

研究集録

第31号（平成16年度）

東京都立高等学校副校長会

研究集録第 31 号の発行にあたって

東京都立高等学校副校長会
会長 錦 織 政 晴

平成 16 年度の都立高等学校副校長研究協議会の開催にあたり一言申し上げます。本研究協議会は都立高校改革推進計画の進捗を踏まえ、開かれた学校づくりを目指す中で、都立高等学校の個性化、特色化を図り、都民に信頼される魅力ある都立高校づくりを推進するため、直面する教育課題の解決について研究協議を行うことにより、副校長としての識見を高め、各都立高校の学校運営ならびに教育指導の充実に資することを趣旨としております。

このため、都立高等学校全日制、定時制通信制の副校長が一同に会して、一年間をかけて研究してきたことを研究集録にまとめ、研究協議会の場で発表し、互いに協議、情報交換をすることは大変意義深いものであると考えます。副校長会の組織には、設立の趣旨にあるように調査・研究・協議を第一義とし、実践的な学校経営・学校運営の改善を図っていくことが求められております。この組織的な研究活動は昭和 48 年から始まり、毎年、研究集録を発行してきました。

さて、東京都では都立高校改革の進展とともに、都立高校の規模と配置の適正化、教育環境諸条件の整備等から教育課程の適正化、授業改善、学校全体の教育力を高める改革へと移行してきております。学校経営計画の作成と報告、自律経営予算の工夫、校長のリーダーシップを高める施策の一環として、本年度から呼称が副校長に改められたことを認識しなければなりません。が、教育現場には常にさまざまな課題が山積しております。そうした中で、私たち副校長は広い視野に立ち、直面する教育課題に真正面から取り組み、都民の期待に応える教育とは何かを考え、今後も研究していかなければなりません。

今年度の研究テーマは、「都民に信頼される魅力ある都立高校づくりをめざして、高校教育の未来を展望し、学校経営に主体的に参画できる副校長の見識を高める」ところにあります。主幹制度の学校運営への活用、副校長の勤務実態と改善策、二学期制での学校経営、都立高校生のボランティアに対する取組—生徒指導の観点から—等々、研究発表はいずれも綿密な調査や鋭い分析、深い洞察に基づいた研究内容となりました。

本研究集録第 31 号を発刊するにあたり、教育庁指導部高等学校教育指導課の先生方にご指導を賜りましたことに感謝申し上げますとともに、多忙な校務の中で時を惜しまず研究をされてきた副校長先生方の熱意と努力に対して敬意を表する次第であります。また、本研究集録の編集に永年心血を注いで来られました事務局の先生方に感謝申し上げます。

本日の研究協議会の成果が多くの副校長先生方に共有され、日々の学校経営に一層生かされまうよう期待しております。

目 次

研究集録第 31 号の発行にあたって

会長 錦 織 政 晴

I 研究の組織とあゆみ

1. 研 究 の 組 織	2
2. 研究活動のあゆみ	5

II 管理運営研究部会

1. 主幹制度の学校運営への活用 ※	第 1 委員会	10
2. 副校長の職務	第 2 委員会	16

III 高校教育研究部会

3. 二学期制での学校運営 ※	22
— 二学期制の導入と特長を生かした教育課程の工夫について —	

IV 生徒指導研究部会

4. 予防的生徒指導 ※	30
— 都立高校におけるボランティア活動 —	

(注) ※印は全国大会で発表したもの

I

研究の組織とあゆみ

1. 研究の組織	2
2. 研究活動のあゆみ	5

1. 研究の組織

1. 研究組織と会則

本会では「教頭の職務」に必要な研究をするため、昭和48年に会則を改正した。新たに「細則」を設け、研修

活動にはげむことにした。研修活動に関する細則と内規の抜粋は次の通りである。

東京都立高等学校副校長会細則

(組 織)

第1条 本会の目的を達成するため次の支部副校長会を設ける(下表)。

第2条 各支部は本会の目的を達成するために必要な会則を設け、各支部ごとに運営する。

第3条 本会は事業を行うため次の4部会を設ける。た

だし必要に応じ臨時に各種の部会を設けることができる(次頁左表)。

第4条 部会の組織は部長1名、副部長(委員長)2名、部員若干名とする。部長・副部長(委員長)は会長が委嘱する。部員は各支部副校長会より選出する。

第5条 部長・副部長(委員長)は部長連絡会に出席し、

種 別	支 部 副 校 長 会 名			
学 科 別	普通科高校副校長会	工業科高校副校長会	商業科高校副校長会	農業科高校副校長会
地 区 別	第一地区副校長会	第二地区副校長会	第三地区副校長会	第四地区副校長会
	第五地区副校長会	第六地区副校長会	第七地区副校長会	第八地区副校長会
	第九地区副校長会	第十地区副校長会	島嶼地区副校長会	

部 名	活 動 内 容
総 務 部	1. 財務・運営・陳情・渉外・連絡調整などについて 2. 会報・名簿などについて
管理運営研究部	1. 副校長職としての学校管理などについて 2. 副校長職としての職務内容・身分・待遇などについて
高校教育研究部	1. 高校の教育課程・教育内容などについて 2. 高校における教育対策などについて
生徒指導研究部	1. 生活指導・進路指導などについて 2. 教科以外の教育活動などについて

各部会の連絡調整をはかるとともに総務部員となる。

(会 計)

第6条 各研究部の活動に要する費用は、定額を支給する。

第7条 会計に一般会計と積立金会計を設ける。一般会計は本部活動と研究部活動補助・会員の慶弔・事務所の維持、その他本会が必要とする費用にあてる。積立

金会計は特定の目的のため積立てる。

会費は年額1人19,000円とし、年2回に別けて徴収する。

第8条 各研究部会は、会則・事業計画・予算および事業報告・決算報告を毎年会長に提出するものとする。

第9条～11条(省略)

(その他)

第12条 本細則は昭和48年4月1日より実施する。

附 則

昭和50年10月30日 第7条ほか一部改正

昭和53年6月8日 特別会費6,000円その他一部改正

昭和56年6月11日 第1条学区支部一部改正(昭和57年度より実施)

昭和63年6月9日 特別会費8,000円と改正

平成4年6月23日 特別会費10,000円と改正

平成16年6月15日 第1条、第3条、第4条、第6条、第7条、第8条、第11条、一部改正

内 規 (申し合わせ)

1. 役員選出手続きについて (省略)

2. 部会組織について

細則第3条・第4条による部会組織は次によるものとする。

(1) 部長 (1)・副部長 (委員長) (1~2) は年度当初の部会で候補者を推薦する。部長・副部長 (委員長) は他の役員との重任を妨げない。

(2) 総務部会 会長 (1)・副会長 (2)・常任幹事 (14)・会計 (2)・会計監査 (2)・部長 (3)・副部長 (委員長) (4) の28名をもって組織する。ただし、必要な会員・事務局職員を加えることができる。

(3) 研究部会 地区別支部会 (11) は年度当初の支部会で各研究部会 (3) の部員を、各々2名以上推薦する。

部員の所属は1部会とし、できるかぎり継続する。部員は他の役員との兼務ができる。

(4) 委員会 細則第3条の活動を行うため、各研究部会は委員会を設けることを原則とする。委員会は委員長1名、副委員長1名、委員若干名とする。

(5) 特別委員会 本会が必要とする場合は、別に委員会を設けることができる。

3. 会合の日について

会合の日が重複するのを防ぐため、会合の日は次を原則とする。

第1 木曜日 各研究部会、特別な委員会などが主催する会合

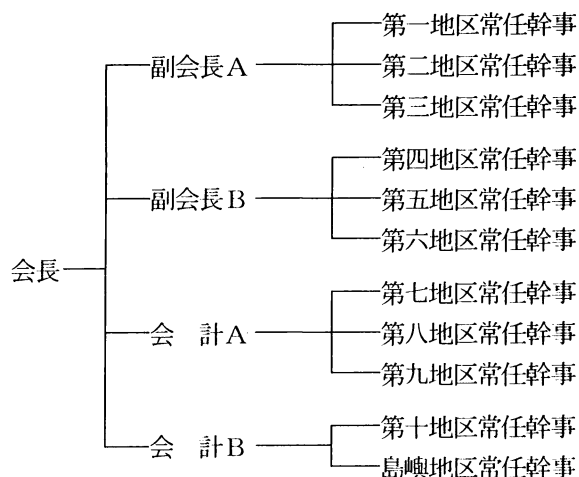
第2 木曜日 本部が主催する会合

第2 火曜日 地区別支部会が主催する会合
または

第3 火曜日 学科別支部会が主催する会合

4. 緊急連絡網について

本会の緊急連絡は次によることを原則とする。各支部は会員に連絡するための連絡網を設けることができる。



5. 研究活動費

研究部活動費については、3部門に年定額を支給する。

6. 本部役員会、総務部会、幹事会に参加役員 (除、研究部役員) には、交通費補助として定額を支給する。

附 則

昭和48年6月7日	総会で決定
昭和50年10月30日	臨時総会1・2を追加
昭和53年6月8日	総会で2の一部改正
昭和56年6月11日	総会で役員人数を一部改正
昭和57年6月10日	総会で4を追加
昭和60年6月13日	総会で5を追加
昭和61年6月12日	総会で5の(注)商業科を追加
平成元年6月6日	総会で5の(注)商業科を追加
平成4年6月23日	総会で5の一部と(注)の改正
平成16年6月15日	総会で教頭の文言を副校長に、学区を地区と改正。

2. 平成 16 年度の研究組織

平成 16 年度研究部会組織は次の通りである。

会 長：錦織政晴（府 中） 副会長：和田吉廣（南 野） 副会長：高田憲一（台東商）

		管理運営研究部会		高校教育研究部会		生徒指導研究部会		合
部 長		北林 敬 (砧 工)		根本 清 (葛西工)		山本 正 (国分寺)		
委員会		第1委員会 (学校管理)	第2委員会 (職務・待遇)	(教育課程)	(教育対策)	(生活指導)	(教科外活動)	計
委員長		銅谷 新吾 (豊多摩)	古山 光久 (墨田川)	菊池 尚敏 (芦 花)		瀧上 哲 (北豊島工)		
学 区 別 部 員 数	1	7名	4名	5名		4名		20
	2	5名	3名	12名		6名		26
	3	6名	6名	7名		5名		24
	4	6名	2名	3名		8名		19
	5	6名	6名	5名		7名		24
	6	2名	4名	10名		10名		26
	7	3名	4名	8名		7名		22
	8	4名	3名	7名		9名		23
	9	3名	5名	5名		6名		19
	10	3名	3名	3名		8名		17
	島	2名	1名	3名		3名		9
人 数		47名	41名					
小 計		88名		68名		73名		
合 計		229名						229

3. 会合の日

第2火曜または第3火曜日

(原則として副校長連絡会と同一日)

2. 研究活動のあゆみ

(最近12年間)

本会では、昭和48年に会則を改正、規則・内規を設けるなどし、研究組織を発足させた。

当初の教頭は身分が不安定（教諭のあて職）のため、活動がしにくい時代であったが「研究集録」を発行する

など、研究活動につとめてきた。その当時の研究は主に「教頭職」に関する研究が主流をなしていた。

その後、教頭会の組織が強化され、幅広い研究活動となり、現在にいたっている。

研究集録の最近12年間のあゆみをまとめると、下表の通りである。

平成	頁	研究題目	
4 年 第19号	66	1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 — 学校週5日制をめぐる諸問題 — …………… 管理研1	※
		2. 教頭の職務の実態とあるべき姿 — その実態について — …………… 管理研2	
		3. 新学習指導要領に基づく教育課程編成上の問題とその分析(Ⅲ) — 勤労体験的学習・奉仕的活動の試案 — …………… 高校研1	
		4. 国際理解教育の推進を目指して — 国際理解教育の実態とその諸問題について — 留学生「受け入れ」をめぐる …………… 高校研2	※
		5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方 — 学校不適応生徒への対応と教頭の役割 — …………… 生徒研1	※
		6. 学校活性化を目指して — 目的意識をもたせ、主体的に自らの生き方考える 進路指導の在り方と教頭の関わり — …………… 生徒研2	
5 年 第20号	64	1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 — 校内組織運営上の問題点と改善点 — …………… 管理研1	
		2. 教頭の職務 — 教頭のあるべき姿 — …………… 管理研2	※
		3. 特色ある教育課程の編成と課題 — コース制設置校及び学科改善校の経験に学ぶ — …………… 高校研1	※
		4. 学校の特色をいかに出すか — 特色ある学校づくりの取り組み — …………… 高校研2	
		5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方 — 学校における相談活動の充実と教頭の役割 — …………… 生徒研1	
		6. 学校活性化を目指して — 目的意識を持たせ、主体的に自らの生き方考えさせる 進路指導の在り方と教頭の関わり — …………… 生徒研2	※

平成	頁	研究題目	
6年 第21号	64	1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 — 都立高校の単独選抜をめぐる諸問題 — …………… 管理研1 2. 教頭の職務 — 魅力ある教頭像を目指して — …………… 管理研2 3. 特色ある教育課程の編成と課題 — 選択科目と類型の設置を中心に — …………… 高校研1 4. 学校の特色をいかに出すか — 特色ある学校づくりの取り組み — …………… 高校研2 5. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導 — 進路指導の在り方と組織・運営における教頭の役割 — …………… 生徒研1 6. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導 — 特色ある学校行事を通して生徒の主体性をどう育てるか — …………… 生徒研2	※ ※ ※
7年 第22号	64	1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 — 都立高校の単独選抜と推薦入試をめぐる — …………… 管理研1 2. 教頭の職務 — 魅力ある教頭像の実態 — …………… 管理研2 3. 特色ある教育課程の編成と課題 — 特色ある選択科目とその他の科目を中心に — …………… 高校研1 4. 普通科推薦入試と高校の特色化 — 中学校・高校へのアンケート調査から — …………… 高校研2 5. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導 — 進路指導の在り方と教頭の関わり — …………… 生徒研1 6. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導 — 文化祭・体育祭の指導を通して生徒の主体性を どう育てるか — …………… 生徒研2	※ ※ ※
8年 第23号	64	1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 — 入学者選抜制度の改革をめぐる — …………… 管理研1 2. 教頭の職務 — 社会の変化に対応する教頭の職務 — …………… 管理研2 3. 特色ある教育課程の編成と課題 — 編成・実施の状況と事例を通じた考察 — …………… 高校研1 4. 「特色ある学校づくり」に取り組む教頭の役割 …………… 高校研2 5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる 人間を育成する生徒指導 — ホームルーム活動の活性化と教頭の関わり — …………… 生徒研1 6. 学校週5日制と部活動のあり方 …………… 生徒研2	※ ※ ※

平成	頁	研 究 題 目		
9 年 第 24 号	54	1. 学校における危機管理	管理研 1	※
		2. 教頭の職務 — 社会の変化に対応する教頭の職務 - その 2 —	管理研 2	
		3. 現行教育課程の課題とその改善策に関する研究	高校研 1	※
		4. 学校防災マニュアル「教職員編」	高校研 2	
		5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる人間の育成と ホームルーム活動との関連	生徒研 1	
		6. 学校週 5 日制における 部活動の実態と生徒の意識調査	生徒研 2	※
10 年 第 25 号	56	1. 学校における危機管理	管理研 1	※
		2. 教頭の職務 — 研修及び教員組織の活性化について —	管理研 2	
		3. 教育課程を通じた高校改革の推進について	高校研 1	※
		4. 学校防災マニュアル	高校研 2	
		5. 学校不適応生徒に対する校内指導体制 — 指導体制と教頭のかかわり —	生徒研 1	※
		6. 生徒指導の体制と実態	生徒研 2	
11 年 第 26 号	49	1. 開かれた学校づくり	管理研 1	
		2. 教頭の職務 — 研修及び教員組織の活性化について —	管理研 2	※
		3. 新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割	高校研 1	
		4. 情報教育と教頭の役割	高校研 2	※
		5. 問題事例の分析と防止策について — 教頭の役割と対応の実際 —	生徒研 1	
		6. 生徒指導の体制と実態 — 保護者との連携を深める生徒指導 —	生徒研 2	※
12 年 第 27 号	48	1. 開かれた学校づくり — 学校組織の活性化を図る管理運営上の方策 —	管理研 1	※
		2. 教頭の職務 — 開かれた学校運営 —	管理研 2	
		3. 新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割 — 総合的な学習時間について —	高校研 1	※
		4. 新教材「情報」教育と教頭の役割	高校研 2	
		5. 高校生の健全育成と地域との関わり — 教頭の関わり方の実際について —	生徒研 1	
		6. 実態調査から見たホームルーム — 運営と保護者の関わり —	生徒研 2	

平成	頁	研 究 題 目			
13 年 第 28 号	49	1. 開かれた学校づくり — 学校運営協議会の運営について —	管理研 1	※	
		2. 教頭の職務 — 情報管理および人事考課について —	管理研 2		
		3. 学校週 5 日制並びに学習指導要領の実施に 向けた教育課程編成上の対応について	高校研 1		
		4. 学校外における学修の単位認定 — 新しい学習の場の拡大を求めて —	高校研 2		※
		5. スクールカウンセラー配置校を巡る事例研究	生徒研 1		※
		6. 保護者との連携における生徒指導の可能性	生徒研 2		
14 年 第 29 号	49	1. 企画調整会議と主任の活用	管理研 1	※	
		2. 教頭の職務 — 人材育成について —	管理研 2	※	
		3. 学校週 5 日制並びに新学習指導要領の実施に 向けた対応について	高校研 1		
		4. 学校外学習の単位認定 — 新しい学習の場の拡大を求めて —	高校研 2	※	
		5. スクールカウンセラーからみた学校現場 — スクールカウンセラー導入校における事例調査 1 —	生徒研 1		
		6. 教員のカウンセリングマインド育成について — 学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割 —	生徒研 2		
15 年 第 30 号	44	1. 学校運営連絡協議会の学校評価を活用した 学校経営のあり方	管理研 1		※
2. 主幹制による学校運営の改善について	管理研 2				
3. 中堅校の教育課程における特色づくり	高校研 1	※			
4. 在り方生き方にせまる進路指導	高校研 2	※			
5. カウンセリングマインドの浸透における カウンセラーと教頭の役割	生徒研 1・2				

(注) ※印は全国大会に発表したもの

II

管理運営研究部会

第1委員会（管理運営）

- ※ 1. 主幹制度の学校運営への活用 10
— 主幹制度導入1年目の課題 —
銅谷新吾（豊多摩）

第2委員会（職務・待遇）

2. 副校長の職務 16
— 副校長の職務の実態と能率化の工夫について —
古山光久（墨田川）

（注） ※印は全国大会で発表したもの。

1. 主幹制度の学校運営への活用

— 主幹制度導入1年目の課題 —

東京都立高校副校長会
管理運営研究部会第1委員会

I はじめに

東京都教育委員会は、平成15年度からさまざまな教育課題に対して、迅速・的確に対応するため、主幹制度を導入した。

主幹は、管理職ではないが教員のリーダーとして、学校運営や保護者・地域との連絡調整の役割を担い学校を組織として機能させ、学校全体の教育力を一層高めることをねらいとしている。

主幹の職務としては、以下の4点が示されている。

1 副校長の補佐

教員の意見を取りまとめたり、管理職へ意見を述べたり、教員へ校長の経営方針を伝えたりする役割を行い、副校長を補佐する。

2 教員間の調整

自分が担当する校務の状況を正確に把握して、分掌内や他の分掌・学年との調整を行う役割を担う。

3 教員の人材育成

教員として、直接生徒を指導するとともに、管理職の指導と責任のもとに、他の教員へのアドバイスをを行う教員のリーダーとしての役割を担う。

4 教員の指導・監督

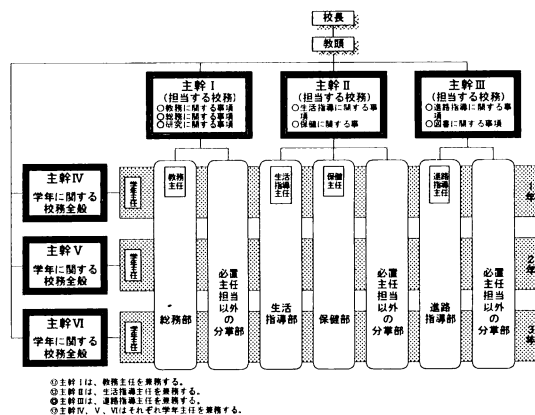
担当する校務の責任者として、状況を把握して、適切に進行管理を行い必要に応じて教員に指示を行い、指導・監督を担う。（教育庁人事部「都民の期待に応える学校をめざして」より）

主幹の任用管理については、教育委員会の選考により合格者を主幹級職員として、教諭職から昇任させ配置をしている。

また、主幹の処遇については、手当ではなく新しい職として、教諭（3級）と副校長（2級）の間に主幹級職員（特2級）の給料表を新設して、主幹合格者を格付けしている。

現在全日制都立高等学校には、1～5名程度の主幹が配置されているが、完成年度には、教務主任・進路指導主任・生活指導主任を兼務する主幹、各学年主任を兼務する主幹3名の計6名の主幹が配置されることとなる。

全日制高等学校の新しい学校運営組織



II 研究テーマ設定の理由

現在、都立高等学校ではさまざまな改革がすすめられている。「主幹」の設置はその総仕上げとして、従来の鍋蓋型の学校組織を改革し、学校全体の教育力を高めることをねらいとしている。

この主幹制度を有効に活用して学校改革をすすめるために、主幹をどのように活用して動かしていくかは大きな課題である。

教育予算の全体が伸び悩む中で制度化されたにもかかわらず、制度が十分機能しないことなどあってはならない。人事面・予算面の費用対効果に十分見合うだけの成果をもたらす必要がある。

副校長を補佐し、諸課題のスピーディな解決をめざして、学校経営の追い風となる制度としなければならない。

現在は具体的な前例も少ない中で、各校さまざまな取り組みが行われている。

そこで本研究部会では、「主幹制度の学校運営への活用」―主幹制度導入1年目の課題―として、この制度を浸透させ、導入するために各校がどのような取り組みを行ったか、効果的な活用はどうあるべきかについてアンケートを実施した。結果を分析し、主幹制度が有効に機能していくために副校長としての課題や方策を検証することとした。

〈調査方法〉

平成15年9月都立高等学校全日制200校の教頭（副校長）に対してアンケートを実施した。内容は、主幹の配置状況・主幹の活躍状況・主幹制度の効果・主幹が活躍できるように取り組んだこと、主幹の育成方法等の25項目の設問である。

回答は138校、回答率は69%である。

Ⅲ アンケートの内容及び集計結果

1 主幹の設置状況について

【設問】主幹の人数について

- ・配置なし ―― 27校 (19.6%)
- ・1人 ―― 47校 (34.1%)
- ・2人 ―― 35校 (25.4%)
- ・3人 ―― 16校 (11.6%)
- ・4人以上 ―― 13校 (9.4%)

導入1年目であり、1~2名の配置が多い。

【設問】主幹の配置先について

- ・教務主任 ―― 72校
- ・生活指導主任 ―― 59校
- ・進路指導主任 ―― 52校
- ・学年主任 ―― 51校

主幹は、主任を兼務することとなっておりいずれの主任として校務分掌上の配置を行ったかの回答である。まず、副校長を直接補佐して、教育課程全般を扱う教務主任から配置していると考えられる。

【設問】主幹の年齢構成について

- ・30歳代 ―― 13名
- ・40歳代 ―― 59名
- ・50歳代 ―― 77名

40歳代が多い。管理職選考と併用している場合や、以前は管理職をめざしていた教員も多い。

管理職にはならずとも、教員のリーダーとして、生徒に接しながらも学校運営に携わる意識のある教員が多いと考えられる。

【設問】主幹会議をおこなっているか

- ・おこなっている ―― 68校
- ・おこなっていない ―― 25校

主幹会議は、校長・副校長と主幹（学校によっては、事務長も参加）で実施する会議や打ち合わせである。毎日、短時間で実施している例や、週1時間を設定している例がある。

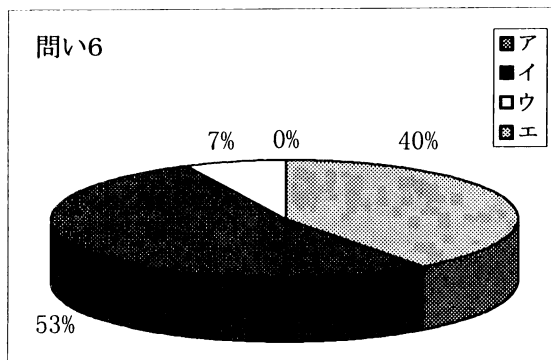
管理職と主幹の意思疎通や、スピーディな課題解決には必要である。

2 主幹の機能について

主幹には、監督機能・人材育成機能・調整機能・副校長補佐機能がある。

〔監督機能〕

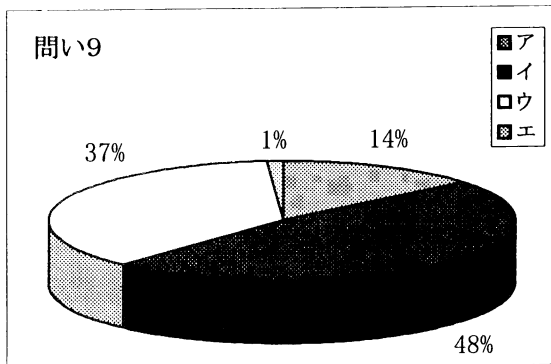
【設問】主幹は担当分掌の進行管理を適切におこなっていると思いますか？



導入1年目であるが、約93%（アとイの計）が適切におこなっているとの回答である。従来の主任にも求められていた職務であり、主幹職としては達成して当然である。

〔人材育成機能〕

【設問】主幹は人材育成（指導助言）を果たしていると思いますか？

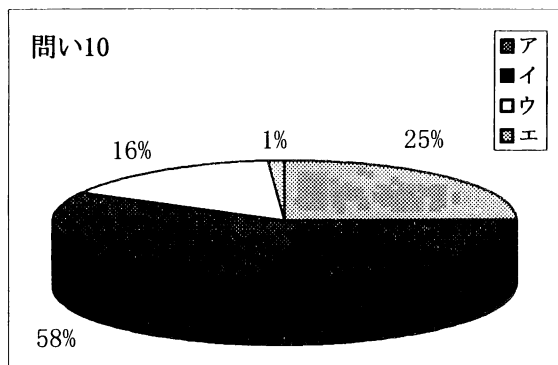


約62%（アとイの計）が人材育成機能を果たしていると回答している。管理職ではないので、

学校全体の人材育成については困難な点もあるが、所属分掌や若手の教員についての人材育成については機能させたい。

〔調整機能〕

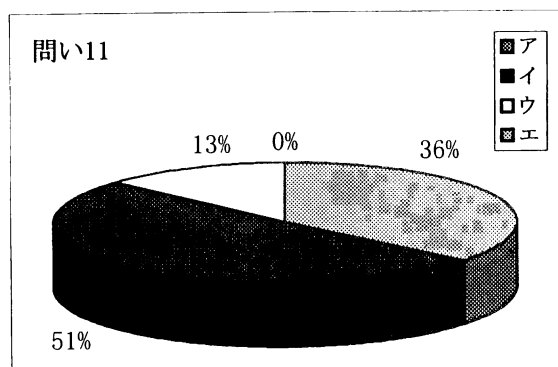
【設問】主幹により分掌間の連携が向上していると思いますか？



約83%（アとイの計）が向上しているとの回答である。分掌間の連絡調整は、従来の主任の職務でもあり、達成して当然である。しかし現在の主幹と主任の併置されている状況や、学校運営への取組意識の違いによりスムーズに連携しない例もある。将来的には、全日制高校6名の主幹での連絡調整が効果的に機能することが望ましい。

〔副校長の補佐機能〕

【設問】主幹は副校長の補佐を果たしていると思いますか？



約87%（アとイの計）が補佐しようと取組んでおり意識は高い。各学校に配置されている主幹には、教育管理職選者合格者を任用前の配置としている例もある。

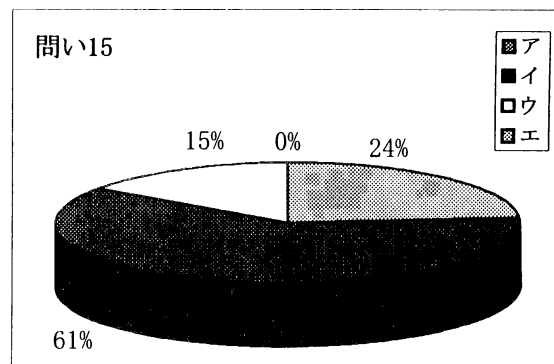
3 主幹に期待される効果

主幹に期待される効果として、学校運営面・人材育成面・教育課程面・健全育成面・家庭・地域との連携面がある。

〔学校運営面について〕

【設問】主幹制度の導入によって学校の課題解

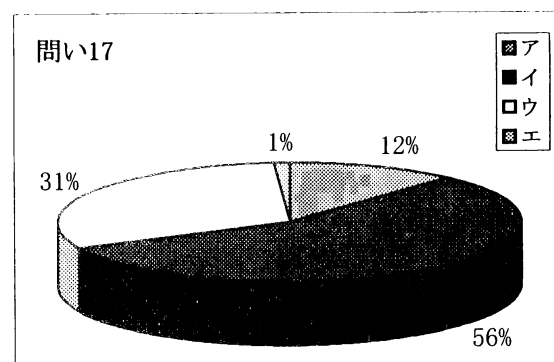
決力は向上したと思いますか？



約85%（アとイの計）が課題解決力の向上を果たしたと回答している。従来の学校運営組織を見直し主幹を設置する目的として、課題に対する迅速・的確な対応がある。

〔人材育成面〕

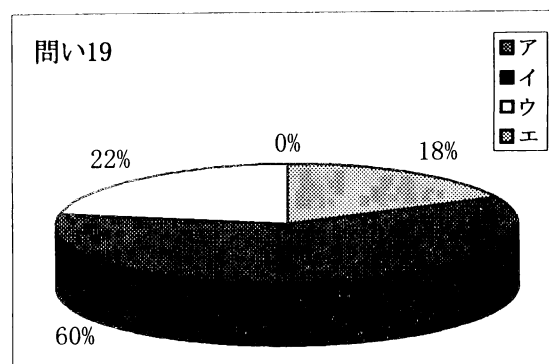
【設問】主幹は、分掌業務を組織的にすすめ、指導助言しながら実務をとおして学びとらせていると思いますか？



約68%（アとイの計）が機能しているとの回答であるが、32%（ウとエの計）が機能していないとしている。1年目であり十分な機能をしていないことや、主幹自身の力量不足なども関係していると考えられる。

〔教育課程面〕

【設問】主幹は、教育課程を計画的・組織的に管理していると思いますか？



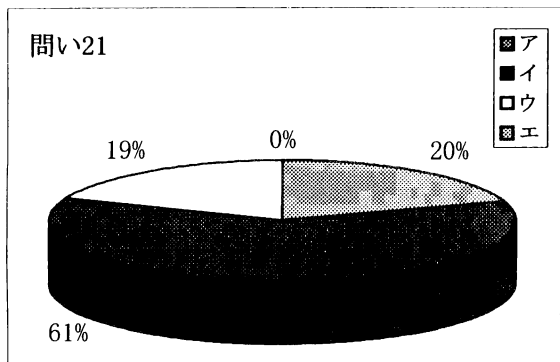
78%（アとイの計）が主幹が教育課程の管理

に効果があると回答している。

本年度の主幹は、教務主任兼務が多いことや、「週ごとの指導計画」の点検にかかわっていることによると考えられる。

〔健全育成面について〕

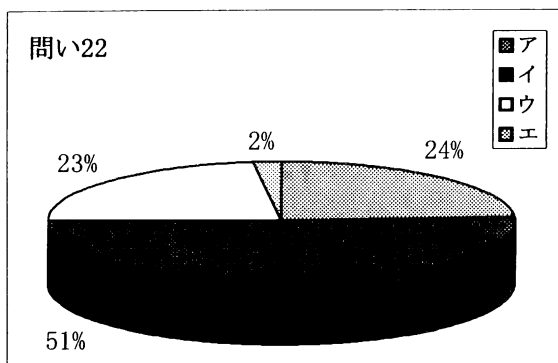
【設問】主幹は情報収集を的確に行い、生徒の健全育成に役立っていると思いますか？



81%（アとイの計）が役立っているとの回答であるが、61%が（イ）「どちらかといえば思う」と答えており、学校の状況や、生徒部主幹の配置状況とも関連していると考えられる。

〔家庭・地域との連携の面〕

【設問】主幹は、家庭・地域との連携強化に努めることで相互の信頼関係を高めていると思いますか？



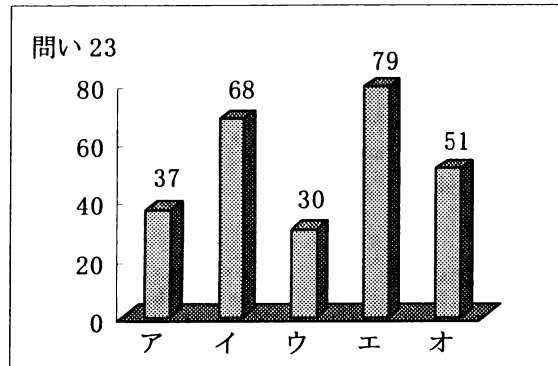
75%（アとイの計）が効果あるとの回答で、主幹の効果としてほぼ達成されている。

4 副校長として、主幹が活躍できるように取組んだこと。

【設問】副校長として取組んだ内容を以下の中から選んでください。複数回答可

- ア 他の教員との意思疎通を図りやすくした。 --- 37校
- イ 主幹の分掌運営への援助を図った。 --- 68校
- ウ 主幹の研修の充実を図った。 --- 30校

- エ リーダーシップを図るため活躍の場を与えるよう工夫した。 --- 79校
- オ 主幹に特命課題を与えた。 --- 51校



副校長として、主幹が校内で動きやすくリーダーシップを発揮することができるように考え様々な配慮をしている。

5 副校長としての主幹の育成方法（自由記述）

それぞれの項目で、役立つような記述や代表的な記述を示す。

【設問】主幹が、他の教職員との意思疎通を図りやすくするための工夫。

- ・主幹との打ち合わせの結果を全員に明確にしている。教員の意見が主幹を通じて伝わり実行されていることを実感させる。
- ・教職員からの報告・相談に際して、主幹にも伝えるよう指示している。

【設問】主幹の研修の充実を図るための工夫。

- ・定例の主幹会議の中で主幹に対して学校経営・学校運営上の課題を与えている。
- ・主幹に情報を随時流している。オンザジョブでの研修をしている。

【設問】主幹にリーダーシップを発揮させる工夫。

- ・授業評価委員長・学校運営連絡協議会事務局長として計画・運営をさせる。
- ・学校経営計画をふまえ、自分の考えを分掌や会議の中で明確に語らせる。

【設問】主幹に特命課題を与えているか。

- ・初任者の指導や、募集対策、周年行事の企画をさせる。
- ・プロジェクト会議のメンバーとして、学校の将来像を考えさせる。

【設問】主幹の受験を促す工夫。

- ・リーダーの立場で自分の考えを実現させていく事のすばらしさを説いていく。

- ・課題解決のためには、主幹が必要であることを、意欲有る教員にねばり強く説いていく。

【設問】 副校長としてどのような人材を主幹にしたいか。

- ・学校経営の見地から課題意識をもって、教員間の調整を図る意欲と能力のある人物。
- ・学校の状況を把握しつつ、改革に意欲があり、コミュニケーション能力の優れた人材。

6 主幹制度の課題 (自由記述)

【設問】 主幹や主幹を取り巻く環境の最大の課題は何か？

- ・主幹としての自覚と責任感を保持させることが課題である。
- ・主幹制度の成果をあげ、それを教職員に認めさせること。
- ・教職員の横並び意識、閉鎖性が問題である。主幹制度を認めようとする体質。
- ・管理職として、主幹に明確に指示が出来ないと、主幹もリーダーシップを発揮出来ない。
- ・教職員に主幹の学校組織内の位置づけが十分に認識されていない。
- ・校内の主幹数が少なく、互いの主幹連絡調整が十分出来ていない。

IV アンケート結果の分析

本アンケートは、主幹制度導入1年目の途中で実施されたものである。平成15年度は、全都立高校への主幹配置が完了しておらず、各校の主幹数は4名～0名である。また、年度途中のアンケートであり、制度1年目の課題がはっきり示されているかは不明である。

しかし、調査結果としては、主幹設置の効果として良好な結果が示されている。

今までに存在しなかった「新たな職」が配置されたことが、学校組織の改革に大きな追い風となっている。

良好な結果の中には、実際にすでに十分な成果をあげている学校もあれば、成果の期待をこめて回答した学校もある。

鍋蓋型の学校組織や、諸課題への迅速な対応の必要性が言われて久しい。生徒や家庭・社会の変化に伴い教育上の課題が増えることはあっても減ることはない。

副校長として、増え続ける教育上の課題に迅

速、適切かつ組織的に対応するため、主幹の機能と効果を十分活用したいという願いは共通である。寄せられたアンケートを読みとると、様々な学校の副校長が主幹制度を有効に活用しているとする姿勢が強く感じられる。

V まとめ 主幹制度の学校運営への活用

1 主幹の職責の発揮のために副校長としてなすべきこと。

監督・人材育成・調整・副校長補佐の4機能の職責を発揮させるためには、以下のようなことが考えられる。

(1) 管理職との綿密な連携

定期的な主幹会議を実施し、課題への対応や職員への指示・伝達を確認する。

(2) 分掌の責任者として明確な位置づけ

分掌の責任者として、ラインを明確に位置づけ、主幹をとおして分掌への指示や、分掌のとりまとめをおこなわせる。また、主幹を尊重し信頼していることを、教職員に示すことも大切である。

(3) 学校運営への参画

校長の経営計画に基づき、担当分掌の目標を具体的に作成させ、また学校評価も直接の担当としておこなわせる。

(4) 管理職への情報伝達

職務や課題の進行状況などを、適宜報告・連絡・相談させる。また、困難な課題については、校長・副校長からの指示を求めさせる。

(5) 管理職への意見具申

担当分掌の課題はもちろん、学校全体の課題にも目を配らせ、諸課題への対応策についての自らの意見を具申をさせる。

(6) 研修会の企画・立案

職員のリーダーとして、研修会の企画・立案をさせるとともに、自らも授業改善の実践に取り組ませる。

(7) 対外的な文書作成

各種報告書・提出物などの文書作成を担当させることによって、校務全体への理解を深めさせる。

2 主幹の期待される効果を引き出すために副校長としてなすべきこと。

学校運営・人材育成・教育課程・健全育成・

家庭・地域社会との連携の5つの効果を引き出すためには、以下のことが考えられる。

(1) 意思決定や事案決定への参画

各種の文書回覧や起案への関与をすすめ、校内の意思決定へ参画させる。

(2) 教員の相談窓口としての機能

授業改善や生徒指導の悩みを抱えた教員への相談や助言をおこない、早期に解決を図る。

(3) 教員の情報の把握

個々の教員の情報や実態を管理職へ伝え、指導上の問題を未然に防ぐ。

(4) 校内文書の適切な指導

組織として配布する文書を、主幹としてチェックすることで、適正な文書管理と計画的な進行管理をおこなう。

(5) 学級や生徒情報の集約

いじめ・不登校や学級の荒れの兆候など、担任が気づかないことや、対応が遅れている状況を発見させ、素早く組織的に対応させる。

(6) 対外的な場への参加

保護者会・PTA・地域会合などに主幹として参加させ、保護者・地域への周知や相談窓口として機能させる。

(7) 学校運営連絡協議会への参画

学校運営連絡協議会の運営・企画・学校評価のすべてに参画させ、教職員の代表としての意見や提言事項の教員への伝達をさせる。

VI おわりに

主幹の役割は、校内各分掌組織における企画立案・目標管理・進行管理のリーダーとして、学校経営の推進力となり、トップマネージャーである校長の意思を一般教職員へ浸透させることである。また、一般教職員が抱く課題認識と校長等の課題認識に差異があれば調整し、組織として一体的に課題に取り組む環境を整えるミドルマネージャーである。

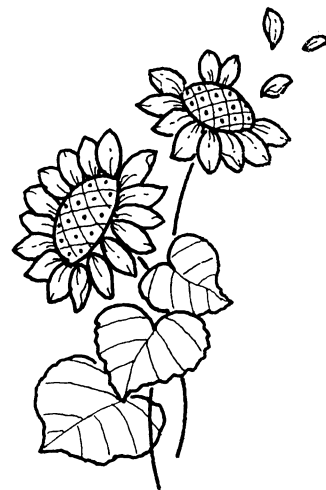
主幹制度がますます成熟して、確実に機能するようになったとしても、副校長としての職務が減ることはない。むしろ、主幹が扱えない服務監督の徹底・業績評価や校長のトップマネジメントの補佐を十分おこなっていく必要がある。

都民の期待に応える学校をめざして、主幹制

度の機能と効果を十分に発揮させるべく学校運営をおこない、学校全体の教育力を高めていかなければならない。

〈研究協力者〉 ○印は発表者

○銅谷 新吾	都立豊多摩高等学校副校長
伊藤 清	都立芸芸高等学校副校長
浦部 万里子	都立狛江高等学校副校長
加藤 修	都立第二商業高等学校副校長
北林 敬	都立砧工業高等学校副校長
高橋 伯也	都立府中工業高等学校副校長
星野 文男	前都立鷺宮高等学校教頭
山口 節夫	都立福生高等学校副校長
吉田 順一	都立世田谷工業高等学校副校長
桑原 洋	都立大森地区単位制高等学校副校長
天野 秀人	都立国際高等学校副校長
田中 一彦	都立板橋高等学校副校長
鍋谷 博正	都立科学技術高等学校副校長
玉井 篤	都立志村高等学校副校長
有馬 利一	都立町田高等学校副校長
石井 末勝	都立田無工業高等学校副校長



2. 副校長の職務

— 副校長の職務の実態と能率化の工夫について —

東京都立高校副校長会
管理運営研究部会第二委員会

1. はじめに

東京都立高等学校副校長会管理運営研究部第二委員会は発足以来副校長の待遇改善（平成13年度より管理職手当2%増の15%）・職務の在り方について研究を行っている。今年度は副校長の職務の実態を調査し、その能率化の工夫を図ることが研究テーマである。研究の内容は副校長の勤務状況の実態について、20項目にわたって全日制高校208校の副校長にアンケート調査を依頼した。回収率は49.5%であったが、副校長の勤務の実態は明らかにされたと考える。

アンケート調査結果については集計後に分析を行い、今後の副校長の職務の取り組みについて考察した。

2. アンケート調査の分析

1 副校長の職務の実態について

(1) 何時頃、学校に着いていますか

- ①7時～7時20分（16.5%）
- ②7時20分～7時40分（61.2%）
- ③7時40分～8時（21.4%）
- ④8時～8時20分（1.9%）
- ⑤8時20分以降（0%）

7時半前後という副校長が半数以上である。ほとんど8時までには勤務についているということがわかる。中には6時半という副校長もいた。

(2) 何時頃、学校を出ますか

- ①17時30分～18時（1.9%）
- ②18時～18時30分（10.7%）
- ③18時30分～19時（14.6%）
- ④19時～19時30分（23.3%）
- ⑤19時30分～20時（20.4%）
- ⑥20時以降（31.1%）

20時以降という副校長が31.1%もいる。それも含め、19時以降に退勤する副校長が、74.8%

ということは、副校長の勤務がいかに激務かということを示している。

(3) 学校に約何時間いますか

- ①8時間～9時間（0%）
- ②9時間～10時間（2.9%）
- ③10時間～11時間（16.5%）
- ④11時間～12時間（35.0%）
- ⑤12時間以上（45.6%）

80.6%の副校長が11時間以上勤務している。12時間以上も45.6%で約半数といえる。朝早くから夜遅くまで頑張っている副校長が現在の学校を支えているといえるのではないだろうか。

(4) 土・日曜日は月に何回ぐらい仕事で出ていますか

- ①0回（2.9%）
- ②1回（25.2%）
- ③2回（33.0%）
- ④3回（21.4%）
- ⑤4回（7.8%）
- ⑥5回（1.9%）
- ⑦6回以上（8.7%）

月2回が33%で一番多く、1回、3回がそれに続く。何らかの形で副校長は土、日に学校へ出ているということがわかる。

(5) 土・日曜日に仕事で出る内容は何か（複数回答可）

- ①地域行事に参加（27.2%）
- ②PTA関係（77.7%）
- ③部活の応援（11.7%）
- ④残務整理（59.2%）
- ⑤学校運営連絡協議会（11.7%）
- ⑥その他（22.3%）

一番多いのはPTA関係で77.7%である。その次は残務整理で59.2%となった。その他の内容としては、同窓会、来校者対応、ティーチングアシスタント実施、土曜講習、学校説明会、自習室開放、資格試験や模試などがあげられて

いた。

(6) 校長との打ち合わせの時間は一日平均どれくらいですか

- ① 30 分以下 (22.3%)
- ② 30 分～1 時間 (65.0%)
- ③ 1 時間以上 (14.6%)

概ね、30 分から 1 時間というところが多い。

(7) 校長との打ち合わせは何人で行っていますか

- ① 校長と副校長 2 人で (42.7%)
- ② 校長、副校長、事務長の 3 人で (51.5%)
- ③ その他 (10.7%)

主幹がいる学校は、主幹を交えて行っているところもある。

(8) 教員一人にかかる面接の時間はどのくらいですか

- ① 15 分未満 (1.9%)
- ② 15 分以上 30 分未満 (61.2%)
- ③ 30 分以上 50 分未満 (35.0%)
- ④ 50 分以上 (2.9%)

面接の時間は概ね 30 分程度という学校が多い。50 分以上という学校も 2.9% ある。

(9) 面接の準備に教員一人当たりどれくらいの時間をかけますか

- ① 15 分未満 (48.5%)
- ② 15 分以上 30 分未満 (43.7%)
- ③ 30 分以上 50 分未満 (7.8%)
- ④ 50 分以上 (1.0%)

15 分未満が 48.5% と一番多い。30 分未満は 92.2% である。なかなか面接の準備のための時間を取ることも難しい状況にあることが分かる。

(10) 文書点検に一日平均どれくらいの時間が掛かりますか

- ① 30 分以下 (9.7%)
- ② 30 分～1 時間 (43.7%)
- ③ 1 時間～2 時間 (34.0%)
- ④ 2 時間以上 (13.6%)

毎日の文書の点検が、77.7% の副校長が 1 時間から 2 時間かかると回答している。2 時間以上も 13.6% いる。

(11) 郵便物の振分配付は誰が担当していますか

- ① 副校長 (31.1%)
- ② 教員 (分掌がある) (9.7%)
- ③ 事務 (58.3%)

④ その他 (4.9%)

郵便物の振り分けは事務が 58.3% で一番多い。用務主事や嘱託員が行っている学校もあった。しかし、31.1% は副校長が行っている。これも副校長の仕事が増える理由の一つになっているのではないかと。

(12) 教員が取るべき起案の番号は誰が取っていますか

- ① 副校長 (51.5%)
- ② 教員 (45.6%)
- ③ 事務 (21.4%)
- ④ その他 (4.9%)

副校長と教員がほぼ半々である。ただ、今の起案システムでは管理上教員には任せられないのではないかとという意見もあった。副校長席にタイムズが来たとき、それを教員に使わせるかどうかは今後の課題である。

(13) 本来は教員に割り振る仕事で、副校長の仕事となっているものはありますか。(自由記述)

- ・ 学校運営連絡協議会の事務局の仕事を副校長が担当している状況です (アンケート作成からすべてものすごいエネルギーを使います)
 - ・ 教育課程届作成、学校評価アンケート集計
 - ・ 朝の生徒欠席届の電話対応
 - ・ 上級学校訪問の調整対応。
 - ・ 教員に割り振るべき仕事もあるかも知れませんが、事務でやるべきことも副校長が背負っています。
 - ・ 朝の湯沸かし
 - ・ HP 更新
 - ・ 副校長の仕事そのものが膨大になっている。新しいことをやるとき音頭を取ること。人事管理、サービス管理、教育課程管理。会社で言うところの企画部、人事部、総務部、営業部、その他全部やっているようなものだ。
 - ・ 起案書作成、同番号取得
 - ・ 行事等の案内文書の作成
- きちんと教員が組織として行っているところもあるが、学校によってはそれが副校長に押しつけられているところもあるという実態が明らかにされている。この点を組織として教員に割り振ることが出来れば、副校長が本来の仕事に集中できる。そこが課題である。

(14) 仕事の中で何が一番時間を取られますか

(自由記述)

- ・報告文書作成
- ・サービス処理(年休、出張、出勤簿整理)
- ・研修などのサービス管理
- ・職員への連絡(日常的に)
- ・教員の相談事、及び教員間の調整事項
- ・校長の指示による資料作りやその対応
- ・各種委員会等の主催、運営
- ・授業観察、自己申告書等のやりとり
- ・週ごとの指導計画の点検
- ・PTA関係の仕事
- ・公開講座の事務作業
- ・見学者の対応(新設校なので見学者が非常に多い)、中学生の対応
- ・都から下ろされてくる施策の組織作り、運営及び報告文書の作成

多くの時間を取られる内容を、取り出して記述したが、その中に、「調査回答や教員の相談、委員会出席は多くの時間を費やすが本来やるべきことなので時間を取られるとは考えていない」という記述があった。まさにそのとおりである。ただし、教育委員会からの調査に関しては、同じような調査が何回も行われるという実態がある。その当たりを整理してもらえると、副校長としてもありがたい。

(15) 主幹が副校長の仕事をよく理解し手伝ってくれますか。

- ①よく手伝ってくれる(26.2%)
- ②まあまあ手伝ってくれる(36.9%)
- ③あまり手伝ってくれない(15.5%)
- ④全く手伝ってくれない(0%)

まあまあまで含めると、手伝ってくれる主幹が63.1%いる。主幹の職務の一つに「副校長の補佐」というのがある。よく手伝ってくれるという主幹が半数以上になるように、主幹の活用を工夫することが必要だ。

(16) 主任層が副校長の仕事をよく理解し手伝ってくれますか。

- ①よく手伝ってくれる(16.5%)
- ②まあまあ手伝ってくれる(58.3%)
- ③あまり手伝ってくれない(22.0%)
- ④全く手伝ってくれない。(2.9%)

まあまあまで含めると、74.8%で大体主任層が手伝ってくれていると言える。主任の場合も主幹と同様に、活用を工夫することが必要であ

る。

(17) これまで私用で年休を何時間取っていますか

- ①1日以下(17.5%)
- ②1日以上～3日未満(32.0%)
- ③3日以上～7日未満(38.8%)
- ④7日以上～10日未満(7.8%)
- ⑤10日以上(1.0%)

年間3日も年休が取れない副校長が49.5%で約半数である。長期休業中以外はほとんど取れない、夏休や振り替えも取れないという意見もあった。

「管理職が率先して休暇を消化せよ」という通知が東京都人事委員会からあった。校長と調整し、主幹がいる学校は主幹とも調整して副校長がいなくても大丈夫な学校にする必要がある。そして、できるだけ副校長も休暇を取るべきであろう。

(18) 仕事が忙しく、体調が悪くても病院に行けなかったときがありますか

- ①あった(61.2%)
- ②なかった(33.0%)
- ③その他(4.9%)

実に61.2%の副校長が体調が悪くても病院に行けないと答えている。これは大きな問題である。何らかの対策が必要である。大事になってからでは遅いと考える。

(19) 趣味のための時間を、週にどの位取っていますか。

- ①30分以下(24.3%)
- ②30分～1時間(21.4%)
- ③1時間～2時間(26.2%)
- ④2時間以上(26.2%)

1時間以下という副校長が45.7%で約半数である。2時間以上という人も26.2%おり、それなりに工夫している人もいる。仕事ばかりでなく、リラックスしたり気分転換したりする時間も必要であろう。

(20) 自己啓発のための時間を、週にどの位取っていますか。

- ①30分以下(32.0%)
- ②30分～1時間(18.4%)
- ③1時間～2時間(29.1%)
- ④2時間以上(15.5%)

30分以下が32%である。これは全くか、ほと

んど取れないということであろう。学校を引っ張っていかねばならない立場の副校長が自分の能力向上のための時間が取れないということは、教員を指導する立場から見ても問題であろう。それでも1時間以上が45.6%なので副校長の努力が見て取れる。これをさらに拡大していくことが求められるであろう。

2 副校長の忙しさを解決するために

(1) 何か工夫していることがありますか。

毎日の大変な仕事の中で、それぞれの副校長たちがいろいろ工夫していることを自由記述で書いてもらった。その内容を以下に記す。一部ではあるが、参考にできるものは参考にさせていただければ幸いである。

- ・主幹、主任の活用
- ・主幹会議で主幹としての自覚、意識の向上を図っている。特に副校長支援について。
- ・徐々に主幹、主任に仕事を分担させている
- ・日頃から「これは〇〇主任に」「これは〇〇さんに」という対応を徹底していくしかないと思う。
- ・週ごとの指導計画の点検は主幹に割り振っている。
- ・副校長でなくても出来る仕事は教員に任せ、副校長は進行管理を行う。
- ・できるだけ教員に仕事を振り分ける。ただ、ミスもあり、結局はチェックにも時間がかかる。
- ・可能な限り、前例にとらわれずに仕事を振る。自分で抱え込まない。
- ・教員の動機付けで、少しでもやる気を起こして相乗効果が出るように心がけている。
- ・早めに仕事を主幹、主任を通して依頼する。文書等の回答を後回しにせず、すぐに処理を行う。やるべきことと課題を早めに人に相談しておく。
- ・提出文書等は早めに処理をする。時間のかかりそうなものは事前にその内容を教員にアナウンスしておく。
- ・仕事を早くやってしまうこと。
- ・仕事は計画的にしている。
- ・見通しを持つこと。予定を無理しないでたてる。
- ・とにかく、スピードをもって一つづつ片づけ

ることに心がけている。

- ・期日より数日前に処理するようにして、仕事をためないようにしている。毎日帰宅時機の上をきれいにするようにしている、
 - ・優先順位を付けて、優先度の高いことから行っている。
 - ・メモをしっかり取る。
 - ・仕事の段取りを出勤時(場合によっては前日)に決めて行動する。提出書類は少なくとも2、3日前までにすませる。
 - ・計画的に仕事を進めることも必要であるが、反面、必要な事柄、思いついた事柄から仕事をしている。
 - ・簡単に出来ることはすぐやる。
 - ・仕事をマニュアル化、システム化する。
 - ・データベースとして副校長パソコンで見られるようにしている。
 - ・書式を設定し、繰り返し使用する。
 - ・文書整理をこまめに行う。不必要な文書はためないで捨てるように努める。
 - ・パソコンを利用して文書処理を簡略化する。
 - ・特に話し合いの必要な先生(生徒指導など)とは、携帯でお互いに夜、時間のゆっくりしたときに連絡しあっています。
 - ・手を抜くべき所は手を抜く。
 - ・文書の作成は夜、または週休日に、静かな時をもって行う。
 - ・忙殺の毎日を回復させるためにリラックスタイムを週休日等に出来るだけ取っている。(スポーツ)
 - ・一日の労働時間を増やす、電車の中で寝る。
 - ・リラックス体操。
 - ・自宅に仕事を持ち帰らない。(忙しみの解決ではないが消耗しないため)。
 - ・土曜に出勤し、日々の仕事量を減少、平均化させている。
 - ・必要に応じて自宅で仕事を行う。また、次のような意見もあった。
 - ・先生方も協力的で、調査回答等よくやってもらっているが、忙しさは増すばかりです。教員も事務室も一杯一杯の状況で学校サイドですべき工夫の余地はありません。
 - ・今のところ工夫の仕方が見つからない。睡眠時間を減らしているのみ。
- (2) どういう方法がよいと考えますか。

- ・タイムズの端末を副校長の机に引く。
- ・調査ものを出来るだけ少なく簡単なものにする。
- ・分掌に業務を移していくこと。このために、個々の教員に事務のように仕事を割り振ることだと思う。道は遠いが。
- ・教員に組織として教育活動をしていることを自覚させていく。副校長職の本来としての仕事を理解させる。(副校長は教員のやる雑務を担当しているのではない)
- ・組織的な学校運営により、分掌(主任、主幹)への業務分担を明確にする。
- ・副校長の複数配置。
- ・「誰か教えて」のように副校長同士で省力化の知恵を出し合うべきだと思う。
- ・心に余裕を持つこと。早め早めに仕事に取り組むこと。

(3)副校長同士のメール等を利用したネットワークが必要と思いますか。

①思う (72.8%)

②思わない (20.4%)

(4)メール等を利用したネットワークなどがあったら、参加したいと思いますか。

①思う (75.7%)

②思わない (17.5%)

72.8%の人が、何らかのネットワークが必要と感じている。また、あれば参加したい人は、75.7%である。否定的な意見の中には、見ている暇がないだろうというものもあった。

3 おわりに

今回は、副校長の職務の実態を調査したのみで終わってしまい、能率化の工夫までは十分に研究することは出来なかった。

しかし、分析している中で出てきたのは、主幹や主任を活用し、組織的に取り組むことが出来れば、現在の副校長の職務の大部分は軽減されるのではないかということである。つまり、教員がやるべき仕事は教員にやらせるということである。だが、実際の学校現場ではそうっていない。それはどこに原因があるのか。それを調査し、解決の道を探るのが今後の課題である。

解決のアイデアとしては、副校長のネットワ

ークを作り、情報を交換する。調査に関する基礎データのデータベースを作り、教育庁にはそこにアクセスしてもらい、等が出た。現実化には様々なハードルがあるが、多くの知恵を出し合って業務の簡素化に向けて工夫をしていきたい。

〈研究協力者〉(○印は発表者)

竿田 豊(都立八潮高校 副校長)

仁井田泰春(都立砧工業高校 副校長)

古山 光久(都立墨田川高校 副校長)

○長津 美明(都立大泉学園高校 副校長)

上原 徹(都立大山高校 副校長)

國分 達夫(都立晴海総合高校 副校長)

白水 考治(都立葛西南高校 副校長)

松浦 啓介(都立山崎高校 副校長)

田中 透(都立清瀬高校 副校長)

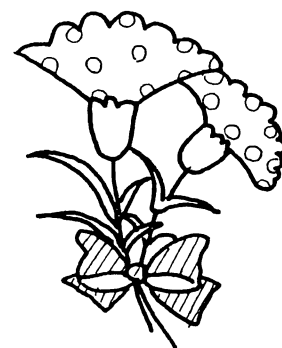
東 信幸(都立東村山高校 副校長)

針馬 利行(都立久留米高校 副校長)

大矢 保雄(都立永山高校 副校長)

錦織 政晴(都立府中高校 副校長)

山口 久(都立神津高校 副校長)



Ⅲ

高校教育研究部会

- ※ 3. 二学期制での学校運営 22
— 二学期制の導入と特長を生かした教育課程の工夫について —
菊池尚敏(芦花)

(注) ※印は全国大会で発表したもの。

3. 二学期制での学校運営

— 二学期制の導入と特長を生かした教育課程の工夫について —

東京都立高校副校長会
高校教育研究部会

I はじめに

本委員会は、教育課程の編成を通して、各学校がどのように自校の教育課題に取り組んでいるのかを調査・研究している。過去には、教科「情報」の導入について、「総合的な学習の時間」と教育課程への位置づけ、「学校外の学修」としてのインターンシップ、中堅校の教育課程の編成と学校の特色化等をテーマとして取り上げ、研究を行ってきた。

平成14年度からの学校週五日制の導入によって、「授業時数の確保」という課題が小中高問わずどの学校にも起こっている。この課題に対して、「土曜日の活用」、「長期休業期間の弾力的運用」という解決方法も考えられ、すでに実践されていたり、検討を行っている学校がたくさんある。

このような中で、「二学期制」を導入している都立高校が、全日課程において16%存在する（平成16年度現在）。今年度本委員会は「二学期制」の導入によって得られる長所や克服すべき課題、あるいは「二学期制での学校運営」を検証することによって、当面する課題について解決を図れるのか、又は、明治以来連綿と継続してきた三学期制のままでも課題解決は可能なかを検証することにした。

II 二学期制の導入の背景

二学期制の導入は、地方における教育改革の動きと共に始まったといえる。従来は、文科省や都道府県管轄の教育委員会主導で、教育改革の具体化が進められてきた。これに対して二学期制の導入は、仙台市や金沢市で取り組みが始められたが、これらは教育委員会主導のものとはいささか様相を異にするものであった。この動きが、京都市、静岡市、高松市、丸亀市、宮崎市、さらに関東においては横須賀市や千葉市

と拡大してきているところだが、いずれも小中学校を主体とした動きである。この背景には、平成14年度から導入された、「学校週五日制」を無視して考えることはできない。すなわち、授業日や授業時数の確保という課題を解決する一つの方法として取り組まれてきたという背景がある。

しかし、高等学校での実施については、先行事例と同様なのか、他にどのような長所があるのか、解決すべき課題は何か、二学期制の利点を生かした教育課程の編成についてなどの検討すべき事項がある。

以上のことをふまえ、本委員会は二学期制実施校にアンケートを実施し、回答を得た上で二学期制における教育課程のあり方を検討することとした。

III 二学期制のメリットとデメリット

ここでは、現在都立高校で二学期制を導入している学校を対象に行ったアンケート結果を基に、二学期制のメリットとデメリットについて考えてみたい。調査数は11校で、二学期制の高校として新規開校した学校が4校、三学期制から二学期制に変更した学校が7校である。

(1) 三学期制に比べての二学期制のメリットはどのような点だと思いますか。（複数回答可）

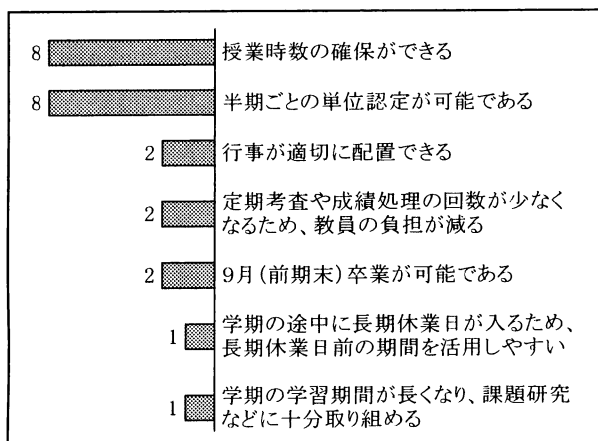
メリットとして最も多い回答は、「授業時数の確保ができる」と「半期ごとの単位認定が可能である」でともに8校であった。「授業時数の確保」については、三学期制でも可能であるが、「半期ごとの単位認定」と「9月（前期末）卒業」については、二学期制のみの特長である。

（注：三学期制でも標準時数（1750分）を満たせば学期毎の単位認定は可能である。また、留学から帰国し卒業を認めた場合を除き、年度途中での卒業については、単位制高校であること

が条件となる。)

また、「学期の途中で長期休業日が入る」、「学期の学習期間が長くなる」については、長所とも短所とも考えられ、二学期制に対して肯定的に取り組むかどうかの、教職員の意識の問題と考えられる。

二学期制のメリット



二学期制導入のメリットについての自由記述として、以下の指摘があった。

- ①授業時数の確保の機会増大、長期休業日直前での平常授業実施などメリットが大きい。
- ②生徒募集PRに有効、成績処理の回数減・授業時間確保等メリットが多い。行事をゆったりと配置できる利点もある。
- ③教職員に学校改革を進めている学校という自覚を与えられる。
- ④メリットが大きい、長期休業期間の弾力的運用にも対応しやすい。
- ⑤期末考査後の日程で授業が確保されていれば何ら変わるところはない。セメスター制以外、制度による相違は期間休業日のみである。

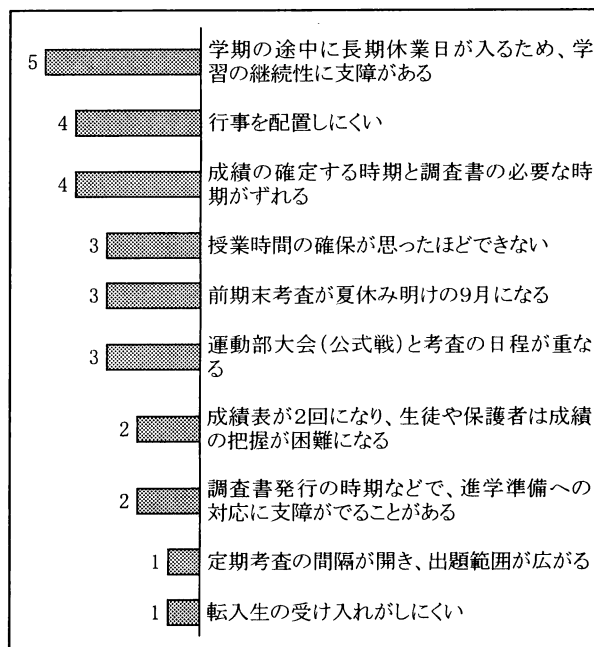
(注)セメスター制:通年ではなく、セメスター(学期)ごとに講座を開講し、単位認定する制度で、入学卒業も学期ごとに行う。多くは大学で行われており、その殆どは二学期制をとる。都立高では八王子地区単位制高校(平成17年度開校予定)が導入予定。

(2)三学期制に比べて二学期制のデメリットはどのような点だと思いますか。(複数回答可)

上位の回答は、「学期の途中で長期休業日が入るため、学習の継続性に支障がある」が5校、「行事を配置しにくい」、「成績の確定する時期と調査書の必要な時期がずれる」が4校、「授業時数の確保が思ったほどできない」、「前期末考

査が夏休み明けの9月になる」、「運動部公式戦等と考査の日程が重なる」が3校であった。「学習の継続性」や「行事の配置」については、工夫次第で回避できると思われるが、「調査書の必要な時期」や「運動部公式戦」の問題は、関係機関との調整が必要で、三学期制と二学期制が混在する現状では回避しにくい問題であり、教育委員会レベルでの対応が必要になるとと思われる。

二学期制のデメリット



二学期制導入のデメリットについての自由記述として、以下の指摘があった。

- ①年度途中の成績や欠時の把握が困難。大学推薦入試希望者の判定が夏休み前にできない。
 - ②日本の気候風土には三学期制があっている。授業時数確保は三学期制でも同じ。導入しても、思ったほど成果は上がらない。
 - ③生活指導上の課題が多い学校では、長期休業日前後の指導が難しい。基礎学力定着のための補習等が多い学校では、定期考査の回数、実施時期に工夫が必要と思う。
- (3)教育行政側として、二学期制が定着するために必要なことはどんなことだと思いますか、の自由記述は次のとおりであった。
- ①校舎の冷房設備の必要性の指摘
 - ②部活動の公式戦の日程調整
 - ③二学期制の学校の補欠募集について弾力的な運用が必要
 - ④大学入試に関する調査書の扱い(特に推薦入

試)を大学側と調整する必要がある

⑤長期休業期間を学校裁量に任せる

二学期制は制度である。この制度をどう生かしていくかがデメリット克服の鍵を握っている。「生きる力」を育成する学校として、効果的な教育活動の展開をどう進めていくか、課題はどこにあるのかを組織的に検討することが重要である。

(4)二学期制にふさわしい長期休業期間はどのような形態だと思いますか、

の自由記述は次の通りであった。

- ①同じ地域の小中高で変えるべきではないと思う。異なる休業期間では家族に負担がかかる。
- ②現行で特に問題はないが、新年度は9月又は10月始まりがよい。
- ③現状では公式戦とぶつかるが、教室の冷房設備が整えば8月20日頃から授業開始し、9月中旬に前期末考査を行い、期間休業日を1週間程度とする。
- ④授業時数を確保した上で、弾力的な授業時数(1単位時間あたり何分授業を行うか)の編成を行ったり、行事等を充実させるためには、冷房設備等の条件整備が整えば、夏季休業日を短縮した方がよい。
- ⑤学校の状況によって異なるが、授業時数の確保、気候を配慮した適切な指導方法の工夫、土曜日の有効活用をふまえ、例えば土曜4時間授業でその分夏季・春季休業を長くするなどの方法もある。

IV 都立高校における現状と実践例

「ゆとり教育」が求められる社会の要請を受けて学校週五日制が導入された。各学校は工夫により「授業時数を確保する」ことが求められ、従来の三学期制から二学期制への移行も進められている。しかし、学校現場には、我が国の文化・風土を背景とした従来型の三学期制の維持が最良であるとする教職員の意識が根強い現状がある。歴史的には、明治34年の「中学校令施行規則」で現在の三学期制が規定された。新学期を4月始まりとすれば、夏休み及び正月休みで学期が区切れ、結果として三学期制が定着したと考えられる。日本の夏季の学校環境や生活習慣を考えれば、この三学期制の評価は現在で

も高いといえるだろう。しかし、近年は冷房設備が整った高校も多く存在し、東京都においては長期休業日等の弾力的運用試行も認められたことから、夏季休業日の時期や期間についても検討対象になっている。

それでは、三学期制での授業時数確保の現状と課題を考察してみたい。授業時数確保を観点とする学期制の比較において、まず三学期制の1学期及び2学期期末考査後の「授業のあり方」を検証する必要がある。都立高校では、1学期期末考査を7月上旬とする学校が多いが、数年前までは、成績処理や学習が不十分な生徒の補習をするために、考査終了後は授業時間を短縮したり、学校行事を行ったりする例が多く、平常授業は殆ど行われていなかった。学校現場には授業時数確保の意識はあまりなく、生徒は「試験休み」といった時代もあった。このような教員の意識は、今でも根強く残っており、「試験休み」の必要性を主張する教員も多い。成績不振者への追指導のために多くの時間を必要とする学校もあり、学校の実態により大きく異なると考えられるが、この期末考査後の約10日間は答案返却・補習授業・ホームルーム・生徒会行事・大掃除などといった通常の授業ではない教育活動である場合が多い。このような状況から、生徒自身も授業への意識が希薄となり、「授業時数確保」は形式的なものとなっていた。

これに対して、二学期制で定期考査を年4回実施している学校では、前期末考査を9月に実施するため、当然のことであるが夏季休業期間直前まで平常授業が行われ、結果として授業時数確保につながっている。授業時数がきちんと確保できるかどうかについては、学期制度云々より教員の意識がどう変わるかが重要であることはいままでもないが、このような例を見ても二学期制は授業時数確保をしやすい制度であるといえるだろう。

次に、専門高校の現状について考えてみたい。専門高校は、就職希望者と指定校推薦による大学進学希望者が大半である。就職活動では、9月当初に企業訪問の指導を行うことが一般的である。また、指定校推薦の大学・短期大学の多くも、この時期に生徒の推薦手続きが求められる。それらに対応するため専門高校では、3学年全クラスの成績処理や、就職希望生徒及び指定校

推薦希望生徒の個別指導などで、定期考査後の指導期間にゆとりが全くない現状がある。このようなことから、専門高校と、一般入試による大学進学や専門学校進学を主とする高校の現状とは大きく異なる。

前述したように、三学期制よりも二学期制の方が「授業時数確保ができる」との多く事例が報告されている。しかし、課題として、考査範囲の拡大や、前期途中に夏季休業が入り9月の期末考査では、学んだことを忘れてしまっているとの指摘がある。この指摘を考察すると、知識偏重の指導が従来から行われ、単に覚えた内容を知識・学力として捉える意識が根強く残っている現状を感じる。この課題の解決には、生徒全員が身につけるべき基礎・基本的な内容を確実に定着させる指導法の工夫や、繰り返し学習させることが重要である。試験範囲が狭ければ、生徒は「暗記する」ことを意識し、社会で求められている「課題解決能力の育成」の実現は難しい。この現状を変えるためには、教える側の発想・意識を変えて、繰り返し学習によって知識を定着させることを目指すことが重要である。二学期制の定期考査の課題を逆に生かし、暗記に頼らず知識を定着させる指導が重要であると考えられる。

このようなことから、生徒にとって二学期制の定期考査の問題は、マイナス面のみに働くものであるとは考えにくい。以下に二学期制を実施している専門高校の年間行事計画の実践例を紹介する。

2学期制の行事・定期考査実施例 都立K高校（単位制）

学期	月	第1週	第2週	第3週	第4週	第5週
前期	4	4/4 春季休業日	4/6 前期始業式			
	5			6/14~16 前期中間考査		
	6	(就職や指定校推薦に向けての指導期間)			7/21 夏季休業(始)	
	7					8/31 夏季休業(終)
	8			9/22~25 前期期末考査		
後期	9		10/8 前期終業式	10/14 後期始業式		(文化祭)
	10					
	11		12/6~8 後期中間考査			12/27 冬季休業(始)
	12	1/7 冬季休業(終)				
	1					
2	2					
	3		3/11~15 後期期末考査		3/25 後期終業式	3/26 春季休業(始)

前期の中間考査後から就職・進学活動の指導にあたるのが可能で、後期の進学指導の期間にもゆとりが生まれる。専門高校において二学期制は授業時数確保だけではなく生徒の指導面

において「ゆとり教育」をすることが可能ではないかと考えられる。

V 二学期制の趣旨を生かした教育課程編成

1 二学期制の趣旨

私立中高連合会の調査によれば、平成15年度で二学期制をとっている全国の私立高等学校は、25%を超えており、年々増加傾向にあるという。公立高等学校の場合は都道府県により大きな違いがあるが、増加傾向にあるという点では私立と同様である。これらの背景には、もちろん授業時数確保のねらいがあることはいまでもない。昨年10月の中教審の答申「初等中等教育における当面の教育課程及び指導の充実・改善方策について」にあるように、「教育課程を適切に実施するために必要な指導時間の確保」は、学校週五日制の実施に伴う授業日や授業時間の削減が指摘される中で、各学校とも取り組まなければならない重要な課題である。もちろん時数さえ確保すればいいというものではなく、指導方法の改善を図りながら指導の質を高め、必要な時数を確保することが趣旨であることはいまでもない。

授業時数の確保が結果として、

- ① 学力の低下を防ぎ、基礎学力をつけること
- ② 学校生活にゆとりを生み出すこと

につながることを期待される。

どちらも、校内の組織運営を見直しながら、新たな学校づくりを展開する作業が行われることになるが、二学期制への移行をきっかけに、今までの教育課程をいったん白紙に戻して、「教育活動全てを見直す機会にする」という発想が必要と思われる。

2 二学期制の趣旨を生かした教育課程

二学期制での教育課程を編成するにあたって、長期休業期間、特に夏季休業期間をどう扱うかが編成作業のポイントとなる。一例として夏季休業期間を8月からとして前期末考査を7月末に行うことや、夏季休業期間を10日間程度短縮して8月後半から授業を再開し、年間授業日数を減らさずに期間休業日を設ける方法などが考えられる。

二学期制の趣旨を生かし、前期又は後期のみの講座を設定する場合は、前後期で授業日数が

ほぼ半々になることが望ましい。学校五日制が完全実施された現在、年間の授業日数は約 200 日となる。現状の長期休業期間の場合では、前後期を半々とするためには、前期末を 10 月中旬とすればよいが、長期休業期間を変更する場合、前後期で授業日数がほぼ同数になるように配慮すべきである。

次に二学期制での定期考査について考えてみたい。進学就職者用の調査書発行時期の関係や、運動部活動の大会日程などの関係から、二学期制においても三学期制のように年 5 回の定期考査を実施している例もある。しかし、定期考査を 4 回にすることによる授業日の増加や、夏季休業日や冬季休業日直前まで通常の授業形態にすることができることを考えれば、定期考査は年 4 回実施が趣旨を生かせると考える。

年間行事をどう配置するかについては、二学期制の趣旨を生かしながら、各校の経営方針や特色、生徒の実態にどう合わせるかがポイントとなる。例えば、9 月下旬に文化祭を行っていた学校は、二学期制の導入によりその頃に前期末考査が行われることが想定される。文化祭を 9 月上旬又は考査後に実施することが考えられるが、必要に応じて夏季休業日をいつ終えるかも含めて検討したい。また、生徒が情熱を傾け、熱心に創意工夫をこらした行事の後で、如何に早く通常の落ち着いた授業状況に学校を戻せるかについても配慮したい。

二学期制の導入は、学校週五日制に対応して授業日や授業時数の確保のねらいからである。二学期制が導入されることによって、授業時数を確保しやすい枠組みが整うが、個々の生徒に応じたきめ細かい指導を展開するための「ゆとりある教育」をどう成立させるかについては、内容にまで立ち入って検討していくことが必要である。

3 教育課程編成に関わる副校長の役割

(1) 所属教職員の意識改革

二学期制の導入は単なる授業時数確保のみに留まらず、教育課程全般に関わる学校改革であることを所属教職員に対して理解させる必要がある。学期の数をただ 3 から 2 にすればよいのではなく、経営方針を実現させ学校の特色化を図る上で有効な手段として導入を進めたい。この段階が最も重要であり、趣旨の理解の浸透が

導入の成否を決める。副校長は教務部など担当分掌と連絡を密にとり、教科・分掌単位で研修を実施させ、教育課程検討委員会を通して教職員の理解を深め、合意形成を図りたい。

(2) 二学期制の大枠づくり

年間行事計画の作成にあたっては、自校の特色が最もよく発揮できるように行事全体を見直し、適切な配置の検討を行う。企画調整会議で協議を深め、結果を担当分掌がまとめ、職員会議や教科会に周知する。また、保護者や生徒に十分説明を行い、二学期制の特長についてきちんと理解してもらうことも必要である。

(3) 年間行事計画をふまえた、各教科のきめ細かい学習計画の検討

「学力向上の保障」でも「ゆとりあるきめ細かい指導」でも、自校の特色を効果的に発揮し、生徒一人ひとりに対して成果を発揮できる学習指導計画を各教科に企画させる。その結果を担当分掌がまとめ、企画調整会議、職員会議で周知し、実施に踏み切る。実施後は検証を行い、改めるべき点を見極めて問題点を修正していく作業が必要である。

VI 二学期制行事計画のプラン

ここでは、二学期制のもとでの年間行事予定について考えてみたい。具体的な年間行事計画は、各学校の実態に応じて検討されるべきで、どの学校にも当てはまるようなプランは存在しないが、二学期制へ移行する場合でも比較的無理なく導入できるような例を挙げてみた。

	月	行 事
前 期	4	4/5 春季休業日（終）、4/6 前期始業式
	5	5/28 体育祭
	6	6/10-6/13 前期中間考査
	7	7/21 夏季休業日（始）
	8	8/25 夏季冬季休業日（終）
期	9	9/16-9/19 前期期末考査
	10	10/5-10/6 文化祭、10/10 前期終業式 (10/11-10/16 期間休業日)
後 期	10	10/17 後期始業式
	11	
	12	12/10-12/13 後期中間考査、 12/26 冬季休業日（始）
	1	1/7 冬季休業日（終）
	2	
	3	3/25 後期終業式、3/26 春季休業日（始）

二学期制における行事計画の観点は幾つか考えられる。

- ① 定期考査の回数と実施時期
- ② 夏季休業期間の始期終期
- ③ 前期・後期の区切りと期間休業日
- ④ 文化祭や修学旅行の実施時期

これらの観点は個別に計画するのではなく、相互の関連を考える必要がある。修学旅行については、後期中間考査後など、三学期制の学校が通常実施しない時期を選ぶこともできる。

Ⅶ 条件整備

三学期制が主流を占める状況において、二学期制導入上の問題点を整理しておく。

- ① 高体連公式戦の日程
- ② 学期途中の転学生の受け入れ
- ③ 大学進学等の調査書の発行
- ④ 一般教室の冷房化

①については、三学期制が主流である現状では、やむを得ない。前期の定期考査と大会日程が重なる可能性が高く、また夏季休業日を早めに終えて、8月下旬から授業再開する場合も重なる可能性がある。②は東京都だけの問題かもしれないが、9月1日付転入学生はすでに前籍校で1学期を終えたにもかかわらず、転入学してすぐに前期末考査を受けることになる。受け入れについては、特例を設けるなどの対応が必要である。③については、9月の大学等指定校推薦、就職者用調査書及び専門学校の推薦入学のための成績確定が間に合わないことが多く、大学等の一般入試についても、後期中間考査後の成績で調査書を作成することになる。このため、年4回の定期考査の終了毎に成績を確定させる必要があり、結果的に三学期制より回数は増えてしまう場合も考えられる。④については各家庭での空調機設置が一般的となり、私立高校では8割以上が冷房化(私立中高連合会調べ)されている現在、7月下旬の授業時数確保や夏季休業期間の見直しを行うためにも必要な条件であると考えられる。

Ⅷ まとめ

高等学校において二学期制が導入されたのは、一部の学校を除けばここ数年の出来事である。

まだまだ先行事例も少なく、そのメリットについても十分な検証がされているわけではない。しかし、長年続いた三学期制を改めることは、単に学期の数が減るだけにとどまらず、結果として教育活動全般にわたって大きな変革をもたらす可能性を意識したい。授業時数の確保という現実的な課題を解決するためというきっかけはあったにせよ、導入を検討する場合はもっと大きな視点で考えていきたい。小中学校も含め、将来的にどのくらいの学校が二学期制に移行するかどうかは現時点では予想もつかないが、当面は二学期制と三学期制が混在する状況が続くと考えられる。また、将来的には、現在の4月始まりの年度を欧米と同じような9月始まりに変更する議論のきっかけとなる可能性もある。

いずれにしても二学期制についての議論は始まったばかりである。制度として定着するにはまだまだ時間がかかると思われる。先行導入校の事例を各校で共有し、実施する場合は制度の特長を最大限発揮できるようにしたい。今後も各方面からの情報提供を期待すると共に、ご意見をいただきたいと考えている。

最後となったが、アンケート調査にご協力いただいた各学校の先生方、またご指導下さった多くの先生方に深く感謝申し上げたい。

研究協力者

根本 清	葛西工業高等学校
菊池 尚敏	芦花高等学校
福嶋 順一	保谷高等学校
山本 収太郎	小平高等学校
諏佐 眞一	六郷工科高等学校
永作 誠一郎	上水高等学校
宮田 茂	桜町高等学校
小林 晶代	小石川工業高等学校
丸山 正二郎	千早高等学校
茂泉 吉則	前芸術高等学校
三宅 英次郎	前南葛飾高等学校
初見 豊	前武蔵村山東高等学校

IV

生徒指導研究部会

- ※4. 予防的生徒指導 30
— 都立高校におけるボランティア活動 —
瀧上 哲（北豊島工）

(注) ※印は全国大会で発表したものをベースに、加筆再構成した。

4. 予防的生徒指導

— 都立高校におけるボランティア活動 —

東京都立高校副校長会
生徒指導研究部会

1 はじめに

平成7年の阪神・淡路大震災では、多数の若者がボランティア活動に参加した。炊きだしをはじめ傷害者・高齢者さらには子どもたちの世話、罹災証明書発行の手伝いやパンク修理など各人がそれぞれの持つ力を発揮し、その迅速な対応は人々の心を支え、復旧への大きな力となった。兵庫県の調査（注1）によると、多数の若者がボランティアに参加し、その参加者の4分の1が10代であったと報告されている。

また、本年の新潟県等の豪雨による被害においても、その復旧に多数のボランティアが参加したと報じられている。ボランティア活動を通して様々な効果が現れ、意識と行動の改善が図られると考えるが、

- 1 豊かな人間性
- 2 課題解決能力（自主性・自発的行動）
- 3 「生きる力」

の育成に集約されるのではないだろうか。

特に、「生きる力」を身につけさせるには、学校内の教育活動だけではなく、家庭や地域をこえた様々な人々とのコミュニケーションや困難な状況に打ち勝つ体験を重ねることが必要である。近年、青少年の様々なボランティア活動がメディアにより紹介され、時には海を越え海外での活躍も報道されている。また、学校内においても、ボランティア活動を是非やってみたいと思っている生徒は少なくない。ボランティア活動を通して、規範意識を確立することにより、意識の変革をもたらす予防的生徒指導を進めることができると思う。

そこで私たちは、学校として取り組むボランティア活動の推進に努めたいと考え、このテーマを設定した。今回は、個々の学校での取り組み紹介ではなく、東京都の施策の状況と推進状況を現時点までに行った文献研究と副校長(教頭)

に対して実施したアンケートによる推進状況等を報告する。

注1 「阪神・淡路大震災におけるボランティア活動に対する調査」（兵庫県、平成7年）

参考 日本におけるボランティア経験者は青少年では30%程度である。特に高校生については、米国が60%を超えるのに対し、日本はわずか4%である。

「新しい時代を拓く心を育てるために
— 次世代を育てる心を失う危機 —
(中央教育審議会答申、平成10年6月)

より

2 東京都の取り組みの概要

東京都においては、平成15年度より各学校において、11月の第1週のある一日を「ボランティアの日」として教育課程に位置づけ、自校の特色を生かした教育活動にかかわるボランティア活動を行うこととなった。「ボランティアの日」制定に向けた諸施策を紹介する。

(1) 「心の東京革命」教育推進プラン

(平成12年8月策定)

社会の基本的ルールやマナーが守れない、他者への思いやりに欠けていたり、我慢のできない子どもの増加。青少年による凶悪犯罪の増加などの社会問題に対応すべく、都教育委員会は、「心の東京革命プラン」教育を推進し、学校・親・地域社会が一緒になって、社会全体での子どもの健全育成を図っている。社会運動として展開し、各部局や市町村教育委員会とも連携しながら東京都全体として広げていく。

このプランに基づきボランティア活動に対する具体的展開として、次の施策が挙げられている。

【「職場体験とボランティア活動」の充実】

体験的な学習の実践メニューを平成12年度に作成し、「トライ&チャレンジキャンペーン」や都内公立小・中学校及び都立学校の「総合的な学習の時間」、「特別活動」においてボランティア活動や生産活動、職場体験などの活用を図り、体験的な学習の実施を支援する。

(2) ふれあい月間

平成15年6月に、第1回「ふれあい月間」として、各学校において思いやりの心を養い、規範意識を高めることを目的として、「自分自身を大切にする」「相手を大切にする」「自分たちの生活を大切にすること」を視点とした取り組みが行われた。生徒の豊かな人間性や社会性を培うために、幅広い人々との交流によって、様々な社会、自然とふれあう体験を増やしていくものである。学校と地域社会との連携によって奉仕・体験活動の機会を充実させていくことが重要との考えに基づいている。

(3) 「トライ&チャレンジふれあい月間」

「心の東京革命」教育推進プランの具体的展開の一環として、平成15年度から11月を「トライ&チャレンジふれあい月間」とし、「トライ&チャレンジキャンペーン」及び「とうきょう親子ふれあいキャンペーン」が実施されている。

この施策は、“社会の一員としての自覚を高め、健全で豊かな心を育む”ことを目的に、学校と家庭・地域社会との協力をもとにしている。

主な活動として、勤労・生産体験活動、奉仕・体験活動、職場体験活動、また自然体験活動や伝統文化を受け継ぐ活動などである。

平成15年度において都立高校がこの事業に対して行なった支援・協力・交流の取り組み内容及び参加校数は次の通りである。

- ① 部活動体験 (68校)
- ② 体験授業・体験講座等 (55校)
- ③ 出前授業 (14校)
- ④ 地域での交流・奉仕 (18校)
- ⑤ 学校行事での交流 (23校)
- ⑥ 施設・設備の提供 (4校)
- ⑦ スポーツ教室 (13校)

(4) ボランティアの日

生徒たちの社会奉仕の精神を涵養し社会生活における役割や責任感を培い、豊かな人間性や社会性等を育成することをねらいとして制定され、各学校11月の第1週の1日を「ボランティアの日」として教育課程に位置づけている。

3 高等学校におけるボランティア導入の意義

(1) 予防的生活指導とボランティア

- ① 規範意識
- ② 公共心学ぶ意欲の低下、忍耐力の不足
- ③ 自己表現力・コミュニケーション能力
- ④ 人間関係の希薄

などが指摘されている。大人になりたがらない子どもや将来への夢や希望を描けない子どもが増加し、社会への参画意識も希薄になり、なかなか社会人として自立できない若者が多くなっている。

ボランティア活動の導入によって、

- ① 生徒の規範意識や公共心を育成し、自制心や自立心自己コントロール能力の向上
- ② 社会の一員としての自覚
- ③ 勤労の喜びと大切さの実感

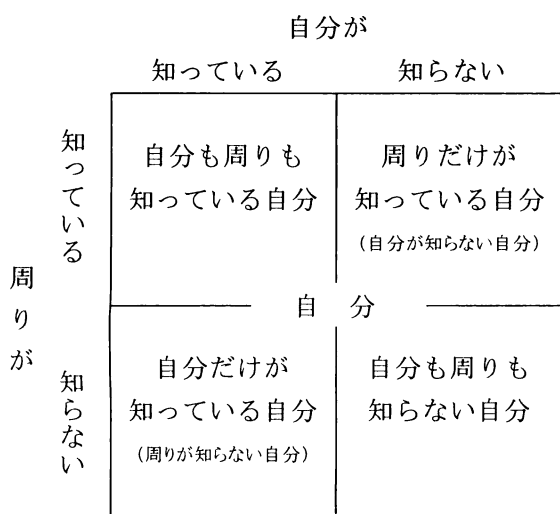
が先の3の効果に加え、具体的な意識の変容として期待される。即ち、他者を通じた自己理解を進め、異質なもの（他者）に対する認識の向上が図られる。

(2) ジョ・ハリの窓と社会性の育成

心理学に、ジョ・ハリの窓というものがある。

(図1) これによると、自己理解は他者の存在との関係で成り立つことを図式化したものである。こうした他者の存在に支えられた自分に気付き（言い換えれば、他者の視点で自分を認識できること）、新たな自己理解に達する一つの過程に、ボランティア活動が位置づけられるのではないだろうか。

図1 ジョ・ハリの窓

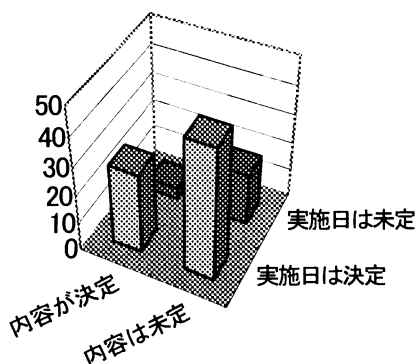


(Luft,J. 1970)

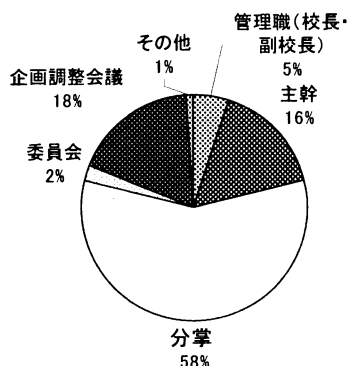
4 都立高校に対するアンケート調査結果

本年度の7月に、先の東京都の施策の概要に基づき、各都立高校の取り組み状況を、副校長に対しアンケートを実施(201校中有効回答は95校)した。その結果を以下に示す。

(1) ボランティアの日の実施計画の状況



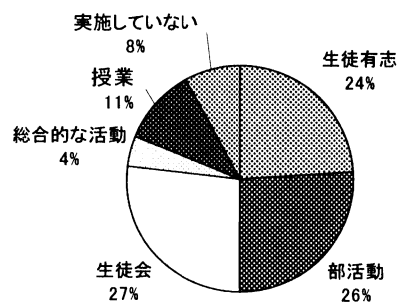
(2) ボランティア活動の推進主体



既存の分掌である教務・生活等や部活動(次のアンケート結果参照)での取り組みが多く、ボランティア活動の意義を踏まえた学校組織とし

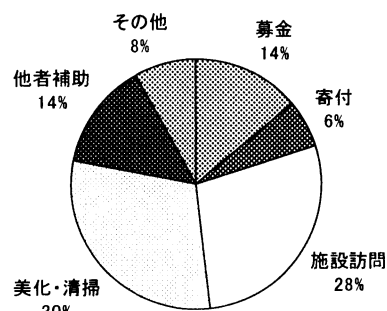
での取り組みには未だ至っていない。

(3) 学校のボランティア活動の状況



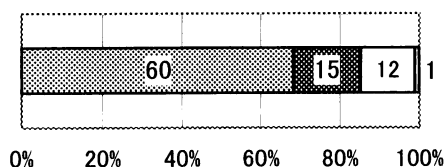
主な部活動には、ボランティア部・プラスバンド部・手話部・野球部等が挙げられている。

(4) ボランティア活動の内容



(5) 育成上の効果の有無

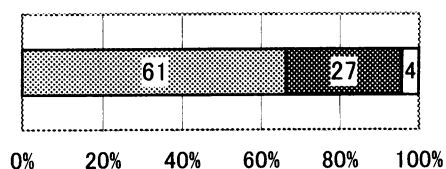
健全育成上の成果



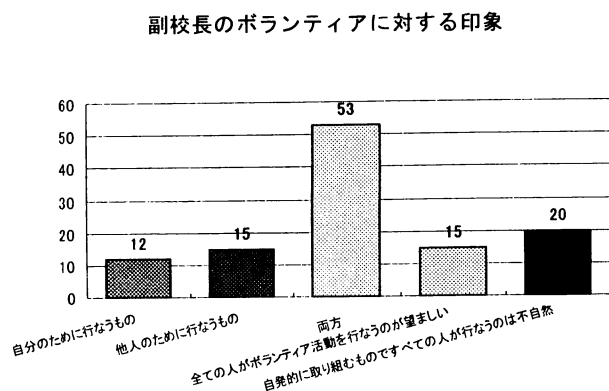
60%を超えて成果ありと評価している。

(6) 副校長のボランティア経験の有無

副校長のボランティア経験



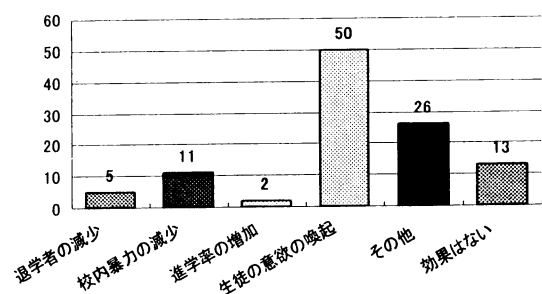
(7) ボランティア活動に対する印象



(8) ボランティア活動から期待される成果

諸外国の実践では、1980年代以降に展開されるようになったアメリカにおけるサービス・ラーニング、イギリスにおけるシティズンシップ教育、韓国における奉仕活動の推進などがあげられる。

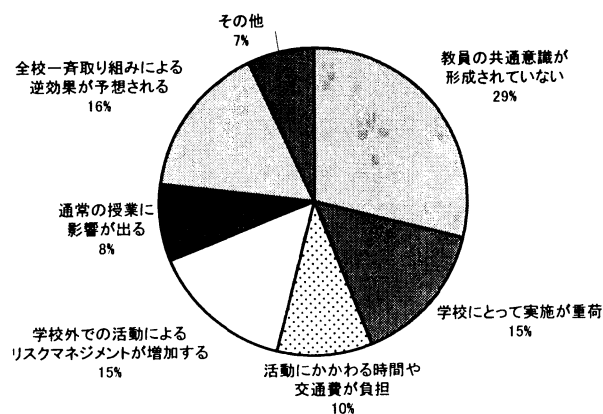
サービス・ラーニングの成果としては、退学者や校内暴力の減少、進学率の向上などの報告がなされているが、現都立高校の副校長が期待する成果は次のグラフのようである。



(9) ボランティア活動推進への課題

- ・ボランティア活動の意義に対する共通理解が形成されていない
- ・教員に対して加重負担
- ・ボランティア活動に要する時間・費用の負担
- ・ボランティア活動時の安全確保（リスクマネジメント）
- ・通常の授業への影響
- ・一斉取り組みによる逆効果などが指摘された。

ボランティア活動推進への課題



(10) 教頭（副校長）の役割

- ・地域行事への積極的な参加を通じた連携強化に向けての連絡調整
- ・教員・生徒への事例紹介や情報の提供
- ・ボランティア活動推進に対する教員への意義の理解・啓発
- ・ボランティア活動を一過性で終わらせないための組織体制の構築と外部環境の整備

5 生徒指導とボランティア

高等学校におけるボランティアの推進については、教員の多くはその意義を認めながらも戸惑いがある。実際に、実践している学校では次のような課題が明らかになっている。

これらの課題の克服について議論していくと「学校教育の果たすべき役割、学校の機能」の問題に発展する。教育現場は多忙を極めている。生徒指導に係る諸問題への日々の対応、スクールカウンセラーの導入と教育相談の充実、「〇〇教育」の推進（〇〇は人権や環境など）、果たして学校は、何をどこまですべきなのか。私たち教頭は、学校教育の機能まで立ち返って、教職員がこの問題を議論し、共通理解が実現するように配慮して行かなければならない。各高等学校のおかれた状況に応じたボランティア活動の導入が求められている。

教頭としては、ボランティア活動の意義を積極的に評価し、予防的生徒指導の観点から、その導入を推進していくべきである。わが国においても、高等学校でのボランティア活動の実践例が多数報告されている。これからも、情報交換をしながら、推進していきたい。

都立高等学校副校長会生徒指導研究部

都立南葛飾高等学校	鹿	目	憲	文
都立向島工業高等学校	山	田	芳	嗣
都立国分寺高等学校	山	本		正
都立農産高等学校	渡	邊	英	信
都立北豊島工業高等学校	瀧	上		哲

