

# 研究集録

第32号（平成17年度）

東京都立高等学校副校長会

## 研究集録第 32 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  
(東京都立府中高等学校)

平成 17 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等学校改革推進計画の進展とともに、「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、各都立高等学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堂に会して、研究成果を『研究集録』にまとめ、研究協議会の場で発表し、相互に協議、情報交換を行うことは大変意義深いことであると考えます。副校長会には、本会の設立の趣旨に見るまでもなく、調査・研究・協議を重視し、実践的な学校経営の改善・充実に図っていくことが求められております。この組織的な活動は、昭和 48 年に始まり、以後、『研究集録』を発行してまいりました。

さて、平成 16 年度には、職名が副校長に改められ、より学校経営の立場に基づく参画意識の啓発が求められるようになりました。したがって、従来の研究委員会活動では、調査・研究・協議を研究成果として集約していくことが困難な状況となったことに鑑み、本年度から地区単位での研究活動に移行することになりました。来年度には、学校経営センターの発足が予定されていることから、さらなる研究体制の再検討を必要とするかも知れません。

しかしながら、来年度には全国大会を東京都が組織を挙げて実施しなければならないという事実もあります。教育現場には常に課題が山積しておりますが、不易と流行の観点から都民の期待に応える教育の創造を目指して、今後も邁進して行かなければなりません。

来るべき東京大会では、都立高等学校の改革・改善の在りようを、社会や地域の発展に貢献する高校教育の実現として提示できればと考えています。本研究協議会における主幹制度 3 年目の現状と課題、副校長の職務の実態と効率化の工夫について、都設定教科・科目『奉仕』の必修化に向けた副校長の役割、学校・地域保健連携推進事業についてが、その魁となる発表であることを期待しております。

本『研究集録』第 32 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、多忙な校務の中での各地区副校長先生方の熱意と努力に敬意を表する次第であります。また、編集にご尽力をいただいております副校長会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副校長先生方に共有され、日々の学校経営に生かされますよう期待するとともに、東京大会への始まりであることを確認していただければと存じます。

# 目 次

研究集録第 32 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 3 年目の現状と課題 ..... | 10 |
| — 主幹異動と主幹研修について —        |    |
| ※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 — |    |

## III 高校教育研究部会

- |   |    |
|---|----|
| 3. 東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化に向けた副校長の役割について ..... | 24 |
|---|----|

## IV 生徒指導研究部会

- |                            |    |
|----------------------------|----|
| 4. 学校・地域保健連携推進事業について ..... | 30 |
|----------------------------|----|

(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(下段左表)。

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。各地区における研究活動に要する費用は請求により支出する。ただし、幹事会で定める限度額をこえることはできない。

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回に分けて徴収する。

第8条 各地区研究部会は、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

平成17年6月14日 第6条改正、第8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)・副部长 (委員長) (1~2) は年度当初の部会で候補者を推薦する。部長・副部长 (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)・副会长 (2)・常任幹事 (14)・会計 (2)・会計監査 (2)・部長 (3)・副部长 (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) 地区別支部会 (11支部) は年度毎に地区を単位として指定されたテーマを研究し、研究協議会等で発表・報告する。

(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、委員で構成する。

(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

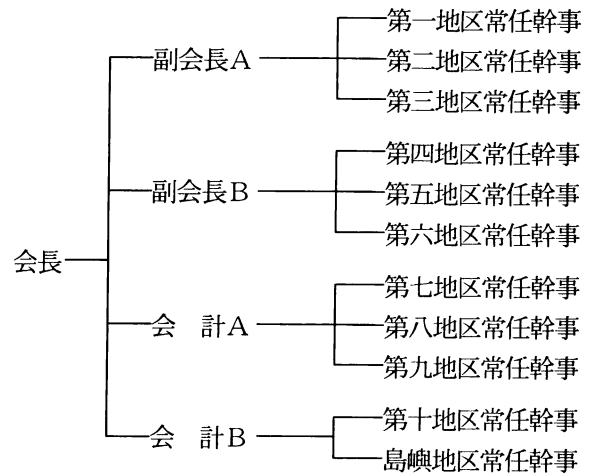
第2 木曜日 本部が主催する会合

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。各地区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、各地区の請求により支出する。

## 6. 本部役員会、総務部会、幹事会に参加役員には、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。
平成17年6月14日	総会で2(3)(4)、5,6を一部改正

## 2. 平成 17 年度の研究組織

平成 17 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（保 谷） 副会長：小島 透（蔵前工）

		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		古山 光久（墨田川）		菊池 尚敏（芦 花）		長島 良夫（清瀬東）		
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		古山 光久 （墨田川）		田村 正明 （小石川工）		鍋谷 博正 （科学技術）		
地 区 別 部 員 数	1					17名		17
	2				28名			28
	3		22名					22
	4	20名						20
	5				25名			25
	6	26名	1名				1名	28
	7		20名					20
	8	4名	3名		9名		8名	24
	9						19名	19
	10	3名	3名		4名		6名	16
島	3名	1名		2名		3名	9	
人 数		56名	50名					
小 計		106名		68名		54名		
合 計				228名				228

## 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	
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	※
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	



平成	頁	研 究 題 目	
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って — …………… 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って — …………… 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	※   ※  ※
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	※  ※  ※

平成	頁	研究題目	
10年 第25号	56	1. 学校における危機管理 2. 教頭の職務 — 研修及び教員組織の活性化について — 3. 教育課程を通した高校改革の推進について 4. 学校防災マニュアル 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 — 6. 生徒指導の体制と実態	管理研1 ※ 管理研2 高校研1 ※ 高校研2 生徒研1 ※ 生徒研2
11年 第26号	49	1. 開かれた学校づくり 2. 教頭の職務 — 研修及び教員組織の活性化について — 3. 新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割 4. 情報教育と教頭の役割 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 — 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 —	管理研1 ※ 管理研2 高校研1 ※ 高校研2 生徒研1 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 — 2. 教頭の職務 — 開かれた学校運営 — 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 — 4. 新教材「情報」教育と教頭の役割 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 — 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 —	管理研1 ※ 管理研2 高校研1 ※ 高校研2 生徒研1 生徒研2
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 — 2. 教頭の職務 — 情報管理および人事考課について — 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 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 — 5. スクールカウンセラー配置校を巡る事例研究 6. 保護者との連携における生徒指導の可能性	管理研1 ※ 管理研2 高校研1 高校研2 ※ 生徒研1 生徒研2 ※

平成	頁	研 究 題 目	
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 …………… 管理研 2 — 人材育成について —	
		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 …………… 高校研 2 — 新しい学習の場の拡大を求めて —	
		5. スクールカウンセラーからみた学校現場 …………… 生徒研 1 — スクールカウンセラー導入校における事例調査 1 —	※
		6. 教員のカウンセリングマインド育成について …………… 生徒研 2 — 学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割 —	
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	※
16 年 第 31 号	34	1. 主幹制度の学校運営への活用 …………… 管理研 1 — 主幹制度導入 1 年目の課題 —	※
		2. 副校長の職務 …………… 管理研 2 — 副校長の職務の実態と能率化の工夫について —	
		3. 二学期制での学校運営 …………… 高校研 — 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 —	※
		4. 予防的生徒指導 …………… 生徒研 — 都立高校におけるボランティア活動 —	※

(注) ※印は全国大会に発表したもの

# Ⅱ

## 管理運営研究部会

### 第4地区（管理運営）

1. 主幹制度3年目の現状と課題 ..... 10  
— 主幹異動と主幹研修について —  
玉井 篤（志村）

### 第7地区（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 —  
小林 三代次（忠生）

（注） ※印は全国大会で発表したもの。

# 1. 主幹制度3年目の現状と課題

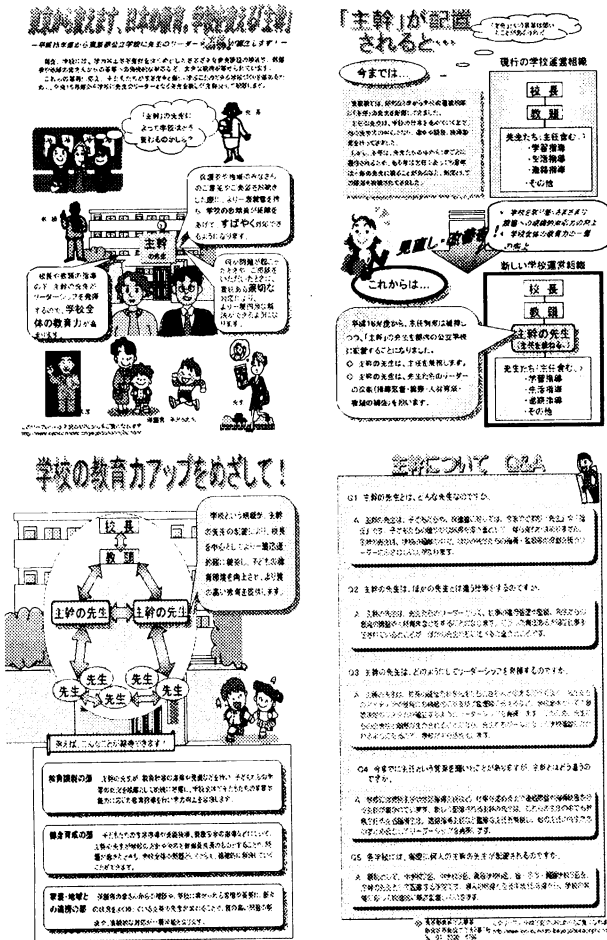
## — 主幹異動と主幹研修について（4地区の場合） —

東京都立高等学校4地区副校長会

### I はじめに

平成15年度より東京都立学校に主幹が配置された。その職責は、「担当する校務に関する事項について、教頭（副校長）を補佐し、所属職員（事務室の所属職員を除く）を監督する。」（東京都立学校の管理運営に関する規則第10条の2第4項）と明記されている。さらに、主幹には「職務命令」を発する権限を有している。この新たな職を、適正かつ有効に機能させ学校運営に生かしていくことが、都民に信頼される学校づくりへの第一歩となる。

#### [主幹制度導入に当たってのリーフレット]



主幹の任用と同時並行で主幹の異動も徐々に始まってきた。主幹職の異動要項によると現任校で昇任した主幹は3年以内で異動させるとしている。次年度がその3年目に当たり、大幅な異動が予想される。

一方で、適性・能力を疑問視されるような主幹も少なからず存在するようであり、主幹研修の必要性は益々重要になってくるであろう。

東京都立副校長会管理運営研究部第一委員会では主幹制度を大枠の研究主題として研究を進めてきた。副校長会の組織の改編に伴い、調査研究も研究部単位から、地区副校長会単位へと移行することになった。同研究部の流れを継承し、主幹制度3年目を迎え主幹異動も徐々に始まりつつある中で、地区内の主幹配置の現状を把握するとともに、主幹の異動・主幹研修への期待、課題等についてアンケートを実施し、学校運営組織のキーパーソンであるべき主幹の育成についての課題や方策を検証することとした。本研究の集大成は平成18年度の全国教頭会(東京大会)における発表であるが、今年度はその土台としての基礎資料を収集し、今後の調査・研究の方向性を探ることとした。

今後の研究のすすめ方についてご意見、ご教示を賜れば幸いである。

### II 研究主題設定の理由

主幹制度の定着が今後の都立高校の学校運営の適正化を図る切り札であり、副校長として制度の成熟に寄与していくことが肝要である。副校長として、主幹の育成に携わるためには、主幹の異動状況と主幹研修についての知見を得るとともに、主幹自身の考えも知ることが必要である。

このような観点から、副校長及び主幹にアンケートを実施した。結果を分析し、主幹の異動や待遇、主幹研修への要望などをまとめて提言

東京都教育委員会ホームページより引用

する。

#### 【調査方法】

平成 17 年 5 月に、4 地区副校長会（全・定）28 校（開設準備室 2 校を含む）の副校長並びに配置されている主幹にアンケートを実施した。副校長対象の調査項目は、主幹の配置状況、自校昇任・他校昇任の別、主幹の異動の有無、主幹研修についての認識、主幹制度の課題について等である。一方、主幹対象の調査項目は、担当する職務、自校昇任・他校昇任の別、主幹研修についての認識、主幹の勤務の現状等についてである。特に、主幹を対象としたアンケートは、副校長の目を気にせず記入してもらうため主幹が記入したものを厳封し、かつ、学校名が分からないように回収するよう配慮した。

新年度に入ってから研究主題を検討し、アンケート実施から回答までの日数も短かったが、回答は 16 校、17 名の副校長から（59%）、また、37 名の主幹から回答を得た。

### Ⅲ アンケートの内容および結果

#### 1 副校長対象のアンケート

##### ①【主幹の配置について】

回答した 16 校のうち 75%の学校で今年度主幹が配置されている。担当する職務別の人数割合では、教務主任兼務主幹（以下教務と略記する）が 29.4%と最も多く、次いで生活指導主任兼務主幹（以下生活）と学年主任兼務主幹（以下学年）がそれぞれ 23.6%、進路指導主任兼務主幹（以下進路と略記）が 17.6%となっている。それ以外の主任を兼務する主幹が 1 名、主任を兼務しない主幹も 1 名配置されている。

主幹の配置数では、6 名配置 1 校、5 名配置が 2 校、4 名配置が 1 校、3 名配置及び 2 名配置がそれぞれ 2 校、1 名配置が 4 校であった。

##### ②【主幹の自校昇任・他校昇任の別について】

平成 17 年度に配置されている主幹のうち自校昇任（15、16 年度に昇任したものを含む）が 58.8%、他校昇任（15、16 年度に着任したものを含む）が 41.2%という割合である。うち他校昇任主幹の約 30%が教育管理職候補者である。また、新設校や都教育委員会からの重点的な支援を受けている学校に他校昇任の主幹が多い。

##### ③【主幹の異動】

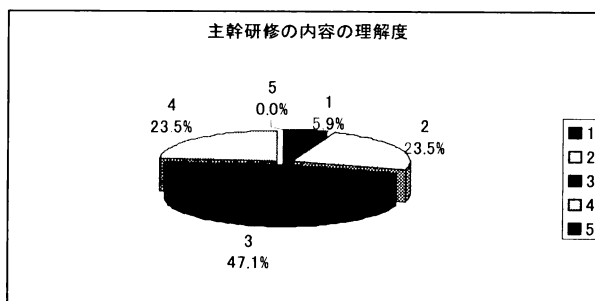
平成 17 年度の異動において、回答のあった 16 校で、12 名の主幹の転入と、5 名の主幹の転出があった。

転入主幹の内訳としては、主幹昇任と同時の異動と主幹昇任後の異動がそれぞれ 50%ずつである。

転出者の内訳は、副校長として 2 名、教育管理職候補として 2 名（ジョブローテーションを含む）、一般の主幹としての異動は 2 名のみであった。今年度はまだ教育管理職候補者が主幹異動の多くの割合を占めていることが伺える。

主幹異動の原則では、現任校で昇任した主幹は 3 年以内に異動させるとことになっている。平成 18 年度の異動から、主幹としての異動が本格化する。

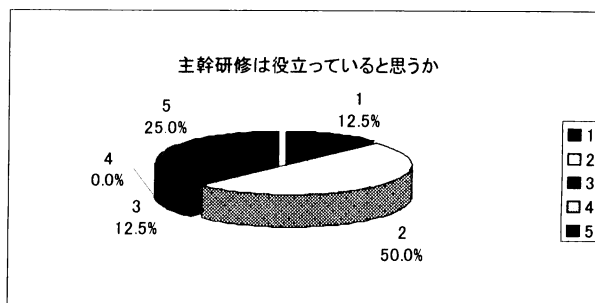
##### ④【主幹研修の理解度について】



- 1 十分に理解している。
- 2 概ね知っている。
- 3 ある程度知っている。
- 4 ほとんど知らない。
- 5 全く知らない。

の 5 段階で質問したが、主幹研修の内容を承知している（1 及び 2）副校長は 30%弱であった。主幹研修対象者が毎年全ての学校にいるわけではなく、認知度は低いといえる。

##### ⑤【主幹研修は主幹の職務に役立っているか】

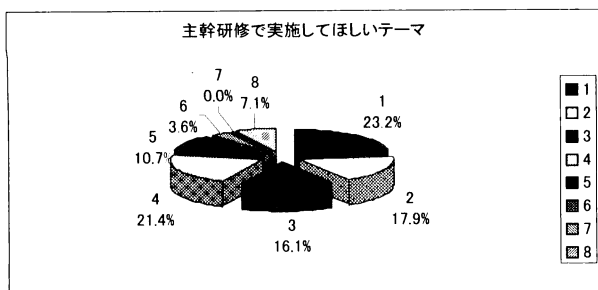


- 1 大いに役立っている。
- 2 部分的には役立っている。
- 3 あまり役立ってはいない。

- 4 全く役立っていない。
- 5 わからない。

やや、抽象的な設問であったが、肯定的な回答が過半数を占めている。

⑥【今後主幹研修で取り上げて欲しいテーマ】



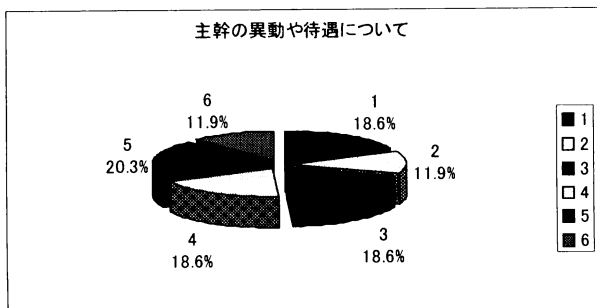
- 1 起案、報告書等の実務
- 2 教育法規に関すること
- 3 東京都の教育政策に関すること
- 4 現任校の教育課題発見と解決策について
- 5 学校事務に関すること
- 6 保健指導、安全指導に関すること
- 7 カウンセリング技術
- 8 情報処理能力の向上

複数回答可として質問したが、1~4が比較的多かった。副校長として主幹を即戦力と期待し、そのために必要な資質を表しているものといえよう。

その他自由記述として

- ・成功例や失敗例から学ぶ実践研修
- ・主幹の職責の中で「監督」に関わる研修
- ・ミドルマネジメント
- ・副校長との連携の仕方
- ・校内研修の企画・運営上の課題などが挙げられている。

⑦【主幹の異動や主幹の待遇について】



- 1 主幹の異動年数を弾力的に扱って欲しい
- 2 キャリアを生かせる異動を実現して欲しい
- 3 人事構想調書を変更せざるを得ないような異動はやめて欲しい

- 4 適性を欠く主幹は、降格させるようにしたほうがよい
- 5 標準持ち時数の軽減を拡大し、学校運営に携わる時間を確保して欲しい
- 6 要望のある学校には、管理職候補者を過員として配置して欲しい

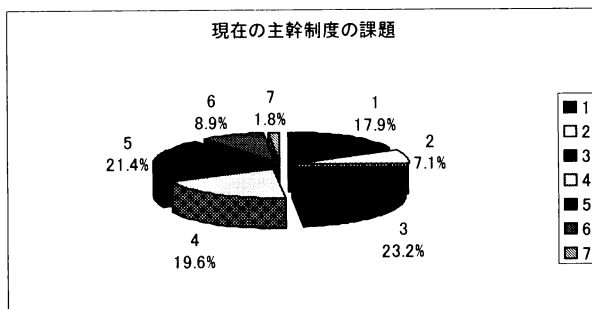
1, 3, 4, 5がそれぞれ20%程度、2, 6が12%と回答が多岐に渡った。主幹の多忙さを何とか解消したいという思いと、主幹異動が本格化する次年度を控え切実な問題として捉えているものと思われる。また、適性を欠く主幹に対する降格制度を明確にした方が良いという回答も予想以上に多く、学校運営に関して意識や能力の低い主幹が現実にいるということを如実に表している。

その他の自由意見として、

- ・主幹公募制の確立
- ・主幹の複数配置と、各校への配置人数の平均化の促進
- ・異動ですぐに学年主任兼務主幹は困難である。
- ・学校の現状に応じて、校長の人事構想を重視してほしい。

などであった。

⑧【主幹制度の課題について】



- 1 主幹としての意識が低い（主任程度の意識）
- 2 校務処理能力が乏しい
- 3 主幹の多忙さ
- 4 主幹と教員または主幹と管理職との人間関係
- 5 主幹に仕事を押しつける傾向が教員間にある
- 6 企画・立案・調整能力が乏しい
- 7 過去のキャリアが生かせていない

3の回答が最も割合が高く、設問⑦の回答を裏付けている。その他、主幹としての資質に課

題があったり、主幹を受け入れる風土体質がまだ醸成されていない学校も多いものと推定できる。

自由意見として、

- ・管理職候補の場合、1, 2年しか在籍しないこと、他の教員との信頼関係を構築するまでに時間がかかる。
- ・管理職候補の主幹の言うこと、提案することには賛成しない雰囲気がある。
- ・管理職候補は意識が高いが、一般の主幹は学校経営という観点の意識が低いものもいる。

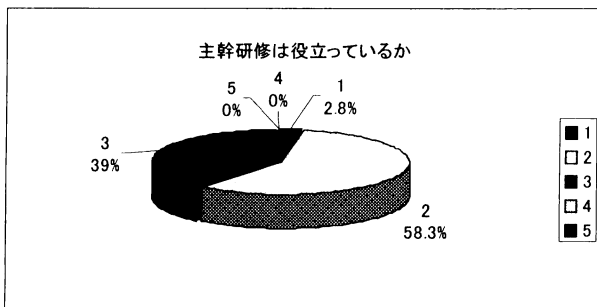
等の指摘があった。

## 2 主幹対象のアンケート

回答を寄せた主幹は全日制 34 名、定時制 3 名の計 37 名である。職務別では教務が最も多く、次いで学年、生活、進路の順である。

現任校での昇任は 26 名、他校昇任が 11 名であった。他校昇任のうち 3 名が主幹に昇任と同時に異動している。また、他校昇任であっても過去のキャリアを活かしていると回答した主幹がほとんどであった。

### ①【主幹研修は職務遂行上役立っているか】

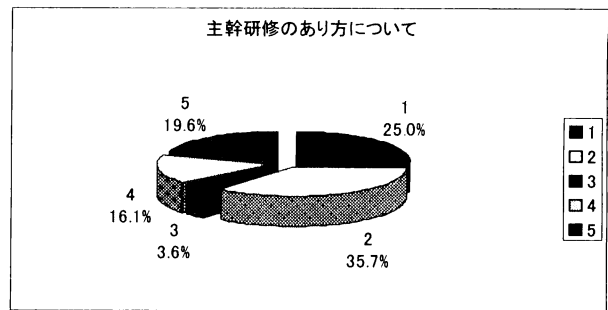


- 1 大いに役立っている。
- 2 部分的には役立っている。
- 3 あまり役立ってはいない。
- 4 全く役立っていない。
- 5 わからない。

副校長の回答とほぼ同様に、役立っているという回答が 60% を占め、主幹研修の必要性和重要性を改めて示しているといえる。

管理職候補とそれ以外の主幹では、研修に対する受け止め方が異なると予想されるが、本アンケートでは、管理職候補か否かの調査は行われなかった。

### ②【主幹研修の在り方への要望】



- 1 主幹のニーズに合わせ、課題別テーマの設定を望む。
- 2 実務に直結する研修の企画を望む。
- 3 主幹研修の回数の増加。
- 4 主幹研修を夏季休業中に集中して実施。
- 5 主幹研修と主任研修との一本化。

実務に直結する研修を最も希望していることが伺える。また、主幹研修と主任研修とで授業を犠牲にしたくないという意識が汲み取れる。

回数を増やして欲しいという意見は極めて少数であった。しかし、自由記述にあるように、任用前と1年目の2回の研修だけで十分であるとは思えない。

自由記述としては

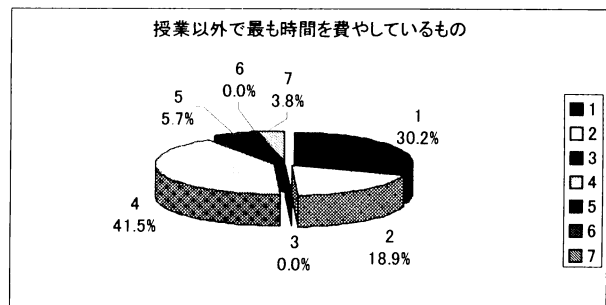
- ・任用前と初年度3回の実施では、実質が伴わないと思う。
- ・任用前(春季休業)研修は、実務に直結する研修を、夏期休業中は「監督」の具体的な対応などもっと教えてほしい。

などであった。

### ③【主幹の勤務の現状】

学校にいる時間は平均して 10.6 時間であった。

### ④【授業以外で最も多く費やしている業務】



- 1 会議 (主幹会議、企画調整会議、分掌部会等)
- 2 連絡調整 (分掌内及び他分掌間の)
- 3 校長、副校長との打ち合わせ
- 4 資料整理、作成等の事務作業
- 5 教材研究

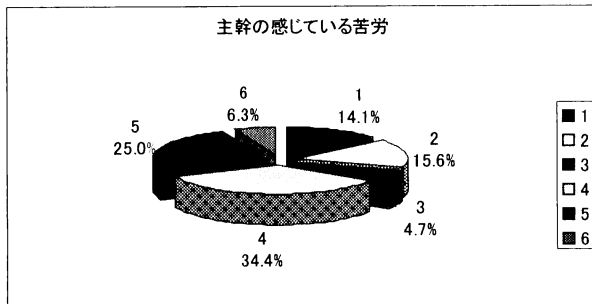


## 6 補習・補講

## 7 部活動指導

会議と資料整理・作成に費やしている時間が極めて長いことが示されている。主幹は主任としての兼務のため、持ち時数の軽減を一定時間受けてはいるが、主幹の多忙さは解消し切れていないようである。

### ⑤【主幹が感じている苦勞について】



- 1 人間関係
- 2 連絡調整
- 3 過去のキャリアが生かせていない。
- 4 授業研究、補習・講習の時間が十分に確保できない。
- 5 部活動に係わる時間がとれない。
- 6 授業と学校運営との両立

主幹にとって、生徒と関わる時間の減少が最も辛いと感じているようである。また、人間関係で悩みを抱える主幹も少なくないものと思われる。

その他自由記述としては

- ・学校の慣例に阻まれている現状
- ・学年担任団との対立
- ・代休も含めて、ほとんど休みがないこと

など、主幹を取り巻く環境はまだ厳しいものがあることが改めて浮き彫りにされた。

## IV 考察およびまとめ

### (1) 主幹の異動について

“学校運営組織における新たな職「主幹」の設置に向けて（平成14年1月）”のVIで主幹職の任用管理について述べられている。昇任時の任用では、『現任校で昇任した場合は、3年以内で異動させる』とともに、『ジョブ・ローテーションとして、原則として同一の主任を3年程度兼務させるとともに校長は、主幹が同一校に勤務する間に異なる分掌の主任を計画的に経験させることとする』としている。次年度以降は学

校間における異動と共に、校内での配置換えにも考慮しなければならないであろう。

また、異動方針④により、特色ある学校づくりの推進のため、適材を適所に配置するとされ、開設準備室や新設校以外に、重点支援校、学校運営上課題のある学校などに今後とも積極的に配置していくものと思われる。

### (2) 主幹研修について

主幹研修は副校長、主幹ともその意義と効果については認めている。しかしながら、前出の報告書においても、「主幹が学校の指導・監督層としての役割を果たせるよう、リーダーシップ、問題発見能力、企画力、課題解決能力などを向上させる研修など、人材育成の具体的な方策」について今後の検討課題として挙げている。

平成17年度研修案内（東京都教職員研修センター）においても主幹研修は任用前と任用年度に3回実施するのみである。その概要は以下のとおりである。

#### ・主幹任用前研修（1回）

ねらい；主幹級職選考合格者及び教育管理職候補者選考合格者を対象に、主幹の職責や学校運営で求められる役割について理解し、主幹としての配置に備える。

内容のポイント；①主幹に期待するもの／主幹の職責について／学校運営組織で主幹に求められるもの／主幹の実務と実際

形態；講義・協議、実施日；2月

#### ・主幹研修（2回）

ねらい；主幹級職に昇任したものを対象に、教育法規、事案決定、マネジメント等の実践的な演習を行い監督、人材育成、調整、教頭補佐などの主幹の職務に必要な資質・能力の向上を図る。

内容のポイント；①教育の基礎法令／文書実務／校内における教員の育成・校内研修における主幹の役割 ②経営能力の向上に向けて／組織運営の活性化／主幹研修を終えて

形態；講義・演習、分科会・全体会

実施；5月及び10月

教育管理職や管理職候補者においては、毎年

実施している現状を鑑みても、主幹も毎年研修を受講させる必要性を痛感する。主幹の多くは授業実践力も高く、授業を大切にしている人物が多い。そのため、長期休業日中に実施することが求められている。研修テーマでは実務的な内容を求める意見が多いが、同時にミドルマネジメントに関わる研修を是非とも取り入れるべきであると考えている。

### (3) 主幹の勤務の現状について

主幹は校務運営組織のキーパーソンであるとともに授業実践のリーダーであることが求められている。現状では、主幹に仕事が集中する傾向がどの学校でも見受けられる。主幹の持ち時数の基準が主任と同じであることに不合理を感じている副校長、主幹も少なくない。主幹のモラルアップと学校運営に注ぐ時間の確保の観点から、改善に期待したい。

同時に資質・適性を欠く主幹に対しては降格制度を確立し、本人の希望によるものだけでなく業績評価の側面から降任勧告できるような制度面の整備も必要と考える。

### (4) 主幹制度についての自由意見

副校長アンケートの終わりに、主幹制度、配置、異動、研修に関わる自由意見を求めたところ、多くの意見が寄せられた。いくつかを列挙する。

- ・主幹配置が進行し、異動が本格化するここ数年が、真の意味で主幹制度の定着にとって重要な時期になる。補佐をするどころか、逆に副校長の仕事量を増やす主幹もいると聞く。いかに主幹として自覚させるか、意識を持たせるかにかかってくるかと思う。
- ・前任校で病気休暇が多かった主幹が異動してきたが4月初めに病気休暇、5月には休職になった。
- ・主幹制度が定着し、充実するまでは、異動について弾力的に扱い、主幹の資質向上、制度の充実化を図ってほしい。
- ・現在、主幹研修は昇任時のみ2回ほど行われているようですが、副校長でも毎年管理職研修を実施しています。主幹を経営に参画させていく以上、せめて昇任後3年間くらいは主任研修とは別に主幹研修を毎年実施し、主幹

としての意識・自覚を高めていく必要がある。  
・主幹会議のあり方と工夫の情報を得るための、『学区主幹会議』を立ち上げ、各学校間の情報交換の機会を設定することを教育委員会にアプローチすることが必要である。

## V おわりに

研修主題の設定から、アンケート調査、分析までの時間が極めて短時間であり、現状の羅列で終わった感がある。また、具体的な提言も見いだせないまま原稿をまとめざるを得ず消化不良の感は免れない。

主幹制度が徐々に全国に普及し始めた今日、我々副校長の役割は、資質の高い主幹の発掘と主幹の育成である。主幹の育成はOJTそのものであり、育成の手法について副校長間での議論を一層深め、効果的な育成方法について検討を続けていかなければならない。

本報告を基に、さらに調査の対象を広げ、データを収集・分析し、より具体的な改善への方策が見いだされることを期待している。

アンケート調査にご協力いただいた4地区副校長会各位と、主幹の皆様に感謝の意を表したい。

### (研究協力者) 都立高等学校4地区副校長会

下條隆史	(東京都立文京高等学校副校長)
丸山正広	(東京都立竹早高等学校副校長)
山崎 茂	(東京都立飛鳥高等学校副校長)
田中一彦	(東京都立板橋高等学校副校長)
飯田幸男	(東京都立向丘高等学校副校長)
金沢利明	(東京都立小石川高等学校副校長)
進藤周治	(東京都立豊島高等学校副校長)
小山公央	(東京都立北園高等学校副校長)
堀江 徹	(東京都立北野高等学校副校長)
上原 徹	(東京都立大山高等学校副校長)
荒木ラン子	(東京都立高島高等学校副校長)
高橋 進	(東京都立赤羽商業高等学校副校長)
丸山正二郎	(東京都立千早高等学校副校長)
大野和夫	(東京都立工芸高等学校副校長)
伊藤 清	(東京都立工芸高等学校副校長)
大野 弘	(東京都立王子工業高等学校副校長)
瀧上 哲	(東京都立北豊島工業高等学校副校長)
渋谷重雄	(東京都立飛鳥高等学校副校長)
玉井 篤	(東京都立志村高等学校副校長)

## 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

東京都立高等学校第7地区副校長会

#### I 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。昨年度と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を研究テーマとした。研究の内容は副校長の勤務状況の実態について、20数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。回収率は平成15年度が49.5%、平成16年度は41.3%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。

#### II アンケート調査の分析

( )が平成15年度、[ ]が平成16年度の回答結果である。

##### 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

- |               |         |         |
|---------------|---------|---------|
| ① 7時～7時20分    | (16.5%) | [20.0%] |
| ② 7時20分～7時40分 | (61.2%) | [52.9%] |
| ③ 7時40分～8時    | (21.4%) | [21.1%] |
| ④ 8時～8時20分    | (1.9%)  | [5.9%]  |
| ⑤ 8時20分以降     | (0%)    | [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分かる。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

- |              |         |         |
|--------------|---------|---------|
| ① 17時30分～18時 | (1.9%)  | [3.5%]  |
| ② 18時～18時30分 | (10.7%) | [11.8%] |
| ③ 18時30分～19時 | (14.6%) | [21.2%] |
| ④ 19時～19時30分 | (23.3%) | [20.0%] |
| ⑤ 19時30分～20時 | (20.4%) | [22.4%] |
| ⑥ 20時以降      | (31.1%) | [21.2%] |

20時以降という副校長が平成15年度で31.1%、平成16年度で21.2%もいる。それも含め、19時以降に退勤する副校長が、平成15年度74.8%、平成16年度65.5%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

- |             |         |         |
|-------------|---------|---------|
| ① 8時間～9時間   | (0%)    | [0%]    |
| ② 9時間～10時間  | (2.9%)  | [5.8%]  |
| ③ 10時間～11時間 | (16.5%) | [26.7%] |
| ④ 11時間～12時間 | (35.0%) | [31.4%] |
| ⑤ 12時間以上    | (45.6%) | [36.0%] |

平成15年度80.6%、平成16年度67.4%の副校長が11時間以上勤務している。12時間以上は平成15年度45.6%、平成16年度36.0%と若干減少したが、約3分1以上の副校長が、朝早くから夜遅くまで頑張って学校を支えている。

(4) 土・日曜日は月に何回ぐらい仕事で出ていますか

- |        |         |         |
|--------|---------|---------|
| ① 0回   | (2.9%)  | [3.5%]  |
| ② 1回   | (25.2%) | [31.4%] |
| ③ 2回   | (33.0%) | [24.4%] |
| ④ 3回   | (21.4%) | [20.9%] |
| ⑤ 4回   | (7.8%)  | [11.6%] |
| ⑥ 5回   | (1.9%)  | [3.5%]  |
| ⑦ 6回以上 | (8.7%)  | [4.7%]  |

平成15年度では月2回が33.0%で一番多く、1回、3回がそれに続く。平成16年度では月1回が31.4%、月2、3回が続く。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分かる。

(5) 土・日曜日に仕事で出る内容は何ですか

(複数回答可)

- |             |         |         |
|-------------|---------|---------|
| ① 地域行事に参加   | (27.2%) | [27.9%] |
| ② P T A関係   | (77.7%) | [65.1%] |
| ③ 部活の応援     | (11.7%) | [17.4%] |
| ④ 残務整理      | (59.2%) | [60.5%] |
| ⑤ 学校運営連絡協議会 | (11.7%) | [8.1%]  |

⑥その他 (22.3%) [15.1%]

一番多いのはPTA関係で平成15年度77.7%、平成16年度65.1%である。その次は残務整理で平成15年度59.2%、平成16年度60.5%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

①30分以下 (22.3%) [31.3%]

②30分～1時間 (65.0%) [57.8%]

③1時間以上 (14.6%) [10.8%]

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%) [48.6%]

②校長、副校長、事務長の3人で  
(51.5%) [50.0%]

③その他 (10.7%) [1.4%]

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

①15分未満 (1.9%) [3.6%]

②15分以上30分未満 (61.2%) [59.0%]

③30分以上50分未満 (35.0%) [34.9%]

④50分以上 (2.9%) [2.4%]

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平成15年度2.9%、平成16年2.4%もある。

(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

①15分未満 (48.5%) [54.8%]

②15分以上30分未満 (43.7%) [34.5%]

③30分以上50分未満 (7.8%) [10.7%]

④50分以上 (1.0%) [0%]

15分未満が平成15年度48.5%、平成16年度54.8%と一番多い。30分未満は平成15年度92.2%、平成16年度89.6%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

①30分以下 (9.7%) [9.3%]

②30分～1時間 (43.7%) [33.7%]

③1時間～2時間 (34.0%) [40.7%]

④2時間以上 (13.6%) [16.7%]

毎日の文書の点検が、平成15年度77.7%、平成16年度75.4%の副校長が1時間から2時間かかると回答している。2時間以上も平成15年度13.6%から平成16年度16.7%と増加している。

(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%) [25.3%]

②教員(分掌がある) (9.7%) [9.2%]

③事務 (58.3%) [65.5%]

④その他 (4.9%) [0%]

郵便物の振り分けは事務が平成15年度58.3%、平成16年度65.5%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、平成15年度31.1%、平成16年度25.3%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りますか

①副校長 (51.5%) [55.7%]

②教員 (45.6%) [36.1%]

③事務 (21.4%) [7.2%]

④その他 (4.9%) [1.0%]

副校長が平成15年度51.5%、平成16年度55.7%と増え、教員が平成15年度45.6%、平成16年度36.1%と減っている。TAIMSが副校長席に配置され、便利になって副校長が起案を肩代わりしているのではないだろうか。文書起案の意義を周知し、教員が行うべき起案は教員に行わせる必要がある。

(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しれませんが、事務でやるべきことも副校長が背負っています。

- ・HP更新
- ・副校長の仕事そのものが膨大になっている。新しいことをやる時音頭を取ること。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) 教員に割り振ろうとすると何が障害になりますか。(自由記述)

- ・主幹、主任の意識
- ・教員の意識、意欲
- ・教員は自分の仕事が増えることをいやがる
- ・新しい作業に伴う委員会の立ち上げ
- ・教員の職務に対する責任感の欠如。あまり教員に仕事を割り振ってこなかったため
- ・慣例、慣行
- ・教員の当事者意識の欠如（自分の仕事ではないという意識）
- ・新たな仕事が増えることへの抵抗
- ・授業と例年どおりの所掌だけが仕事と考えている。
- ・前任の副校長がやっていたという前例主義
- ・かえって面倒になる。指導に時間を要するなら、自分でやってしまった方が早い。

障害となっている事由ははっきりしてきた。慣例慣行にあぐらをかいた前例主義である。迅速な対応が求められている都立高校にとって、組織的に対応するためには学校によって所掌事項に差があることはマイナスである。また、適正な業績評価を実施する上においても、課題を残すものである。

(15) 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づくりやその対応
- ・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
- ・都から示された施策の組織作り、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、「調査回答や教員からの相談、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。これらを整理してもらえると、副校長としてもありがたい。

(16) 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 (33.3%) [34.2%]
- ②まあまあ手伝ってくれる (46.9%) [45.6%]
- ③あまり手伝ってくれない (19.8%) [20.3%]
- ④全く手伝ってくれない (0%) [0%]

まあまあまで含めると、手伝ってくれる主幹が両年度とも約80%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をどのように活用するかということが課題となる。

(17) 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%) [17.4%]
- ④まあまあ手伝ってくれる (58.3%) [62.8%]
- ⑤あまり手伝ってくれない (22.3%) [16.3%]
- ⑥全く手伝ってくれない (2.9%) [3.5%]

まあまあまで含めると、大体80%の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。

(18) これまで私用で年休を何時間取っていますか

- ① 1 日以下 (17.5%) [13.1%]
- ② 1 日以上～3 日未満 (32.0%) [27.4%]
- ③ 3 日以上～7 日未満 (38.8%) [38.1%]
- ④ 7 日以上～10 日未満 (7.8%) [13.1%]
- ⑤ 10 日以上 (1.0%) [8.3%]

年間 3 日も年休が取れない副校長が平成 15 年度 49.5%、平成 16 年度 40.5%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。

年間 7 日以上取得している副校長が、平成 15 年度 8.8%、平成 16 年度 21.4%と増えている。

「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不在でも対応のできる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。

(19) 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%) [61.9%]
- ② なかった (33.0%) [34.5%]
- ③ その他 (4.9%) [3.6%]

実に 3 分の 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。

(20) 趣味のための時間を、週にどの位取っていますか。

- ① 30 分以下 (24.3%) [32.5%]
- ② 30 分～1 時間 (21.4%) [13.3%]
- ③ 1 時間～2 時間 (26.2%) [26.5%]
- ④ 2 時間以上 (26.2%) [27.7%]

1 時間以下という副校長が平成 15 年度 45.7%、平成 16 年度 45.8%で約半数である。2 時間以上という人も平成 15 年度 26.2%、平成 16 年度 27.7%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。

(21) 自己啓発のための時間を、週にどの位取っていますか。

- ① 30 分以下 (32.0%) [36.6%]
- ② 30 分～1 時間 (18.4%) [23.2%]
- ③ 1 時間～2 時間 (29.1%) [23.2%]

④ 2 時間以上 (15.5%) [17.1%]

30 分以下が平成 15 年度 32.0%、平成 16 年度 36.6%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なけれ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 時間以上が平成 15 年度 45.6%、平成 16 年度 40.3%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。

(22) 1 年前と比較して、仕事の量が増えたと思いますか。

- ① 思う [77.4%]
- ② やや思う [15.5%]
- ③ あまり思わない [7.1%]
- ④ 思わない [0%]

92.9%の副校長が昨年より仕事量が増えたと感じている。この多忙感はどこから来るのだろうか。昨年と大きく変わったことは、TAIMS の導入があげられるのだが。

## 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し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ず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。毎日帰宅時に、机の上を整頓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。（忙しさの解決ではないが消耗しないため）。
- ・土曜日出勤し、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。

- ・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智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 TAIMSが導入されて

(1) TAIMS が導入されて、副校長の職務はどうなりましたか。

- |           |         |
|-----------|---------|
| ①大幅に軽減された | [4.5%]  |
| ②少し軽減された  | [30.3%] |
| ③変わらない    | [25.8%] |
| ④負担が増えた   | [39.3%] |

軽減されたと感じるものが34.5%いるが、負担が増えたという副校長が39.3%もいる。副校長個人のIT活用能力の差が結果に表れたのであるならば、早急なIT能力向上のための研修の必要性を感じる。

(2) どのような変化がありましたか。(自由記述)

- ・情報へのアクセスが楽になった。
- ・起案がやりやすくなった。

- ・調査などが TAIMS で送れるようになったので、便利になった。
- ・都庁に行く回数が減った。
- ・机上での処理ができるようになり主幹や主任にリアルタイムで伝達できる利便さがある。
- ・事務室との連絡が不十分になりがちである。
- ・起案が自席でできるようになり、時間短縮になった。反面、教員系の文書は副校長が印刷し配布するようになった。
- ・調査ものの提出期間が短くなった。添付ファイルが多い。訂正が多い。
- ・文書チェックに時間が取られすぎる。
- ・副校長同士情報を交換しやすい。
- ・メールのやりとりが多くなり忙しい反面、多くの資料を効率的に利用できるようになった。
- ・本庁からのデータが直接、手にはいることにより、本庁との一体感が強くなった。
- ・文書管理は自己責任となったので、見落としさないようにしなければならない。主幹にも配置を期待する。

(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ご思いますか。

- ①思う (72.8%) [77.8%]
- ②思わない (20.4%) [22.2%]

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

- ①思う (75.7%) [77.8%]
- ②思わない (17.5%) [22.2%]

平成 15 年度 72.8%、平成 16 年度 77.8% 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、平成 15 年度 75.7%、平成 16 年度 77.8% 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。

### Ⅲ おわりに

今回は、副校長の職務の実態を 2 年間にわたってアンケート調査し比較検討する中で、能率化の工夫について検討した。

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ということである。つまり、組織のなかの職能を明らかにし、教員がやるべき仕事は教員に割り振るということである。そうすることにより副校長が副校長としての職務を遂行することができるのである。だが、実際の学校現場ではそうなっていない。それはどこに原因があるのか、解決の道を探るのが今後の課題である。

また、IT化が進む社会の中で、副校長の IT 活用能力を高めることも必要である。副校長間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おう等の意見が出た。具体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効率化に向けて工夫をしていきたい。

#### <研究協力者> (○印は発表者)

- 古山 光久 (都立墨田川高校 副校長)  
(前年度までの代表者)
- 小林三代次 (都立忠生高校 副校長)
- 戸塚 吉彦 (都立山崎高校 副校長)
- 大塚 一雄 (都立八王子北高校 副校長)
- 竿田 豊 (都立新宿山吹高校 副校長)
- 仁井田孝春 (都立砧工業高校 副校長)
- 長津 美明 (都立石神井高校 副校長)
- 上原 徹 (都立大山高校 副校長)
- 白水 考治 (都立葛西南高校 副校長)
- 松浦 啓介 (都立町田工業高校 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. 東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化に向けた  
副校長の役割について ..... 24  
竹原 勝博 (淵江)

(注) ※印は全国大会で発表したもの。

# 3. 東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化に向けた副校長の役割について

高校教育研究部会第5地区副校長会

## 1 課題設定の理由

東京都教育委員会は平成19年度から全都立高校・全課程での東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化を決定した。都立高校の全生徒が在学中に1単位以上「奉仕」について学び、奉仕体験活動を行うというものである。

その背景には、規範意識や自制心、組織や社会に対する帰属意識や公共心、自己肯定感などの低下や、対人関係能力の不足といった、現代の高校生の大きな教育課題があげられる。各都立高校においては、東京都教育委員会教育目標や平成16年度に示した東京都教育ビジョン(取組の12の方向と33の提言)を踏まえ、これらの課題を解決し、思いやりの心や社会性を育成することとした。

そこで、高校教育研究部会を担当する5地区では、管理職である副校長が新たな授業改革を推進するにあたり、「奉仕体験活動必修化実践・研究校」の指定を受けた都立足立東高校・都立淵江高校(パイロットスクール)、都立足立新田高校(研究グループA)の実践を踏まえ、平成19年度から各都立高校が組織的かつ効果的に実施できるよう、副校長としての役割を研究することとした。

### ① 奉仕体験活動必修化実践・研究校とは…

必修化に向けて、その内容及び方法を研究し、その研究成果を提供するために以下の研究を行う。

- ・学校経営計画に即した奉仕体験活動の必修化の在り方
- ・奉仕体験活動の単位認定、必修化を円滑に実施するための内容・方法の研究開発
- ・実践・研究の成果の検証及び研究結果のまとめ
- ・その他、奉仕体験活動の必修化に関すること

### ② パイロットスクールとは…

「奉仕体験活動」に関して、すでに学校設定教科・科目を設置し、単位認定を行っている学校・課程。

### ③ 研究グループAとは…

単位認定は行っていないが、特色ある「奉仕体験活動」を実施し、取組に実績のある学校・課程。

## 2 指定校3校の実践について

足立東高校、淵江高校、足立新田高校

### ① 組織の名称

- (足立東高校) ~体験学習委員会
- (淵江高校) ~奉仕体験活動検討委員会
- (足立新田高校) ~教育課程委員会

### ② 実践方法

#### 【足立東高校】

教育課程に位置づけて、「体験学習Ⅲ」の授業で8時間実施。校外において22時間以上実施する(長期休業日含)。

- ・マイレージ方式。
- ・学校幹旋ボランティア。清掃活動など。

#### 【淵江高校】

放課後、休業日に35単位時間以上実施。生徒は活動計画書を作成し、活動確認表、活動日誌を提出する。

- ・マイレージ方式。

#### ◎放課後活動

- ・毎週木曜日の放課後に地域清掃を実施

#### ◎休業日活動(長期休業日含)

- ・小・中・養護学校からの依頼による活動
- ・外部団体等からの依頼による活動
- ・居住地自治体等の活動への参加
- ・自主的活動

#### 【足立新田高校】

学校行事、長期休業日における課題を併せて3年間の各取り組みを総合して35時間以上実施。その他、生徒会活動、部活動等の団

体や個人レベルで参加したボランティア活動等について、ポイント制による認定を検討中。

#### ◎学校行事

(地域クリーン活動：4時間×8回)、長期休業日における課題（レポート1時間相当×3回）。

#### ◎その他の追加認定

- ・放課後、週休日、長期休業中において、自発的に参加したボランティア活動について、活動先に時間認定を得て35単位時間分ポイント毎に増加単位として認定。
- ・福祉関連施設ボランティア、街頭募金活動、町内会等の行事の手伝い、週休日等の学校行事の手伝いなどを想定。

### 3 副校長の主な役割

#### ① 教員組織・指導体制の確立

構内組織として委員会等を設置して取り組むことが重要である。また、取り組み方法によっては、校務分掌業務に位置づけた取り組みも考えられる。

しかし、新たな組織を確立するためには副校長の努力なくして成立しないものである。まずは教員の意識を高めること、協力体制を築くことが大きな役割である。副校長自らが「奉仕」に対するビジョンを教員に示し、「奉仕」の意義を十分に認識させなければならない。また、年間授業計画の作成にあたっては、生徒の実態に即して立案することが重要である。さらに、計画に基づいて実践方法などの展望を明確に示す必要がある。

週時程に位置づけた学習は、指導教員は教科担当が主体となり、指導内容や指導体制も確立しやすいが、週時程以外の学習では委員会や分掌が主体となって推進するため、各教員の意識が希薄になりがちである。そのため、組織運営は管理職主体型ではなく、主幹や主任にリーダーシップを発揮させることが大切である。また、教員組織を統括して指導・助言を適宜行い、教員が主体となった実践に努めさせなければならない。このことにより、全教職員が奉仕体験活動の意義と取り組み内容を十分に理解し、教員が意欲的かつ積極的に生徒を指導することが重要である。

#### ② 地域や家庭、関係機関との連携

生徒が「奉仕」の目的を達成するためには、学校という日常環境から脱して、社会環境の中で様々な人々と触れ合うことが大切である。そのためには、家庭、地域、関係機関等の理解と協力が絶対条件であり、副校長は外部とのパイプ役を務め、生徒が活動する機会と場を十分に保障しなければならない。

家庭にはプリントを配布して協力を得ることができるが、地域等へは自ら足を運んで受け入れ先等を開拓しなければならない。当然ながら、組織の中に渉外担当教員を配置し、詳細等については教員が主体となって折衝することになる。その根底には学校と関係者の信頼関係が有って成り立つものである。

この場合の地域とは、学校の近隣自治体、生徒居住地域自治体であり、関係機関とは、区役所等の公的機関、幼・保・小・中・養護学校及び地域の福祉施設等を指す。

外部から、年間をとおしてどのような依頼があるのかなど、定期的なものや単発的なものの分類や依頼人数、活動場所などを十分に把握する必要がある。

### 4 生徒への意識啓発

本年度、研究指定校として奉仕体験活動を実践する上で、教育課程に位置づけられた学習として取り組む場合と、位置づけられていない場合（必修という義務が生じていない）は、生徒の「奉仕」に対する理解と意欲にかなりの差が生じている。後者は、全生徒が「奉仕」を理解し、意欲を高めて積極的に取り組むまでには至っていないのが実情である。それは、現在、「1単位必修」となっていないため、生徒の意識も希薄であり、意欲も低い状態にある。必修化となれば、生徒の意識も変容すると信じるが、生徒の意識啓発は実践する上で最も大きな課題である。

まずは、生徒が教科「奉仕」の学習目標を理解し、主体的に取り組ませることが重要である。週時程に位置づけられていれば生徒は「授業」として認識し、意欲的に取り組むと予測される。

「ボランティア活動」は意欲ある生徒が自ら進んで取り組むものであるが、「奉仕」は学習の

一環として計画的に実施するため、ホームルームやオリエンテーションを有効に活用して、「奉仕」の意義を十分に理解させ、ポスターの掲示や、活動案内の配布等に努め、意識の高揚を図らなければならない。

## 5 現時点での課題及び検討事項

研究指定校として実践していく中で、課題及び検討事項を箇条書きにまとめた。教科「奉仕」のカリキュラム開発委員会等での検討によって段階的に解決される事項もあるが、現時点での課題として記す。

- ① 単位修得の期間は最大2年度間であるが、3年度間にはならないか。
  - ・1年間35時間の実施
  - 1学年240名(6クラス)が活動する機会と場が十分に補償できるか。
  - ・マイレージ方式で、年間35時間から3年間35時間とし、1～3単位の修得の可否。
- ② 活動場所の開拓と拡充について
  - ・受入機関・施設の開拓と拡充をどうするか。
  - ・小中養護学校との連携はどうか。
- ③ 校外での実施(団体等)
  - ・関係機関、施設との連携において、担当者が変わった場合の引継ぎが不十分だとトラブルが生じる可能性もある。
  - ・生徒によっては受け入れ先に迷惑をかける場合もある。
  - ・引率や巡回指導が必要か。
- ④ 校外での自主的実施の確認方法
  - ・自己申告方式で、自主活動を確認(日誌、確認印)
- ⑤ 奉仕とボランティアの関係
  - ・ボランティア活動も「奉仕」の時間数に加えないと、全生徒の活動が補償できない。
- ⑥ 養護学校主催の公開講座への参加について
  - ・約20時間程度のカリキュラムが設定されているが、応募の殺到が予想される。
- ⑦ 教員の服務について
  - ・放課後等に校外で実施する場合、必ず引率が必要か。
  - ・休日に半日の引率をした場合、服務上の扱いはどうなるか。
- ⑧ 評価方法等について

- ・活動状況の把握が困難な場合の評価はどのように行うか。(日誌等での判断だけでよいか)
  - ・数値的な評価
  - ・自己評価の方法
  - ・受入れ先の評価の方法
- ⑨ 19年度からの必修化とは
    - ・19年度入学生からなのか。19年度に在学する生徒1～3年生全員が対象か。
  - ⑩ 他教科等での体験学習との関係について
    - ・単位認定とは切り離して総合的に取り組む必要があるのではないか。
    - ・総合的な学習の時間におけるボランティアに関する学習や体験との関係はどうか。
    - ・体験的な学習活動との関連はどうか。
  - ⑪ 校内活動について
    - ・校内の奉仕的活動を認めるか。
    - 個に応じた指導として、校内奉仕活動から取り組む生徒も存在する。清掃、除草など。
    - ・学校行事等の準備や後片付けを奉仕活動に位置づけるか。
  - ⑫ 受入れ先の理解と協力について
    - ・インターンシップとの違い。
    - ・生徒との関わり方
  - ⑬ 教員の意識と活動について
    - ・「奉仕」に対する一部の教員の反発からくる抵抗や非協力にどう対処するか。

## 6 まとめ

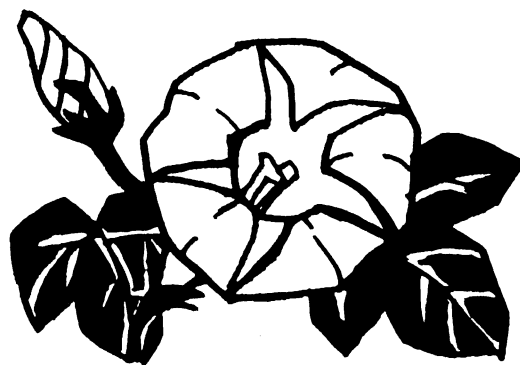
5地区では、平成18年度全国高等学校教頭会研究協議会の発表に向けて、標記テーマを設定して今年度より研究に取り組んでいる。「奉仕」の実践研究校の取り組みを中心に研究を進めているため、現段階では実践の課題整理が主であり、解決策を検討して副校長の役割として原稿を作成するには至っていない。また、実践も浅いため、十分な研究の機会も材料にも乏しいのが実情である。

今年度は、各学校の実践をとおして、「奉仕」の必修化に向けた課題やその解決方法及び副校長としての役割を研究し、次年度は皆さんに価値ある情報を提供する予定である。

上記の実情をご理解いただき、十分な発表ができないことをご了承願いたい。

〈研究協力者〉

- 佐野 誠 (都立晴海総合高等学校 副校長)  
前 博之 (都立晴海総合高等学校 副校長)  
武田 富雄 (都立日本橋高等学校 副校長)  
星野 裕史 (都立白鷗高等学校 副校長)  
寶槻 広 (都立忍岡高等学校 副校長)  
佐藤 則夫 (都立上野高等学校 副校長)  
徳田 安伸 (都立竹台高等学校 副校長)  
山下 哲 (都立足立高等学校 副校長)  
林 眞司 (都立江北高等学校 副校長)  
竹原 勝博 (都立淵江高等学校 副校長)  
清水ゆかり (都立足立西高等学校 副校長)  
若井 隆文 (都立足立東高等学校 副校長)  
原田 明 (都立足立東高等学校 副校長)  
山西 和夫 (都立青井高等学校 副校長)  
神能 精一 (都立足立新田高等学校 副校長)  
高松 清 (台東地区単位制高校 副校長)



# IV

## 生徒指導研究会

4. 学校・地域保健連携推進事業について ..... 30  
神 永 庄 一 (田無)

## 4. 学校・地域保健連携推進事業について

東京都立高等学校 9 地区副校長会

### I 研究の目的

文部科学省委嘱事業として 9 地区が、平成 16 年度から 17 年度にかけて全都に先駆けて学校・地域保健連携推進事業を実施することとなった。実施上の成果と課題を明らかにして、本事業の充実に資することを目的とする。

### II 学校・地域保健連携推進事業の概要について

#### 1 事業の趣旨

本事業は、都教育庁学務部学校健康推進課の所管事業である。平成 16 年 4 月 1 日付の通知によると趣旨は次のとおりである。「近年、不登校、問題行動、精神疾患等心の問題を抱える児童・生徒の増加、問題の深刻化が顕著であり、養護教諭への相談件数も増加している。現在、東京都教育委員会では、スクールカウンセラーの配置、各種相談事業、アドバイザースタッフ派遣等を行っており、地域においても、精神保健福祉センター、保健所等での相談事業をはじめ、医療機関における精神相談等が行われ、社会資源そのものは整備されつつある。しかし、高等学校においては、スクールカウンセラー 30 校配置で数的に不足している。また、様々な社会資源があっても、相談を受けた養護教諭や担任等がケースに応じた判断ができない、校内連携、相談機関や医療機関との連携ができず抱え込むといった事例も多い。その理由として、①健康相談にかかわる社会資源が教職員に十分認知されていないこと、②生徒への対応及び社会資源を使いこなす資質が教職員に不足していること、③事例について学校全体で問題を共有し解決する雰囲気醸成されていないこと、④学校及び個々の関係機関の連携が不十分であること等がある。このため、本事業では、都立高等学校を対象に、精神科医を派遣し、学校において具体的な相談支援を行うとともに、併せて地域関係機関とのネットワーク構築を図ることを通じて、

生徒の心の問題に迅速・的確に対応できるようにしていく。」

以上の趣旨のもと、平成 16 年度から 9 地区の 8 校をモデル校として事業を推進を行うことになった。

#### 2 実施状況

事例相談が 63 件、うち継続相談事例が 24 件であった。その他、研修会、講演会を実施したケースがあった。主な相談内容は、不登校、うつ症状、リストカット、自殺願望、拒食症、統合失調症、自律神経失調症などの症状に対する相談内容であった。研修会や講演会については、9 回実施した。内容については、「高校生の心理について」、「思春期の心の発達」、「思春期の心理」、「高校生に見られる精神疾患について」などの研修会、講演会を実施した。

### III 研究の方法

平成 16 年度にすでに実施した 9 地区の都立高校、17 年度に実施する都立高校の副校長を対象にアンケートを本年度 5 月に実施した。実施校は、平成 16 年度 6 校、17 年度 8 校が回答し、その結果をまとめた。

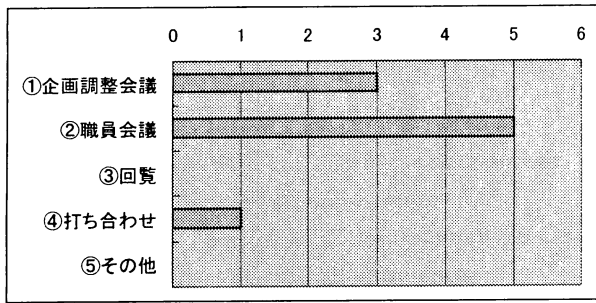
### IV アンケートの結果

#### 1 平成 16 年度実施校の状況について

##### (1) 本事業の校内体制について

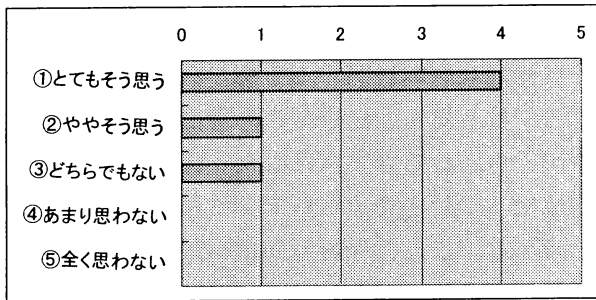
養護教諭が担当したと答えた学校が 5 校、副校長と養護教諭が担当したと答えた学校が 1 校という状況であった。生徒の心身の抱える問題に直接対応をせざるを得ない養護教諭が担当しているのが実態であった。

##### (2) 事業の趣旨や開催についての周知する方法について（複数回答可）



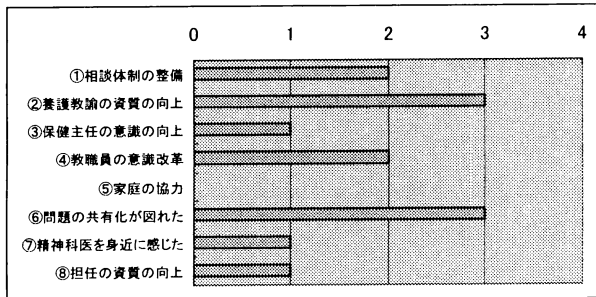
「企画調整会議」や「職員会議」の場が利用され、周知が行われている状況であった。

(3) 本事業を実施してよかったと思うかについて



よかったと答えた学校は、「とてもそう思う」が4校、「ややそう思う」が1校、「どちらでもない」が1校で、本事業の実施が各校において肯定的にとらえられていることが明らかとなった。

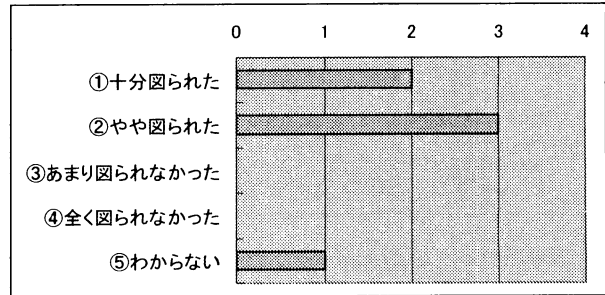
(4) どのような点に成果があったかについて (複数回答可)



「養護教諭の資質の向上」と「問題の共有化が図られた」という回答が一番多かった。担当となっている養護教諭の資質が、問題を抱えている生徒や精神科医との対応の中で向上が図られたものと考えられる。また、個人で抱え込んでいた問題が教職員間で共通理解がされてきた状況が出てきたとの回答も多かった。不登校やリストカットや自殺願望など様々な心身の疾患を抱えた生徒を指導する上で、共通理解は不可欠であり、協働体制で指導することは、生徒の課題改善のみならず、不慮の事故防止にも大切なことと考える。精神科医を身近に感じたとい

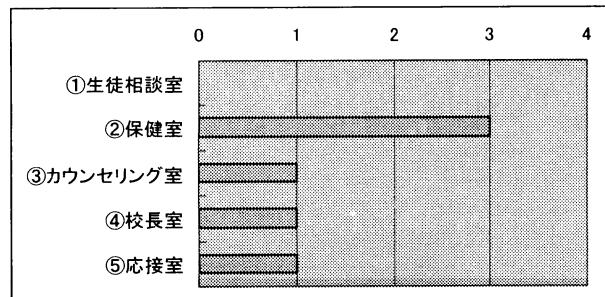
う回答も1校あった。

(5) 個別指導を実施して、問題の解決が図られたかについて



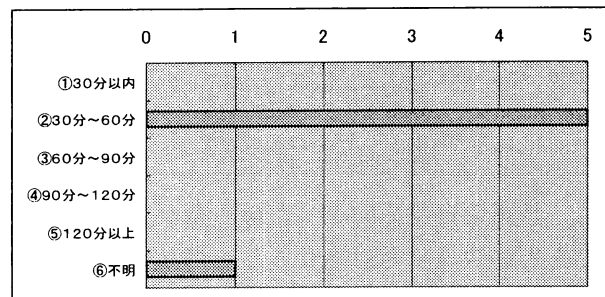
「十分図られた」、「やや図られた」の回答が合わせて5校からあり、結果についても良好な成果が上がっていると考えられる。

(6) 個別相談の場所について



「保健室」が3校、「カウンセリング室」、「校長室」及び「応接室」がそれぞれ1校という結果であった。すべての学校に個別相談の際にプライバシーが十分確保できる場所が必要である。保健室での対応は、養護・救急を必要としている他の生徒との同室対応ということや他の生徒への制約を与えることになり課題である。そのため、個別相談をする場所に苦慮していることが伺える。

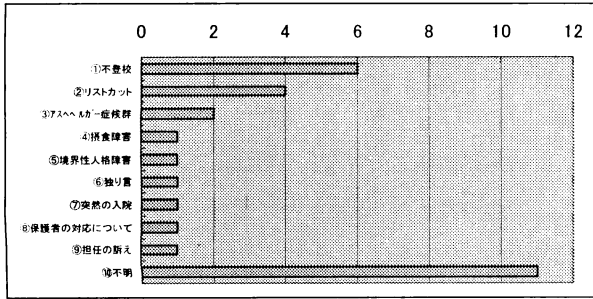
(7) 1回の個別相談の時間について



1回あたり「30分～60分」が5校という状況であった。限られた時間の中で、生徒個々人の難しい課題に対応しきれていない状況と考える。

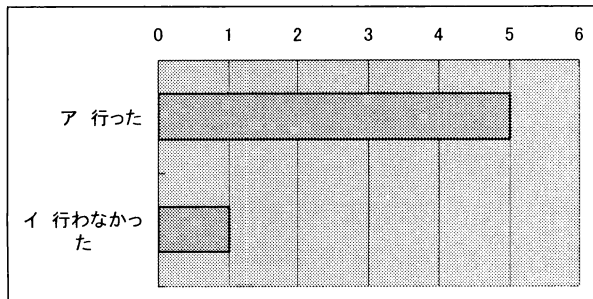


(8) 個別相談の内容については、



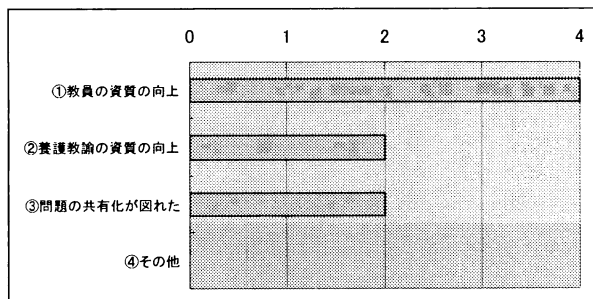
「不登校」が最も多く6件、「リストカット」が4件、「アスペルガー症候群」が2件、その他「摂食障害」、「境界性人格障害」、「独り言」、「突然の入院」、「保護者への対応」、「担任の訴え」など担任、養護教諭だけでは対応の困難な問題がさまざま寄せられた。1校当たりの平均相談件数は5件であり、どの学校でも生徒の精神的な課題を抱えていることが分かる。

(9) 個別指導の他に講演会や研修会を実施したかについて



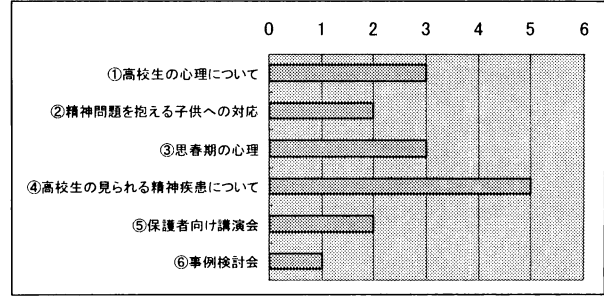
ほとんどの学校が個別指導の他に研修会や講演会を実施して、本事業を有効に活用している。

(10) その成果について（複数回答可）



「教員の資質の向上」が最も多かった。いつでもどの教員でも対応せざるを得ない、直面せざるを得ない状況の中、全教員が生徒の心の問題についての特徴や対応についての方法を学び、理解を深めることは重要なことであり、その点に成果が出たことは本事業の良い点と考える。

(11) 今年度の講演会や研修会について



「高校生に見られる精神疾患について」、「高校生の心理について」、「思春期の心理」についての内容を考えている学校が多く、精神問題を抱える子どもへの対応や事例検討会のようにより具体的な内容に関する研修会を実施しようとする学校もある。高校生の心身における疾患が原因と思われるさまざまな生徒状況に全教職員が協働して対応を迫られている現状があるものとする。また、保護者向け講演会を考えている学校もある。

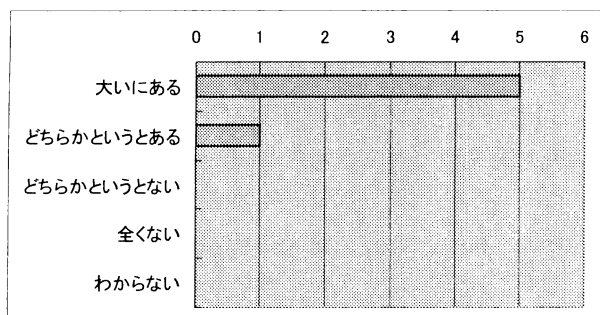
(12) 学校・地域保健連携推進事業上での課題について

「教職員、管理職の意識・連携の工夫」や「個別相談する場所」、「個別相談、講演会など十分な活用方法の検討」があげられた。ともすると担当者任せにせざるを得なくなったり、個別相談や講演会で得た情報等を十分に活用し切れていない状況があるものとする。日々さまざまな課題に対応し、改善・解決を迅速に図らなければならない教育現場にあって、たとえ良い事業であっても、十分に生かし切れない現実が存在するものとする。

(13) 同事業について、改善を要する点について

「精神科医の来校は、固定しているもので、緊急対応は向かない」、「都の職員は同席しない方がいい」、「医師の来校回数、電話での相談等もう少し柔軟に活用できるようにしてほしい」といった点が上げられた。いつ、何が起きるかわからない学校現場の中で、より実効性のある事業にするために、柔軟な対応もとれる体制の構築が必要と考える。

(14) 本事業について、各校で継続して行く必要性があるか否かについて

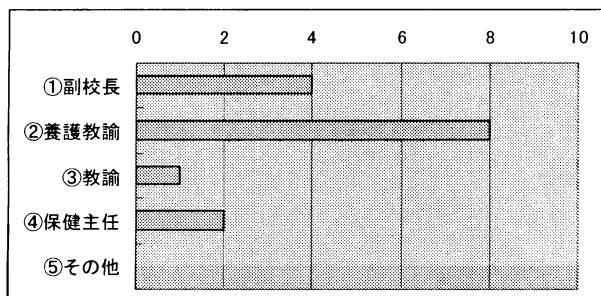


「大いにある」、「どちらかといえばある」の回答がすべてであり、財政的に厳しい状況下であっても新規事業の拡大が重要と考える。

2 平成 17 年度実施校予定校の状況について

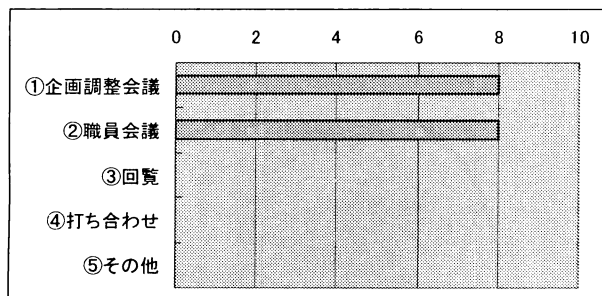
本年度実施予定校 8 校からの回答の結果は次の状況である。

(1) 担当者について(複数回答可)



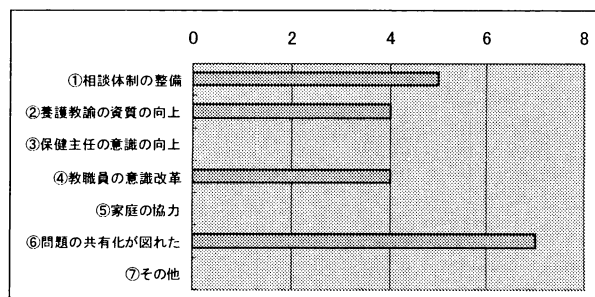
「養護教諭」を考えている学校が 8 校と最も多く「保健主任」を活用しようとする学校もある。すでに実施している学校と同様の回答状況であった。

(2) 周知の方法について(複数回答可)



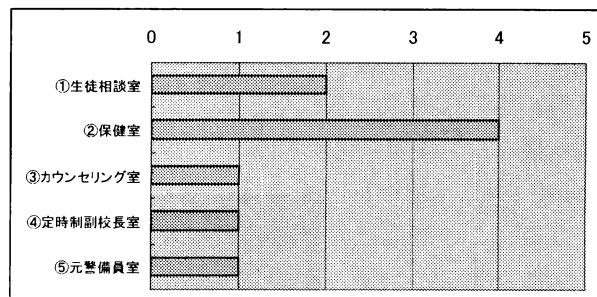
「企画調整会議」と「職員会議」のが各 8 校ずつであり、前年度に比較するとやや企画調整会議を活用する学校の回答が増えた。

(3) 本事業を実施して期待する点について



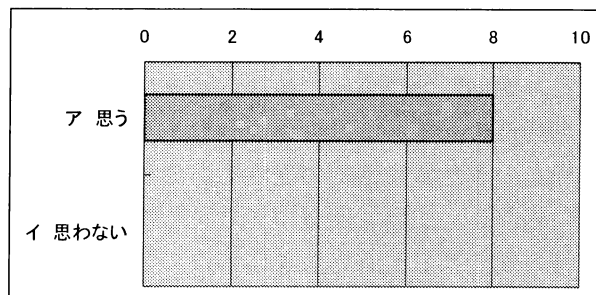
「問題の共有化が図られた」が最も多く、次いで「相談体制の整備」が多かった。16 年度実施校の回答状況とやや異なり、組織としていかに心身の疾患を抱えた生徒をどう指導し、対応していくかに期待を寄せる回答が多かったと考える。本事業の成果について「家庭の協力」の回答が、昨年度ゼロであり、本年度も期待する点について「家庭の協力」がゼロであった。この点に根本的な生徒指導の難しさと、本事業の意義があると考えている。

(4) 個別相談を行う場所について



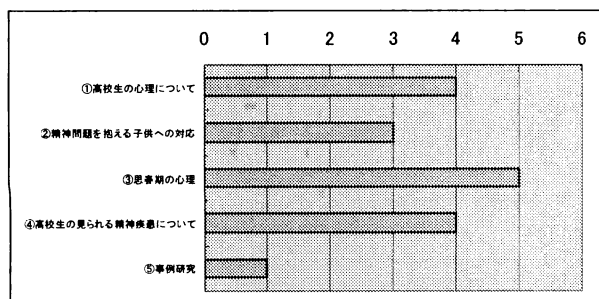
「保健室」がやはり一番多い回答状況であった。「定時制副校長室」や「警備員室」を使用しようとする学校もあり、適切な場所がない現状がある。カウンセリング室の整備の必要性が求められるところである。

(5) 講演会や研修会を行うかについて



すべての学校が講演会か研修会を行う予定である。本事業を有効に活用使用とする意識の表れと考える。

(6) どのような講演会や研修会を実施しよう  
と考えている点について



「思春期の心理」についての回答が最も多かった。「高校生に見られる精神疾患について」の回答がもっとも多かった昨年度とやや異なった結果となった。全体の講演会や研修会によりふさわしい内容に工夫しようとする学校がやや増えたものとする。

V 研究のまとめ

以上のアンケート結果から、本事業を実施した学校では「養護教諭の資質の向上」と「問題の共有化」、「教職員の意識改革」、「相談体制の整備」等の成果が見られた。また、個別指導により様々な「生徒の心の問題」の解決が図られた。さらに、「精神科医を身近に感じた」とあるように、この事業に対する教員の意識も変化しつつあることが伺える。

課題として、学校がより組織的な対応力を向上して「心の問題」に対する体制をつくることである。生徒の心の問題について、担当教諭、養護教諭だけで抱え込み、問題の解決を遅らせたり、深刻化させたりすることのないようにしなければならない。校長のリーダーシップのもと、生活指導部や保健部、各学年等が協働して組織的に本事業の効果的な実施にあたることである。次に、学校全体で相談しやすい環境づくりを行うことである。カウンセリングルームの整備といった施設面での充実もあるが、学校全体で相談しやすい雰囲気づくりをしなければ、精神科医の派遣が有効な課題解決の方策とならない。生徒や教員が相談しやすいような校内相談窓口をつくることも一つである。また、講演会や研修会を的確に実施することにより、教職員や保護者の「心の問題」に対する抵抗感を低下させ、生徒への対応方法の的確化がなされるようにすることである。

研究協力者

東 信幸	都立東村山高等学校
赤羽 克己	都立小金井北高等学校
神永 庄一	都立田無高等学校
岸田 祐二	都立武蔵高等学校
輿水美智子	都立武蔵野北高等学校
和田 吉廣	都立保谷高等学校
針馬 利行	都立久留米高等学校
田中 賢二	都立久留米西高等学校
山本収太郎	都立小平高等学校
中村 和喜	都立小平西高等学校
長津 平二	都立小平南高等学校
藤野 泰郎	都立東村山西高等学校
田中 透	都立清瀬高等学校
長島 良夫	都立清瀬東高等学校
平林 博	都立小金井工業高等学校
宮崎 高一	都立小金井工業高等学校
石井 未勝	都立田無工業高等学校

