

平成21年 第3回

東京都教育委員会定例会会議録

日 時：平成21年2月5日（木）午前8時50分

場 所：ホテルフロラシオン青山「はごろも」

平成21年2月5日

東京都教育委員会第3回定例会

〈議 題〉

1 議 案

第13号議案 東京都公立学校教員研修体系の再編・整備に係る基本方針の策定について

第14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16号議案まで

2 報 告 事 項

(1) 平成22年度(21年度実施)東京都教員採用選考における主な改善について

(2) 平成21年度の主要施策について

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

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3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。報道関係は東京新聞ほか1社、合計2社から、個人は計4名からの取材・傍聴の申込みがありましたが、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、瀬古委員にお願いいたします。

前々回の会議録

【委員長】 前々回1月8日開催の第1回定例会の会議録につきましては、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、よろしければこの場で御承認をいただきたいと思います存じますが、よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——それでは、第1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1月22日開催の第2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思います存じます。

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14号議案から第16号議案まで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、この件については御了承いただいたということで取り進めさせていただきます。

議 案

第13号議案 東京都公立学校教員研修体系の再編・整備に係る基本方針の策定について

【委員長】 第13号議案、東京都公立学校教員研修体系の再編・整備に係る基本方針の策定について、説明を、指導部長、よろしくお願いいたします。

【指導部長】 東京都公立学校教員研修体系の再編・整備に係る基本方針の策定について、議案として提出しているものでございます。

前回1月22日の教育委員会定例会において、東京都公立学校教員の研修制度検討委員会報告書に関する報告を行わせていただきましたが、今回は改めてこの報告書を基に、本報告書に盛り込まれた内容と連動した東京都公立学校教員の研修体系の再編・整備に係る基本方針について作成しました。

「1 教員研修体系の再編・整備の背景と必要性」として(1)から(5)までを示しており、それぞれに基づく「教員研修体系の再編・整備の方針」という2層の形で成り立っております。

教員研修体系の再編・整備の背景と必要性について御説明申し上げます。

(1)ではこれまでの流れについて示しており、「東京都教育ビジョン(第2次)」で示された現職教員の指導力向上や「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会第2次報告」で求められた職層ごとの研修の充実を図るものでございます。昨年10月には、「東京都教員人材育成基本方針」が決定され、それに基づいて職の分化等に対応する系統的な研修の必要があることを示しております。

(2)として、団塊の世代の大量退職及びこれに伴う教員の大量採用を踏まえ、若手教員の計画的な人材育成とともに優れた教育管理職候補者等を育成するなど、各職層で次のステップを意識した研修の仕組みを構築する必要があります。特に教育管理職のなり手が少なくなっていることについて、意識啓発を行うことができる研修を整備する必要があるという点を示しております。

(3)として、教員免許更新制が平成21年4月から導入され、すべての教員が免許

状の更新講習を修了することを踏まえ、これまで法定研修として行ってきた10年経験者研修の実施内容等について検討する必要があることについて示しております。免許状更新講習との関係で整理させていただくということですが、今後も引き続き、10年経験者研修など^{しっかい}悉皆で行う研修の在り方について、国とも調整をしていきたいと考えております。

(4)として、「東京都教員人材育成基本方針」などに示されておりますが、教員が意図的・計画的にOJTを実施できるよう、OJT推進者の育成や教育情報の提供などを通し、効果的なOJT推進のための研修の必要について述べております。

(5)として、教育基本法の改正や学習指導要領の改訂等に伴い、求められる教育内容の変化に対応できるよう、教員の資質・能力を更に向上させる研修の充実の必要があることについて示しております。

「2 教員研修体系の再編・整備」の方針は、今お話しいたしました(1)から(5)までにそれぞれ連動させて示しております。

(1)として、特に「東京都教員人材育成基本方針」で示された教員に求められる基本的な四つの力である「学習指導力」、「生活指導力・進路指導力」、「外部との連携・折衝力」及び「学校運営力・組織貢献力」と東京都教職員研修センターで行う研修との関係を明確化し、東京都の教員として求められる力を確実に育成します。そのためには、経験や職層に応じた研修を実施し、組織の一員として求められる力を育成するとともに、教育課題への対応など、教員の専門性を高める研修を充実させます。

(2)として、東京都として、その資質や能力を保証できる教員を採用時から計画的に育成するため、若手教員育成研修プログラムを開発していきます。

また、教育管理職研修及び教育管理職候補者研修の充実を図り、職層ごとのOJTの役割に関する内容を取り入れ、学校における人材育成が円滑に行われるようにするとともに、教員が各職層で次のステップを意識し、主体的に組織の一員として求められる力を高める研修を実施していきたいというところでございます。

若手教員の育成については、都教育委員会の喫緊の課題でもあり、指導部及び東京都教職員研修センターの総力を挙げて取り組んでまいりたいと考えております。

また、教育管理職候補者の獲得につなげる研修を充実させることも、今回の再編・

整備における重要な事項と認識しております。

(3) として、教員免許更新制の導入及び主任教諭の任用開始を踏まえて、10年経験者研修の実施内容の精選を行います。

また、初任者研修から10年経験者研修までの間に参加を義務付ける研修の再編・整備について、国との調整を継続的に行っていきます。今回、10年経験者研修の見直しを行います。引き続き、10年目前後の研修の再編及び整理を国との調整の下に行い、10年経験者研修を先取りした研修などについても、今後、検討してまいりたいと考えております。

(4) として、人材育成の三つの手段である「off-JT（通所研修）」、「OJT」及び「自己啓発」の関連を図った研修運営を推進していくため、OJT推進と自己啓発支援を教員研修体系の中に示していきたいと考えております。

学校の教育活動を推進するリーダーを育成するリーダー養成研修を実施するなど、通所研修においてもOJT推進を図るとともに、継続的に自らの能力や意識を向上させるための自己啓発を支援していきたいと考えております。これにつきましては、今回の見直しにおける運用面での最大の特色となっております。

(5) として、教員は教科等や教育課題について、よりよい授業や指導ができる力を育成することが求められておりますので、そうした専門性を高める研修を段階的に実施していくとございます。特に専門性を高める研修については、児童・生徒を直接指導する側の教員であれば、職層とは関係なく誰もが身に付けていかなければいけないものですので、今後も大切な研修として位置付けたいと考えております。

「3 開始時期」です。開始時期は、平成21年4月1日とさせていただきます。

「4 研修実施計画」については、東京都教職員研修センター所長が具体的な研修実施計画を定めます。

以上です。

【委員長】 ただいまの御説明に対しまして、何か御質問、御意見がございますか。

【高坂委員】 基本方針はこれでよいだろうと思いますが、添付されている東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会の報告書について質問します。

別表にある研修制度検討委員会と研修制度検討委員会幹事会は、どういう職能で分

けていますか。

13ページに、特に初任者研修が大事であるということで幾つかの項目が載っておりますが、例えば、初任者研修が終わった後、個別の項目についての評価が、初任者研修として合格しないというような場合はどうしますか。

それから、初任者研修には25日間の校外での研修があり、そのほかに校内で300時間の研修があるそうですが、「研修を受講したいが校務のため参加できない」、「遠隔地のため交通機関等の条件から参加できない」といった問題をどう解決させますか。新任の先生はクラスを担当している上に、研修にも時間をとられ、しかも、要求されることは13ページに載っているようにとても多いです。意欲はわかりますが、これは本当にできますか。

その中で、シラバス型の研修案内の作成には賛成しますが、盛りだくさんのことが書いてあって、これで本当に初任者研修が行えるのかどうか。それをどういう形で検証するのか。その辺の意向を教えてください。

【指導部長】 第1点目の研修制度検討委員会と幹事会との関係ですが、研修制度検討委員会は親委員会で、教育庁の部長級の者あるいは区市の教育長等で構成されております。幹事会は、具体的な事務作業等を進めていくということで教育庁の関係課長等で構成されております。また、区市からは指導室長が参加します。

【高坂委員】 親委員会は部長級の方が並んでいます。このように多くの方を集めて、形骸化しませんか。

【指導部長】 具体的、実務的なものについてはきちんと現状を把握しなければならぬということ。幹事会を設け、親委員会以外のところでかなりの回数の検討を重ねてきました。特に親委員会では、そうした幹事会の検討結果に基づき、進むべき方向を決定していく組織になっております。

2点目の研修の評価についてですが、13ページの表は、教員が身に付ける力と東京都教職員研修センターにおける研修との関係を示しており、初任者研修に限ったことではありません。基礎形成期から伸長期、充実期と、教員になってから退職するまでの流れをマトリックスで示しております。研修の評価については、研修担当者のほか、東京都教職員研修センターには研修の外部評価機関があり、そこで研修の評価につい

てきちんと行う体制になっております。

研修量ですが、特に初任者研修は25日間の校外における研修、300時間の校内における研修があり、確かに盛りだくさんの内容ですが、これは国から示されている内容ですので、法定研修としてきちんと実施していかなければならないと考えております。しかし、東京都は独自に、平成18年度から2、3年次の授業研究、4年次の授業観察という、他県には見られない必修研修を実施しておりますので、そうした関連の中で、初任者研修の内容について国とも調整を図りながら、採用1年目だけですべて終えるのではなく、2年次、3年次に多少移してもよいかなどについて、これから調整していきたいと考えております。

【高坂委員】 人事部長は、大学における教員の育成はどうあるべきかを調べるとおっしゃっていましたが、むしろ、医学部のインターン制度のように、特に教職大学院で事前にこうしたことをある程度履修してから教員になるような体制など、総合的に教員力を上げるための方策は考えられませんか。

【指導部長】 御指摘はごもっともなことと考えております。教員の養成は、本来的には教職課程を持っている大学が行うべきものですが、東京都としても、養成段階からきちんと、インターン的な意味で教師としての資質・能力を備えた教員を採用していきたいという考え方にに基づき、平成15年度から始まった教師養成塾と教職大学院の活用により学生の段階から教育実習等を多く経験していただき、現場で即戦力となるような人材をつくる必要があると考えております。また、今後、さらに養成について教育庁としても十分に検討していかなければいけないと認識しております。

【高坂委員】 これから地方の大学の卒業生も採用できるよう、バスを仕立てて東京まで来てもらい、学校現場を見せるということが新聞にも載っていましたが、要は、東京都が教員を採用する際は、こういうことを大学で勉強した人を優先的に採用するというか、そういう人が来てくれることを希望するというのを全国に発信してはいいかがですか。地方には、教員になれなくて困っている人もいますようですから。

【指導部長】 東京都の教員として求められる資質・能力を明確に示していくことは、大変大切だと思います。特に採用に向けては、人事部でも、高坂委員が御指摘のような形で検討していると思います。

【教育長】 補足しますと、平成19年度の教員採用で採用された人が2,532人います。教職大学院が、創価大学、玉川大学、東京学芸大学、早稲田大学の四つで定員が145人ですから、仮にこれらの人たちを全部東京都が採用したとしても、教職大学院だけでは需要を満たしきれないところがあります。ですので、高坂委員がおっしゃったように、それぞれの教職課程を持つ大学に、カリキュラムの改革をこちらから提案し、良い先生を卵の段階から育てるような仕組みをつくっていかねばいけないと考えております。

【高坂委員】 是非お願いいたします。

【委員長】 国立大学法人評価が最後の段階まで来ておりまして、すべての大学の評価結果が4月には明らかになります。教員養成大学の評価結果を御覧いただいて、東京都から積極的に注文をつけるということもしていただいてよろしいのではないかと思います。

【竹花委員】 研修の体系化に関する今回の報告書を受けた対応の結論において、まずこれで実施してみようということについては、それでよろしいかと存じます。

ただ、高坂委員の御懸念にありますように、これが事務量の増加に結びつかないようにしていただきたい。どのようなことを実施したのか書面で提出しなさいなどということ膨大な事務にならないよう、この点だけはしっかりとお願いしたいと思いません。

併せて、本当にこの研修が現場の実態に沿ったものであるのかどうかについては、きちんとした検証が必要です。その検証の在り方について、実効性がある、また、効率的な仕方を考えてほしいと思います。その際の視点は、受けた人たちが効果があると考えているのかどうかということで、あまり堅苦しくない形で意見を求めることを十分に検討してほしいと思います。

その上で、1年行ってみて、問題があれば改善していくことについて柔軟な対応方針を持っていることを十分に現場にも伝えた上で、特にOJTは現場での意欲と工夫がこの施策の効果を定める決定的な要素になるので、そういう点を十分に踏まえていただきたい。教育委員会が現場の事情をわからないまま大変な仕組みをまた押しつけてきたから仕方なくやっているということには決してならないようにしてもらいたい

と思います。基本的に、この視点は大変重要ですから、それが浸透し、その結果、なるほど受講してみようかということで行って見た若い先生方も喜ぶし、研修を行っている先輩教師も、自分の足りない点がわかるという声が出てくるように、そういう形で運用できるよう十分に計らってもらいたいと思います。

こういうものは、実施しました、という書類の報告が来るだけで終わりがちです。結局、一番効果があったのは、お酒を飲んで先輩が発した一言だったということが現場ではよくあることです。そのこともまた大切ですが、こうして本格的に取り組むことも大事ですので、是非とも実効性がある形で運用できるよう、よろしく願いいたします。

【指導部長】 はい。いただきました視点について、きちんと対応していきたいと思います。

【委員長】 私が勤務しております大学評価・学位授与機構では、大学の評価を行っておりますが、評価をした後、必ず、評価を受けた大学や先生方、評価委員の方に対してアンケートによる意見聴取行っています。竹花委員御指摘のとおり、事務量が增えるという問題はありますが、先生方に対し、是非事後調査を行っていただきたいと思います。教員の数は東京都が一番多いですから、そこから出てきた結果を国に戻すくらいの気概で実行していただければと思います。

【指導部長】 実は、現在も各研修参加者にアンケートをとって、東京都教職員研修センターでその分析をするとともに、管理職に対して、初任者研修の該当者がどうであったかということは、フィードバックしてもらおうようになっておりますが、今、竹花委員、委員長からの御指摘もございましたので、その辺をきちんと充実したものにしていき、さりとてあまり負担にならないようなものにしていきたいと考えております。

【竹花委員】 その意見を求めるときに考えてほしいことは、ITを利用することです。紙に書くと、こういうものを出してもいいですかと副校長や校長に了解をもらわなければいけないのではないかと、そういうやり方は古めかしいと思います。これは、研修を受けた本人が、自分はこう思うということ言えばいいわけですから、東京都教育委員会や区市町村教育委員会に同時に発信できる仕掛けづくりはとても大切です。

高校については今IT化が進められていますが、そうした仕組みが小学校や中学校についても可能になるような工夫もしていく必要があると思います。それは、公的な仕組みがなくてもできる方法があるだろうと思います。場合によっては、東京都教育委員会のホームページを活用するという方法でも構わないと思います。気軽に自分の意見が言えるような仕組みづくりをしていくことは大変重要だと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【高坂委員】 OJTとoff-JT、自己研鑽の三つで取り組むというわけですね。OJTというものは、本来は、先輩と一緒に組んで学ぶものですが、学校は常に一緒というわけにはいきません。教育長は中央教育審議会の委員でもありますので、1年目は担任を持たないで勉強するという仕組みに教育行政全体を変えるようなことを、是非、中央教育審議会に対しても発信してほしいと思います。1年間、今のような過重な負担をかけるよりも、もっと研修時間を増やしてもいいし、OJTで先輩と組んで授業をしてもいいし、そして自己研鑽をする。そのくらいの認識でないといけないと思います。

フィンランドなどは、大学院を卒業しないと先生になれませんから、優秀な人しか来ません。ところが、日本の場合は、今や、足りなくなっているなどの状況で、本当に良い教師が採れるのか非常に心配ですので、是非、東京都だけではなく、中央教育審議会にも働きかけて、文部科学省がそういう制度を変える方向に動いてもらえるようにしたいと思います。なかなか人を増やせないといつも言われますが、大きく仕組みを変えて、1年目だけは別であるという考え方で人員の枠を増やすということであれば、人事院も了解するだろうと思います。御検討をお願いします。

【教育長】 単純に、退職する2,500人を1年定年延長し、新規採用は採る。新規採用の2,500人は定数外にして研修専門に当たらせ、退職する予定だった人を付けて育成することは法的にはできますし、定年延長すれば数も確保できます。問題はお金です。

【高坂委員】 教育の分野だけで言えば、人件費は浮いているでしょう。

【教育長】 退職する2,500人を辞めさせないで新規採用で2,500人採って、仮に、2人併せて2,000万円かかるとすると0.2億円ですから、5,000人分で2,000億円かかり

ます。

【高坂委員】 定年を延ばした人は、現職のころと同じ給料でなくてもいいでしょう。定年の後の給料は大幅に下がることは企業の常識ですから、その辺も考えたら、トータルの人件費では全然増えていませんとは言えませんか。それでなくても人件費だけは大変減っているわけですから。

その辺、これから1年かけて知恵を出していただきたいと思います。

【教育長】 いろいろな方策について検討します。

【委員長】 それでは、この件についてはいろいろ御意見が出ましたが、いかがでしょうか。——〈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ということにさせていただきます。いろいろな御意見が出ましたので、それらを今後の施策に生かしていただきたいと思います。

報 告

(1) 平成22年度(21年度実施)東京都教員採用選考における主な改善について

【委員長】 報告事項(1)平成22年度(21年度実施)東京都教員採用選考における主な改善について、人事部長、説明をよろしくお願いいたします。

【人事部長】 平成22年度採用に向けて平成21年度に実施する教員採用選考において改善を予定している事項について御報告いたします。

正式な選考要綱は、例年どおり今年も3月末に公表する予定ですが、従来からの大きな変更点について早期に公表することとしました。

1点目は、教職経験や社会人経験を要件とした特例選考の年齢制限を撤廃することです。これは、年齢にかかわらず労働者に均等な採用機会を与えるという雇用対策法の改正が行われ、その趣旨を踏まえて、これまでは上限44歳としてきた受験年齢制限を、定年の前年59歳までとするものです。なお、一般選考については、従来どおり

の上限39歳で変更はありません。

2点目は、都教育委員会と連携する教職大学院修了予定者を対象とした選考を実施します。従来からあった大学推薦制の枠組みの中に都教育委員会と連携する教職大学院を加えるもので、学長推薦者について、書類審査と面接や都内公立学校での実習実績などの二次選考によって合格者を選考するものでございます。

3点目は、仙台市で第一次選考を実施することです。これは、他県からの受験者拡大を図るため、現在、教員志望者は多いが採用数が少ない地域として、東北地方における募集活動を強化するものです。さらに、他地域の試験の実施も検討していきたいと考えております。

参考資料として、東京都における教員採用の現状と課題についてまとめてあります。これまで御報告してまいりましたが、受験者数の拡大、優秀な教員の確保、年齢構成の平準化に向けて、今回、これら3点の改善を行います。都における合格倍率が非常に低下してきていることと、現在の退職者あるいは児童・生徒数の動向からすると、こうした状況が今後10年くらいは続くだろうと予想されること、また、現に大量採用した教員が増えており、現場で様々な困難が生じていること、さらに、前回、委員の皆様から様々な御指摘を受けまして、先ほど議論もございましたが、教員の養成、採用、育成について、より幅広く抜本的な検討をこれから行っていきたいと考えております。

以上です。

【委員長】 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。

【瀬古委員】 特例選考の受験資格が、上限44歳から上限59歳になりましたね。これはどのような意味がありますか。

【人事部長】 これまで上限を44歳としてきたのは、一般選考の上限年齢との関係を見てこのように制限していたのですが、現に都で非常勤講師や臨時的任用教員、産休代替の教員などが大勢おります。その中には40代半ば以上の人も結構います。そうすると、これは単に雇用対策法の改正対応だけではなくて、現実に1,000人くらいの受験者増がこの改善で見込めるのではないかという期待をしています。そういうことから一定の効果があると見込んでおります。

【竹花委員】 1,000人多くなる見込みということですが、経験者というのは塾の先生をなさっていた方が多いのでしょうか。

【人事部長】 多くは都の非常勤講師をなさっている方です。

【委員長】 本件について、よろしいですか。——〈異議なし〉——では、この件については報告として承ったことにさせていただきます。

(2) 平成21年度の主要施策について

【委員長】 報告事項(2)平成21年度の主要施策について、教育政策担当部長、説明をよろしくお願いいたします。

【教育政策担当部長】 主要施策は、毎年度、東京都教育委員会の教育目標及び基本方針に基づき、予算などを反映して主要事業を整理し、主要施策として公表しているものでございます。平成21年度予算原案も固まりましたので、本日は、主要施策として整理したものについて報告させていただきます。

まず、主要施策の基本的な考え方ですが、「東京都教育ビジョン(第2次)」の推進計画や「10年後の東京」計画など、平成21年度の東京都教育委員会の重要課題に対応した施策を、「東京都教育委員会の基本方針」に沿って体系的に示しました。

また、作成に当たっての留意点は、今回、各施策に小見出しを付すなど、都民が都教育委員会の施策を理解しやすいように、わかりやすい記述に努めました。また、施策に対する点検・評価の精度を高めるように、施策の目的、内容等をより具体的に記述しました。

施策の内容については、別紙の資料を御覧ください。それぞれの施策について、括弧内に所管部を明示するとともに、新規事業については事業の名称も示しております。幾つかについて抜粋で説明させていただきます。

まず、基本方針1に関するものは、「(5)不登校対策の強化と教育相談機能の充実」です。不登校の未然防止に向けた登校時の家庭訪問や登校後の学習支援などを行う登校支援員を小・中学校に派遣することを示しております。

基本方針2に関するものは、「(1)『確かな学力』の育成」として、「児童・生

徒の学習のつまづきを防ぐ指導基準（東京ミニマム）」を活用した授業改善や、習熟の程度に応じた少人数指導などについて示しております。

「（７）学校体育の充実」として、中学校の部活動の休・廃部問題を防止するための外部指導員の導入支援や、東京国体に向けた中学生・高校生の競技力向上、中学生「東京駅伝」の開催、全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果を活用し、体力向上に取り組むことなどを示しております。

また、「（９）有害情報から子供を守るための情報教育等の推進」では、学校非公式サイトの実態調査を行い、インターネット上での誹謗中傷^{ひぼう}の防止に向けて、不適切な書き込みやサイトの削除要請を行うことなどを示しております。

次は「（12）環境教育、消費者教育の推進」です。小学生が環境に配慮した行動実践を行えるよう、6月に設定するCO₂削減アクション月間での取組や環境教育カリキュラムの作成などを示しております。

基本方針3に関するものでは、「（２）外部人材の教育活動への積極的な活用」がございませう。学校に外部人材を円滑かつ効率的に供給するための新たな仕組みについて検討することや、教育サポーターの養成、退職教職員ボランティア活用事業の実施などを示しております。

基本方針4に関するものでは、「（３）学校問題の解決」です。多様化する保護者等の要望への対応など、学校のみでは解決困難な問題に対しまして、公正・中立な立場で解決を図るため、学校問題解決サポートセンターを設置することなどを示しております。

「（６）職責・能力・業績を重視した人事・給与制度の構築」ですが、平成21年度から新たに任用を開始する統括校長及び主任教諭についての適切な運用や職責・能力・業績に応じた処遇の実現に向けて引き続き取り組んでいくことを示しております。

今後の予定として、本日の報告後、区市町村教育委員会、都立学校長に通知するとともにホームページに掲載したいと思ひます。また、教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況についての点検・評価については、本日の主要施策を対象として実施する予定です。

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。

【竹花委員】 これを、区市町村教育委員会や学校長に通知することはわかりましたが、どこで公開しますか。

【教育政策担当部長】 同様の内容をホームページに掲載いたします。

【竹花委員】 ホームページに掲載する形で都民に公開するわけですね。

【教育政策担当部長】 はい、そうです。

【委員長】 よろしいですか。——〈異議なし〉——それでは、この件については報告として承ったことにさせていただきます。

参 考 日 程

(1) 定例教育委員会の開催

2月19日(木) 午前10時 教育委員会室

3月12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2月19日、次々回は3月12日、ともに木曜日、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、引き続き非公開の審議に入ります。

(午前9時30分)