からのヒアリング、そして、実際に教授が行っている授業観察を実施させていただきました。(2)

「学校における実習」については、区市町村の協力を得ながら、全部で60校ある連携

協力校をすべて訪問し、各大学が作成した実習計画をもとに、大学関係者、連携協力校の関係者、実習生から具体的にヒアリングを行い、実習生の授業等も観察しました。

「4 評価の概要」については、別紙に示しておりますので御覧ください。まず共通カリキュラムについてですが、共通カリキュラムの指導内容は領域①から領域⑤までありますが、各大学がきちんと定めたものに基づいて実施しているかどうかについて拝見しました。

特に創価大学については、領域③の「生徒指導、教育相談」について教授が授業しているところを拝見しましたが、グループ討議を用いて生徒指導上の諸課題を総合的に理解し、適切な指導ができる能力の育成をしているということで、ここでは、ストレートマスターと現職教員と一緒に授業を受けているという状況でした。創価大学について特記すべきこととして、全授業をビデオ収録し、分析、省察する授業展開を行っており、目標に掲げる教師像の実現に向けた教員養成をきちんと行っていると判断いたしました。

玉川大学では、領域①の「教育課程の編成・実施」について教職大学院の先生が授業をしているところを拝見させていただきました。ワークショップ形式で、教育課程を編成できる力を育成していくということでした。特記すべきこととして、玉川大学においては、模擬授業専用の教室や学生専用ブースなどを整備しており、学習環境を十分な形にし、一人一人の学生ときめ細かなミーティング等を行っていることが理解できました。

東京学芸大学では、領域③の「生徒指導、教育相談」の授業を拝見させていただきました。ロールプレイングなどを用い、いじめの被害者へのケア、いじめ問題への対処能力の育成について、実際に教授が授業を行っているところを拝見しました。東京学芸大学の特色として、講義後には必ずリフレクションペーパー（学生による授業アンケート）を書かせ、担当の教授が個々の学生の課題やニーズに対応した授業ができるように指導・助言をしているということでした。

早稲田大学では、領域①の「教育課程の編成・実施」の授業を拝見させていただきました。特に、歴史的な変遷を踏まえた形での教育課程を分析している授業でした。早稲田大学においてのその他の具体的な取組としては、ストレートマスター、他職経

験者、異校種の現職教員が同一テーマで意見交換を行う場を授業において意図的に設定していたことが、顕著な例として言えるかと思えます。

全体を通しての成果及び検討課題について、まず成果としては、理論と実践をきちんと結びつけていることがうかがわれました。また、現職教員は、実践の裏付けとなる理論とスクールリーダーとしての資質・能力をきちんと身に付けつつありました。A選考合格者の管理職候補者は、指導主事としての資質・能力を身に付けつつあると感じました。検討課題としては、ストレートマスター、現職教員、教育管理職候補者等、それぞれ求められる水準があるので、今後、具体的な到達目標を各大学においてきちんと設定していただくことが望まれます。

東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会で今後検討すべき課題としては、今申し上げたことのほかに、現職教員と管理職候補者は教職員研修センターにおいて実務実習を行うことになっており、年間5日間程度、実際に教職員研修センターで行われている教員研修の運営補助、あるいは、区市町村教育委員会における指導行政実務などを行うということを当初は示していたのですが、ここについてはまだかなり温度差がありますので、次年度以降、きちんと行っていきたいと考えております。

次に、学校における実習の実施状況についてです。学校における実習は、設置基準によって10単位と示されていますが、各大学とも様々な実習の時期、期間について、対応に特色があります。それぞれ実務の経験を積むような計画で実施されていますが、創価大学においては1年次後期と2年次前期において合計460時間の実習を行います。玉川大学においては、1年次に集中的に400時間の実習を行います。東京学芸大学においては、1年次、2年次に実習を行うのですが、合計560時間もの実習時間をとり、実習にかなり力を入れております。早稲田大学においては、1年次と2年次に400時間の実習を行う計画を立てております。私どもが連携協力校で授業を見させていただきまして、各大学の実習カリキュラムに、東京都が示した5領域の実習内容をきちんと位置付けて目標が到達できるように計画的に実施していることを確認させていただきました。

創価大学、玉川大学、東京学芸大学、早稲田大学、それぞれ特徴的なこととして、

創価大学においては、実際に学校評価や次年度の教育課程の編成等を教務主任の直接の指導の下で実際に経験しているような場面がありました。玉川大学においては、学校の授業の一つである健康診断の目的や個人情報の取扱いなどの指導を事前に受け、ストレートマスターが一つの係を任せられることで、健康診断の意義や重要性を実体験から習得していました。東京学芸大学においては、指導教員の指導の下に、教科のまる一つの単元の指導をすべて担当させ、試験問題の作成や単元の評価、通知表の所見の記入等も実務的に経験するような形で行っている場面がありました。早稲田大学においては、実際にストレートマスターが近隣の小学校の合同研修会に、算数・数学部会の一部員として参加し、学校組織の一員としての意見を述べたりすることを経験しているということがありました。

連携協力校については、創価大学が小学校6校、玉川大学が小学校6校、中学校2校、東京学芸大学が小学校13校、中学校7校、早稲田大学が小学校7校、中学校19校ということで、多くの連携協力校で実習をしております。

全体を通しての成果及び検討課題として、連携協力校からは即戦力として期待されており、そうした実習生の姿は連携協力校の教職員、とりわけ若手の教員にとって大変良い刺激になっております。また、実習生自身が教員免許を持っていることで保護者に安心感を与えている点等があります。共通の検討課題につきましては、特色ではあるのですが、裏を返すと、実習の時期や期間、方法については各大学で異なっておりますので、こうしたことについて、今後きちんと検証していく必要があると思えます。

東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会で今後検討すべき課題として、資料に2点示してあります。

なお、今回、共通カリキュラム、学校における実習の評価全体を通して明らかになった課題は、都教育委員会の連携の内容にかかわるものであり、課題については包括的に提示させていただいております。個々具体的なものについては、創価大学から東京学芸大学まで、別の資料に示してあります。

「5 評価の活用」として、各大学は、専門職大学院として、より充実した指導内容や指導体制へと工夫改善できるよう、平成22年度に実施するカリキュラム等の教育

課程の改善に生かしていくことになっております。東京都教育委員会は、今後とも、現職教員の活用、実習校での受入体制などの課題を整理して改善を図ります。

「6 今後の予定」です。来年度もこの4大学とはこうした形で東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会において評価を行っていきます。平成20年12月24日に、文部科学省から、新たに教職大学院の設置が認可された帝京大学についても、平成21年4月から連携が開始されます。帝京大学との連携については、平成20年7月10日の教育委員会定例会で報告させていただいております。帝京大学との協定締結式は1月27日に行います。帝京大学を加えて、今後、5大学と連携による事業を展開していくことになっております。

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て、何か御意見、御質問がございますか。

【高坂委員】 以前に伺ったと思いますが、東京都が求めている共通カリキュラム5領域の内容は何でしたか。

もう一つは、早稲田大学の概要版2ページ目の領域④に「小中一貫推進委員会に所属し」と書いてありますが、これはどういう推進委員会で、どういうところが委員会をつくっているものですか。

【指導部長】 共通カリキュラムはかなり膨大なもので、平成18年10月に東京都教育委員会が作成し、教育委員会でも御報告申し上げているものですが、国の基準に従い、5領域について到達目標を示させていただいているという内容のものでございます。例えば、領域①の「教育課程の編成・実施」については、学習指導要領の理解、各教科の指導計画の作成・改善の観点、実際の教育課程の編成などを示し、到達目標としているものでございます。

早稲田大学の小中一貫推進委員会については、担当職員より説明いたします。

【指導部指導企画課長】 その地区の小・中学校が小中一貫教育を実施しております、その関係校の教員で組織されている委員会です。そこにストレートマスターが一緒に入って意見を述べるというものです。

【高坂委員】 その地区ということは、早稲田大学が所在している地区ですか。

【指導部指導企画課長】 大学ではなく、連携協力校の地区でございます。区市の小中一貫教育の組織でございます。

【高坂委員】 わかりました。

【竹花委員】 4大学でストレートマスター等が約110人いるわけですね。このうちどれだけが東京都の教職員として採用されるかはわかりませんが、その多くが東京都教育庁で採用されるとすると、1年で約100人、こういう方たちが入ってくることが期待できます。それは、採用者数全体の何パーセントくらいになりますか。今は採用者数が多い時期ではあると思いますが、大体どのくらいの割合でしょうか。

【教育長】 全体で2,532人の採用数のうち約100人ということになります。

【竹花委員】 そこそこの割合ですね。

【教育長】 こういう人たちが入ってきてくれると、その影響は大きいと考えております。

【竹花委員】 私は、実習校の実習時間が長すぎるという感じがします。教員として採用されてから勉強すればいいことも多くあるはずで、そこをうまく仕分けしないといけないと思います。実習生が即戦力として期待されているようでは、実習の目的とは違うと思います。東京都の教育現場の先頭に立ってもらいたい人を育てたいわけですから、やはり幅広く勉強してもらいたい。大学院は先生の数も限られているし、実習校で長く経験してもらおうということであれば、それは少し違うのではないかという気がします。

では、そこで余った時間は何に振り向けるのかということですが、今の学校教育で弱いとされている、教育以外の分野の世界をどれだけ知っているか、どういう価値基準で世の中が動いているのかを少しでも知るような努力を、この課程の中でさせてほしいと思います。大学院がそれを全部保障する必要はありませんが、例えば外国の教育がどうなっているのかということで、1か月くらいでもいいから外国で勉強してくるなど、いろいろな教育があると思います。日本の学校教育や東京都の学校教育を学んで、その範囲内でしか発想が出てこない人を育てるのではなく、幅広い見識を持った教員を育てていくべきだと思います。

また、他府県の学校や東京都内の学校で、良い先生、良い取組をしている学校など

が結構あると思います。そういう人たちとの意見交換や、そういう先生方の情熱など、こういう学生たちに、こういう先生もいるのか、こういう学校もあるのかということ幅広く教えていくことは大変大切だと思います。実習に行っている小学校や中学校は、それなりに選択していると思いますが、そこでの交流環境はそこでしかすぎないわけですから、そこはもう少し幅広いものを東京都教育委員会としても求めるようなことを、来年度は少し検討してもらえないかと思います。

もう1点は、いろいろな形で調査をしていますが、調査の結果を持ち寄って討議する。小学校、中学校とありますが、自分が携わった実習校における教員の状況や管理者の状況などをもっと気軽に、これはおかしいなどとみんなでしっかり議論しないと、その学校ではこういうことがあった、こういう教師がいた、そんなことを見るだけで勉強したことにならないのではないかと思います。そうしたことも含めて、いろいろな改善点を見出してほしいと思います。

そのためには、教えている側からの話だけでなく、教職大学院で学んでいる現職の教員やストレートマスターの意見も聞かなければ、調査したことにはならないだろうと思います。我々東京都教育委員会が本当に望んでいる教育をしてもらい、実際に彼らが身に付けているかどうかを判断するのは、そういう尺度からの検討も必要だろうと思います。もちろん、この検討ばかりに教育庁指導部が一年明け暮れるわけにはいきませんので合理化しなければいけないのですが、私はこのように感じましたので、参考にさせていただいて、是非とも改善していただきたいと思います。

【指導部長】 1点目ですが、御指摘のように、設置基準上は、学校における実習は10単位と決められておりますので約400時間になるかと思いますが、そうしたことをクリアして、なおかつ実習の時間についても各大学で検証していただかなければいけないかと考えております。おっしゃるように、学校教育と教員の在り方という、領域⑤のところで、例えば、外国の教育や他府県の状況など、様々な実態把握等々もしていくことができるかもしれませんが、何ぶん、各大学が教育課程を文部科学省に申請しておりますので、その教育課程を急に変えるというわけにはいかない状況があります。今いただいた御意見についてはきちんと持ち帰らせていただき、東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会には、各大学の委員の方と区市町村教育

委員会の担当、各学校の校長先生方が集まりますので、そうした協議会の場でも披露させていただきます。

2点目については、確かにおっしゃるとおりですので、今回実施いたしました現職教員やストレートマスターからのヒアリング結果を東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会で取り上げ、更に各大学のカリキュラムを検証していきたいと考えております。

【委員長】 私も教職大学院のモデルカリキュラムに関する議論に加わりました。これは専門職大学院ですので、ロースクールの議論に引っ張られているところがあり、このプログラムは実習を強調しています。その意味で、教職大学院ではない教育学部の大学院との差をどうするかという問題が依然として残っています。その辺は、東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会を作ったのですから、そこから、大学に要望を出していくべきだと思います。東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会ができて、評価をしているということは大変良いことだと思います。今後とも、東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会で、東京都として国に、こういうところの是正を図ってほしいという意見を出していくべきではないかと思えます。

この協議会のメンバーはどういう方ですか。

【指導部長】 東京都教育庁内の部課長、この4大学の大学代表の方、区市教育委員会の代表の方、連携協力校の中から校長先生を数名選んでおります。

【委員長】 そこには外部の人は入っていないのですか。

【指導部長】 はい。

【委員長】 学校経営支援センターに外部の方に入ってください、大所高所からの御意見をいただいて大変成功していると思いますので、この件についても内部委員だけでなく、外の方にも入っていただいて御意見をいただくことが必要ではないでしょうか。外の方の御指摘には鋭いものがありますので、その辺について、考えていただきたいと思えます。

【指導部長】 はい。検討させていただきます。

【高坂委員】 この間、中高一貫校である小石川中等教育学校を教育長と一緒に訪

聞きました。中学校から高等学校へ進むときは、中高一貫教育ですからそのまま進学できるわけですが、一つの区切りとしてオーストラリアにホームステイに行っていました。このことで、顔つきも変わってきたし、高等学校進学のための心構えもできたそうです。費用は、3年間積み立てていたようです。それとこれとを一緒にする必要はありませんが、教職大学院を卒業して教員になる前に、海外でホームステイして、現地の学校教育現場を見学するなり、一部授業もさせてもらうなどのことがあってもいいのではないかと思います。

また、一昨年、ドバイに行きました際に、ドバイの大使が学校を見学してほしいというので行きました。校長先生が東京都の校長先生でした。そこに若い女性教員がいて、非常にやる気があって、現場を見ていても非常に素晴らしいものでした。そういうものを見ると視野が広がるわけですから、そういう意味でも、今、竹花委員や委員長がおっしゃったようなことを提案していくことも必要だと思います。アリーナを狭くした東京都の教育の中だけではなく、広げて考えてもらうようなこともお願いしたいと思います。

【竹花委員】 私がその話を申し上げたのは、高坂委員と中学校を訪問した際に、理科の先生のお話があって、その先生の話に大変感銘を受けました。彼女は青年海外協力隊を経験していて、外国の教育現場を知っている人でした。そのことが、今の彼女が勤めている学校の現状、生徒の評価、どんな段階だろうかということを考える上での一つの尺度になっています。それは結構、世の中全体の動きを彼女がそれなりに踏まえた見方になっています。

そういうことは、このグローバル化した社会の中でそういう感覚を持った先生たちが一定の数いることは、大変大事なことだと思います。そういう意味では、多くの方は、22歳にもなっているわけですし、大学4年間で勉強し尽くして、世の中の役に立たないといけないわけです。大学生活ではできなかったことを経験させてあげるという配慮をすれば、東京都教育委員会としても、こういう100人の人たちには新しい時代の教育を担っていただける期待が持てるのではないかと思います。教えている先生は依然として大学の教育学部の先生、東京都教育委員会の人、学校現場の人ということでは、これではいま一つ視野が広がらないと思います。新しい時代の雰囲気期待

できませんね。そういうことを考えてほしいと思います。

【委員長】 本件についてはいろいろ御意見が出ましたが、今後の課題ということで受けとめていただきたいと思います。

本件についてはよろしいでしょうか。——〈異議なし〉——本件については報告として承ったということにさせていただきます。

(2) 「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会報告書」について

【委員長】 報告事項(2)「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会報告書」について、指導部長、よろしく申し上げます。

【指導部長】 「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会報告書」について、報告資料に基づいて御説明申し上げます。

本報告書は、教員の資質能力の向上を図る上での新たな課題や昨年4月の「教職員管理職等の任用・育成のあり方検討委員会第2次報告」において職の分化に対応した系統的な研修の必要性が示されたことを端緒としており、これまでの教員研修体系全般を再編・整備するという考え方に基づきまして、昨年5月に委員会を立ち上げました。それ以降、検討を重ねてまいりまして、11月に中間まとめを行い、各区市町村教育委員会、各校種の校長会等から意見をいただき、最終的にまとめたものです。

「Ⅰ 教員研修体系の見直しの背景」は本文の第Ⅰ章に当たる部分で、見直しの背景については、今、私が申し上げたとおりですが、特に平成13年に教職員研修センターが設置されて以来3回の見直しを行ってきた経緯を示しております。新たな課題として、職の分化、大量退職、教員免許更新制、OJT、社会の変化に伴う教員研修の充実があり、こうしたことから教員研修体系の見直しを図りました。

「Ⅱ 東京都公立学校教員研修体系の再編・整備等についての基本的な考え方」については、昨年10月、教育委員会定例会で決定された「東京都教員人材育成基本方針」を踏まえ、経験や職層に応じた研修と教員の専門性を高める研修の2本に改めて体系化し直しました。そして、東京都の教員として求められる力を確実に身に付ける効果的な研修を再編・整備するという考え方に基づいております。

具体的な内容については、（１）職層に応じた研修の再編・整備ということで、組織の一員として求められる力を、主に「職層研修」と「必修研修」で実施していきます。（２）教員の専門性を高める研修の再編・整備として、「教科等・教育課題研修」と「リーダー養成研修」の２本立てにしております。

２点目として、人材育成の三つの手段の連携を図った研修運営として、教職員研修センターに通って研修を受けるoff-JT（通所研修）と、学校現場でのOJT、そして自己啓発、それぞれの役割を十分に生かして連携を図る形で、研修運営そのものも、来年度以降、教職員研修センターで行うものはすべてそうした趣旨を取り入れて研修を行っていきます。

「Ⅲ 新たな教員研修体系の具体的な内容」として、東京都教員人材育成基本方針においては、教員に求められる力として、学習指導力、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の四つにまとめております。その四つの力をそれぞれ、教員の成長過程である、基礎形成期、伸長期、充実期ごとに計画的・系統的に育成するものです。

「（２）経験や職層に応じた研修の充実」として、職層研修の内容、必修研修の内容を示しております。

報告書の15ページに「表１ 主な職層研修の概要」を示してあります。これは主に管理職、管理職候補者研修が中心になっておりますが、「主幹教諭スキルアップ研修」、「主任教諭任用時研修（主任教諭任用時推進者研修）」を新たに来年度から実施していく予定です。研修概要については、「主幹教諭スキルアップ研修」、「主任教諭任用時研修」ともに資料に示しているとおりです。また、昨年、試行的に実施している「教育行政研修」がありますが、教育管理職A選考を推薦区分で出願する者に対して教育行政研修を行っていくというもので、教育管理職の発掘を図っていくものです。こうしたものが職層研修の内容でございます。

17ページに「表２ 主な必修研修の概要」が載っております。これは、初任者研修、2・3年次の授業研究、4年次の授業観察、10年経験者研修で示しております。

19ページに「表３ 主な教科等・教育課題研修の概要」を載せております。

21、22ページに、「表４ 主なリーダー養成研修の例」を載せ、それぞれ研修名と

研修概要についてお示ししております。

今、報告書の本文で御紹介申し上げたような様々な研修がありますが、必修研修については、初任者研修から10年経験者研修までの内容等の整理を行ってまいります。そして、教員免許更新講習等との整合性を図った10年経験者研修の精選を行います。

これについては本文の4ページ、(3)教員免許更新制等への対応の必要性として、文部科学省からの通知に基づき、10年経験者研修の実施に当たっては、教員免許更新制との関係で、例えば日数を5日間程度短縮することも考えられるということを示されておりますので、これに基づき、10年経験者研修について、来年度からは若干縮小した形で行ってまいります。

本文の16ページが一番下、「教員免許更新制の導入等を踏まえた10年経験者研修の見直し」ということで、特に、校外における研修は、校長の業績評価に基づき、従来の単位数で10単位縮減という形で教員免許更新講習との整合性を図り、研修内容を再構成していくものです。

資料の「必修研修の内容」の2番目に、若手教員育成研修プログラムの開発があります。この件については、教育委員会でも御指摘等いただいておりますが、急増する若手教員が実力ある教師として成長できるようにするために、こうした若手教員の育成研修プログラムを開発していきたいということで、できれば、平成21年度にプログラムの大体の開発をし、1年くらいの試行期間を経て、実際には平成23年度ころから、こうした若手教員研修プログラムについてお示し、新たな研修体系の若干の修正を図っていききたいと考えております。

続いて、「2 OJT推進と自己啓発支援の具体的な内容」ですが、OJTガイドラインに基づいて、教職員研修センターにおいてそうした研修を行い、指導主事の派遣、教育情報の提供を行ってまいります。また、自己啓発支援ということで、様々な研修相談、教育情報の提供、幼・小・中・高の東京都公立学校教育研究会への研修・研究の支援を行って行くものです。

「3 研修・研究の充実のための環境整備」については、特にICT計画に基づき、ICTにかかわる研修の充実を図ってまいります。

2枚目の資料を御覧ください。左側が平成20年度までの研修体系、平成21年度から

は右側の研修体系に持っていきたいと考えております。従来の研修は、実は教員のライフステージに応じて研修を構成していました。教員経験年数が1から10年目までをステージⅠ、11から20年目までをステージⅡ、21年目以降をステージⅢという形で実施していた研修でしたが、それを職層中心の研修に改め、再編・整備していきます。

様々な研修を行っていくわけですが、特に目玉として、職層研修の中では、校長と副校長とのパートナーシップにかかわるような研修を行います。校長と副校長とのパートナーシップという研修の内容は、副校長の育成に、優れた現職校長を講師として招き、新任校長に対して、副校長を育成する上での校長の責務や学校経営におけるパートナーという位置付けに基づく役割と自覚を促す研修を考えております。

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、何か御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 従来の経験年数による研修から職層による研修に変えていくことには、基本的に賛成です。この間、ある校長先生が、自分が行う授業のプログラムを立てられない先生が一番困るとおっしゃっていました。自分が行う授業のプランすら立てられないというのは、極端なことを言うと教員失格ですが、採用した人をクビにするわけにもいきませんので、その辺は初任者研修で何とかしてほしいと思います。そして、この若手教員育成のための研修プログラムを修了したら、全員が、自分が担当する授業はきちんとできるようにしてもらいたいと思います。そうしないと、保護者から不満が出て、それがこじれると複雑な話になってしまうこともありますので、よろしくお願いします。

【指導部長】 はい。それらを踏まえてプログラムの開発を行っていきます。

【高坂委員】 もう1点は、校長と副校長のことです。どんな組織でも、トップとナンバー2というのはもめやすいです。社長になったら、今までと全く違う責任を感じたり、大統領になったら変わったりなどというような話もありますが、その辺を上手に指導して、新任の校長が、急に偉くなったようなつもりで部下につらく当たったり、あるいは、言うことをきかない部下を排除して、自分の言うことをきく人しか連れてこないなどということがないように、御指導をお願いします。

【指導部長】 はい。

【竹花委員】 本日の報告は、報告書の内容について御報告を受けたということによろしいのですか。それとも、この報告書の中身に基づいて東京都教育委員会は研修の制度を変えていくので御了承願います、という趣旨ですか。

【指導部長】 まず、人材育成基本方針が出されましたので、それに基づいて研修体系を見直していくことについて御報告させていただき、それに基づいてどのような検討をしてきたかということが本日の資料です。最終的には、こうした形で平成21年度から研修体系については、教員の人材育成基本方針、O J Tガイドラインを踏まえて研修を行っていくという2本立てのものでございます。

【竹花委員】 そうすると、報告案件の件名と中身が違いますか。「研修制度の変更について」ということだとすると、権限としては教育委員会が決めるのですか。それとも、事務局が決めたものを我々は聞いておけばいいのですか。そこをはっきりさせないと、東京都教育委員会委員としてどう申し上げていいのかわかりません。

【指導部長】 基本的には、人材育成の観点から、教員研修について充実・改善していかなければいけないということがありますので、それに基づいて、研修体系をこうした方向に変えていきたいということをお話しさせていただき、御意見をいただくという機会かと思っております。

【委員長】 そうだとすると、報告事項の案件名が違ってきますね。案件名は、「東京都公立学校教職員の研修制度についての事務局（案）」となりますね。これは報告事項ではないのではないかと思います、いかがでしょうか。

【竹花委員】 おっしゃるとおり、本日はこれを報告していただいて、もう一度改めて議案として次回の教育委員会に上げていただくという形にしないといけないのではないかと思います。

権限委譲のことはどのようになっているのか、少し検討してみてください。

【委員長】 法律的なことはわかりませんが、御説明を伺っていて、東京都教育委員会としてオーソライズしてからスタートすべきではないかという感じがしました。その辺、整理していただけますか。

【指導部長】 はい。

【委員長】 内容についてですが、これまでもいろいろな研修を実施してきました、今後も新しい研修を行おうとしていますが、そういう研修に使う材料は蓄積されていますか。つまり、先ほど、校長と副校長のパートナーシップのお話をされましたね。ベテラン校長が副校長を集めた場で話をするような場合には、ベテラン校長が自分の経験に基づいて話をすればいいと思いますが、特殊な問題、例えば、メンタルヘルスなどの問題については、ある決まったフォーマットでほぼ決まったパターンで話をすることになりますね。そういうものについては、これまでも経験があるでしょうから、材料が積み上がっているのかという質問です。

【指導部長】 従来から研修で実施してきた研修資料等については、教職員研修センターで保管し、講師によっては、それを毎年更新していく形になっております。

【委員長】 私が申し上げたいのは、英国の大学ではSD（Staff・Development）と称して盛んに研修を行っていますが、各大学とも立派なハンドブックを発行しております。これは大変立派で、読むと大変面白い内容になっています。先ほどの副校長のような話は個人のことになりますのでそういうものは入っていませんが、定型化できるものについてはほとんど定型化されていて、それらをプログラムとして実施していく形になっています。時代によって変わってもよいものと、変わってはいけないものがあると思いますが、変わってはいけないものについては、それこそ公の財産にするくらいまでしないとイケないのではないかと思います、その辺はいかがでしょうか。恐らく、教職員研修センターには相当の材料が蓄積されていると思います。

【指導部長】 そうしたことも含めまして、どのような研修の材料が何年度に使われ、それが更新されていったのか、蓄積はきちんとしていかなければいけないと思っております。

併せて、そうした貴重な研修資料があることを、研修参加者だけではなく、広報していく必要もあると考えております。

【委員長】 要するに、このような手引書を使っているということを都民の皆さんに情報発信していくことが必要ではないかと思います。今の問題と絡めてその辺まで考えていただければと思います。

それでは、本件はもう一度整理して提出し直していただきたいと思っております。

【指導部長】 はい。

【竹花委員】 中身の問題について御指摘になったのですが、中身は、非常勤の我々が検証することは非常に難しいと思います。研修する側の能力や内容をよく整理しないと、いくら仕組みをつくっても、教える人が下手だとどうにもなりません。特にOJTがかなり重視されておりますので、研修でどういうことを教えていくのか、基本的に簡素な形にして、教える側に具体的に提供していく作業が必要だと思います。その点、よろしく願いいたします。

その際に、これは研修の段階にもよりますが、世の中の流れで新しく生じてきている問題にどう対処するかについてきちんと教えられるようにしてほしいと思います。例えば不登校やいじめの問題、携帯電話の問題など、校長先生、副校長あるいは主幹として当然知っておくべきことをきちんと教えないといけないと思います。これはマネジメント能力の前提になるものです。その辺についてきちんとしたことが教えられるようにしてほしいと思います。

その中で、私は東京都教育委員会の中になくことに少し驚いたのが、学校のリスク問題についてです。リスクマネジメントというものは、どこの企業にとってももう当たり前のことになっています。あるいは、環境問題の取組はどこの組織にも求められているものです。世の中が求めているそういう価値基準がきちんと教えられて、マネジメントに生かされることについても工夫してもらいたいと思います。

そういう意味で、学校教育という大きな世界の中ですが、また、それは狭い世界でもあるので、そういうことが東京都教育委員会から研修に携わる先生方にきちんと伝わるような努力をお願いしたいということを、特段、御要望申し上げたいと思います。

【指導部長】 今の点につきましては、様々な職層研修、必修研修等において、現在、教育課題となっている事項については重点的に取り上げて研修を実施しているところですが、ただ、今、御指摘いただきましたようなもっと幅広い角度から、そうした教育課題等についてまた取り上げるようにしていきたいと考えております。

【委員長】 よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——本件については報告として承りましたが、御意見が出ましたので、その辺の善処方、よろしく願いいたします。

(3) 平成21年度教育庁所管事業予算・職員定数等について

【委員長】 報告事項(3)平成21年度教育庁所管事業予算・職員定数等について、教育政策担当部長、よろしく申し上げます。

【教育政策担当部長】 平成21年度教育庁所管事業予算・職員定数等について、知事原案の発表がありましたので御説明いたします。

まず、歳入歳出予算ですが、平成21年度は、予算原案ベースで7,775億6,900万円、前年度比1.7パーセントの減でございます。その内訳として、給与関係費が前年度比4.2パーセントの減となっております。これは、職員の大量退職と大量採用による若返りを反映した減が大きな要因です。また、事業費については、前年度比26.1パーセントの大幅増となっておりますが、主な増の要素としては、都立学校校舎の改築・改修計画等に伴う投資的経費の増、あるいは、小・中学校施設の耐震化を推進するため区市町村を支援する事業に要する経費の増などがございます。

なお、現在、予算査定を受けた経費の一部について、復活要求を行っているところがございます。

次に、職員定数ですが、教職員定数については先ほどの議案の中で説明がありましたので省略させていただきます。

事務局定数ですが、前年度比較で16人減の697名です。増減の主な要素としては、都立日比谷図書館の千代田区移管、西多摩支所の廃止などによるものがございます。

2ページ以降には、平成21年度の教育庁の主要事業をお示ししてあります。個別の内容については、既に要求段階などで御説明させていただいておりますので省略させていただきますが、基本的には、来年度、東京都教育委員会で実施しようとする施策を実施できる金額を反映した予算となっております。

今後は、復活予算発表を経て、2月下旬に開会となる第1回都議会定例会で予算案の審議が行われ、3月下旬に確定する予定でございます。

以上です。

【委員長】 ありがとうございました。何か御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 確認です。給与関係で約304億円減ったわけですか。

【教育政策担当部長】 はい、前年度に比べて減っております。

【高坂委員】 304億1,400万円減ということですが、300億円も減るものですか。

【予算担当課長】 減ります。

【高坂委員】 しかも、その差額のほとんどが、高給であった教員の定年退職と若手教員の採用によるものですか。

【予算担当課長】 そうです。また、最近の給与の執行状況を見ますと、年度末において余るといふ事情がありますので、それを含めての差額でございます。

【高坂委員】 かねてお願いしていることを、ますます検討してほしいですね。人件費だけで言えば約304億円減っているわけです。

【竹花委員】 それは、約束事があって大変なわけですよ。

【高坂委員】 何か知恵を絞ってできないものでしょうか。平成21年度は、耐震化などの事業があるので事業費が増えるということですが、退職者が増えることで人件費が減るといふことは、今の給与体系が、今問題になっている社会全体の雇用形態にも関係しているわけですね。ですから企業も一時雇用を増やさざるを得ない。つまり一度雇ってしまうと徐々に給料が上がっていくから、そういう人件費の重圧から逃げるためにしているのが事実ですから。そういうことも踏まえると、給与体系も、すぐにはできないにしても、職責で給与が増えるような制度を導入することも併せて考えていただければと思います。

【教育長】 給与制度は、平成21年度から給料表の一本化もしましたし、レベルダウンもしましたので、それはかなり実現されています。

【高坂委員】 主任教諭になったら少し増えるなどということで若い人にやる気を与え、そのかわり、自分が教える授業のプランは立てられるようにしていただくということをお願いします。

【竹花委員】 予算要求段階で、要求したものが認められなかった、大きく減額された、などというものがありますか。

【教育政策担当部長】 全く無傷というわけではありません。例えば、乳幼児期からの子供の教育支援プロジェクトについては、要求では、全都的な周知を図るための

広報として500万部という数で要求しましたが、そこまでは認められていません。また、工業高校で旋盤を更新しようということで要求しましたが、これについても満額回答ではなく、2年間に分けて実施するという査定を受けております。大きなところでは、そのようなことがあります。

【竹花委員】 本当に御苦労さまでした。きちんとした予算が取れたと思いますが、執行に当たっては、予算要求段階とは事情が変わること考えられます。実施の仕方にもっと工夫が加えられるものもあると思いますので、取った予算を是非とも有効に御活用いただくよう、特段の工夫をお願いしたいと思います。

平成21年度の事業については、例えば学校問題解決事業などの新規事業もありますので、そういうものはできるだけ早めに、こういう形で推進していきますということを含めて御説明いただきたいと存じます

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

(5) 再雇用・再任用職員採用選考不合格訴訟の東京地裁判決について

【委員長】 報告事項(4)は非公開の案件ですので、先に報告事項(5)を行います。

報告事項(5)再雇用・再任用職員採用選考不合格訴訟の東京地裁判決について、人事部長、説明をよろしくをお願いします。

【人事部長】 再雇用・再任用職員採用選考で不合格とした元教員が提起した訴訟の東京地方裁判所判決が1月19日に出ましたので、その概要を御報告いたします。

まず、本件損害賠償請求事件の概要です。卒業式において、国歌斉唱等を命じる職務命令に違反した教員が、再雇用・再任用職員採用選考で不合格となったことを不服として、不合格決定の取消しと、484万円余の損害賠償を求めて訴えを提起したものです。

判決内容ですが、都側一部敗訴で、被告は原告に対し211万円の金員を支払えということ。一方、処分の取消し、無効確認及び義務付けの請求については却下するとい

う内容でした。

その判決理由の要旨ですが、まず、処分性の有無です。再雇用等の制度は、新たに選考の上採用するものであるので、採用する法的義務を負うわけではなく、本件不合格に抗告訴訟の対象としての処分性は認められず、取消しや無効確認を求める訴えは不適法であるという判断が示されております。

次に、裁量権の逸脱、濫用の有無に関しては、本件再雇用等の制度は、希望者全員を採用する義務はなく、選考に当たっては、広範な裁量権が認められるとしております。また、卒業式において起立・斉唱を求めた本件職務命令は、思想・良心の自由を侵害するものとは言えないという判断が示されております。

しかしながら、再雇用制度において、それまでほとんど全員が採用されてきた経緯から、申込者の期待には合理性があり、一定の法的保護に値する。職務命令違反に関し戒告処分を受けた一事をもって再雇用等の選考で不合格に値するほどの重大な非違行為と評価することは極めて不合理であるとしております。その結果、本件不合格は、客観的合理性及び社会的相当性を著しく欠き、裁量権の逸脱、濫用がある。被告は、期待権を違法に侵害したことによる損害を賠償する法的責任があるとしております。

なお、報告資料（５）に、過去の類似の２件の裁判について、ともに一審の判決で、一つは都側勝訴、一つは都側敗訴のものを参考に記載しました。いずれも東京高等裁判所で係争中でございます。

今回の判決に対する対応ですが、不合格としたことに抗告訴訟の対象となる処分性を認めなかった点、選考に当たり広範な裁量権を認めた点、本件職務命令は思想・良心の自由を侵害するものではないとした点において当然の判決ですが、職務命令に違反した元教員を再雇用選考で不合格としたことを裁量権の逸脱、濫用とし、採用の期待権を侵害したとする点において東京都教育委員会の主張が認められず、大変遺憾であると考えております。したがって、控訴し、東京都教育委員会の主張を訴えていくこととしました。

控訴については、被告が東京都であり、処分の取消し、無効確認等の訴えに関する代表者兼処分庁は東京都教育委員会ですが、敗訴部分に当たる損害賠償請求に関する訴えについては、代表者は知事になっておりますので、具体的には総務局に対して控

訴依頼をしたところでございます。

なお、本件裁判については、教育課程の適正実施という東京都教育委員会の既定方針に沿った一連の施策に伴うものですので、教育庁事務局において控訴方針を決定させていただき、既に知事に依頼しております。現在、総務局において控訴の準備を進めており、来週中には東京高等裁判所に控訴を提起する予定であると聞いております。

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、何か御質問、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〉——それでは、この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

2月 5日(木) 午前10時 ホテルフロラシオン青山

2月19日(木) 午前10時 教育委員会室

(2) 教育委員会職員表彰式

2月 5日(木) 午後 1時30分 ホテルフロラシオン青山

【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2月5日木曜日、午前10時からホテルフロラシオン青山において予定しております。その午後、教育委員会職員表彰式をホテルフロラシオン青山において予定しております。次々回は2月19日木曜日、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】 日程についてはよろしゅうございますか。——〈異議なし〉——。

それでは、非公開の審議に入ります。

(午前11時11分)