

7 教員の資質・能力を高める

1 教員養成段階における実践的な指導力の育成（指導部）

(1) 東京教師養成塾の運営

東京都の公立小学校教員を志す都内及び近県に所在する大学の4年生等を対象に、特別教育実習、講義、ゼミナール、体験活動の4講座を実施し、教育に対する熱意と使命感を高め、実践的指導力や社会性を身に付けた教員の養成を目指す。

<目指す教師像>

- 社会の変化や子供・保護者の願いを的確に捉え、実践的指導力や企画力を身に付けた教師
- 幅広い教養を身に付け、総合的な見地から課題解決に当たり、教育活動を創造する教師
- 地域や社会貢献の活動に取り組み、自らの視野を広げ、子供に夢や感動を与え将来への展望を切り開く教師

(2) 新規採用予定者の実践的指導力の育成

ア からだであそぼうウイーク

(ア) 目的 児童とともに体を動かす楽しさを実感し、指導意欲を高め、児童の体力向上を図ることのできる指導技術等を身に付ける。

(イ) 対象者 小学校新規採用教諭予定者

(ウ) 内容 体育科授業参観、放課後運動遊び、体育科実技講習会等

イ 「からだであそぼうウイーク」の指導者講習会

(ア) 目的 「からだであそぼうウイーク」の取組の一定の水準を確保する。

(イ) 対象者 都内公立小学校教諭のうち、体育主任等、学校で体育の授業や体育的活動で指導的な立場にある教員

(ウ) 講師 大学の教授

(エ) 内容 体ほぐし運動、ゲーム・ボール運動、器械運動等

ウ 楽しく演出する理科実験講座

(ア) 目的 理科の指導における観察・実験に関する基礎的・基本的な知識・技能を身に付ける。

(イ) 対象者 小学校教諭採用予定者

(ウ) 講師 大学の教授等

(エ) 内容 物の溶け方、植物の発芽・成長・結実、電気の利用、月と星などの講義・実験・観察

エ 昆虫・動物ウォッチング

(ア) 目的 生き物の飼育や観察に関する知識・技能を身に付ける。

(イ) 対象者 小学校教諭採用予定者

(ウ) 講師 多摩動物公園職員

(エ) 内容 昆虫飼育（講義・実習）、動物の骨格（講義・観察）

オ 子供とともに楽しむ外国語活動

(ア) 目的 外国語活動を指導するためのクラスルームイングリッシュを学ぶ。

- (イ) 対象者 小学校教諭採用予定者
(中学校・高等学校英語科新規採用教諭予定者も可)
- (ウ) 内 容 ネイティブによるクラスルームイングリッシュ・レッスン
アクティビティの紹介

カ 道徳の指導技術向上

- (ア) 目 的 児童・生徒の道徳的実践力を育成する指導技術を身に付ける。
- (イ) 対象者 小学校及び中学校教諭採用予定者（高等学校新規採用教諭予定者も可）
- (ウ) 内 容 小学校及び中学校道徳教育研究会に所属する教員による授業研究
統括指導主事・指導主事による講義
すぐに使える道徳資料の紹介

キ 東京教師養成塾の公開講座

- (ア) 目 的 東京都の教育課題について理解を深めるとともに、年度当初の実務について実践的な能力を身に付ける。
- (イ) 対象者 小学校教諭採用予定者
- (ウ) 内 容 講義及び課題選択したゼミナールをとおして、教育者としての資質と能力を身に付ける。

(3) 教職大学院との連携による優秀な新人教員の養成・確保

ア 目的

教職大学院と連携し、より高い実践的指導力・対応力を備え、学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成・確保する。

イ 教職大学院との連携の内容

優れた新人教員の養成を期して、教職大学院との連携を実施するに当たり、以下の内容で大学と協定を締結している。

<主な協定内容>

- (ア) 東京都教育委員会は、連携する教職大学院に「共通科目」及び「学校における実習」の「共通に設定する領域・到達目標」を示している。各教職大学院は、この「到達目標」をカリキュラム・シラバスに位置付け、それに基づき指導する。
- (イ) 各教職大学院の求めに応じ、都内公立学校を連携協力校に指定し、提供する。
- (ウ) 東京都の教員としての資質・能力を有するものとして推薦のあった者について、教員採用選考の特例を設ける。

2 優秀な教員の確保（人事部）

(1) 理科教育を推進する教員の採用

小学校での理科教育を充実するための人材を確保するため、教員採用選考の小学校全科（理科コース）において、採用選考の受験資格に加えて中学校又は、高等学校教諭の「理科」の免許状を持つ者を採用する。

(2) 地方会場における選考の実施

受験者の利便性向上と受験機会の拡充を図るため、東京都内のほか、仙台、神戸、福岡に選考会場を設け採用選考を実施する。

(3) PRの充実・拡大

東京都教育委員会のホームページへの掲載やメールマガジン配信などによるPR活動に加え、若手教員による「教員採用ナビ」を大学説明会等で積極的に活用するなど、全国の教員志望者に対して、東京都の教育や学校の魅力を様々な機会を通じて伝えるなどの取組を講じる。また、教員採用候補者をフォローするため、専用のホームページを開設し、任用前講座の案内や任用前に役立つ情報の提供等を行う。

(4) 全国の大学との連携強化

受験者数の増加を図るため、大学の就職委員会や就職支援室への働きかけを強化するとともに、選考状況等を大学へフィードバックするなど、きめ細かい情報交換を通じて、大学との連携を強化し、信頼関係を向上させる。

(5) 他県と連携した選考の実施

地方の優秀な人材を確保するため、他県で実施する一次選考において東京都への受験申込を可能にするなど、採用選考において他県との連携を図る。

3 「東京都教員人材育成基本方針」に基づく教員の育成（人事部）

学校の組織的な課題解決能力の強化に向けて、年々増え続けている経験年数の少ない若手の教員を採用時から段階に応じて着実に育成するとともに、次代の学校経営を担うべき人材を確実に確保する必要がある。そこで、「東京都教員人材育成基本方針」に基づいた「OJTガイドライン」、学校マネジメント能力育成の視点から平成25年5月に改定した「学校管理職育成指針」を活用して、全ての学校において、教員の経験や能力、職層に応じて、特に学校運営力、組織支援力に重点を置き、意図的・計画的な育成を促す。そのため、「OJT推進指定モデル校事業」を活用し、モデル校を指定する。区市町村教育委員会及び学校経営支援センターと連携して、学校内の日常の業務遂行を通じて、学校全体としてOJTに組織的に取り組めるよう支援を行うとともに、その取組や成果を広く他校に周知し、OJTの一層の充実を図る。

都立高校のOJTの計画的な取組を推進し、組織的な人材育成をさらに進めるため、外部の専門的調査機関を活用し、専門的見地から調査分析を行い、「OJT診断基準」を作成する。作成した「OJT診断基準」に基づき、順次、各都立学校の取組状況を検証し、その改善に向け指導・助言を行う。

区市町村教育委員会及び小・中学校については、「OJT診断」の手法や成果を広く周知し、各区市町村教育委員会及び小・中学校での取組を推進する。

東京都教職員研修センターにおいては、引き続き、教育管理職、教育管理職候補者、主幹教諭及び主任教諭に対する研修の充実を図り、OJTの重要性についての理解を深める。

OJTを効果的に行うため、人事考課制度における自己申告書を活用した人材育成を推進する。自己申告書に示す職務目標の達成に向けて必要な能力を身に付けるために、目標を設定し（計画 Plan）、目標に向けて取り組んだ後（実施 Do）、成果と課題（検証 Check）を明らかにし、次の計画（改善 Action）につなげるなどの取組を通して、教員が主体的にOJTに取り組むようにするとともに、教員一人一人の経験や能力、職層に応じた成長を促し、学校における組織的な人材育成の充実を図る。

4 現職教員の資質・能力の向上（指導部）

(1) 東京教師道場

ア 目的

授業研究を通して、2年間にわたって継続的に指導・助言を受け、教科等の専門性を一層高めるとともに、他の教員の指導的役割を担うことができる資質・能力の向上を図る。

イ 対象

(ア) 部員

部員は、班に所属し、「授業力」向上に向け、継続的に指導・助言を受ける。

＜対象者＞

- ・都教職経験年数が4年から10年程度の教員
- ・校長が授業力向上のためのリーダーとして育成したい教員
- ・教科等の指導において高い専門性を身に付けようとする教員

(イ) リーダー

リーダーは部員の授業力向上に対する助言を行うとともに、自ら資質・能力の向上を図る。

＜対象者＞

- ・教育研究員を修了した教員
- ・東京教師道場で部員として修了した教員
- ・校内等で若手教員育成の実績のある教員
- ・教科等の指導において専門性が高い教員

(2) 東京都若手教員育成研修の実施

ア 内容と方法

(ア) 採用から3年間で、東京都教員人材育成基本方針に示された教員に求められる基本的な力を身に付けられるよう系統的・段階的な研修体系を構築した。

(イ) 1年次(初任者)研修では、教員としての基礎的・基本的な知識・技能を確実に習得する。

(ウ) 2年次研修では、授業力の向上を中心に生活指導や学年・学級経営に関する研修等を通して実践的指導力の促進を図る。

(エ) 3年次研修では、外部との連携・折衝や学校運営・組織貢献に関する研修に重点を置き、現在の様々な教育課題への対応・解決力の拡充を図る。

(オ) 教員が身に付けるべき力について、行動指針としての到達目標を設定し、そのために必要な研修項目や方法、具体的な研修内容を年間シラバスとして策定し、一定基準の力量を形成する。

(カ) 各年次に応じた到達目標に対して、年間2回の自己診断を実施することで、自己の課題を認識し改善に努めるよう求めていく。また、課題を管理職及び指導教員も確認し、個別課題を解決していくなどして、きめ細かい育成を可能にする。

イ 研修体系

(ア) 1年次(初任者)研修（平成22年度から全公立・都立学校で開始）

- 校内における研修 180時間以上
 - ・授業に関する研修 120時間以上、授業以外の研修 60時間以上
- 校外における研修 16日

- ・教育センター等における研修 10 日、宿泊研修 3 日、課題別研修 3 日
 - (イ) 2 年次研修（平成 23 年度から全公立・都立学校で開始）
 - 校内における研修 30 時間以上
 - ・授業に関する研修 15 時間以上、授業以外の研修 15 時間以上
 - 校外における研修 半日を 3 回
 - (ロ) 3 年次研修（平成 24 年度から全公立・都立学校で開始）
 - 校内における研修 30 時間以上
 - 校外における研修 半日を 2 回
- (3) 教職大学院を活用した実践的な教員養成の推進
- ア 目的
- 東京都公立学校の教員を教職大学院に派遣し、確かな指導理論と優れた実践力や応用力を身に付けさせ、学校運営や指導行政において中核的、指導的な役割を果たすことができる教員の育成を図る。
- イ 教職大学院との連携の内容
- 現職教員の資質・能力の向上を図ることを期して、教職大学院との連携を実施するに当たり、以下の内容で大学と協定を締結している。
- ＜主な協定内容＞
- 東京都は、連携する教職大学院に「共通科目」の「共通に設定する領域・到達目標」を示す。各教職大学院は、この「到達目標」をカリキュラム・シラバスに位置付けて指導する。
 - 教育管理職候補者及び現職教員を派遣する。
- ウ 派遣資格等
- (ア) 現職教員は、東京都公立学校の主幹教諭・指導教諭・主任教諭・教諭・養護教諭で、東京都教育委員会が定める在職年数などの条件を満たす者とする。管理職候補者は、管理職選考合格者の中から東京都教育委員会が指名した者とする。
 - (イ) 派遣期間は 1 年間とする。
 - (ロ) 派遣先は、都教育委員会が協定を締結した教職大学院を設置する大学とする。
- (4) 指導主事及び教員の海外派遣研修
- ア 目的
- 指導主事及び教員を海外に派遣し、諸外国の学校運営や教科指導等に関する専門知識や外国における教育行政制度及びその運営の実態、その他必要な事項について調査研究させ、東京都の教育の充実に資する。
- イ 派遣内容
- (ア) 指導主事（2 名）
 - 大学院等での研究等や現地の教育委員会、学校及び教育機関の視察、インターンシップを通して、日本と異なる教育行政制度及びその運営の実態、学校経営の専門的知識、国際バカロレアの教育制度及びその指導方法・指導内容などについて学ぶ。
 - ・大学院等での受講
 - 教育行政学や学校経営学等

- ・現地教育委員会、学校及び教育機関での研修

現地の教育委員会、学校及び教育機関における調査研究及びインターンシップを行い、教育行政組織や施策立案について、体験を通して学ぶ。

(イ) 教員（2名）

大学等での研究等や現地の教育委員会、学校及び教育機関の視察、インターンシップを通して、日本と異なる教育事情、学校経営や指導方法等の専門的知識、国際バカロレアの教育制度及びその指導方法・指導内容などについて学ぶ。

- ・大学等への派遣

大学又は大学院において、英語の教科教授法や学校教育制度、学校運営などを学ぶ。

- ・現地校への派遣

現地の教育委員会、学校及び教育機関の視察及びインターンシップを行い、教科指導法や学校経営について、体験を通して学ぶ。

ウ 派遣資格

海外派遣研修の対象となる者は、研修の目的を理解し、勤務成績が優秀で教育研究に意欲のある教育職員であって、研修修了後、相当期間東京都の教育職員として勤務する意思を有する者のうち、次の各号に定める要件を全て満たす者とする。

(ア) 指導主事

- ・東京都の統括指導主事又は指導主事として2年以上の経験を有する者（ただし、指導部長が特別な事情があると認める者はこの限りでない。）
- ・海外派遣研修を受講することができる語学力を有する者
- ・海外派遣研修修了後、引き続き指導的役割を担う指導主事として東京都に勤務し、研修成果の還元に努める意思を有する者

(イ) 教員

- ・派遣実施年度当初現在、年齢が満31歳以上43歳未満の者で、教職経験を6年以上とし、そのうち東京都公立学校での教職経験を2年以上有する主幹教諭又は主任教諭の職にある者（ただし、指導部長が特別な事情があると認める者はこの限りでない。）

(5) 教育研究員

ア 目的

都内各地区の教育研究活動の中核となる教員を養成することにより、東京都の教育の質の向上に資する。

イ 実施内容

教育研究員は、東京都教育委員会の指導方針に従い、担当指導主事等の指導の下、各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動に関する教育内容と教育方法等の実践的研究を行う。

(ア) 総会（年1回）

研究主題設定及び年間活動計画等の検討を行う。

(イ) 月例会（年間 11～14 回）

部会ごとに、設定した研究主題に迫る研究を毎月 1 回程度行う。

(ウ) 宿泊研究会

2 泊 3 日の宿泊研究を行う。

(エ) 部会別発表会（年 1 回）

部会ごとに研究発表会を行い、研究成果の普及に取り組む。

(オ) 研究報告書の作成・配布

研究報告書を作成し、公立幼稚園・小・中・高等学校及び特別支援学校等に配布する。

5 新人育成教員（再任用短時間勤務）の配置（人事部）

ベテラン教員の大量退職による新規採用教員が増加しており、その育成が急務となっている。特に小学校の新規採用教員は採用直後から学級担任となるため、学級経営の円滑なスタートに向けて重点的に指導を行い、担任を担う教員としての資質・能力を高める必要がある。そのため、平成 22 年度から教員の経験を含め、社会人としての経験のない新規大学卒業者を「学級経営研修生」として指定するとともに、退職した再任用短時間勤務教員を「新人育成教員」として配置し、ペアで学級担任を担うことを通して、学校現場における OJT を基本とした実践的研修を実施することとした。この制度により、経験豊富で指導力のあるベテランの力を活用し、学級経営の基盤となる学習指導力、生活指導力、コミュニケーション能力等について、新規採用教員の資質・能力の向上を推進していく。

新人育成教員は、退職者に対して制度の周知を図るなど、年度ごとに増員を図っている。

また、新人育成教員対象の講習会、学級経営研修生の集合研修の実施や新人育成教員の実践報告書を作成するなど、効果的に研修を実施し、新規採用教員を育成していく。

6 学校リーダー育成プログラム【新規】（人事部）

(1) 「学校リーダー育成プログラム」構築の考え方

将来、各地区・各学校で中核となって活躍する若手教員を早期に見いだし、重点的に育成するために、30 歳代の主任教諭 2 年目以上にある者を選抜して、学校、区市町村教育委員会、学校経営支援センター、東京都教育庁人事部及び東京都教職員研修センターが連携し、計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを構築し、推進していく。

(2) 「学校リーダー育成プログラム」の流れ

ア 第一段階「学校マネジメント講座」

管理職としての資質・能力を有する者を主任教諭の中から選抜し、区市町村教育委員会又は学校経営支援センターが、キャリア形成や学校マネジメントに関する講習を受講させる。

イ 第二段階「学校リーダー育成特別講座」

学校マネジメント講座修了者の中から、区市町村教育委員会及び学校経営支援セ

ンターが特に選抜した者について、翌年度都教育庁人事部主催の2日間にわたる学校リーダー育成特別講座を受講させ、地区等の中核となる人材を育成する。

(3) プログラム修了者の扱い

「学校マネジメント講座」及び「学校リーダー育成特別講座」を修了した者には、平成25年度から新設する「教育管理職候補者B養成講座」の受講を積極的に勧める。この講座の修了により、教育管理職選考B選考の第一次選考が免除される。また、学校リーダー育成特別講座を修了し、教育管理職B選考に合格した者については、当該の者が所属する区市町村教育委員会が、自地区内で管理職に昇任させることができる。同様に、都立学校においては、管理職昇任まで、引き続き自校で勤務することができる。

7 指導教諭の活用と拡充【新規】(人事部)

社会状況の変化に伴い、都立高校の教員に求められる期待も、その内容も大きく広がっている。また、経験豊かな教員が大量退職期を迎えるため、指導の経験やノウハウ等を継承し、資質・能力を向上させていくことが求められている。

そこで、教員全体の「プロ意識」の涵養^{かん}や能力・専門性の向上を図るため、学習指導において高い専門性を有し、他の教員に対して優れた指導力を有する指導教諭を都立学校において平成25年度より任用し、個々の教員が自ら成長しようとする意欲を引き出すとともに、都立学校の教員全体の指導力を高めていく。また、小学校及び中学校については、平成26年度からの任用・活用に向けて仕組みを構築する。

8 体罰を根絶する指導の推進【新規】(指導部・人事部)

体罰は暴力行為であり、絶対にあってはならない。研修等を通して、子供の指導に関わる全ての者に、体罰は決して許されないという認識を徹底するとともに、学校として組織的な指導体制を確立し、体罰を根絶していく。このための取組として、体罰等の実態調査、体罰調査委員会の設置による事実関係の解明を行った。また、「公益通報弁護士窓口」を設置し、児童・生徒や保護者からの通報にも適切に対応できるよう、体制を整備した。今後、「部活動指導等の在り方検討委員会」において、学校における体罰を一掃するための総合的な対策を策定し、学校や区市町村教育委員会と一体となって体罰の根絶に取り組んでいく。

9 人事交流の促進による人材の育成(人事部)

現在、公立学校では、教員の大量退職、大量採用期を迎えており、人材の育成と活用が喫緊の課題となっている。

そのため、平成25年度から、これまで、小・中学校、高等学校、特別支援学校と、校種別に定めていた「教員の定期異動実施要綱」を一本化するとともに、新たに、ステージ制や異校種間人事交流の仕組みを整え、人事交流の一層の促進を図っていく。

(1) ステージ制の導入

若手教員の人材育成を図るためには、広域的な人事異動や校種を越えた人事異動を

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。