

新宿区教育委員会会議録

平成 1 9 年第 2 回臨時会

平成 1 9 年 4 月 1 3 日

新宿区教育委員会

平成19年第2回新宿区教育委員会臨時会

日 時 平成19年4月13日(金)

開会 午後4時08分

閉会 午後4時33分

場 所 新宿区役所6階第4委員会室

出席者

新宿区教育委員会

委 員 長	内 藤 頼 誼	委 員	熊 谷 洋 一
委 員	木 島 富士雄	委 員	白 井 裕 子
教 育 長	金 子 良 江		

説明のため出席した者の職氏名

次 長	今 野 隆	教 育 政 策 課 長	渡 部 優 子
教 育 指 導 課 長	上 原 一 夫	学 校 運 営 課 長	菅 波 健

書記

教育政策課管理係長	久 澄 聰 志	教 育 政 策 課 査 査	伊 丹 昌 広
教育政策課管理係	岩 崎 鉄次郎		

議事日程

議 案

日程第 1 議案第 5 5 号 新宿区立特別支援学校の障害種別及び課程を定める規則

報 告

- 1 「新規採用教員に対してよりよいサポートをするために」について（教育指導課長）
- 2 その他

開 会

- 内藤委員長 ただいまから、平成19年新宿区教育委員会第2回臨時会を開会します。

本日の会議には全員が出席しておりますので、定足数を満たしています。

本日の会議録の署名者は、熊谷委員にお願いします。

議案第55号 新宿区立特別支援学校の障害種別及び課程を定める規則

- 内藤委員長 それでは、議事に入ります。

「日程第1 議案第55号 新宿区立特別支援学校の障害種別及び課程を定める規則」を議題とします。

議案第55号の説明を教育政策課長からお願いします。

- 教育政策課長 お手元の議案概要をごらんください。それとともに、規則の裏の方を見ていただけますでしょうか。

議案番号第55号でございます。件名は、新宿区立特別支援学校の障害種別及び課程を定める規則（制定）でございます。

概要でございますけれども、特別支援学校制度の創設によりまして、盲・聾・養護学校の区分がなくなりました。それによって、学校名からは、個々の学校がどのような障害種別を扱うところかわからなくなったということでございます。それで、障害のある児童・生徒等の就学を円滑にする必要性とか、設置者が当該学校の教育について対外的な説明責任を果たす観点から、学校教育法及び同法施行規則の改正の中で、特別支援学校は学則、規則等で教育の対象とする障害種別を明らかにすることとされてございます。これに基づきまして、新宿養護学校の障害種別を定めるものでございます。

2つ目でございますけれども、この障害種別を定めるに当たりまして、小学部、中学部の課程についても新たに規定しまして、明確を図ったものでございます。これは、もともと小学部、中学部ということで養護学校があったわけでございますけれども、規定の中にそういう表記がなかったということなものですから、明確化を図るということでございます。

施行日は公布の日でございます。規則の方を見ていただきますと、表の中に新宿区立養護学校で、障害種別が肢体不自由と、課程が小学部、中学部、とこういうふうに定めるということでございます。

以上でございます。

- 内藤委員長 説明が終わりました。御意見、御質問をどうぞ。

特別支援学校、だけど、学校の名称は変わらなかったですね。新宿区立養護学校ですね。そういう特別支援学校制度が始まったことに伴う規則の改正であり、また、小学部・中学部の課程についても規定を明確化するということがでしょう。御意見ありますか。

- 木島委員 特にございません。
- 白井委員 ありません。
- 内藤委員長 特に結構だと思います。

では、御意見、御質問がなければ討論及び質疑を終了いたします。

「議案第55号 新宿区立特別支援学校の障害種別及び課程を定める規則」を、原案のとおり決定してよろしいでしょうか。

〔異議なしの発言〕

- 内藤委員長 議案第55号は、原案のとおり決定いたしました。

以上で、本日の議事は終了いたしました。

報告 1 「新規採用教員に対してよりよいサポートをするために」について

- 内藤委員長 次に、事務局からの報告を受けます。

報告1について説明を受け、質疑を行います。

事務局から説明をお願いします。

- 教育指導課長 お手元の報告1「新規採用教員に対してよりよいサポートをするために」というのをごらんいただきたいと思います。

これは、昨年6月に新宿区立学校の新規採用教員として配属された教員が、みずから命を絶つという痛ましい事故が起きたことを受けまして作成したものでございます。

今回、この報告書を作成しました意図でございますけれども、事故の原因を究明することを主眼に置いたものではございません。このような事故が再び繰り返されないよう、教育委員会として学校として今何ができるか、何をすべきか、私どもが考えられる最大限の再発防止策を明らかにする、そのようなことを主眼にまとめたものでございます。

なお、この作成に当たりましては、当該校の校長、副校長を初め、全教職員からの事実の聞き取りや、区内の全校・園長からのアンケート調査、そしてまた、これまでの区教育委員会が取り組んでまいりましたことを踏まえて作成をいたしました。

それでは、１ページ目の前の目次をごらんいただきたいと思います。

ここに、再発防止策の構成は載せてございます。（１）として区教育委員会として、（２）学校として、そして最後に（３）養成・任用制度等の見直しという構成にさせていただきます。

二、三具体的な例を御説明申し上げたいと思います。

（１）の区教育委員会としてでございますが、１ページ目のところをごらんいただければと思います。

４点指摘をいたしました。授業改善推進員の派遣による支援・育成、新規採用教員の面談、新規採用教員に対する研修会の在り方、メンタルヘルスケアの充実、この４点でございます。

このうちの１つ目について、もう少し御説明申し上げます。

これにつきましては、昨年事故後に、特に新規採用教員全員に対して、定期的、重点的に授業改善推進員を派遣したところでございます。その結果、新規採用職員からは子どもとのコミュニケーションが以前より容易になり、子ども主体の授業展開ができるようになるなど、授業に自信と楽しさを持つようになった、そのような声が聞こえたわけでございます。

そこで、今後につきましても、若干ではございますけれども授業改善推進員を増員いたしまして、指導主事とともにチームをつくって定期的な巡回指導を実施し、各学校の新規採用教員への直接的な支援に努めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、今度は学校の手立ての方に移らせていただきます。５ページ目をごらんいただきたいと思います。

学校としてのところも３点指摘をしてございます。教師としての実践力育成面でのサポート、保護者との対応のサポート、新規採用教員のメンタルヘルスケアでございます。

これにつきましても、について少し加えて説明させていただきます。

新規採用教員につきましては、それぞれの学校で指導教員が指名されております。そして、校長、副校長とともに指導教員が特に中心になって新規採用教員を指導するわけでございますけれども、その指導教員はもとより、全教員で新規採用教員があいている時間に授業を見せてあげる。あるいは、逆に新規採用教員の授業を全教員で参観し、何らかのアドバイスをしてあげる。つまり、全員体制で育てていくことが重要であると思います。

また、教科指導はもちろんでございますが、保護者会の持ち方、あるいは通知表の所見の書き方など、事細かく実践的な指導をすることも効果的だと思います。もちろん、指導方法は決して一律ではございませんが、新規採用教員にとりましては、先輩教員からさまざまな

方法を見て学びつつ、自分なりの指導法のスタイルを少しずつ身につけていくことができるのではないかと考えます。

続きまして、3番目、養成・任用制度等の見直しについて御説明申し上げます。6ページ目をごらんいただきたいと思います。

ここからは、主に大学、あるいは都の教育委員会等々への要望ということで、4点書いてございます。教員養成、教員選考・任用、そして採用時までの取組、採用後の支援、この4点でございます。

この3点目、4点目について、少し御説明申し上げたいと思います。

採用時までの取組でございますが、実は昨年度、東京都教育委員会では、この4月1日から採用される教員に対しまして、前年3月に1週間程度、配置される学校での体験を義務づけたところでございます。実際には前任の担任の先生との打ち合わせが、通例は4月からの着任ではできないわけでございますけれども、3月から行くことができたということで、そんな打ち合わせの機会が持てたというそんな声を聞いてございます。どの時期にどれくらいの期間が適切かということは、まだ昨年度から始まったばかりでございますので、今後都教委でも十分検討いただきたいと思いますけれども、しかし、こういう制度をぜひ前向きに充実していただくよう都教委に要望したいと考えております。

また、採用後の支援でございます。小規模校で特に単学級の小学校におきましては、自動的に新規採用教員が担任であり、なおかつ、同じ学年に指導教員がいないという現象が起きるわけでございます。ちなみに、今年度の新宿区では、50名弱の新規採用教員がおりますので、どうしても小規模校で単学級小学校への配置をせざるを得ないという事実もございます。そのような中で、新規採用教員さまざまな個性を持っておりますので、最初からぜひ担任に据えた方がよいという者もありますが、なかなか厳しい状況である場合には、新規採用教員を担任にさせないで済むような、そのための教員加配を都教委に要望したいと思います。そして、もしそれが大変難しいならば、フルタイムによる再任用教員の任用も強く要望したいと考えます。

さらに、実は今年度より、東京都教育委員会では、教育アドバイザー制度と申しまして、再雇用職員を学校に派遣する制度をつくってございます。簡単にこれを御説明しますと、昨年度より、本区で始まっております授業改善推進員、そのようなものだと思っていただければと思います。それが、今年度より東京都教育委員会でも始まります。本区でも、1名派遣を受けてございます。ますます新規採用教員がふえることが想定されますので、今後も増員

することを強く要望したいと考えてございます。

いずれにいたしましても、貴重な若い命が亡くなるということにつきましては、本当に二度とあってはならないと考えております。そのために、区教育委員会として、今後とも新規採用教員を直接支援し、あるいは学校を全面的にバックアップしていきたいと思います。あわせて、本報告書を参考にして、学校や学校関係者においても、今後、新規採用教員への充実したサポートをしていただくよう強く願いたいと考えております。

以上でございます。

- 内藤委員長 説明が終わりました。報告1について御質疑のある方はどうぞ。

この報告は、ホームページ等で全文公開するわけですか。

- 教育指導課長 そのように考えてございます。

- 内藤委員長 何か御意見、御質問ありますか。

特にありませんか。

ことし、これは4月何日だった、新任教員の発会というか。

- 教育指導課長 2日でございます。

- 金子教育長 2日です。

- 内藤委員長 辞令交付していましたが、そんな短い時間の印象で物を言っちゃいかんけど、なかなかきはきは、辞令を1人1人受け取るんだけど、きはきはした感じでしたね。でも、採用前と違いますから、新しい職場でまたいろいろ困難にぶつかるということは十分あると思いますけれども。学校としてという、保護者とのあれはこれ以上は書きようがないだろうね。やっぱりこれをいかに実施していくかということですよ。確かにさまざまな価値観を持つ保護者はいるからね。

- 白井委員 そういった意味では、私も娘とそんなに変わらない子が本当にお父さん、お母さんを相手にしていく、今21なんでね、娘が。4月からやっぱり本当に大変だと思うんですよね。だから、その辺のところ、今回の研修が結構具体的にいろいろなことを考えていращやるような形で書かれていたんで、大変いいと思うんですけども、やはりロールプレイング的に、逆に言うとうるさそうな保護者っぽい人との模擬保護者会をやってみるとか、個人面談をやってみて、それに対する言葉の使い方の問題だと思うんですね。保護者と先生のギクシャク関係って表現方法の問題だったりするんで、やはりその辺を具体的に指導してあげると、強く言われたときでも受けてからこういうふうな言葉でまずは返してあげるとか、そんなのを逆にベテランの先生で、多分対応が上手な先生なんかいらっしゃるんで、そういう

ベテランの先生のアドバイスをちょっと伝えてあげたらどうかと読みながら思いましたので、お願いいたします。

- 教育指導課長 確かに、保護者との対応という点につきましては、教育実習のときにおいても、まずあり得ないことでございます。また、年間を通して教育ボランティアに仮に参加をしていたとしても、難しい保護者対応を経験するということも、まずなかったと思います。そういう点では、まさに採用されてから、担任になって初めて訪れるということだろうと思ひまして、まさにその点が本当に喫緊の課題であろうと思います。各学校にも十分お願いしようと思ひますし、私どもといたしましても、新規採用教員、できる限り年度当初は行わないで学校でじっくりと思ひてございますが、今年度5月24日には、接遇、保護者等の対応ということで小間を設けてございます。今の、委員からの御指摘をいただきましたので、ぜひ具体的なそんな研修にしていきたいと思ひます。ありがとうございます。

- 内藤委員長 NHKのテレビで、保護者とのトラブルというのをロールプレイングやっている学校ありましたよね。研修ではそういうことやったことありますか。

- 教育指導課長 過去に管理職対象の研修では、それをしたことはございます。新任ではございませんでした。

以上でございます。

- 白井委員 私がうるさい保護者やってあげる。

- 内藤委員長 これ以上ひどい保護者はいないと、まず見せておくといいかもしれないね。

- 白井委員 大体出そうな保護者の文句ぐらいは想像つくんで。

- 木島委員 やっぱりそういうことって本当に実際に体験しないとわからないでしょう。だから、医者の場合もそういう患者とのトラブルを前提としたような実習というのを学生時代にやるわけですよね。患者さんがこう言ったりだとか、こういうことに対してとか。だからやっぱり教員になろうとする人もそういう実習を、教育だけの実習じゃなくてそういうことに対して、保護者とかそういうことに対しての実習も本当はやっぱり体験として取り入れてもらうということは大事ですよね。

それと、メンタルヘルスケアも、この4ページなんか書いてある、そのとおりなんですね。本当に表面上全く正常な対応をするんですよ。ところがあるとき突然というのが、これがわからないことですから、学校の指導者の教育というものは、やっぱりそういう精神科の専門の先生の実例だとかそういうものを挙げたいわゆる勉強会みたいなものをもってもらわないと、やっぱりわからないと思ひますね。その直前まで全く正常に反応していますし、表

向き全然わからないですからね。

- 教育指導課長 昨年もメンタルヘルスにつきましては、研修を３回実施いたしまして、その中で、ＮＰＯ法人の方を講師として迎えまして「自殺対策で今考えること」、こんなテーマでお話いただいて、また今御指摘いただきました病院の医師から、教員のメンタルヘルスについて発症のきっかけ、早期発見、症状、管理職の役割等というようなそんな研修をしたところでございます。ぜひ今年度も３回程度同じような研修をしていこうと考えております。

以上でございます。

- 内藤委員長 前回もこれについて論議をしたところでもありますし、よろしいでしょうか。

では、ほかに御質問がなければ、本日の日程で「報告２ その他」となっていますが、事務局から報告事項がありますか。

- 教育政策課長 ございません。

- 内藤委員長 それでは、報告事項は以上で終了といたします。

閉 会

- 内藤委員長 本日の教育委員会は以上で閉会といたします。どうもありがとうございました。

午後 ４時３３分閉会