

平成24年 第4回

東京都教育委員会定例会会議録

日 時：平成24年3月8日（木）午前10時

場 所：教育委員会室

平成24年3月8日

東京都教育委員会第4回定例会

〈議 題〉

1 議 案

第12号議案 平成23年度東京都指定文化財の指定等について

第13号議案 東京都立特別支援学校寄宿舎の管理運営に関する規則の一部を
改正する規則の制定について

第14号議案 平成24年度東京都公立学校長及び副校長の人事異動について
(平成24年4月1日付定期異動)

第15号議案、第16号議案及び第17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) 江東地区第二養護学校(仮称)の開校予定年度に係る計画の変更について

(2) 東京都立大塚ろう学校城南分教室小学部の廃止について

(3) 小中学校の校務改善推進プランについて

(4) 服務事故再発防止研修の実施について

(5) 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	竹花 豊
委員	瀬古 利彦
委員	川淵 三郎
委員	大原 正行

事務局（説明員）	教育長（再掲）	大原 正行
	次長	庄司 貞夫
	理事	高野 敬三
	総務部長	松山 英幸
	都立学校教育部長	直原 裕
	地域教育支援部長	谷島 明彦
	指導部長	坂本 和良
	人事部長	岡崎 義隆
	福利厚生部長	前田 哲
	教育政策担当部長	中島 毅
	特別支援教育推進担当部長	廣瀬 丈久
	人事企画担当部長	白川 敦
（書記）	総務部教育政策課長	八田 和嗣

開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【委員長】 ただいまから、平成24年第4回定例会を開会します。よろしくお願
い
します。

取材・傍聴関係です。報道関係は、時事通信社ほか3社、合計4社から、個人は、
合計7名からの取材・傍聴の申込みがありました。許可してよろしゅうございますか。
——〈異議なし〉——では、許可いたします。入室してください。

会 議 録 署 名 人

【委員長】 本日の会議録署名人は、竹花委員にお願いします。

前々回の会議録

【委員長】 1月24日開催の臨時会及び前々回1月26日の第2回定例会の会議録に
ついては、先日前配りしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければ承認い
ただきたいと存じます。よろしゅうございますか。——〈異議なし〉——では、第
2回定例会の会議録については、承認いただきました。

前回2月9日開催の第3回定例会の会議録が机上に配布されています。次回までに
御覧いただき、次回の定例会で承認をいただきたいと存じます。よろしくお願いま
す。

非公開の決定です。本日の教育委員会の議題等のうち、第14号議案から第17号議案
まで及び報告事項（5）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〉——では、ただいま
の件につきましては、そのように取り扱います。

そ の 他

【委員長】 議案の審議に先立ち、宮城県知事からの感謝状が届いています。これについて、説明を、総務部長、よろしくお願いします。

【総務部長】 このたび、東日本大震災の被災地支援に関連しまして、宮城県知事から東京都教育委員会に対して感謝状が届きましたので報告します。

現物はこちらにあるもので、写しはお手元に配布してあります。

東京都教育委員会から宮城県に対する支援の主な内容ですが、被災地の公立学校へ教員を延べ90名、長期に派遣しています。そのほか、避難所の運営等に関することで事務職員の派遣、また、教職員のカウンセリングということで臨床心理士を派遣、学校施設等の応急危険度調査等ということで建築職員を派遣しています。以上のような支援に対する感謝状ということで、報告しました。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの件に関して、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。

それでは、引き続いて議案の審議に入ります。

議 案

第12号議案 平成23年度東京都指定文化財の指定等について

【委員長】 第12号議案、平成23年度東京都指定文化財の指定等について、説明を、地域教育支援部長、よろしくお願いします。

【地域教育支援部長】 本件は、昨年12月22日に開催した本教育委員会において、文化財保護審議会への諮問について決定をいただいたものです。本年2月13日に、文化財保護審議会から、諮問のとおりのお返事をいただきましたので、東京都指定文化財として指定等を行うものです。

議案資料に記載のとおり、今回付議します文化財は、新たに指定するもの3件、既に指定しているものに追加して指定するもの2件、指定を解除するもの1件です。

「東京都文化財指定等説明書（答申）」を御覧ください。東京都指定有形文化財（建造物）、「旧島津公爵家袖ヶ崎本邸洋館（清泉女子大学本館）」については、15から22ページに写真が掲載されていますので御覧ください。この建造物は品川区東五反田にあり、島津家の邸宅として大正6年に完成したものです。日本近代建築の発展に重要な足跡を残した建築家のジョサイア・コンドルの作品で、古典様式を基調とした意匠も優れており、また、関東大震災以前の近代建築としても貴重なものです。本件については、以前から文化財指定について所有者と協議を重ねていましたが、このほど同意が得られたことから指定したいと考えています。

東京都指定無形民俗文化財（風俗慣習）の「^{とが}富賀神社の巡り^{みこし}神輿」です。写真は同書の28から30ページにあります。三宅島の阿古に所在する富賀神社の祭礼で、2年に1度8月に行われるものです。神輿は、三宅島の旧5か村で順次受け渡され、それぞれの鎮守に1泊しながら島内を巡行するもので、全国的に見ても非常に珍しい形態を今日に伝えるものです。今年度、保存会が新たに結成されたことから、指定したいと考えています。審議会の中では、平成12年の噴火の際にこの神輿が損傷を受けたことが話題になりましたが、本指定後は、保存に必要な用具の修理等についても支援したいと考えています。

東京都指定史跡、「鈴木遺跡」です。同書の45及び46ページに、出土した石器及び指定地の写真が載っています。鈴木遺跡は小平市に所在し、旧石器時代の遺跡としては、都内有数の面積を持ち、出土する石器の種類は多様で、旧石器時代の最古の段階から縄文時代初頭までの遺物が連続して積み重なって出土することから、石器の変遷が確認できる、学史的にも重要な遺跡です。鈴木遺跡は著名な遺跡で、一部は市の指定史跡にもなっています。ほとんどが宅地等の開発に伴う調査により掘り尽くされていると思われていましたが、このたび小平市から協議がありまして、良好に保存されているところがあることが判明したため、指定したいと考えています。審議会におきましても、鈴木遺跡は、旧石器時代の時代変遷を確定させた代表的な遺跡と言える重要な遺跡であり、保存を図っていくべきであるという御意見がありました。

次に、既に指定しているものに追加して指定するものです。

東京都指定有形文化財（建造物）、「旧李王家東京邸」です。写真は、57及び58ページに載っています。旧李王家東京邸は、千代田区紀尾井町の、昨年閉館しましたグランドプリンスホテル赤坂の一部でした。55及び56ページの立面図を御覧ください。左上の図に「東面」と書いてあるものが建物の正面ですが、右側の外付け階段がある1階部分が追加指定する箇所、上に網掛けされている部分はホテル時代に増築したもので、このほどこの増築部分を撤去することになり、復元的に整備することが可能となったため追加指定するものです。審議会の委員からは、所有者との粘り強い交渉の結果であり、非常に感心しているとの御意見もいただきました。

東京都指定史跡、「西ヶ原貝塚」です。65及び66ページに写真が載っています。西ヶ原貝塚は北区に所在する遺跡で、このほど独立行政法人都市再生機構による集合住宅の開発に伴い、その一部が緑地部分として残されることとなりましたので、追加指定したいと考えています。審議会におきましても、都内の貝塚の場合、早くから開発が行われ、通常、かなりの部分が壊されていることが多いのですが、それが残されている地点として非常に重要であるということで、東西で異なる本貝塚形成の状況を示す上で、以前指定した西側と併せて、今回、東側を指定し、東西の地点できちんと保存していくべきであるという御意見をいただきました。

最後に、指定を解除するものです。

東京都指定天然記念物（植物）、「^{おおとり}大鳥神社のオオアカガシ」です。69ページに写真が載っています。平成14年8月に枯れたことが確認され、後継樹育成のため挿し木2本を育成していたところ、残念ながら、これも枯れた旨の報告が昨年あり、種の系統保存が果たせないことから、このほど指定を解除したいと考えています。

説明は以上です。御審議のほど、よろしく申し上げます。

【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。

ございませんようでしたら、本件については、原案のとおり決定してよろしゅうご

ございますか。——〈異議なし〉——では、この件については原案のとおり承認いただきました。ありがとうございました。

第13号議案 東京都立特別支援学校寄宿舎の管理運営に関する規則の一部を
改正する規則の制定について

【委員長】 第13号議案、東京都立特別支援学校寄宿舎の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について、説明を、特別支援教育推進担当部長、よろしくお願ひします。

【特別支援教育推進担当部長】 第13号議案、東京都立特別支援学校寄宿舎の管理運営に関する規則の一部を改正する規則の制定について、説明します。

今回の改正は、東京都立特別支援学校寄宿舎の閉舎に関するものです。寄宿舎は、通学困難な児童・生徒の就学を保障するために設置してきましたが、特別支援学校の全都的配直、スクールバスの整備により、寄宿舎に入舎する児童・生徒が減少してきました。こうした状況を踏まえ、平成16年11月に策定した東京都特別支援教育推進計画に基づいて再編整備を進めてきたところです。今回の改正は、平成22年11月に策定した東京都特別支援教育推進計画第三次実施計画に基づく、寄宿舎の再編整備に伴い、東京都立城北特別支援学校寄宿舎が平成24年3月31日をもって閉舎するというこ直で、同校寄宿舎に係る規定を別表から削除するものです。

本規則の施行期日は、平成24年4月1日を予定しています。

別紙1及び別紙2に規則の新旧対照表と東京都立城北特別支援学校の概要を添付しました。御参照いただければと思います。

説明は以上です。御審議のほど、よろしくお願ひします。

【委員長】 ありがとうございます。ただいまの説明に対しまして、何か御質問、御意見がござひますか。よろしゅうござひますか。——〈異議なし〉——では、この件については原案のとおり承認いただきました。

以上で審議事項を終了しまして、報告事項に移ります。

報 告

(1) 江東地区第二養護学校（仮称）の開校予定年度に係る計画の変更について

【委員長】 報告事項（1）、江東地区第二養護学校（仮称）の開校予定年度に係る計画の変更について、説明を、特別支援教育推進担当部長、よろしく申し上げます。

【特別支援教育推進担当部長】 江東地区第二養護学校（仮称）の開校予定年度に係る計画の変更について報告します。

新たに設置を計画している都立学校の開校予定年度について、東京都特別支援教育推進計画に定める時期を変更するものです。変更の対象とする都立学校は、江東地区第二養護学校（仮称）です。養護学校としたのは、平成16年の東京都特別支援教育推進計画第一次計画に基づいて設置を計画した学校で、平成19年度の、学校教育法の改正により養護学校は特別支援学校へ名称が変更になりました。法改正前に設置を計画した学校ですので、工事案件も旧名称のままの表記としています。

新たに設置を計画している江東地区第二養護学校（仮称）について、平成16年11月に策定した東京都特別支援教育推進計画に定めた開校予定年度を、平成24年度から平成26年度に変更するものです。

変更理由ですが、報告資料（1）の2ページの下段の工事計画も併せて御覧ください。平成22年5月、江東地区第二養護学校（仮称）の建築工事の作業中に、ベンゼン及びシアン化合物を含む油混じりの土壌が発見されたことにより、工事を中断しました。その後、詳細調査及び土壌の搬出・処分の適切な実施に向けた対策工事方法の検討、また、地元区を始め関係機関への説明や近隣住民への説明会の開催を実施した後、平成23年12月に工事を再開しました。こうしたことから工事期間が2年間延長となり、当初は平成24年度としていた開校予定年度を平成26年度に変更することとしたものです。

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、御意見はございますか。

開校が2年間遅れますが、この間の措置はどうしますか。

【特別支援教育推進担当部長】 同一敷地内で教育活動を行うことになっている都立大塚ろう学校江東分教室は、仮設校舎の期間を延長し、知的障害教育部門については、現江東特別支援学校の小中学部を継続する形で、この2年間の遅れに対応してまいります。

【委員長】 わかりました。

【瀬古委員】 学校名はこれから決まるわけですね。

【特別支援教育推進担当部長】 はい。この段階では仮称ですので、また改めて説明させていただくことになると思います。

【委員長】 ほかに、御質問、御意見はございませんか。よろしゅうございますか。では、この件については、報告として承りました。

(2) 東京都立大塚ろう学校城南分教室小学部の廃止について

【委員長】 報告事項(2)、東京都立大塚ろう学校城南分教室小学部の廃止について、説明を、特別支援教育推進担当部長、よろしくお願いします。

【特別支援教育推進担当部長】 東京都立大塚ろう学校城南分教室小学部の廃止について報告します。

東京都立大塚ろう学校城南分教室小学部を、平成24年3月31日をもって廃止することとしました。

添付した参考資料を御覧ください。右側に、現在の都立ろう学校の配置状況を記載しています。都立ろう学校全体として、4校3分教室となっています。今回、小学部を廃止する城南分教室は、地図の一番南側にあります。現在、幼稚部と小学部があります。

これまでの経緯ですが、平成21年12月に開催された東京都教育委員会において報告しましたように、平成22年度から、都立大塚ろう学校城南分教室小学部の募集停止を

行いました。平成16年に策定した東京都特別支援教育推進計画に基づき、新入生が2年続けて3名に満たないような場合は、それ以降は募集を停止するという考え方に該当したため、募集停止を行いました。募集停止の考え方の根底には、児童・生徒が少人数化すると、子供たち間の交流が減ったり、コミュニケーションの基礎能力が十分に育たない、集団が固定化するなど、教育活動上の活性化に支障を来すということがありました。

募集停止を定めた時点では在籍する児童が、学年進行により卒業するまでは小学部を設置するとしていました。この春に卒業する6年生を除き、在籍者は3年生が1人、5年生が2人おりますが、この3名の保護者から、都立大塚ろう学校の本校などの、より大きな集団による学習環境の必要性や、小学部卒業後の進路選択との両面から、都立大塚ろう学校の本校または他の都立ろう学校への転学をしたいという意向が校長に示されました。

これまでの対応経過ですが、学校として、都立大塚ろう学校の本校や他の都立ろう学校の体験学習の機会を設ける一方、東京都教育委員会として、改めて3名の保護者に意向の確認を行いました。都立大塚ろう学校分教室から本校へは措置の変更、他の都立ろう学校へは転学になるわけですが、3名の保護者も御了解の上、手続きを済ませたところです。

その結果、城南分教室の小学部は平成23年度末に児童数が0人となることから、平成24年3月31日をもって廃止とします。幼稚部については、東京都特別支援教育推進計画第三次実施計画に基づき、聴覚障害は早期の対応が大事であることから、地域における早期相談・早期支援の拠点として入学者数にかかわらず設置を継続していくこととしています。

説明は以上です。

【委員長】 ありがとうございます。いかがでしょうか。何か御質問、御意見がございますか。

幼稚部は残るということですね。

【特別支援教育推進担当部長】 はい。

【瀬古委員】 転校する児童たちは、公共交通機関を使って通学するのでしょうか。

【特別支援教育推進担当部長】 はい。聴覚に障害のある児童ですので、小学部高学年になると公共交通機関を使って、本件の場合は、巣鴨にある都立大塚ろう学校の本校などまで約1時間かけて電車で通学することになります。通学方法等については、保護者とよく相談した上で今回の対応をしていくこととしました。

【委員長】 ほかにはよろしゅうございますか。では、本件については、報告として承りました。

(3) 小中学校の校務改善推進プランについて

【委員長】 報告事項(3)、小中学校の校務改善推進プランについて、説明を、人事部長、よろしくお願いします。

【人事部長】 小中学校の校務改善推進プランについて説明します。

校務改善事業は、教員、取り分け副校長の多忙な状態を改善するため、一つには、組織的かつ効率的な業務の執行体制を確立すること、二つには、ふくそうしている校務の役割分担の明確化について検討・検証することを目的に、平成22、23年度の2か年にわたり実施してきました。

今年度は、昨年度に実施した現場調査に基づいて考えた対策が真に有効か否か、小中学校20校でモデル事業を実施するなどして検証してきました。また、都や区市町村の教育委員会でも、ICTを活用した業務の効率化のほか、校務の改善につながる様々な取組を試行・検討しています。その上で、こうしたモデル事業の試行結果について、都や区市町村の教育委員会、校長会、副校長会、事務職員会の代表により構成した校務改善検討会議において検証作業を行いました。

今回まとめた冊子は、今後、各学校において、校務の改善や副校長の多忙解消に資すると考えられる様々な施策の導入について、校務改善検討会議として提案するものであり、今後の校務改善の指針となるべき性格のものです。

概要について、報告資料(3)に基づいて説明します。

1ページの上段は、平成22年度の現場実態調査により明らかになった課題です。まず、役割分担に問題あるということで、例えば同じ職責であっても学校ごとに業務が

一律ではない、校内の役割分担が明確に規定されておらず、いわば副校長が「球拾い役」になって様々な仕事をさせられている状態です。また、業務改善の余地が大きく、ICTの導入などによって更に改善できます。調査・報告事務等についても、発注側の国・都・区市町村側の連携・配慮不足などもあり、負担感の一要因になっています。そのほか、能力の向上に関して研修やOJTが活用できていません。また、意欲の向上について様々な不満があり、これらが負担感につながっているといった実態が明らかになってきました。

総じて言えば、学校設置者・学校現場ともに旧来の仕事の進め方を踏襲する風土が根づいており、学校環境の変化に対して柔軟に対応しきれていない状況があるということです。効率的な学校運営体制づくりが必要ではないかということで、業務負担を軽減し、意欲向上させる多忙感の解消ができればという方向に進もうと考えました。

上段右側の「変革を通して目指す姿（多忙感の少ない学校の実例）」ですが、調査の中で実際に多忙感の少ない学校があることがわかり、このような方向を目指せば多忙感が解消されるのではないかと考えました。

下段です。今年度は、平成23年度のモデル調査を、左端の表のように企画しました。役割分担については、標準的組織をモデル調査してみようということで、副校長の直轄組織である経営支援部を設置して、学校経営支援機能強化の方策を検討します。

この経営支援部ですが、下段真ん中にあるイメージ図のように、校長・副校長がいて、それを官房的に補佐する経営支援部を想定しています。これは、主幹教諭や事務職員を構成員とする校務の統括組織で、校務の横断的な調整機能、副校長に集中していた業務を分散させる機能を併せ持つ常設の組織としています。この組織の設置より、副校長がよりリーダーシップを発揮しやすくなり、組織的に校務を処理できるようになると考えます。

経営支援部の役割は右端に記載のとおりです。各担当に学校の事務職員が入っていることが特徴となっています。

そのほか、業務改善に関しては、調査・報告のガイドラインを作成し、発注側に配慮の徹底を促すことを考えています。また、時間講師を確保するに当たっては、各学校で副校長が紙ベースの名簿を頼りに電話を掛けて、40件、50件という交渉をしなけ

ればならない状態がありますが、それを、ICTを使って軽減できないかということでシステム構築に取り組んできました。また、能力向上として人事考課制度の問題、研修の問題等、様々な取組を行おうと考えました。

検討体制ですが、右下の表を御覧ください。「校務改善検討会議」を設置して、「検討経過」の欄に記載のとおり、6回の会議を経て検証してきました。

2ページを御覧ください。今年度実施したモデル事業の取組により、副校長の業務実態がどのように変化したか、2か年の追跡調査をしていますので、その変化が捉えられています。具体的には、副校長の業務時間の変化を数値にして、表及びグラフ化して記載してあります。モデル校全体としては、副校長の平日の残業は減りませんでした。休日出勤が大幅に減るという特徴が見られました。

モデルごとに、仕事の中身について見ていきます。上段の「学校支援機能の強化」のところは、学校経営支援部を設置して実験したモデル校です。これを実施したことにより、例えば、「『学校関係者対応』などを、組織を構成する教職員に分担することで、副校長自身は本来担うべき『学校経営』にシフトできた。《中学校》」とあります。下のグラフは、青色が平成22年度、緑色が平成23年度ですが、「保護者・地域対応」はほかの方に任せて、その対応にかけた時間が大幅に減っています。「調査実務」も少し減少して、その分、人材育成等の副校長が本来行うべき仕事に振り向けることができたということを表しています。

また、「『調査・報告』等を、組織を構成する教職員に分担することで、副校長自身は人材育成等の『学校経営』にシフトできた。《中学校》」ということがあります。

【瀬古委員】 青色と緑色の棒グラフは何を表していますか。

【人事部長】 申し訳ございません。青色が平成22年度に副校長がその仕事にかけた時間数です。それが平成23年度には緑色のようには減ったことを示しています。左端のグラフですが、平日の保護者・地域対応が平成22年度は98分だったものが平成23年度には36分になっているというように御覧ください。

上段の右から二つ目は、経営支援機能を強化したモデル校の事例です。これは「経営支援部」という組織の形にはしなかったものの、定期的に会議を開催する形式を採り、軽減の効果を得たものですが、このモデルでは効果は限定的でした。

また、「経営専任主幹の配置」は、学校経営支援組織の中に経営支援業務を専任とする主幹の教員を配置したモデル校で、これが最も手厚いモデルです。「学校広報等の学校運営事務や、『調査・報告』を専任主幹や教職員に任せることで、副校長自身は『児童の指導、管理に係る教員への助言等』及び人材育成等の業務へシフトできた。《小学校》」と記載されているように、平成23年度のバーが伸びていることがわかります。

下段を御覧ください。「専任支援職員の配置」とは、副校長を直接支える支援スタッフを配置したモデルです。どういう人材を配置すると効果が上がるかということで、四つの試行モデルを設けました。左端の欄の教育管理職経験者を配置したモデル校では、校長・副校長のOBを副校長の下に配置しました。その右側、学校事務職員経験者を配置したモデル校は、学校事務職員のOBを配置しました。さらに、行政事務職員経験者を配置したモデル校、地域住民を配置したモデル校を設定しました。いずれも軽減効果があり、副校長が働きやすくなっています。

教育管理職経験者を配置したモデル校は、「調査・報告」については主に教育管理職経験者の支援職員に任せることで、この学校はこの年に研究発表業務があったのですが、副校長自身は「その他」（研究発表業務）に時間を割くことができたという小学校の例です。

学校事務職員経験者を配置したモデル校も、「調査・報告」、教職員の出退勤等のサービス管理及び監査への対応等を、学校事務経験が豊富な支援職員に任せることができたということで、効果が出ています。

地域住民を配置したモデル校においては、仕事に慣れていただければ戦力になりますが、やはり学校の経験者を配置する方が効果は高いようです。

3ページを御覧ください。本書の中で、「今後の方向」として提案したものを一覧表にまとめたものです。右の「今後の方向」の欄の◎印のものが重点的に進めていきたいものを表しています。

「視点」の「①役割分担の明確化」の欄の上の四つ、まず「学校支援機能の強化」については、平成24年度から、学校経営支援組織の設置を本格的に進めていきたいと考えています。また、教職員間の校務分掌の明確化・詳細化を図ります。組織内に事

務職員及び用務主事を参画させます。非常勤職員も校務分掌を分担させます。「経営専任主幹の配置」についても、記載のとおり実施します。「専任支援職員の設置」については管理職経験者などについて、校務を担う非常勤教員として活用していきます。「事務職員の執行体制」についても、事務職員も経営支援組織に参画させることを積極的に推進していきます。

これらをまとめた図として、4ページを御覧ください。先ほどの図を更に細かくした「標準的モデル」です。各学校においては、学校規模等もあって様々ですので、状況に応じて変える必要がありますが、標準的モデルとしては図のような組織を構築してもらいたいと考えます。経営支援組織の中では、副校長がリーダーになって、事務職員、用務主事、主幹教員又は主任教諭、教諭、非常勤教員というOB、この辺が経営支援組織として学校全体の業務をさばきます。その仕事を、教務部、研究部、生活指導部、特別活動部、保健部等に振り分けていくような振り分け機能を持たせます。

各部の標準的な役割を細かく記載したものが右側にあります。ここまで細かく決めている学校は、今はほとんどありませんが、こういう形で進めてはどうかということで提案しています。

3ページにお戻りください。「①役割分担の明確化」の5番目に「行政と学校の役割分担の実態」とあります。これは、区市町村教育委員会が進める施策を学校施設を使って実施している場合があります。特に問題になっているのは夜間や土日の施設開放の鍵の管理を、副校長が行わざるを得ない状況になっていることです。このことについて調べますと、区市町村の教育委員会と役割分担がきちんとできている地域と、そうではない地域がありましたので、できるだけ区市町村教育委員会で支援していただければありがたいと思います。

「②業務改善」については2点ありまして、1点目は、「調査・報告、各種通知、配布物の縮減及び改善への取組」です。「今後の方向」の欄ですが、小中学校の負担軽減のための「調査・通知・配布物の縮減・改善指針」を策定しました。年間スケジュールをあらかじめ示して、スケジュールを共有化すること、調査を行う際の様式を工夫して書きやすくすること、さらには、回答時間を十分に設けるなど、発注側の配慮を徹底することなどを内容としていまして、都教育委員会、区市町村教育委員会で

取り組んでいきます。

「クラウドコンピューティングの活用」以下3点は、ICT関係で業務改善を行うというものです。「臨時的任用教員・時間講師の任用事務の効率化」については、雇用を調和させるための制度を導入して、平成24年4月から運用が開始できる状態になっています。

そのほか「③教職員の資質・能力の向上」、「④教職員の意欲向上」については、人事評価の見直し、研修の充実、OJTを推進する、新たに「校務改善表彰制度」を設ける、相談体制の充実などを「今後の方向」に記載しています。

「⑤今後の校務改善を定着させる取組」については、新たに「校務改善推進会議」を設置します。学校で試してみたところ、こうした工夫が更にできる、これを試してみたけれども駄目だった、そうした情報交換ができればと考えています。事例を収集整理して、広く周知していくための会議にしたいと思います。

今後は、この冊子を発表して、各方面から御意見をいただきながら、校務改善推進会議において更に議論を重ね、全都的に小中学校の校務改善を進めたいと考えています。各学校、各教育委員会においては、本書の提案内容をそれぞれ工夫しながら、できるところから導入してもらいたいと考えています。

説明は以上です。よろしくお願いします。

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

これは、最終的にはどういう形で発表していきますか。

【人事部長】 「小中学校の校務改善推進プラン」の冊子を作成して、本日プレス発表を行い、区市町村教育委員会を通じて各学校に配布します。電子化して、なるべく多くの方に読んでいただけるような形で送りたいと思っています。

【委員長】 何か御意見ございますか。

【川淵委員】 報告資料(3)の1ページの左上段の「①役割分担」に、学校ごとに実施業務は一律ではない、役割分担を明確に規定していない、適正化・詳細化されていない等のことが記載されていますが、このようなことに対して、東京都教育委員会として、具体的な事例に関して、こういう職務は、副校長ではなくて、こうさせる

べきであるなどの取決めをするとか、規程化するとか、そういうことをする気はないのですか。

【人事部長】 その点については、資料の4ページに、「各分掌の役割（標準的モデル）」として掲載しています。例えば、経営支援部の欄の上から4段目に「広報・情報管理」がありますが、学校便り作成、ホームページ更新、学校要覧、ICT推進等については、事務職員や主幹教諭や主任教諭、非常勤教員でもできるのではないかと、そこは副校長の業務から解放してはどうかと提案しています。このように細かく役割分担が記載されていますが、これはあくまでもモデルとして掲載しています。

【川淵委員】 企業を考えた場合、社長、部長、課長などによって業務目標が設定されて、それは業務目標だから、こうしてもいいし、しなくてもいいということではないわけです。学校経営の在り方は前近代的で、現在の企業の経営の在り方とは違うような感じがあります。ですから、そういうことに関しても、この学校はこういう業務を下に任せるけど、この学校ではそういうことはしていないとかということ無くすような方向に指導していく必要があって、このような標準的モデルを提示するだけで、それがきちんと実行されますか。

【人事部長】 社長は校長に該当しますので、校長が各学校の状況に応じて目標を立てて、それを推進する人選を行い、仕事を割り当てていく中で、各学校の校長が、ここまで行う必要があると考えれば、こういう組織を編成するでしょうし、もう少し大きくくりでいいと考える校長もいると思います。それぞれの与えられた経営資源の中で最良の体制を組んでいく校長の取り組み方もあるでしょうけれども、総じて言うと、組織化されていないということはあります。こういうものを例として提示して、このように進めてはどうかという提案になります。今回は、区市町村教育委員会と校長・副校長の代表も入って検討しているので、今回の方針を浸透させていきたいと考えています。

【川淵委員】 要するに、支援職員を雇うと、仕事を支援職員に振ることにより副校長は楽になるのは当たり前ですね。そういうことで簡単に解決できるようなことを念頭に置いていたら、費用対効果から見てもおかしいことになります。しかし、大規

模学校であれば、そういう対応をしなければいけないかもしれませんが、どこで大規模校の線引きをするかという問題が出てきます。今、副校長だけが多忙感があるということですが、「多忙感」という感覚でものを言うのはおかしいと思います。暇な人も、多忙と思えば多忙感があるわけだからね。

具体的にどれだけの仕事量があって、あふれている仕事をどのように解消していくかということが今回の提案でしょう。

【人事部長】 さようです。

【川淵委員】 それならば、そういうことに対して、そういう能力がある校長と、そうではない校長との差が大きくなってきますね。この辺はどのように見えていますか。

【人事部長】 一律に各校長にこうなさいと指示するのもなかなか難しく、より良い人材を各学校に配置したいと考えていますが、その違いもあるでしょう。それぞれの現場で工夫していただくほかはないのかと思いますが、総論的には、学校は、組織化されていない、役割分担が不明確で、特定の人に仕事が集まりやすいという状況を何とか改善したいという環境整備です。

【川淵委員】 わかりました。

【竹花委員】 川淵委員の発言に関連しますが、要は、この校務改善推進プランをまとめたわけですが、東京都教育委員会は、この問題について、どういう姿勢で、何をするのかということがはっきりしないから、いろいろと検討して、校務改善推進プランが出来上がりました、これを校務改善検討会議という名前で各学校に配ります、後はそれぞれが対応してくださいという態度に過ぎないのではないですか。これを出す際の東京都教育委員会の姿勢はどういうものですか。要するに、そこをどう示すかがはっきりしないから、今の議論が生じるわけです。

ですから、今の小中学校の校務遂行状況の中には、取り分け副校長に対して業務が集中していて、その勤務状況は極めて過酷であり、これを改善することは喫緊の課題であるので、それに取り組むことによって学校教育においてこういう良い点もあるから、しっかり改善しなさい、東京都教育委員会はそれに必要な、例えば専任支援職員、非常勤職員の確保に努めます、というようなことを姿勢としてきちんと示さないといけないと思います。こういうことを検討してこうなりましたから、どうぞ皆さん取り

組んでくださいと言うだけではしようがないのではないかということだと思います。そこをもう一度検討し直してみてくださいませんか。

今の小中学校の副校長たちがかなり多忙であることは事実だと思います。それは、こういう調査を行うことの契機になっているので、それを改善する必要があると考えているのであれば、改善しましょうということで、きちんと、積極的に区市町村の教育委員会に対しても、学校長に対しても指導すべきであって、単に参考にしてくださいという話ではないと思います。その姿勢をはっきりさせることが大事だと思います。

もう一つですが、もちろん身内の中での業務の負担改善について、それを妨げるものが何かありますか。例えば、事務職員は、この仕事は自分たちの仕事ではない、これは給料外の仕事だという考え方や伝統的なもの、組織上の規程のようなものあたりしてそういうことができないのか、事務職員が別の部屋にいるからこういう仕事には加えられないのか、そういう物理的な問題なのか、この改善策を推進する上で、何か壁になっているような課題がありますか。

【人事部長】　　こういう方向がなかなか進まなかったのは、やはり旧来の仕事の進め方が維持されているという学校の組織風土があるということはあると思います。竹花委員がおっしゃるように、事務職員は職員室とは別室になっている形態の学校がまだ多いようです。また、事務職員についても、平成22年に事務職員の役割分担ということで新たな役割分担を示したところですが、従来、役割分担が細かくは規定されていませんでしたので、学校によって、その事務職員の資質・能力、取組意欲等によって様々な状況があったことは確かです。そうしたものをなるべく標準化して、ここまでは対応してくださいと、指導とまでは言えないかもしれませんが、こういう環境づくりを長時間かけて行ってきたところでは。

【竹花委員】　　わかりました。そうすると、そこをもう少しはっきりさせて、区市町村の教育委員会、学校長に示していかないと、事務職員もこういう仕事にもっと参画させるようにしましょうと言っていかないと、動かないのではないかと思います。

もちろん、それは指導に過ぎませんから、区市町村教育委員会がそれを受けてどう進めるかは区市町村教育委員会の責任と権限において行います。待ってください、そ

うとばかりも言えません。もう少し東京都教育委員会に権限がありますか。いかがでしょうか。そこは少し難しい問題があるかもしれませんが、もう少し踏み込んでいってもいいかもしれませんね。

東京都教育委員会の姿勢をもう少しはっきりさせて、今の状況は改善すべきである、モデルはこういうものですが、少なくとも、こういう非常勤職員をできるだけ設置することが望ましいし、それが難しいのであれば、事務職員を含めて他の教員の力を借りる形で、こうした支援部を設置すべきであるということ、少し踏み込んだ指導を行うようなものを、この校務改善推進プランを示す際には表書きに記さないと、これは大して意味がないと思いますので、その点を、少し検討してもらえませんか。

【委員長】 現在、学校では、P D C Aサイクルの重要性が認識され、ほとんどの学校が自己評価を実施しているはずですよ。

【人事部長】 はい、実施しています。

【委員長】 外部評価を実施しているところもありますね。

【人事部長】 はい。

【委員長】 一つ危険だと思うことは、こういうモデルを東京都教育委員会が示すと、みんなこれに倣ってしまうところがあるので、その辺はきちんとしたメッセージとして出していかなければいけないと思います。そういう意味で、どういう形を出すのかということも冒頭に伺ったのです。こういうものを各学校が、多少違った形で導入した場合には、自己評価の結果として出てきます。最近では、評価と表裏一体で考えることが、当然の流れになっています。その辺は当然考えられると思いますが、やはりきちんと声明として出しておかないといけないと思います。

【人事部長】 「小中学校の校務改善推進プラン」の「はじめに」を御覧ください。ここに私どもの姿勢が記載してあります。

下から二つ目の段落のところですよ。「本書は、校務改善検討会議が、検討内容に基づいて各種施策をモデル的に行い、その効果等を検証して、今後、小中学校において本格的に推進すべき施策を提案したものであり、各学校、各区市町村教育委員会及び東京都教育委員会が小中学校における校務改善を進めていくための指針となるものである。」という位置付けにしています。もちろん、強制力はありませんし、もとより

東京都が直接指導することが難しいところですが、今回は、区市町村教育委員会や小中学校の各組織の代表者が参画していますので、実現する可能性は高いと考えます。

【竹花委員】 それは、校務改善検討会議という、訳のわからない会議がそう言っているということではなくて、東京都教育委員会がそう言っているという形で、各区市町村の教育委員会あるいは学校長に対して示すことが大事であると思っていますので、そこを検討してください。そうしないと、この校務改善検討会議の位置付けがよくわからず、東京都教育委員会との関係がはっきりしないことになります。せっかくこれだけ時間をかけて進めてきたことですし、私はこの方向は基本的に正しいと思いますので、しっかりと区市町村教育委員会でも検討してもらい、学校長にも検討してもらった方がいいと思います。東京都教育委員会の名前で、何らかの形で通知するなどをしてほしいと思います。それを検討して、次回に報告してください。

もう一つですが、経営支援部という部を設置する以上は、部長が必要になりますし、経営専任主幹や非常勤職員を配置するとなると、人員や予算上の手当が必要になりますが、そのことについては、東京都教育委員会としては何か考えていることがありますか。

【人事部長】 部を設置するとしましても、学校内の部は様々な役割分担を示すチームのようなもので、特に部長を設置するものではありません。その代わり、チーフになる者がいます。報告資料（3）の4ページを御覧いただきますと、例えば教務部には主幹が長として付いている、研究部には主任教諭が長として付いているなど、教員が教育活動を行うことと並行してこういう部を担当する者がいますので、この場合の経営支援部の直接のリーダーは副校長になります。それに専任の主幹教諭などを兼ねさせるというようなことで、全て兼ねたような形で携わりますので、特別なコストがかかるわけではありません。OB管理職が非常勤教員として付くことも想定しており、これは東京都の人件費負担で実施しているところです。こうした者が経営支援に携わることができるように環境整備をしていきたいと思っています。

【竹花委員】 生徒数が多いなど、専任支援職員が必要な位多忙な学校には、東京都教育委員会として専任支援職員の配置を検討すると、もう少し明確に言えませんか。

【人事部長】 小中学校が対象ですので、学校の設置者は区市町村教育委員会にな

ります。現実に大規模学校には区市町村が支援職員を置いている例もあるので、区市町村が必要に応じて主体的に判断することが望ましいと考えます。

【竹花委員】 予算上の措置を東京都が講じることはできませんか。

【人事部長】 現時点では考えていません。

【竹花委員】 考えられませんか。

【人事部長】 非常勤教員という都費負担教員を措置することで対応します。

【竹花委員】 結局、既存の人材をうまく回しなさいということが基本的な姿勢で、それはそれで分かりましたということだろうと思いますが、東京都教育委員会として、小中学校の副校長の負担の大きさを重要な問題と考えるのであれば、何か努力することがあってもいいのではないですか。いろいろ調査はしたけれども、うまく役割を回せと言うだけでは、東京都教育委員会の有り難みがないですね。

【委員長】 直接できなくても、姿勢を表明するだけでも違いますね。

【竹花委員】 姿勢の表明もそうですが、何か利点があるようなものが工夫されてもいいのではないのでしょうか。それは、経営支援部を上手に回していくことについての評価なり、何かうまく見ていく方法もあると思うので、そこら辺のことを少し考えた方がいいのではないのでしょうか。

【委員長】 利点を与えることは大事だと思いますので、少し検討してください。

工夫・改善しながら積極的に導入するという説明でしたが、導入するだけでは駄目なので、やはりその効果を検証するということは、今後、全てのことに必ず実施するようにしてもらいたいと思います。これは当然、どこでも実行していることです。少しくどいですが、こういうひな型を示すと、大学でも同じなのですが、横並びで全部同じような形でやってしまうことになります。しかし、評価もきちんとやると、この点はまずかった、ここは直そうということになりますので、その辺、今後、全ての施策を講ずる場合にくれぐれも気をつけていただきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

【内館委員】 4ページの左の図ですが、「企画委員会」の意味がよくわかりません。これは、どういう位置付けで、誰が組織しているものですか。

【教職員任用担当課長】 学校で様々な運営方針や行事などを決める際意思決定

機関の位置付けになっていまして、いわゆる会議体です。今回の経営支援部は副校長が直轄しまして、右側に載っているような所管の事務を、実際に仕事を行う組織という位置付けですので、意思決定の場と経営支援部は実際に業務を行う受皿の組織ということで、規模が少し違います。

【内館委員】 そうすると、その下に「各種委員会」とありますが、これとはまた別になるわけですか。

【人事部長】 学校ごとに様々な委員会が設置されており、仕事ごとに会議が分かれています。

【内館委員】 企画委員会というのは、職員会議の上部組織になるわけですか。

【教職員任用担当課長】 意思決定機関が企画委員会で、職員会議は、規定上、そうした決まったことを全教職員に報告する場という位置付けになります。

【内館委員】 わかりました。

【委員長】 ほかにはよろしゅうございますか。

【瀬古委員】 資料には、副校長の90パーセント、主幹教諭の75パーセントに多忙感があると書いてありますが、いつ頃から多忙だと感じるようになったのでしょうか。昔は、そうではなかったということですか。

【人事部長】 先輩方に聞くと、昔から忙しかったとは言っていますが、「多忙感」という言葉で言われるようになったのは、ここ10年位かと思います。

【瀬古委員】 そうですね。多忙感を感じる事が良くないことなのでね。

非公開の審議において、教員が退職する理由として、精神的な問題があるという話が何回か出ていたので、多忙感からも来ている可能性もあるので、今後、改善していただきたいと思います。

【委員長】 教職員の仕事の実態調査は、文部科学省で定期的に行っています。それによると、最近では、仕事量が過剰になっていると出ています。

【竹花委員】 副校長になりたいという人が、充てるべき役職に比べて少ないという状況は、今でも続いているのですか。

【人事部長】 はい。管理職試験の応募者数が必要数ぎりぎりというところですよ。

【竹花委員】 それでは、選択の余地がないような状況になっているわけですね。

その一つの理由も、副校長が多忙なことにあるということですね。それは、能力や仕事の進め方にもあるかもしれませんが、全体として多忙であることは間違いないと思います。

それは、給与にも全く影響がないのでしょうか。ほとんどの教員が安い給料でただ働きしているという感じがあると思いますので、そのような状況を改善することが必要であるということ、東京都教育委員会としてもはっきりと意思表示すべきだと思います。そのために、うまく回していってくださいと言うだけではなくて、東京都教育委員会としてもこんな努力をしますということがあってもいいように思います。そのことを含めて、少し考えてみてくれませんか。

【教育長】 この校務改善推進プランを作成する前提で、いろいろな学校で調査を実施しています。副校長が多忙である事実と多忙感がある学校と、同じような業務を行いながら、実に気持ち良く多忙感なく仕事をしている学校があります。その両方があるという前提で、では、うまく進めている学校はどういう工夫をしているのだろう、何ができるだろうということで、この校務改善推進プランができています。

そういう意味で、確かに竹花委員がおっしゃるように、何か具体的なことをしてあげられればいいのですが、例えば、事務職員をあと1人増やすとなると、それだけで都道府県費負担事務職員が2,000人増えますので、これは現実問題としてとても不可能です。では、できないから手をこまねているかということ、そうはいかないので、やはりこういう検討をして、限られた人的資源の中でどうすれば副校長の多忙感が解消できるか、仕事がうまくいくかということを提示します。そのためには、都教育委員会では、いわばこのプランを良しとして、こういう工夫があるということ、学校や区市町村教育委員会にお伝えすることに意味があると思います。都教育委員会において、これはなかなか良いのではないかと認めていただいた上で区市町村教育委員会に伝えることが、報告をこの委員会の場で行っている意味です。

【竹花委員】 もちろん、それが意味があることは間違いありませんが、それを少し超えた、東京都教育委員会としての考え方を示してほしいと思います。その方法をよく検討してもらいたいと思います。

【委員長】 ほかによろしゅうございますか。本件については、報告として承り

ました。

(4) 服務事故再発防止研修の実施について

【委員長】 報告事項(4)、服務事故再発防止研修の実施について、説明を、指導部長、よろしくお願いします。

【指導部長】 服務事故再発防止研修の実施について、報告資料(4)に基づき説明します。

これまで、東京都教育委員会では、入学式及び卒業式等において、職務命令違反により懲戒処分を受けた教員に対し、服務事故再発防止研修実施要綱に基づいた研修を実施してきました。このたび、平成24年1月24日の、東京都教育委員会臨時会において、「入学式、卒業式等における国旗掲揚及び国歌斉唱について」の議決をいただきましたので、それに基づいて、入学式、卒業式等で職務命令違反をしたことにより懲戒処分を受けた教職員がいた場合、処分発令後速やかに研修を実施するとともに、研修内容を充実して、各学校の入学式、卒業式等における国旗掲揚及び国歌斉唱が適正に実施されるよう、万全を期することにしました。

実施内容ですが、具体的には2点あります。まず、実施時期については、これまでには入学式、卒業式等において、職務命令違反により懲戒処分を受けた職員に対しては、毎年7月中旬頃に研修を実施していました。今後は、懲戒処分を受けた教職員がいた場合は、処分発令後、速やかに研修を実施したいと考えています。

なお、平成23年度の卒業式が現在行われているところですが、その中で職務命令違反により懲戒処分を受けた教職員がいた場合は、平成24年4月5日の木曜日に研修を実施したいと考えています。

次に研修の内容ですが、これまでは、地方公務員法の服務規律に関する講義を実施していましたが、内容の一層の充実を図るため、「教育における国旗掲揚及び国歌斉唱の意義と教育者としての責務について」としました。具体的には、地方公務員法について、これまで同様、服務規律に関しての講義を行います。さらに、適正な教育課程の実施ということで、学習指導要領に基づいて教育課程は編成・実施されることに

ついでの内容を付け加えるということです。

各学校における入学式、卒業式が適正に実施されるために、法令や学習指導要領等に基づき編成された教育課程の適正な実施について、懲戒処分を受けた全ての教職員に理解の徹底を図る必要があり、内容の一層の充実を図って研修を実施していきたいと考えています。

今後もこの研修を実施することにより、服務事故の再発を防止し、各学校の入学式、卒業式等における国旗掲揚・国歌斉唱が適正に実施されるよう、万全を期していきたいと思ひます。

説明は以上です。

【委員長】 ただいまの報告に対しまして、御意見、御質問がございますか。よろしゅうございますか。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

3月22日(木) 午前10時

教育委員会室

【委員長】 それでは、教育政策課長、今後の日程についてよろしくお願ひします。

【教育政策課長】 今後の日程です。次回定例会は3月22日の木曜日、午前10時から教育委員会室で開催します。

以上です。

【委員長】 よろしゅうございますか。

それでは、引き続き、非公開の審議に移ります。

(午前11時17分)