

これからの教員の任用制度について

～ 新たな職の視点から ～

平成18年7月

教員の職のあり方検討委員会

は じ め に

児童・生徒の学ぶ意欲の低下や規範意識・自律心の低下、社会性の不足、いじめ、不登校の深刻な状況、また、家庭や地域社会の教育力の低下や安全対策など、現在の学校教育が抱える課題は一層複雑化、多様化してきている。このように学校教育を取り巻く環境が厳しくなる中で、都民の公立学校教育に対する期待は、ますます高まってきている。その期待に応えて、教育改革を推進していくためには、教育活動の担い手である教員一人ひとりの意欲の向上を図りつつ、教員としての資質能力をより一層高めていくことが不可欠である。

東京都教育委員会は、これまで、都民に信頼される学校づくりを目指し、平成12年度の教育職員人事考課制度及び教育管理職A・B選考導入、平成15年度の全国に先駆けた新たな職である主幹の設置などを行ってきた。これにより、校長がリーダーシップをより発揮し、学校が様々な教育課題に対して組織的に対応することができるようになるとともに、教員の意欲、資質能力の向上に、大きな成果を挙げてきている。

このような中、教員の職をめぐっては、学校教育が抱える課題の複雑化、多様化などにより、給与上、同一の級にある教員の間で、職務の困難度や責任の度合い等に大きな違いが生じている実態がある。教員の多くを占める2級職をはじめとして、管理職や1級職も含めて、職務の困難度や責任の度合い等の実態、求められる能力等の分析を進め、年功的・一律的な給与体系を見直し、職責・能力・業績をより反映した任用制度や給与制度を構築することが強く求められている。これにより、教員の意欲、資質能力の一層の向上を図り、公立学校の教育力を高めていく必要がある。

また、東京都教育委員会が進めている授業力向上の取組において、平成18年度に開設した東京教師道場の修了者が担う、授業力リーダー及び授業力スペシャリストなどの専門性や高度な知識に着目した、任用制度上の位置付けについても課題となっている。

こうしたことから、平成18年4月に設置された「教員の職のあり方検討委員会」は、今後の教員に求められる職のあり方についての検討を行ってきた。その結果、職責・能力・業績をより適切に評価し、処遇するという観点から、2級職や管理職の職の分化など、今後の教員の任用制度について改革の方向性を示すに至ったものである。

平成18年7月

教員の職のあり方検討委員会

目 次

第一章 検討委員会設置の経緯及び最近の国・東京都の動向について

検討委員会設置の経緯	1
最近の国及び東京都の動向	2
1 教育を取り巻く国の動き	2
2 教育を取り巻く東京都の動き	5

第二章 教員の職のあり方について

教員の職をめぐる現状と課題	7
1 職層別の構成割合	7
2 年功的・一律的な処遇	8
3 職務の困難度・責任の度合い	10
4 教員の職責・能力・業績の重視	10
2級職の分化	11
1 学校等への訪問調査	12
2 分化後のそれぞれの標準的な職務	12
3 分化に当たって留意すべき点	13
4 新たな教諭等の職の設置	15
管理職の職の分化	17
1 分化の方向性	17
2 新たな校長級の職の設置	18
1級職のあり方	19
今後の展開について	20

《参考資料》

- 1 教員の職のあり方検討委員会設置要綱（名簿含む）
- 2 開催経過

第一章 検討委員会設置の経緯及び最近の国・東京都の動向について

検討委員会設置の経緯

平成15年10月、教員の給与制度検討委員会（第一次）報告において、教員の給与制度に関しては、「 年功型の給与体系について、 勤務実績等に基づかない一律的処遇について、 優遇的取扱いの必要性について、 努力し成果をあげた教員の処遇について、 などを見直しの視点とし、 職責・能力・業績を一層反映した給与制度として行く必要がある。これらの課題については、 国の公務員制度改革の動向を見据えつつ、 検討していくこととする。」とした。

こうした状況を受けて設置された「教員の給与制度検討委員会(第二次)」において、 先の第一次報告にある課題の検討を進め、平成17年8月、 今後のあるべき教員の給与制度について改革の方向性を示したところである。この中で、「 教員の85%程度が在職している2級をはじめ、 同一級の教員であっても職務の困難度や責任の度合い等に相違が生じている実態があり、 教員等の職級構成等のあり方を検討しなければならない。」と現行制度の課題を指摘し、 さらに、 今後の方向性として、「 現行の2級職について、 職務の困難度や責任の度合い等の実態、 求められる能力等の分析を進め、 職のあり方を精査し、 職の分化を含めた検討を行っていく必要がある。 また、 1級職や管理職層についても、 同様な観点から検討する必要がある。 また、 専門的な能力の活用という視点から、 主幹・教育管理職という現在の単線型の任用体系に加え、 専門職的な位置付けによる複線型の任用体系についても、 必要な職のあり方の検証を進め、 検討していく必要がある。」としている。

また、 いわゆる「団塊の世代」の大量退職時代を迎えるに当たり、 教員や主幹・管理職の質・数の確保の課題や教員年齢構成の平準化の課題を克服し、 教員の意欲の向上及び資質・能力の向上を図るためには、 それらに資する人事制度の構築が不可欠である。そこで、 既存のシステムを役割・効果の観点から見直し、 中長期的視点にたち、 採用選考から主幹級職選考・教育管理職選考のあり方、 選考合格後の指導主事の任用、 その後の管理職任用に至るまでのあり方等について、 人事制度全般を一体的に検討するため、平成17年9月、「 教員任用制度あり方検討委員会」を設置し、平成18年3月、 その検討結果を公表したところである。

この中で、 新しい職の視点からの任用制度の検討の方向性として、 2級職等の職の検討 授業力リーダー・授業力スペシャリストの職等の検討 管理職層の検討を中心に職のあり方を検証するとともに、 新たな任用制度を検討する組織をあらためて設置し、 一定の結論を得て、 必要とされる改正を行う必要があるとされた。

一方、 中央教育審議会の答申においても、 スーパーティーチャーのような高い指導力のある優れた教師を位置付ける、 新たな職種の設置について言及したところである。

こうしたことを踏まえ、 今後の東京都公立学校の教育職員等の「 職のあり方と

職に応じた処遇のあり方」を検討するため、平成18年4月、校長や区市町村教育委員会教育長等をメンバーに含む、「教員の職のあり方検討委員会」を設置した。

最近の国及び東京都の動向

1 教育を取り巻く国の動き

(1) 人事院勧告【給与構造の改革】(平成17年8月)

現行の給与制度が確立して以来50年振りに、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映などを柱として、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施が勧告された。(民間賃金の低い地域の水準に合わせた俸給水準の5%程度の引き下げ、調整手当に替わる地域手当の新設、昇給制度の改正を前提に現行の一号俸を4分割するなど、現行の俸給構造の大幅な見直し)

(2) 中央教育審議会答申【新しい義務教育を創造する】(平成17年10月)

「高い指導力のある優れた教師を位置づけるものとして、教育委員会の判断で、スーパーティーチャーなどのような職種を設けて処遇し、他の教師への指導助言や研修にあたるようにするなど、教師のキャリアの複線化を図ることができるようにする必要がある。」としている。

(3) 財政制度等審議会建議【平成18年度予算の編成等に関する建議】(17年11月)

「国・地方を通じて公的部門全体の総人件費の大幅な削減に取り組む中、義務教育教職員の給与についても、給与構造改革を実施する必要があり、優遇措置の根拠となっている人確法は廃止に向けた取り組みが必要である。」として、「諸外国の教員給与体系はその職責の性格から専門職的な色彩の強いものとなっている一方、日本の教員の給与体系は行政職的な色彩を帯び年功序列による累進性が強いものとなっている。将来的にはより専門職的な給与カーブに改めていくことも検討課題である。」としている。

(4) 教育改革のための重点行動計画【文部科学省】(平成18年1月)

教職員給与の見直し

教職員給与のあり方全般について検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年春に所要の改正を行なうとしている。

「教職大学院」制度の創設

より高度な専門性を備えた力量ある教員を養成し、教職課程改善のモデルとなる「教職大学院」制度を創設するとしている。

「教員免許更新制」の導入

教員免許状取得後も、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力が確実に保証されるための措置を講ずるとしている。

教員評価の改善・充実

教員評価の結果を給与等の処遇に反映させるなど、新しい教員評価システムの一層の改善を図るとしている。

(5) 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律

(平成18年6月2日)

教職員定数関連（行革推進法第55条3項）

「政府及び地方公共団体は、公立学校の教職員（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和33年法律第116号）第2条第3項に規定する教職員及び公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和36年法律第188号）第2条第1項に規定する教職員をいう。）その他の職員の総数について、児童及び生徒の減少に見合う数の純減をさせるため必要な措置を講ずるものとする。」と規定された。

これを受け、文部科学省の方針として、「教育条件を悪化させることなく、標準法対象の教職員の自然減を図るとともに、その他の教育関係職員の純減を図る。」としている。

教職員給与関連（行革推進法第56条3項）

「政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和49年法律第2号）の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする。」と規定された。

これを受け、文部科学省の方針として、「教員の勤務実態調査等を実施する。調査結果を踏まえ、教職員給与の在り方等の総合的な検討を行い、平成18年度中に結論を得る。」とし、全公立小・中学校を対象とした教員の勤務実態調査を平成18年7月3日から半年間、延べ約6万人を対象として開始した。

(6) 中央教育審議会答申【今後の教員養成・免許制度の在り方について】

(平成18年7月)

「教職大学院」制度の創設と修了者の処遇

「教職大学院は、当面、)学部段階での資質能力を修得した者の中から、

さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成) 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成の2つの目的・機能とする。これ以外の幅広く教員の資質能力の向上に関連する目的・機能については、各個別大学の主体的な検討により、一般の専門職大学院として設置することも含め、先導的・意欲的な取組の推進が期待される。」としている。

また、「教職大学院の修了者の処遇については、具体的には、校長・教頭等学校における一定の職務・位置付け、給与面での処遇その他の取扱いが考えられる。学校における一定の職務・位置付けについて、特に修了者が現職教員の場合には、地域や学校における指導的役割を果たす教員として活躍することが期待されるが、これらの役割について、制度的に措置を講ずることは適当ではなく、修了者の実績等を踏まえ、都道府県教育委員会等において主体的に対応することが適当である。給与面の処遇については、現在、新任の教員については採用学歴に応じて換算され、現職教員については基本的にその経験年数に応じた扱いとされている。この点については、個々の教員の能力や業績を適正に評価するとともに、これを適切に処遇に反映することが重要であり、現在、このような新たな教員評価システムの検討がすべての都道府県・指定都市の教育委員会において進められている。教職大学院の修了者についても、新たな教員評価システムに係る取組を進める中で、修了者の実績等を勘案しつつ、各任命権者において検討していくことになるものと考えられる。」としている。

教員免許更新制の導入

「教員として必要な資質能力は、本来的に時代の進展に応じて更新が図られるべき性格を有しており、教員免許制度を恒常的に変化する教員として必要な資質能力を担保する制度として、再構築することが必要である。教員免許状に一定の有効期限を付し、その時々で求められる教員として必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新(リニューアル)を行うことが必要であり、このため、教員免許更新制を導入することが必要である。更新制の導入により、我が国全体における公教育の改善・充実が期待でき、公教育に対する保護者や国民の信頼が確立する。更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではなく、教員が、社会構造の急激な変化等に対応して、更新後の10年間を保証された状態で、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくという前向きな制度である。更新制を導入し、専門性の向上や適格性の確保に関わる他の教員政策と一体的に推進することは、教員全体の資質能力の向上に寄与

するとともに、教員に対する信頼を確立する上で、大きな意義を有する。」
としている。

2 教育を取り巻く東京都の動き

(1) 教員の給与制度検討委員会(第二次)報告【これからの教員給与制度について】 (平成17年8月)

教員の給与水準について、「給料表及び義務教育等教員特別手当による給与水準について、現状の形で維持するのではなく、行政職とのバランスも考慮しつつ水準の見直しを検討していく必要がある。その際、引き続きすぐれた人材の確保が必要であることや、行政職との責任等の格差に程度の違いがあること、また、職責・能力・業績を一層重視した処遇が求められていることなどから、各年齢層や職層で、優遇すべき程度の違いがあることを反映させたかたちで、水準の見直しを検討していく必要がある。また、教員の給料表内においても、2級と特2級との職責の差異をはじめ、各職級ごとの職責に見合った、メリハリのある水準としていくことも検討していく必要がある。義務教育等教員特別手当についても、水準及びこれまで給料表の号給に対応して年功的・一律的に支給されてきた制度の見直しについて検討していく必要がある。」としている。

また、小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の格差について、「採用時の資格要件及び資格の実態において大きな差が認められないことや、職務内容等の実態の面からも給料表を異にする程の違いが無いことから、給料表に格差を設ける必要性はなくなってきている。また、中高共通枠で採用選考が実施されていることや中高一貫教育校が開設されること、及び、今後中学校と高等学校間での人事交流の拡大も予想されることなどから、給料表の水準の見直し状況を踏まえつつ、都民の納得が得られる適切な水準における給料表の一本化について検討していく必要がある。」としている。

さらに、「教員の85%程度が在職している2級をはじめ、同一級の教員であっても職務の困難度や責任の度合い等に相違が生じている実態があり、教員等の職級構成等のあり方を検討しなければならない。」と現行制度の課題を指摘し、さらに、今後の方向性として、「現行の2級職について、職務の困難度や責任の度合い等の実態、求められる能力等の分析を進め、職のあり方を精査し、職の分化を含めた検討を行っていく必要がある。また、1級職や管理職層についても、同様な観点から検討する必要がある。また、専門的な能力の活用という視点から、主幹・教育管理職という現在の単線型の任用体系に加え、専門職的な位置付けによる複線型の任用体系についても、必要な職のあり方の検証を進め、検討していく必要がある。」としている。

(2) 人事委員会報告【職員の給与に関する報告(意見)】(平成17年10月)

教員給与について、「教員給与については、本委員会は昨年の報告において、時代や状況の変化に合わなくなっている諸手当や一律的な年功的な制度などを、職責・能力・業績重視の観点から見直す必要があるとの意見を述べたところである。また、教育委員会からは、先に教員の給与制度に関わる検討内容が報告されており、こうした任命権者等の意見を踏まえつつ、教員給与のあり方について、引き続き検討していく。」としている。

(3) 教員任用制度あり方検討委員会報告

【これからの教員選考・任用制度について】(平成18年3月)

新しい職の視点からの任用制度の検討について、今後の方向性として、以下について示されている。

今後は、以下に掲げる事項を中心に職のあり方を検証するとともに、新たな任用制度を検討する組織をあらためて設置し、一定の結論を得て、必要とされる改正を行なう必要がある。

2 級職等の職の検討

2 級職について、学校教育が抱える課題の複雑化、多様化などから、職務の困難性や責任の度合い等に相違が生じている実態を整理するとともに、求められる職務遂行能力等の実態の整理を進め、職責及び能力に応じた職の分化を視野に、職のあり方について検討していく必要がある。

さらに、1 級職（実習助手、寄宿舎指導員）についても同様に検討していく必要がある。

授業力リーダー、授業力スペシャリストの職等の検討

東京都教師道場修了者等が担うこととなる授業力リーダー及び授業力スペシャリストの役割について、新たな職責を備えた職（層）としていくことも含めて検討を進め、必要に応じ複線型の任用制度に位置付けることも合わせて検討していく必要がある。

また、今後設置される教職大学院の修了者について、国のいうスクールリーダーとしての能力の活用の観点から、現職教員、新卒者の別に、その活用に応じた扱いを検討していく必要がある。

管理職層の職の検討

校長及び副校長を一律的に任用している現行の管理職任用制度について、指導困難校や進学指導重点校などの学校の特性及び児童・生徒数に応じた教職員数の多寡などによる学校規模等に応じて職責を区分することや、校長等を指導・助言する能力により区分するなど、職責及び能力の実態を踏まえた校長等の職の分化についても視野に置き、検討していく必要がある。

第二章 教員の職のあり方について

教員の職をめぐる現状と課題

平成18年3月の教員任用制度あり方検討委員会報告(以下「任用制度検討委員会報告」という。)においては、新しい職の視点からの任用制度検討の方向性として、「2級職等の職の検討」、「授業力リーダー、授業力スペシャリストの検討」及び「管理職層の職の検討」の3点を挙げている。

この方向性に従い、教員の職のあり方を検討していくに当たって、以下のようなその前提とすべき、教員の職をめぐる現状及び課題がある。

すなわち、教員の大多数が教育職員給料表の2級の適用を受ける教諭又は養護教諭の職にあるという職層別構成、年功的・一律的と言われる教員の給与、同一の職層にある教員の職務の困難度・責任の度合いの違い、職責・能力・業績重視の必要性などである。教員の職をめぐるこれらの現状及び課題を、整理していく必要がある。

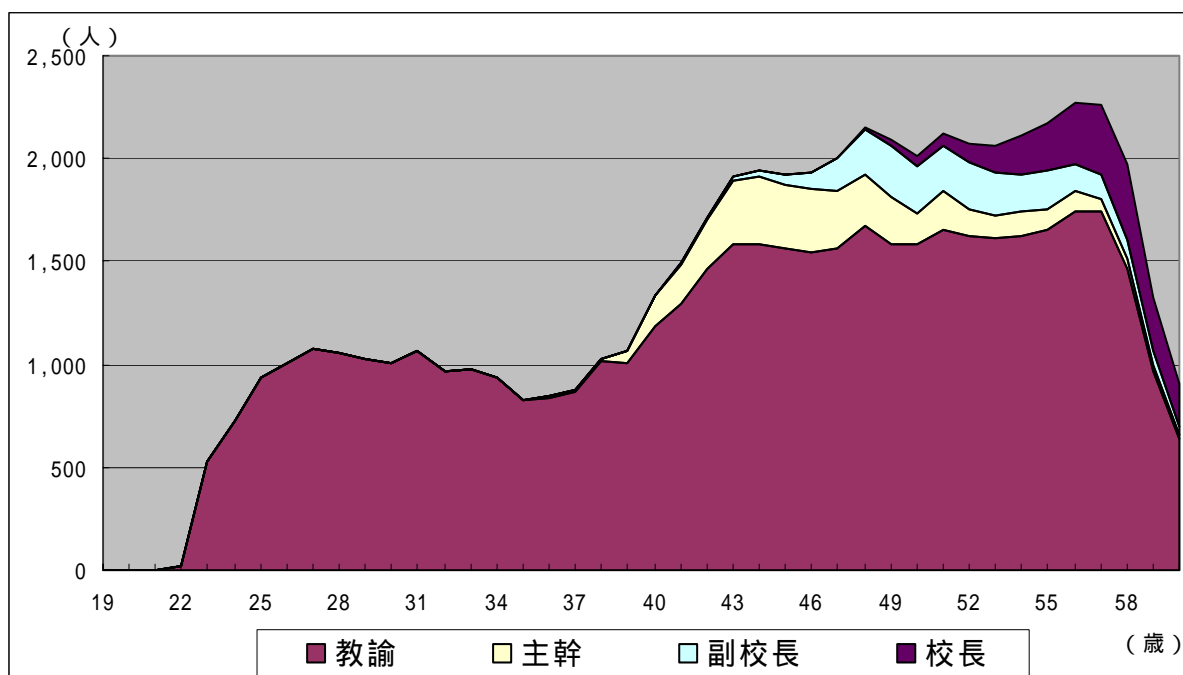
1 職層別の構成割合

東京都教育委員会は、社会環境の変化や新たな教育課題に対し、積極的に対応できる組織をつくり上げるため、公立学校の学校運営組織に新たな職として主幹を設置し、平成15年度から段階的に配置を行っている。主幹は、学校運営組織において、担当する校務に関する事項について副校長を補佐するとともに、教諭等を指導・監督する職として位置づけられている。また、給与上は教育職員給料表に特2級を設置し、これを適用している。

東京都の行政系職員については、同一の職における職務内容の多様化等に対応して、主任、課長補佐、統括課長等の職の分化を行ってきた経過があり、現在では9段階の職層構成を採っている。それぞれの職が、定められた職責を担うことにより、組織としての公務遂行が図られている。

これに対して、主幹の設置後も、教員の職は教育職員給料表の適用関係で区分すると2級の教諭及び養護教諭(以下「教諭等」という。)特2級の主幹、3級の副校長、4級の校長という4段階の簡素な構成となっており、同一の職層に長期にわたり在職することとなっている。このため、次表のような職層別年齢構成となっており、2級の適用を受ける教諭等の職に、教員の85%程度という大多数が在職する状況になっている(資料1、資料2、資料3)。

(資料1) 教育職員職層別年齢構成 (平成17年度)



(資料2) 教育職員職層別構成 (平成17年度)

(単位:人)

職層	管理職			監督職		一般職		合計
	校長	副校長	計	主幹	計	教諭等	計	
人数	2,255	2,565	4,820	3,726	3,726	47,199	47,199	55,745
構成割合	4.0%	4.6%	8.6%	6.7%	6.7%	84.7%	84.7%	100.0%

(資料3) 行政系職員職層別構成 (平成17年度)

(単位:人)

職層	管理職					監督職			一般職			合計
	局長 (理事)	部長	統括 課長	課長	計	課長 補佐	係長	計	主任	3~1 級職	計	
人数	65	870	366	2,230	3,531	2,925	9,940	12,865	14,562	17,214	31,776	48,172
構成割合	0.1%	1.8%	0.8%	4.6%	7.3%	6.1%	20.6%	26.7%	30.2%	35.8%	66.0%	100.0%

東京都人事委員会「都職員の構成」より

平成18年度より、一般職の1級職及び2級職が統合されている。

2 年功的・一律的な処遇

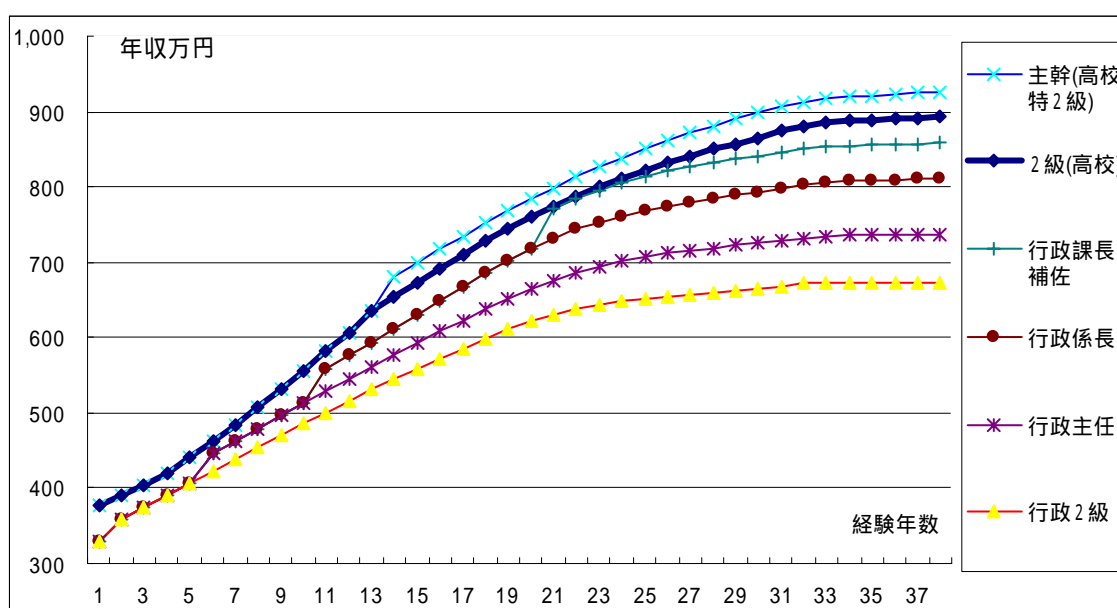
(1) 教員の給与水準

教員の給与制度検討委員会(第二次)報告(以下「給与制度検討委員会報告」という。)において指摘されているとおり、教員の給与は、人材確保法

に基づく優遇措置や教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）に規定されていた国準拠制度の影響、全教員一律の義務教育等教員特別手当の支給などにより、一般の公務員に比べ高い水準に位置付けられてきた。

また、行政系職員は、資料3にあるように教員と比べると細かい職層構成を採り、選考により上位の職へ昇任し、職責の困難度が高くなるとともに、その職責に応じた水準の給与となる。これに対して、特に教員の約85%を占める2級の教諭等については、給与構造やこれまでの普通昇給制度の一律的な運用も相まって、生涯にわたり、より年功的・一律的に高い水準の給与となっている（資料4）。

（資料4）教員と行政系職員の給与比較（年収ベース）



行政職の主任以上の昇任（経験年数）は、制度上、最短で昇任した場合

(2) 経験年数による職務段階別加算など

職務段階別加算は、職務権限と責任に応じた処遇を行うことを目的として、期末手当及び勤勉手当に、職務の段階に応じて一定の支給割合を加算して支給する制度である。行政系職員については、職務段階別加算は職層の区分に応じて措置されている。一方、教員については、管理職及び主幹で、職層の区分に応じた措置となっているものの、2級の教諭等に対しては、経験年数のみを根拠に一律に措置されている（資料5）。

また、盲・ろう・養護学校に勤務する教員及び小・中学校の心身障害学級を担任する教員に対しては、給料の調整額が一律的に措置されている。

これらが、教員の給与をより年功的・一律的な色彩の強いものとしている。

(資料5) 期末・勤勉手当に係る職務段階別の加算割合

	3%	5%	6%	10%	15%	20%
行政職	主任	-	係長	課長補佐	課長	部長
教育職	教諭、専修実習助手及び主任寄宿舎指導員のうち、経験年数12年以上又は11年を超え12年未満かつ2級69(61)号給以上のもの2	教諭のうち経験年数30年以上のもの	主幹	副校長	校長	校長のうち、年齢58歳以上、校長経験年数7(5)年以上かつ校長経験学校数2校以上のもの3

1 平成17年度の給与制度改正において加算割合の引き下げが行われた。

現在、経過措置期間中であり、平成20年度に本則化(上表の割合となる)。

2 小中教員の場合 ()内は高校教員の場合

3 小中校長の場合 ()内は高校校長の場合

3 職務の困難度・責任の度合い

東京都においては職務給を基本とする制度により、人事管理が行われている。

現行の給与制度において、職員は、職務の種類に応じた給料表の適用を受ける。各々の給料表は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき人事委員会等が定める級別標準職務表を基準として職務の級に分類される。教員については、「学校職員の初任給、昇格及び昇給等に関する規則」(昭和34年教育委員会規則第3号)に定められた級別標準職務表を基準として、実習助手及び寄宿舎指導員(以下「実習助手等」という。)教諭等、主幹、副校長、校長の職がそれぞれ1級、2級、特2級、3級、4級の職務の級に分類されている。

これは、同じ職、すなわち同じ職務の級に分類される者は、職務の複雑、困難及び責任の度合いが同程度であるということの意味している。

しかし、85%程度が在職する教諭等の職にある者の中で、実際に遂行している職務の困難度や、果たしている責任の度合いに大きな違いが生じている実態がある。具体例を挙げれば、分掌する校務の遂行を通じた学校運営への参画の度合いは、教諭等一人ひとりの資質・能力や意欲等により大きく異なっている。

また、校長及び副校長についても給与制度検討委員会報告で指摘されているように、「学校種別、指導困難校や進学指導重点校などの学校ごとの課題など、管理職が担う責任や困難度において、質的、量的に大きな違いが生じている」状況がある。

さらに、1級の実習助手等については、既に職の分化が図られ、「専修実習助手」及び「主任寄宿舎指導員」が設置されているが、その職務の困難度や責任の度合い等に応じた給与水準となるよう、改めて見直す必要がある。

4 教員の職責・能力・業績の重視

今日、学校教育の直接の担い手である教員を取り巻く環境は、大きく変化し

ている。児童・生徒の基礎的な学力の向上や健康・体力づくりをはじめとした学校教育への都民の期待は多様化、高度化の一途をたどっている。子どもたちの興味・関心、進路に対する希望、あるいは児童・生徒の個などに応じた教育の提供という多様なニーズに応えるべく、公立学校においても小中一貫教育校や中高一貫教育校など、学校の多様化や特色化を推進している。このように、公立学校に対する都民の期待が高まるにつれて、学校や教員に対する評価もまた厳しくなってきた。

また、教員人事に関しては、いわゆる「団塊の世代」の大量退職時代の到来や児童・生徒数の増加に対処するための新規採用教員の増加といった問題を抱えている。さらに、公立小・中学校の小規模化が進み、1校当たりの教員数が減少することにより、教員一人ひとりの担う業務は高度化、多様化してきている。

このような状況の中で、都民の学校教育への期待に的確に応えていくためには、学校教育を直接担う教員一人ひとりの意欲をさらに引き出すとともに、その資質・能力の一層の向上を図っていく必要がある。その実現に向けて、教員の職責・能力・業績を、より適切に評価し、処遇に的確に反映していく制度とすることが重要である。

これまで述べてきた教員の職をめぐる現状と課題を踏まえた上で、教員の職のあり方の検討を行っていく必要がある。

具体的な検討内容としては、2級の教諭等の職について、職責及び能力に応じた職の分化が中心となるが、管理職層の職の分化や、既に職の分化により設けられた専修実習助手等の職の処遇のあり方等の見直しを行っていく。

授業リーダー及び授業力スペシャリストについて、複線型の任用制度における新たな職（層）としての位置付けも検討していく。

2 級職の分化

現在、教員の大多数を占める2級の教諭等の処遇については、年功的・一律的な性格が濃いものとなっている。しかし、同じ2級の教諭等であっても、職務の困難度や責任の度合いに大きな違いが生じている。このような実態に対しては、教諭等の職責・能力・業績をより適切に評価し処遇することで、教諭等の資質・能力の向上を図り、東京の公立学校の教育力の向上を推進していくことが急務となっている。

このような課題に対応し、教員の85%程度を占める2級の教諭等の職について、職責及び能力に応じ、2つの職に分化し、それぞれ適切な処遇を行っていく必要がある。

なお、ここでは、分化後の2つの職について、「主任層」と「一般層」と呼ぶことにする。

1 学校等への訪問調査

教諭等を職責及び能力に応じ、「主任層」と「一般層」に分化するに当たり、分化の指標等を得るために、学校への訪問調査及び区市町村教育委員会の指導室長（課長）等（以下「指導室課長等」という。）との意見交換を実施した。

学校への訪問調査からは、学校種別、地域、学校規模、学校の置かれた状況などによる違い等も踏まえ、分化の参考とすべき、いくつかの事項が抽出された。これは、任用制度検討委員会報告で指摘された学校教育が抱える課題の複雑化や多様化による、職務の困難度や責任の度合い等に相違が生じている実態を実証するものであった。

また、指導室課長等との意見交換の内容は、学校への訪問調査の結果を補完するものとなった。学校等への訪問調査の内容は、大別すると以下のとおりである。

(1) 分化の必要性

同じ2級の教諭等であっても、担っている分掌上の役割や職務の困難度や能力には、大きな違いがある。

学校内で、教諭等が実際に果たしている役割や責任の度合いに応じて、処遇に差を設けるべきである。

(2) 分化の基準とすべき職務の困難度や資質・能力等

学級担任や教科担任として、児童・生徒への実践的・効果的な指導が行える職務遂行能力を有すること。

校務分掌上の主任を担うなど、学校運営における中心的な役割を果たす資質・能力があること。

主幹をサポートするなど、学校運営に積極的に参加する意欲・能力があること。

若手教員等への助言や支援などができること。

教員としての使命感、責任感、社会性及び協調性があること。

(3) 分化の起点とすべき経験年数等

教員として必要な職務遂行能力を身に付けるためには、採用後、複数校を勤務することと採用後10年程度の経験が必要である。

学校運営面で重要な役割を果たしていくことができる資質・能力への到達点としては、10年経験者研修の受講がひとつの目安となる。

2 分化後のそれぞれの標準的な職務

学校等への訪問調査の結果を踏まえて、職責及び能力に応じた分化による「主任層」と「一般層」、それぞれ求められる標準的な職務は次表のとおりである。

一般層	主任層
<ul style="list-style-type: none"> ・教員として必要な資質・能力を備えている。 ・学級担任、教科担任等として、児童・生徒理解に努め、適切な指導を行うことができる。 ・分掌する校務について、支障をきたすことなく遂行できる。 ・自らの役割と責任を自覚しており、支障をきたすことなく職務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の経験を積み、一般層としての資質・能力を十分に備え、求められる職務遂行のレベルを十分に満たしている。 ・幅広い視野に裏付けられた的確な児童・生徒理解を基に、実践的・効果的な指導を行うことができる。 ・分掌する校務について、的確に遂行できるとともに、主幹をサポートするなど、校務運営全体に貢献できる。 ・同僚や若手職員への助言や支援などの指導的役割を担うことができる。 ・主任層としての役割と責任を自覚しており、円滑に職務を遂行することができ、職務遂行能力向上のためのたゆまぬ努力を続けている。

3 分化に当たって留意すべき点

(1) 10年経験者研修との整合性

教育公務員特例法第24条に基づく10年経験者研修は、「個々の能力、適性等に応じて、教諭等に必要な事項に関する研修」として任命権者が実施することが義務付けられている。都では、10年経験者研修について要綱等を定め、対象となる教諭等に対して、通常は、在職期間11年目の年度に実施することとしている。

この10年経験者研修の実施については、平成14年2月の中央教育審議会「今後の教員免許制度の在り方について」(答申)において提言がなされたものである。答申の中では、教員のライフステージにおいて、初任者段階から中堅教員段階に進む期間における資質向上の重要性を指摘した上で、その中堅段階に進んでいく期間の中でも、特に重要な時期である教職経験10年を経過した教員に対し、勤務成績の評定結果や研修実績等に基づく教員のニーズ等に応じた研修を行うものとしている。

中堅教員の段階では、学級担任、教科担任として相当の経験を積んだ時期であり、学級・学年運営、教科指導、生徒指導等のあり方に関して広い視野に立った力量の向上が必要であり、若手教員への助言、援助など指導的役割が期待されている。また、より一層職務に関する専門知識や幅広い教養を身につけるとともに学校運営に積極的に参加していくことができるよう企画立案、事務処理等の資質・能力が必要とする期間であるとされ、先に述べた分化の基準における、「主任層」に求められる職責及び能力に合致する。

従って、10年経験者研修受講の時期を、「一般層」と「主任層」を分化する起点と捉え、適切な選考の実施により、分化する制度設計が必要である。

(2) 教職員給与や教員免許更新制の導入に関する国の動き

教職員給与をめぐって、国は、平成18年5月に成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)(いわゆる「行政改革推進法」)において、人材確保法の廃止を含めた見直しと公立学校の教職員給与のあり方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得るとしている。

2級職の分化及び分化後の職に応じた処遇のあり方については、このような国の動きを念頭に入れた検討を行っていく必要がある。

また、教員免許更新制の導入等に関しては、平成18年7月に中央教育審議会答申が出されたところである。

教員免許更新制は、学習指導要領の不断の見直しや子どもの学ぶ意欲や社会性、コミュニケーション能力の低下、LD(学習障害)・ADHD(注意欠陥/多動性障害)など、子どもに関する新たな課題への対応など、恒常的に変化する教員として必要な資質・能力を担保するため、終身有効とされている教員免許状に一定の有効期限を付し「更新制」を導入するものである。

中央教育審議会答申には、教員免許更新制について、免許更新講習の受講といった具体的な制度設計、更新制導入に関連した10年経験者研修の見直し等が盛り込まれている。これらの事項は、2級職の分化と関連があることから、今後もその動向を注視していく必要がある。

(3) 主幹及び管理職選考との関係

分化後の「主任層」は、主幹のような監督層ではないが学校運営に、より積極的に係わり主幹を支えていく層である。分化に当たっては、この点を十分に踏まえて、管理・監督層である主幹及び管理職との年齢及び任用体系上の整合性を図る必要がある。「主任層」は、将来の主幹及び管理職を供給する層であり、学校運営へ参画することを通じ、主幹及び管理職を目指していくことが期待される。このため、主幹の予備選考的な性格を持たせるなど主幹及び管理職への昇任インセンティブが働くような仕組みも検討する必要がある。

(4) 高い専門性や高度な知識を有する教員への複線型の任用制度の導入

「授業リーダー」

「授業リーダー」は、平成18年度に開設した東京教師道場での2年間の研究・研修の修了後、「授業リーダー候補者」としての一定期間の活動状況等を把握して、業績評価を踏まえて指名される。

「授業リーダー」は、高い専門性と優れた授業力を有し、実践的研究の中心的な役割を担い、若手教員の育成など、学校の教育力向上への貢献が求められることとなる。その役割を果たせると認められた「授業リーダー」

は、分化後の「主任層」に求められる職責を遂行する資質・能力を十分に備えているといえる。

このため、2級職の分化に当たっては、「授業リーダー」については、本則として定められる必要な経験年数等を待たずに、「主任層」の有資格者として位置付けていくことも検討する必要がある。

また、「授業リーダー」のうち、特に優れた資質・能力を有する「授業カスペシャリスト」の位置付けについては、複線型の任用制度等も視野に入れ、今後、引き続き検討していく必要がある。

教職大学院

教職大学院への現職教員の派遣は、東京教師道場で2年間の研究・研修を修了した者等を対象に検討されており、その活用に応じた処遇を検討していく必要がある。

(5) 選考基準の客観性・公正性・納得性の確保

「一般層」と「主任層」を分化するにあたっては、客観性、公正性、納得性の高い選考を実施し、「主任層」の統一的な資質・能力の水準を確保する必要がある。

(6) 在職者の取扱い

職の分化を行った場合、制度導入時、2級に在職する教諭等の取扱いが課題である。例えば、採用後10年を超えるものを対象とした「主任層」への選考を実施した場合、約3万人の有資格者が発生することとなる。

このような大量の有資格者に対して、適正な能力を実証できる合理的な選考を実施していくことが求められる。

4 新たな教諭等の職の設置

教員の85%程度が在職する2級職について、職責及び能力に基づき、「主任層」と「一般層」に分化し、新たな教諭等の職として「主任教諭」(仮称)を設置する必要がある。

具体的には、現行の2級の教諭等を、教員として必要な基礎的資質、基礎的能力を備えている層と、それらを十分に備え、さらに高い職務遂行能力を有する層とに分化するものである。

この「主任教諭」(仮称)の職責は、「一般層」に求める、児童・生徒理解を前提とした適切な指導や与えられた分掌や校務について、支障をきたすことなく遂行するなどの基本的な教員の資質・能力を身に付けているレベルを十分に満たした上で、「特に高度の知識又は経験を必要とする教諭の職」とし、児童・生徒への実践的・効果的指導を行うとともに、主幹をサポートするなど具体的な活動実践を通して、学校運営への主体的・積極的な参画を果たすなど、より

高い職務遂行能力が求められる。

なお、職の位置付けとしては、現行の主幹級職と教諭職との間に新たに階層組織を設けるものではない。2級職教諭等の85%の中には、既に「主任層」と「一般層」が混在している。この中の、「主任層」について、類型化した分化の基準に基づき、それにふさわしい能力を有することを、実証可能な適正な選考により、分化していくものである。

この「主任層」については、一定の経験を積む過程で培われた知識や能力を学級担任、教科担任として、本来の教員の主要な職務である授業を中心に発揮されていることが、まず求められる。さらには、学級・学年運営、教科指導、様々な児童・生徒指導等、学校教育全般のあり方に関して、広い視野に立った力量が必要である。また、保護者からの信頼を得る十分な社会性を有するとともに、校内においては若手教員への助言、援助など指導的役割が期待されている。自己研鑽に励み、より一層職務に関する専門知識や幅広い教養を身につけるとともに、主幹をサポートするなど、学校運営に積極的に参加していく意欲も選考の基準となるよう検討すべきである。

「主任教諭」(仮称)の段階に達する客観的な目安として、新たな職への昇任については、10年経験者研修でいう中堅段階に求められる職責及び能力に合致するため、研修受講の時期に「主任教諭」(仮称)としての職責を果たせる能力実証を行う選考として、制度の構築を図る必要がある。

なお、今回の職のあり方の検討に当たって、1つの課題である「授業リーダー」の取扱いについては、複線型の任用制度の導入を視野に、「授業リーダー」を「主任教諭」(仮称)へ位置付けていくことを検討する必要があるとした。これは、高い専門性と優れた授業力を有し、実践的研究の中心的な役割を担う「授業リーダー」は、学校の教育力向上に大きな役割を果たすことが求められており、分化後の「主任層」に求められる職責を遂行する資質・能力を十分に備えていると言えるためである。

このように分化後の「主任層」は、主幹を支え、学校運営への係わりを強化する層であるとともに、将来の主幹及び管理職となるべき層であり、分化に当たっては、これら管理・監督層との整合性を図る必要がある。そのため、主幹及び管理職への昇任インセンティブが働くような仕組みが必要である。

これまで述べてきたように「主任層」は、今後の学校教育の活動主体として中心的役割を担うものであるため、これらの職責及び能力の視点を踏まえ、新たな教諭等の職として、「一般層」と併せて、その職責に応じた処遇について検討していく必要がある。

管理職の職の分化

管理職の職については、任用制度検討委員会報告で示された方向性に従い、「職責」及び「能力」に基づいた分化を行っていく。

1 分化の方向性

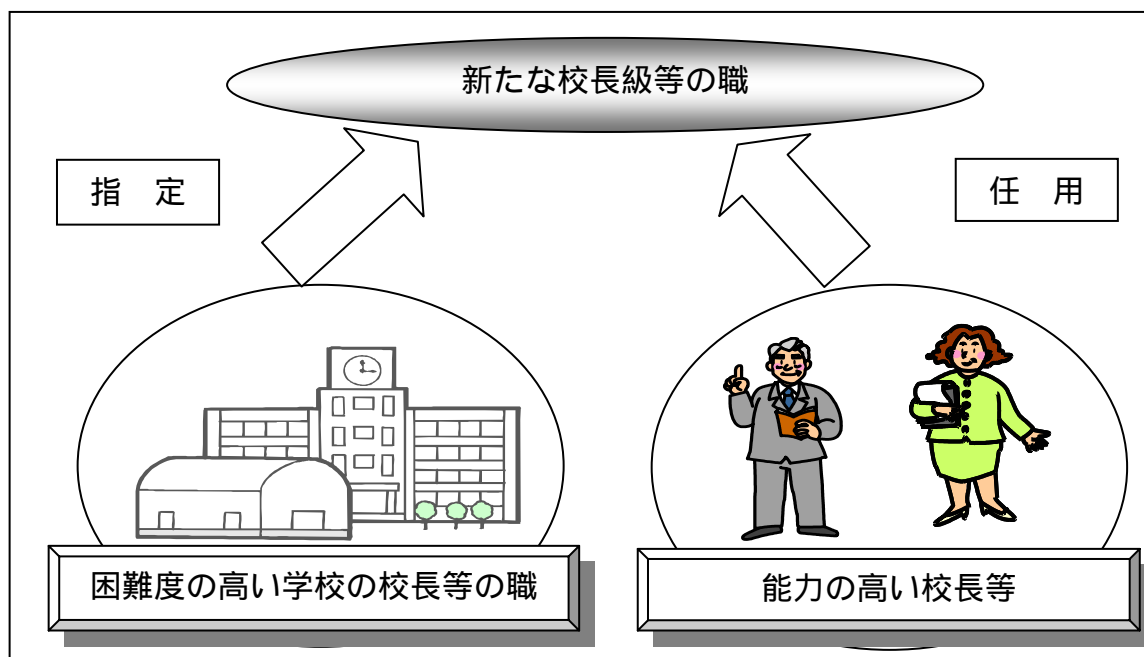
管理職の職について、分化を行う場合、基準となる「職責」及び「能力」については、次のように捉えられる。

基準となる職責とは、校長等として管理する学校の困難度である。学校の困難度を測るには、学校特性や学校規模といった複合的な視点が必要となる。学校特性による区分を行った場合、困難度が高いと考えられるのは、例えば中等教育学校や小中一貫教育校、複数課程等の併置校、寄宿舎設置校など、制度的な困難度の外に、地域事情や社会変化により、学校運営に克服すべき課題を生じている学校などが挙げられる。また学校規模の点では、学級数や教職員数が多い大規模校が、これに相当する。

次に、能力についてであるが、困難度の高い職責を果たせる能力を有しているかが基準となる。経験豊富で、高い専門的知識を有し、若手管理職への指導・助言や地域における調整役を担うなど、困難度が高い職責を十分に果たすことができる校長等は能力が高いといえる。

管理職の職の分化については、このような基準により行う必要がある。また分化の方法としては、新たな校長級等の職を設置した上で、困難度の高い学校の校長等の職について、この新たな「職」として指定し、新たな職には、その困難な職責を果たせるにふさわしい能力の高い校長等を任用する必要がある(資料6)。

(資料6) 新たな校長級等の職のイメージ



2 新たな校長級の職の設置

このような視点から校長の職について分化を行い、重要困難な校長級の職として、「統括校長」（仮称）を設置する必要がある。

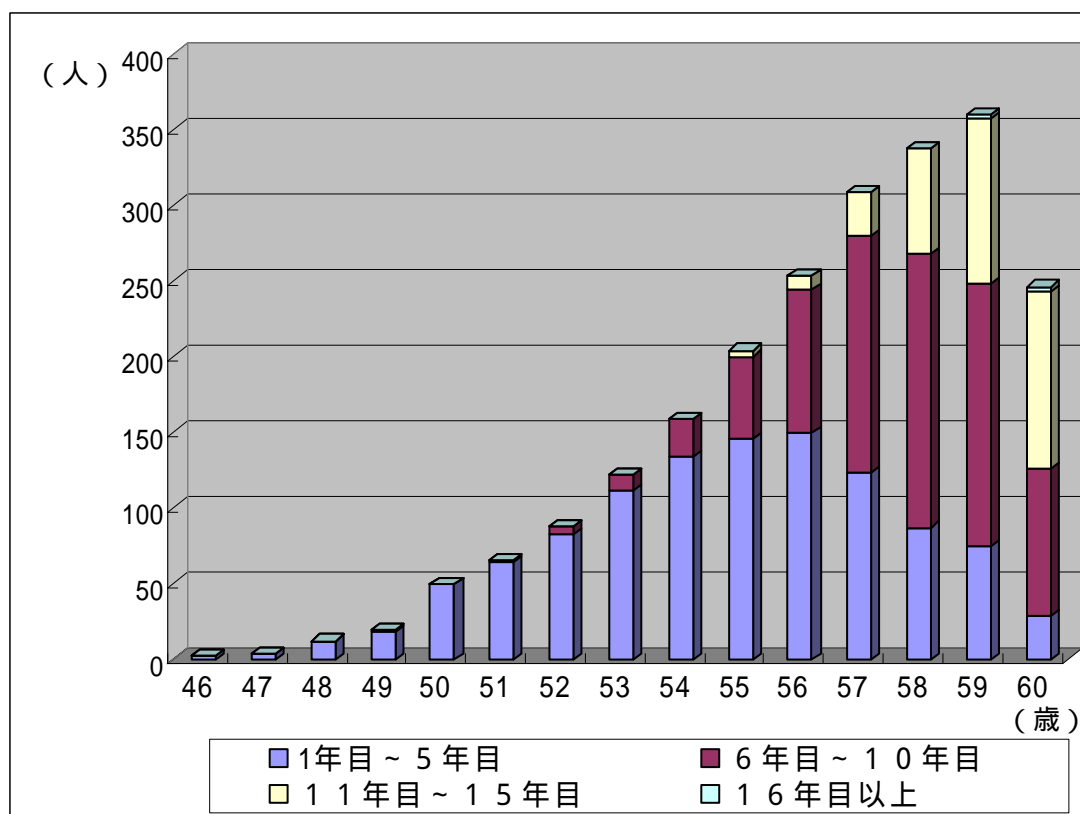
重要困難な校長級の職である「統括校長」（仮称）は、行政系管理職の統括課長に類似した性格を持たせ、明確なポスト指定を行うとともに、指定数の管理は厳格に行う必要がある。

「統括校長」（仮称）への昇任については、年齢・経験年数等の資格基準を定め、業績評価等に基づく選考を行った上で、任用を行う（資料7）。

また、「統括校長」（仮称）としての重要困難な職責に見合う処遇とするよう検討の必要がある。

なお、副校長については、職の分化を「職責」の観点から見ると、全日制課程と定時制課程の併置校、分校や分教室が設置されている場合など困難度が高いと考えられる学校については、副校長が複数配置されているなど、一定の配慮がなされている。このため、職の分化の対象とはせず、現行の配置基準により、困難性を緩和していく。

（資料7）校長年齢別・在職年数別構成表（平成18年度）



1 級職のあり方

高等学校教育職員給料表 1 級の適用を受ける実習助手及び寄宿舍指導員については、それぞれの困難の高い職務を果たす職として、「専修実習助手」及び「主任寄宿舍指導員」が設置されている（資料 8、資料 9）。

「専修実習助手」及び「主任寄宿舍指導員」は、経験に基づく実践的知識や技術的習熟度に応じた職務を遂行するなど、職導入時の考え方に基づき運用が図られている。

このように、職の分化が図られ、現在、高等学校教育職員給料表の 2 級が適用されているこれらの職であるが、今後、その職務の困難度等に鑑み、処遇のあり方について、適切に見直していく必要がある。

（資料 8）専修実習助手と主任寄宿舍指導員の概要

職名	専修実習助手	主任寄宿舍指導員
設置根拠	専修実習助手の任用に関する基準（平成 2 年 9 月 17 日教育長決定）	主任寄宿舍指導員の任用に関する基準（平成 3 年 10 月 15 日教育長決定）
職務	特に高度の知識又は経験を必要とする業務に従事する実習助手の職	特に高度の知識又は経験を必要とする職務に従事する寄宿舍指導員の職
任用開始時期	平成 3 年度	平成 4 年度
適用給料表及び級	高教 2 級	高教 2 級
任用方法	選考（筆記考査、書類審査及び面接）	選考（筆記考査、書類審査及び面接）
受験資格	短期 <ul style="list-style-type: none"> 関係する教諭普通免許状 実習助手歴 20 年以上 年齢 44 歳以上 55 歳未満 長期 <ul style="list-style-type: none"> 実習助手歴 24 年以上 年齢 48 歳以上 58 歳未満 	寄宿舍指導員歴 21 年以上 年齢 46 歳以上 58 歳未満
設置理由	実験・実習の重視 ベテラン実習助手の役割 職務に見合った処遇の必要性 実習助手のモラルアップ	寄宿舍指導員の役割の質的变化 ベテラン寄宿舍指導員の役割 職務に見合った処遇の必要性 寄宿舍指導員のモラルアップ

（資料 9）実習助手・寄宿舍指導員配置状況（平成 18 年 3 月 1 日現在）

（単位：人）

	実習助手等					寄宿舍指導員等				
	実習助手		専修実習助手		合計	寄宿舍指導員		主任寄宿舍指導員		合計
	人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合	
高等学校	417	82.9%	86	17.1%	503	-	-	-	-	-
盲学校	1	25.0%	3	75.0%	4	25	53.2%	22	46.8%	47
ろう学校	8	100.0%	0	0.0%	8	8	80.0%	2	20.0%	10
養護学校	6	42.9%	8	57.1%	14	71	69.6%	31	30.4%	102
合計	432	81.7%	97	18.3%	529	104	65.4%	55	34.6%	159

今後の展開について

ここまで、従来の年功的・一律的な給与制度の中で、教員の職に関して、職務の困難度や責任の度合い等に相違が生じている状況を、整理、分析し、職責と能力に応じた、職のあり方について検討を行ってきた。

その結果として、職の分化を含めた職のあり方の方向性を示したところである。これは、職責・能力・業績を、より適切に評価し、処遇することにより、教員一人ひとりが、自らの役割を自覚し、職務遂行意欲を高め、資質・能力の一層の向上を図ることを目的としている。

今後、これまで示してきた職の分化を、制度として具体化していくことになる。具体化に当たっては、教職員給与や教員免許更新制導入をめぐる国の動き等に十分に配慮するとともに、東京都の行政系職員任用制度の動向などをも注視しつつ、関係各機関と精力的に協議を重ねていく必要がある。

特に、公務員給与に対しては、今日、社会のより厳しい目が向けられている。国は、国・地方を通じた公的部門全体の総人件費の大幅な削減に取り組んでいる。教職員給与についても本年5月に成立した行政改革推進法において、人材確保法の廃止を含めた見直し等、教職員給与のあり方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得るとしている。

このように、とりわけ教員給与が大きな変革の時期を迎える中、昨年8月に出された給与制度検討委員会報告においては、「適正な給与水準への見直し」、「適切な水準における給料表の一本化」などの必要性が強くうたわれている。

職のあり方、特に分化後の職の処遇等の検討に当たっては、教員給与をめぐるこれらの基本的な考え方を十分に踏まえる必要がある。

今回、職責及び能力に応じた職の分化という視点から、新たな教員の任用制度について、具体的な方向性を示したところである。引き続き、様々な社会状況の変化等に応じた、より効果的な制度を構築し、直接、児童・生徒の指導を担う教員の資質・能力をさらに高め、東京都の公立学校教育の充実、発展を図り、都民の期待に応えていかなければならない。

参 考 資 料

- 1 教員の職のあり方検討委員会設置要綱
- 2 開 催 経 過
- 3 委 員 名 簿
- 4 幹 事 名 簿

教員の職のあり方検討委員会設置要綱

(設置目的)

第1 教員の職のあり方については、先に設置された「教員の給与制度検討委員会(第二次)」において、職の分化を含めた検討を行っていく必要があるとの報告が行なわれたところである。また、中央教育審議会における答申においても、高い指導力のある優れた教師を位置付ける新たな職種の設置に言及するなど、公立学校教育職員の職については、現在の状況に応じた検討が求められている。

今後の東京都公立学校の教育職員等(以下「教員等」という。)の職のあり方について検討するため、「教員の職のあり方検討委員会」(以下「委員会」という。)を設置する。

(検討事項)

第2 委員会は、次に掲げる事項について検討を行い、その結果について東京都教育委員会教育長(以下「教育長」という。)に報告する。

- (1)教員等の職のあり方に関する事項
- (2)教員等の職に応じた処遇のあり方に関する事項
- (3)その他教員等の職のあり方等に関する事項

(委員会の構成)

第3 委員会は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1)東京都教育庁(以下「教育庁」という。)職員の中から教育長が指名する者
- (2)区市町村教育委員会教育長及び東京都公立学校長の中から教育長が依頼する者

(委員長等)

第4 委員会に委員長を置き、教育庁次長の職にある者をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を招集し、会議を主宰する。
- 3 委員長は、必要に応じ、関係者又は外部有識者の出席を求め、意見を聴取することができる。
- 4 委員会に委員長代理を置き、教育庁人事部長の職にある者をもって充てる。
- 5 委員長代理は、委員長を補佐し、委員長不在の場合に、その職務を代理する。

(幹事会)

- 第 5 委員会の検討事項の整理及び予備検討を行い、委員会の検討を促進するため、委員会の下部機関として幹事会を置く。
- 2 幹事会は、教育庁職員の中から教育長が指名する者、区市町村教育委員会職員及び東京都公立学校長の中から教育長が委嘱する者をもって構成する。
 - 3 幹事会に幹事長を置き、教育庁参事(人事企画担当)の職にある者をもって充てる。
 - 4 幹事長は、幹事会を招集し、会議を主宰する。
 - 5 幹事長不在の場合においては、あらかじめ幹事長が指名する者がその職務を行う。

(設置期間)

- 第 6 委員会の設置期間は、設置された日から平成 20 年 3 月 31 日までとする。

(会議)

- 第 7 会議は、原則として非公開とする。ただし、委員会の会議要旨は原則として公開するものとする。

(庶務)

- 第 8 委員会の庶務は、教育庁人事部勤労課計画係及び人事企画係が担当する。

(その他)

- 第 9 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関する事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成 18 年 4 月 20 日から施行する。

教員の職のあり方検討委員会・幹事会の開催経過

開 催 日	教員の職のあり方検討委員会	同 幹 事 会
平成 18 年 4 月 20 日	第 1 回	第 1 回
	1 説明事項 (1)教員の職のあり方検討委員会の設置について (2)これまでの動き・経緯について 2 検討事項 (1)「職のあり方検討」現状と方向性について (2)その他	
平成 18 年 5 月 18 日		第 2 回
		1 「職のあり方検討」実態調査の概要について 2 その他
平成 18 年 6 月 27 日		第 3 回
		1 2 級職のあり方について 2 管理職の職のあり方について 3 1 級職のあり方について 4 その他
平成 18 年 7 月 10 日		第 4 回
		1 委員会報告(案)について 2 その他
平成 18 年 7 月 14 日	第 2 回	第 5 回
	1 説明事項 (1)教員の職のあり方検討委員会報告書(案)について 2 検討事項 (1)教員の職のあり方検討委員会報告書について (2)その他	

教員の職のあり方検討委員会 委員名簿

（平成18年7月14日現在）

氏名	現職	氏名
比留間 英人	教育庁次長	委員長
松田 芳和	人事部長	副委員長
志賀 敏和	総務部長	委員
山川 信一郎	学務部長	委員
岩佐 哲男	指導部長	委員
直原 裕	教育政策担当参事	委員
新井 清博	学校経営指導・都立高校改革推進担当参事	委員
川澄 俊文	人事企画担当参事	委員
井出 隆安	杉並区教育委員会教育長	委員
加島 俊雄	日野市教育委員会教育長	委員
本堂 元規	利島村教育委員会教育長	委員
笠原 慎太郎	台東区立上野小学校長	委員
木村 俊二	西東京市立明保中学校長	委員
齊藤 光一	都立大崎高等学校長	委員
三苦 由紀雄	都立高島養護学校長	委員

教員の職のあり方検討委員会幹事会 幹事名簿

(平成18年7月14日現在)

	現 職	氏 名
幹 事 長	人事企画担当参事	川 澄 俊 文
幹 事	総務部教育政策室政策担当課長	小 菅 政 治
幹 事	学務部高等学校教育課長	前 田 哲
幹 事	学務部学校経営指導担当課長	加 藤 裕 之
幹 事	人事部人事計画課長	鈴 木 邦 彦
幹 事	人事部選考課長	西 原 幹 男
幹 事	人事部勤労課長	白 川 敦
幹 事	人事部職員課長	江 藤 巧
幹 事	参事（指導部指導企画課長事務取扱）	宮 川 保 之
幹 事	指導部義務教育心身障害教育指導課長	大 江 近
幹 事	指導部高等学校教育指導課長	高 野 敬 三
幹 事	杉並区教育委員会指導室長	種 村 明 頼
幹 事	日野市教育委員会教育部参事	田 口 康 之
幹 事	台東区立上野小学校長	笠 原 慎太郎
幹 事	西東京市立明保中学校長	木 村 俊 二
幹 事	都立大崎高等学校長	齊 藤 光 一
幹 事	都立高島養護学校長	三 苫 由紀雄