

## 4 社会の変化に対応できる力を高める

### 1 情報モラル教育の推進（指導部）

#### (1) 子供を取り巻く実態の把握

##### ア 学校非公式サイト等の監視業務の実施

専門業者により、都内公立学校全体を対象に学校非公式サイト等の監視を行い、不適切な書き込み等については、緊急性・危険性のレベルを高・中・低の3段階に分けて対応し、都立学校・区市町村教育委員会等への情報提供やサイトの管理者への削除要請を行う。

##### イ インターネット・携帯電話利用に関する実態調査

高機能携帯電話や新たなインターネットサービスの登場など、子供を取巻く環境が目まぐるしく変化していることを踏まえ、児童・生徒の携帯電話等の所持率や使い方、インターネット利用によるトラブル等の実態を把握して、より効果的な啓発・指導のための基礎資料とする。

#### (2) 児童・生徒、保護者への啓発・指導、教員への支援

##### ア 有害情報から子供を守るための対策検討委員会

有識者からなる対策検討委員会を設置し、学校非公式サイト等の監視結果に基づき、有害情報から子供を守るための具体的な対策を検討するとともに、インターネット・携帯電話の適正な利用に関する教員向け指導資料及び児童・生徒向けリーフレット（小学校第3学年児童、中学校第1学年生徒対象）の内容等を検討する。

##### イ ICT活用講座（情報モラル・リテラシーに関する訪問講座）の実施

都立学校及び区市町村立学校の抽出校を対象に、児童・生徒向けの情報モラル・リテラシーに関する訪問講座を実施するとともに、都立学校教員向けの情報リテラシーに関する訪問講座を実施して、児童・生徒への啓発・指導と教員への支援を行う。

##### ウ ICT教育フォーラムの開催

情報通信技術の光と影をテーマに、情報モラルに関する講演やパネルディスカッション、ICTを活用した模擬授業や実践発表等を行うICT教育フォーラムを開催し、広く都民に対する啓発を行う。

### 2 小・中学校におけるキャリア教育の取組の普及・啓発（指導部）

職場体験の受入先に関する情報を、区市町村教育委員会に提供するとともに、学校における優れた実践を紹介するなどして、小・中学校におけるキャリア教育の取組の普及・啓発を行う。

#### (1) 中学生の職場体験の推進

都内公立中学校、中等教育学校の生徒を対象として、5日間程度、学校を離れ、地域商店、地元産業、民間企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験させ、社会の一員としての自覚を促すとともに、望ましい社会性や勤労観・職業観の育成を推進する。

また、青少年・治安対策本部と連携し、中学生の職場体験に関する庁内推進会議や推進協議会を開催し、受入事業所の拡大を図る。

## (2) 中学生の職場体験発表会の実施

「わく（Work）わく（Work）Week Tokyo（中学生の職場体験）発表会」を開催し、小・中学校や高校、受入事業所による事例発表や、学識経験者等による講演などを行うことで、中学生の職場体験に対する都民等の理解・啓発とともに機運の醸成を図る。また、本発表会において、小・中学校や高校の取組事例等を紹介することにより、小・中・高校の一貫した取組の推進を図る。

## 3 系統的なキャリア教育の推進【新規】（指導部）

### (1) キャリア教育に関する教師用手引書の作成【新規】

キャリア教育の新たな定義及び社会的・職業的自立に向けて必要となる「基礎的・汎用的能力」に関する理解を促すため、教師向け資料を作成・配布する。

### (2) 「社会に出るまでに知っておきたい 20 の常識(仮称)」の作成【新規】

義務教育段階にある子供たちが、よりよく社会生活を送る上で必要な知識・技能を盛り込んだ児童・生徒向け資料を作成・配布する。

### (3) 外部人材活用モデル事業【新規】

外部人材を活用した啓発的体験活動によりキャリア教育の推進を図るための実践研究を行い、外部人材の導入・活用の一層の促進を図る。

## 4 都立高校におけるキャリア教育の推進（指導部）

### (1) インターンシップの推進

都教育委員会は、平成 18 年度に都内国際ロータリーとインターンシップ事業に関する基本協定を締結し、平成 19 年度から、連携してインターンシップ事業を実施するとともに、受入先の拡大を図っている。

今後も、こうした事業を通して、より多様な企業等を受入先として確保するなど、都立高校生がインターンシップを行うことができるように支援していく。

### (2) キャリア教育の年間指導計画の作成

都立高校が学校の教育活動全体を通じ、系統的、組織的なキャリア教育を推進していくために、基礎的・汎用的能力を踏まえたキャリア教育の年間指導計画を各校に作成させ、キャリア教育の一層の充実を図る。

### (3) 都立普通科高校に向けたキャリア教育に関する教科・科目の開発

都立高校の普通科におけるキャリア教育の推進を図るために、企業やNPO等の外部人材の活用を図った1単位若しくは2単位相当のキャリア教育に関する教材・指導書の開発・作成を行う。

### (4) キャリア教育推進者の資質向上

キャリア教育推進者連絡協議会を開催し、各校に企業やNPO等の外部人材の活用などの研修を通して、キャリア教育推進者の資質の向上を図る。

## 5 企業・NPOと連携した社会的・職業的自立支援事業（地域教育支援部）

### (1) 都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム

企業や大学、若者支援に関する専門的な知識や経験を有するNPO等と連携し、生徒が社会や職業について実感を持って理解しながら、将来、社会人・職業人として生活していくために必要とされる基礎的な能力や態度等を身に付けることができる教育支援プログラムを、普通科高校を中心に順次展開していく。

### (2) 都立高校中途退学未然防止と中途退学者等への進路支援

都立高校中途退学者等の現況等に関する調査結果を踏まえ、専門的知識や経験を有

する外部人材を活用し、高校中途退学の未然防止策と中途退学者に対する復学など、次の進路に向けた支援策を検討・実施する。

## 6 特別支援学校におけるキャリア教育の推進（指導部）

### (1) キャリア教育・職業教育の充実事業

肢体不自由特別支援学校5校を研究指定校とし、肢体不自由特別支援学校における障害の程度に応じたキャリア教育の在り方について研究・開発を実施する。また、小・中学部を設置する46校の都立特別支援学校において、小・中学部段階からのキャリア教育を引き続き実施する。

### (2) 本人及び保護者キャリア教育セミナー

本人及び保護者向けにキャリア教育の理解を深めることを目的とした講習会等を開催する。

## 7 特別支援学校における就労支援（都立学校教育部）

民間を活用した実習先・雇用先企業の開拓や東京都特別支援教育推進室による就労支援体制の構築、企業向けセミナーの実施などにより、特別支援学校における企業就労を促進する。

促進し、多様な学校経験を積ませることが重要である。

そこで、平成 24 年度、区部と市部の間、通常の学級と特別支援学級の間又は小・中学校と特別支援学校の間など、教育環境が大きく異なる学校間の異動を促す仕組みである「ステージ制」を導入した。この仕組みを活用することにより、これまで以上に計画的な人材育成を図ることが可能となる。

## (2) 異校種間人事交流の促進

特別支援教育を担う専門性の高い教員の育成や確保、児童・生徒の発達段階に応じた教科指導や生活指導の向上等を図ることを目的として、今回の異動要綱の改正と併せ、小・中学校、高等学校、特別支援学校の間で、期限を定めた異動を行い、期間終了後は元の校種に戻り成果を還元することができるよう、仕組みの充実を図った。

このことにより、例えば、小・中学校と特別支援学校の間、又は高等学校と特別支援学校の間的人事異動においては、特別支援教育を必要とする児童・生徒に専門性の高い教育を行っていく上で中核となる教員の専門性をさらに向上させる効果が期待できる。また、例えば、同一地域の中学校と高等学校の間的人事異動においては、教科指導や生活指導の継続性を確保し、地域全体の教育力を向上させる効果が期待できる。

平成 25 年度は、これらの仕組みを活用した人事交流を行うことにより、人材育成の一層の促進を図る。

## 10 職責・能力・業績を重視した人事・給与制度の構築（人事部・福利厚生部）

教員一人一人の資質・能力及び学校の組織的課題解決能力の一層の向上を図るため、平成 20 年度に主任教諭の導入を柱とした人事・給与制度の改正を行い、給料表において主任教諭の職務の級を新設するとともに、これまで以上に職責・能力・業績に応じためりはりのある給与体系へと大きく転換を図った。

さらに、教員に一律的に支給されている義務教育等教員特別手当や、特別支援学校に勤務する教員等に一律的に支給されている給料の調整額についても見直しを行い、平成 21 年度から段階的に縮減を図った。

一方、児童・生徒に対する教育効果が高い部活動は、学校運営上においても重要な教育活動であることから、週休日等に一定時間、部活動指導等に従事した場合に支給している特殊勤務手当（※）については、その特殊性・困難性に鑑み、平成 22 年度から、手当額の大幅な改善を図った。

平成 25 年度からは、勤勉手当における成績率の適用範囲を全ての教員に拡大した。今後とも、業績を給与に対して適切に反映する仕組みづくりを進めていく。

退職手当においても、基本額の支給率の見直しを行うとともに、職責をよりきめ細かく反映するため調整額の拡充を図った。

都教育委員会は、今後とも国の動向等を注視しつつ、関係機関と協議しながら、引き続き教員の職責・能力・業績をより一層重視した給与制度の構築に取り組む。

（※）週休日等に部活動指導等による勤務を行った場合には、職員の健康管理という観点からも、本来、週休日の変更等により対応すべきであるが、真にやむを得ない事情により、週休日の変更等ができない場合において、特殊勤務手当を支給している。

## 11 教職員の健康管理（福利厚生部）

### (1) 定期健康診断

ア 都立学校教職員の健康保持・増進を図るため、学校保健安全法、労働安全衛生法及び感染症予防法に基づき、一般健康診断（呼吸器系健診、生活習慣病健診、消化器系健診）、採用時及び復職後健診、特定化学物質・有機溶剤等取扱業務従事者健診を実施している。特別健診として、女性健診、V D T健診、腰痛健診、C型肝炎ウィルス検査及び前立腺がん検査を実施している。実施に当たっては、夏季休業期間中における巡回健診や健診機関で実施する来院健診枠の拡大を図り、一般健康診断の受診機会確保に努めている。

イ 「教職員健康管理システム」を活用して、定期健康診断の受診促進を図る。また、健診結果が緊急に医療機関で受診をすべき値の場合は、本人及び管理職に緊急連絡を行うほか、二次健診の受診対象者に対して受診勧奨を実施し、疾病の予防や早期発見につなげていく。

さらに、公立学校共済組合と連携して、定期健康診断の受診率向上に向けた取組を行う。

### (2) 都立学校労働安全衛生管理体制

#### ア 安全衛生組織

都立学校教職員の職場における安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、東京都立学校安全組織等設置規程に基づき、都教育委員会に「都立学校安全衛生委員会」を設置し、各都立学校の学校職員数規模に応じて、安全衛生委員会や産業医・衛生管理者等の設置をしている。

「都立学校安全衛生委員会」は、年4回を目標に開催し、各都立学校に労働安全衛生に関する情報を提供している。

また、都立学校産業医に対して、メンタルヘルスを中心とした研修会を年に3回実施している。

#### イ 衛生管理者資格取得支援

都立学校教職員が衛生管理者の資格取得するための講習会等への参加に対し公費負担を行っている。

#### ウ 保護具の措置

都立学校に勤務する職員の労働災害及び健康障害を防止するため、東京都立学校労働安全衛生保護具設置規程に基づき、一般技能職員に対し、保護具を措置している。

## 12 教職員のメンタルヘルス対策（福利厚生部）

### (1) ストレス検査の実施

精神疾患は、生活に支障が出ないと本人も周りも気付きにくく、本人が自覚しないと相談や受診につながりにくい。このため、定期健康診断においてストレス検査を実施し、本人の早期自覚を促す。

### (2) 早期相談体制の充実

精神の不調を覚えた段階で、周りの目を気にすることなく相談できる体制として、



土曜日及び日曜日に教職員に特化した相談窓口を区部と多摩地区に設置している。

(3) 副校長ベーシックプログラム

副校長は、学校経営の要であり、学校経営に欠かすことができない。このため、副校長昇任時に健康相談によるからだのケア、カウンセリングによるこころのケアとともに、講義や演習などの実務的な研修を行う「副校長ベーシックプログラム」を総合的な人材育成の一環として実施している。平成 25 年度は福島県で実施し、東日本大震災被災地の視察も行う。

(4) リワークプラザ東京における復職支援

リワークプラザ東京では、精神疾患で休職した教員が円滑に職場復帰を行うため、学校で行う訓練に関して、健康相談員（医師）、臨床心理士及び復職アドバイザー等を配置し復職支援を行っている。

(5) 啓発

「こころの病」に対しては「早期自覚」「早期対処」が重要との認識に立って、様々な啓発活動を展開する。

ア 学校等が開催するメンタルヘルスセミナー等に臨床心理士を講師として派遣

イ 初任者に対して、個別カウンセリングやセミナーを実施

ウ 全校に配布したDVDや全教職員に配布する啓発冊子を基に校内研修を実施

(6) メンタルヘルス対策会議

関係各部及び専門家を交えた「メンタルヘルス対策会議」を設置し、精神疾患の原因分析から復帰後のケアまで、教員のメンタルヘルスについて総合的に取り組んでいる。