

研究集録

第 36 号 (平成 21 年度)

東京都立高等学校副校長会
東京都公立高等学校定時制通信制副校長会

研究集録第 36 号の発行にあたって

東京都立高等学校副校長会
会 長 玉 井 篤
(東京都立竹台高等学校)

平成 21 年度都立高等学校副校長研究協議会の開催に当たりご挨拶申し上げます。本研究協議会は「都民の期待にこたえる都立高等学校及び都立中等教育学校を創造するために、副校長全員による研究協議を行い、学校運営や教育指導の改善・充実に資する。」ことを趣旨としております。

昨年 5 月には「3 つの視点」と「12 の取組の方向」、それに基づく「27 の重点施策」からなる『東京都教育ビジョン（第 2 次）』が発表されました。それに基づき本年 4 月より主任教諭が任用され、全国的にも注目されております。平成 9 年から始まった都立高校教育改革のハード面の条件整備はほぼ出尽くした感があります。今後は、それらを活かすソフト面での整備・充実を進めていくことにあります。そのためには、各都立高校の持っている叡智を共有化し、先進的な取り組みや成果を挙げている学校の実践を学び、それぞれの自校の状況に応じて応用していくことだと考えます。

今年度は各地区 A、C チームの副校長先生方に、限られた時間の中で研究成果をまとめていただきました。いずれも今日的な課題を捉えた研究主題であります。年々、研究協議会への出席者の減少が危惧されていますが、今年度より、研究発表を踏まえた協議を分科会毎に行うこととしました。その協議を受けて講師の先生方より指導・講評をいただきます。他校の実践の中から、学校経営へのヒントを掴んでいただくことが、本研究協議会の趣旨でもあります。是非、昨年を上回る副校長先生方の参加を期待します。

また、全体会では指導部長高野敬三先生に『副校長による活力のある学校経営』をテーマに講話を依頼しました。学習指導要領が改訂され各校とも教育課程の編成作業が始まり、副校長の学校経営の手腕が問われることとなります。高野部長の講話の中から研究へのヒント、学校経営の改善の糸口などを発見していただきたいと存じます。

本研究協議会の開催ならびに研究集録 36 号を編集するに当たり、教育庁指導部高等学校教育指導課の諸先生方に御指導を賜りました。また、東京都立工芸高等学校には全体会の開催に快く会場を提供していただきました。紙面をお借りして御礼申し上げます。

東京都立高等学校定時制通信制副校長会
会 長 堀 江 徹
(東京都立第四商業高等学校)

平成 21 年度の都立高等学校副校長研究協議会の開催に際し、定時制通信制副校長会を代表いたしまして一言ご挨拶申し上げます。

都立高校は、今また I C T 計画による機器の配備、教員全員に対する T A I M S 端末パソコンの支給、主任教諭制度の開始、等々新しい動きの中にあります。

加えて今年度は、都立高校改革推進計画の「新たな実施計画」の最終年度を控え多くの定時制高校が閉課程を迎えます。これに対応して定時制通信制の副校長会の体制をどのように整えていくか待ったなしの検討を加えていく時期に来ております。

さて、その中で今年も毎年定期的に開催される全定合同の研究協議会の発表の日を迎えることができました。学校は刻々と変化する社会と環境に囲まれ、様々な課題に対する対応を迫られています。そのような状況の中で、大きなうねりに流されることなく、自らの拠って立つところをしっかりと見極め自主的に研究を重ね、研究協議を通じて互いに学びあえることは誠に貴重なことであり、各先生方には是非、本日の成果を学校に持ち帰り今後の学校経営に活かして欲しいと思います。

最後に、今回の研究協議会に際してご指導を賜りました先生方、この研究集録の編集・発行の労を執っていただきました事務局の先生方、並びに、準備・運営・発表等にご尽力いただきました全定の副校長会の先生方に心から感謝申し上げます。

目 次

研究集録第 36 号の発行にあたって

(全) 会 長 玉 井 篤
(定) 会 長 堀 江 徹

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. 教員の資質向上と校内研修の取り組み状況 | 10 |
| 2. 都立学校における O J T の導入状況について | 15 |

III 高校教育研究部会

- | | |
|---------------------------------------|----|
| 3. 新学習指導要領実施における、各校の取り組み状況とその課題 | 20 |
| 4. 主任教諭制度の導入による学校運営の改善 | 23 |

IV 生徒指導研究部会

- | | |
|--------------------------------------|----|
| 5. 携帯電話等をめぐる問題への取組 | 30 |
| 6. 「部活動指導の本務化にともなう学校運営と副校長の役割」 | 36 |

V 定通制委員会

- | | |
|----------------------|----|
| 7. 「三修制の現状と課題」 | 40 |
|----------------------|----|

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（全日制）

1. 研究組織と会則

本会では「教頭・副校長の職務」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、研修活動に励むことにした。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（下記上表）。

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（下記左表）。

第4条 部会の組織は常任幹事1名、常任幹事代理1名、研究幹事1名をおく。

20校以上ある6つの支部についてはさらに幹事補佐・常任研究幹事（研究部員）各1名をおく。

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	東 部 A チーム	東 部 B チーム	東 部 C チーム	東 部 D チーム
	中 部 A チーム	中 部 B チーム	中 部 C チーム	中 部 D チーム
	西 部 A チーム	西 部 B チーム	西 部 C チーム	西 部 D チーム

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

幹事は会長が委嘱する。部員は各支部副校長会より選出する。

第5条 常任幹事・常任研究幹事・研究幹事は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、地区毎に定額を支給する。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。

※関連する内規の字句の変更については事務局に一任する。

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。

（事務職員）

第9条 本会の事務局には専任の事務局長および事務局次長をおくことができる。ただし事務職員の扱いについては全国高等学校教頭・副校長会の規定による。

第10条 事務職員の事務分掌は次の通りとする。

職 名	事 務 分 掌
事 務 局 長	会長の指示を受け、本会の事務を掌理する。
事務局次長	事務局長の指示を受け、本会の事務を担当する。

（慶 弔）

第11条 会員の慶弔については東京都立高等学校副校長会慶弔規定によるほか、各支部副校長会の会則に従う。

(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

平成18年6月9日 第4条、第5条改正

内

規 (申し合わせ)

1. 役員選出手続きについて

会則第5条に定められた役員の候補者は、次の手続きにより総務部会、幹事会を経て推薦する。

- (1) 会長(1)・副会長(2)は年度当初の総務部会で推薦する。
- (2) 常任幹事(15)は年度当初の各地区副校長会で推薦する。
- (3) 常任幹事代理(12)・幹事補佐(6)は年度当初の各地区副校長会で推薦する。
- (4) 常任研究幹事(6)・研究幹事(12)は年度当初の各地区副校長会で推薦する。
- (5) 会計(2)・会計監査(2)は年度当初の総務部会で推薦する。

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(6)・副部長(委員長)(12)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(15)・会計(2)・会計監査(2)・部長(6)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) 常任幹事会 各地区の常任幹事(12名)及び会長・副会長・事務局員で組織する。原則として総務部会のない9月、12月、2月に開催する。
- (4) 地区別支部会 (12の支部の内、年度毎に6支部)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。
- (5) 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。
- (6) 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

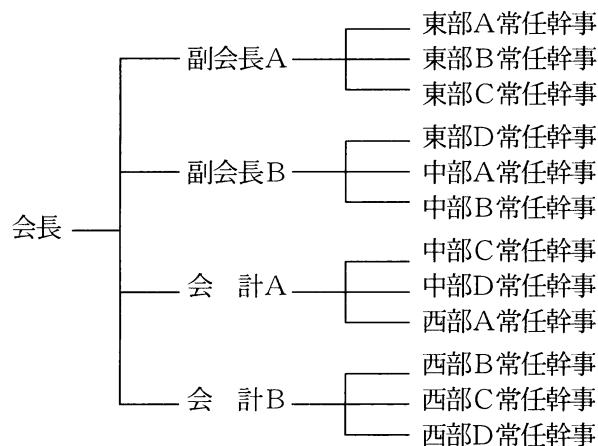
第2木曜日 本部が主催する会合

第2火曜日 地区別支部会が主催する会合

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、地区を単位として支出する。

6. 本部役員会、総務部会、常任幹事会、幹事会に参加する役員(除、研究部役員)には、交通費補助として実費を支給する。

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を一部改正
 平成18年6月9日 総会で1・2・4を一部改正
 平成19年6月8日 総会にて2.(3)を追加

部 会 組 織		
部 会 名	人 数	委 員 人 数
総 務 部 会	28	—
管理運営研究部会	71	第一 (37名) 学校管理 第二 (34名) 職務・待遇
高校教育研究部会	70	第一 (29名) 教育課程 第二 (41名) 教育対策
生徒指導研究部会	67	第一 (32名) 生活指導 第二 (35名) 教科外活動
合 計	208	

部会組織

1. 部会組織は、細則第3条・第4条・第5条・内規2により組織し、幹事会を経て総会で決定
2. 総務部28名、研究部208名

2. 平成21年度の研究組織

平成21年度研究部会組織は次の通りである。

全日制会長：玉井 篤（竹台） 副会長：都築 功（雪谷） 副会長：守屋 誠一（墨田工業）
 定通制会長：堀江 徹（第四商業） 副会長：神津 良雄（大森） 副会長：渡邊 英信（三鷹）

		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 計
部 長		宮本 信之（飛 鳥）		久下 尚男（田 柄） 仁井田孝春（葛飾総合）		鈴木 春子（蒲 田） 室岡 誠一（墨田川）		
委員会		第一委員会 （学校管理）	第二委員会 （職務・待遇）	第一委員会 （教育課程）	第二委員会 （教育対策）	第一委員会 （生活指導）	第二委員会 （教科外活動）	
委員長		猪又 英夫 内田 圭一	小牟礼和人 中神 孝典	神永 庄一 佐藤 和彦	山本 正 青木モト子	平野 篤士 三保 和彦	室岡 誠一 伊東 龍司	
地区別 部員数	東部A				14 名			14 名
	東部B					21 名		21 名
	東部C					11 名		11 名
	東部D						22 名	22 名
	中部A	16 名						16 名
	中部B		25 名					25 名
	中部C		9 名					9 名
	中部D			19 名				19 名
	西部A			10 名				10 名
	西部B				27 名			27 名
	西部C						13 名	13 名
西部D	21 名						21 名	
小 計		71 名		70 名		67 名		208 名
合 計		208 名						208 名
定 通 制		東部地区委員会・中部地区委員会・西部地区委員会						88 名

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	
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. 教育課程を通し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	※

平成	頁	研究題目	
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 —	※ ※ ※
17 年 第 32 号	34	1. 主幹制度 3 年目の現状と課題 管理研 1 — 主幹異動と主幹研修について — 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. 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 高校研 4. 学校・地域保健連携推進事業について 生徒研	※
18 年 第 33 号	66	1. 学校経営の適正化 管理研 1 — 分掌と委員会の現状と課題 — 2. 副校長の職務 管理研 2 — 西部学校経営支援センター内各校の実態 — 3. 特色ある教育課程の創造と弾力的運用について 高校研 1 4. 特色ある高校づくり 高校研 2 5. 組織的な取り組みによる成果と課題 生徒研 1 — 生活指導実践例 — 6. 生徒の活動を通じた異校種や地域との連携と 副校長の役割 生徒研 2 7. 主幹の育成 定時制第 2 委員会 — 1 年間のタイムテーブルに即して — 8. 三修制の実施をめぐる 定時制第 4 委員会 — 三修制の取り組み状況とその課題 —	※
19 年 第 34 号	48	1. 企画調整会議の現状と課題 管理研 1 2. 経営企画室との連携及び経営支援センター との連携 管理研 2 3. 奉仕体験活動の実践と副校長の役割 高校研 1 4. 選ばれる学校を目指して 高校研 2 5. 専門医（精神科）との連携事業と副校長の役割 生徒研 1 6. 地域・保護者と連携した教育活動の実践と 副校長の役割 生徒研 2 7. 学校における事故防止の取り組み 定時制中部	※

平成	頁	研 究 題 目	
20 年 第 35 号	53	1. 主幹制度 5 年目を迎えて － 5 年目総括－ 管理研 1 2. 主幹教諭による T A I M S 端末等の活用の 現状と課題 管理研 2 3. 奉仕体験活動の実践と副校長の役割 高校研 1 4. 魅力ある学校づくり 高校研 2 5. 東部 D チームにおけるキャリア教育実践事例の紹介 生徒研 1 6. 「小中高 夢のかけ橋推進事業」に 果たす副校長の役割 生徒研 2 7. 学校経営計画の策定と運用に関する実態調査 定時制中部	※

※は全国大会で発表したもの



Ⅱ

管 理 運 営 研 究 部 会

中部A地区（管理運営）

1. 教員の資質向上と校内研修の取り組み状況 …………… 10

猪又 英夫（調布北高等学校）

中部C地区（職務・待遇）

2. 都立学校におけるO J Tの導入状況について …………… 15

宮本 信之（飛鳥高等学校）

「教員の資質向上と校内研修の取り組み状況」

中部A地区副校長会

管理運営研究部第1委員会

提案者 猪又英夫（都立調布北高等学校）

I はじめに

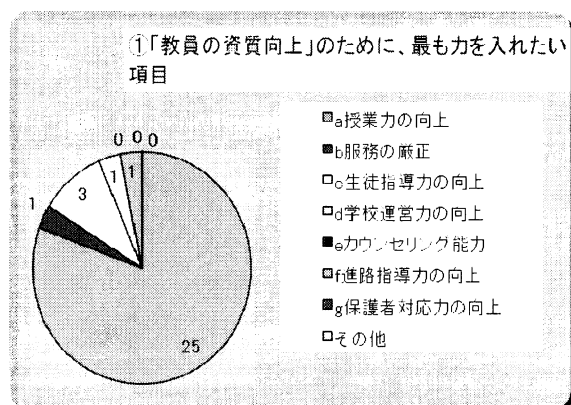
現在の都立高校には、授業力の向上、個人情報の管理、特別支援教育の充実など多くの課題がある。これらの課題解決には、「教員の資質の向上」を図ることが必要不可欠である。その方策としては「校内研修会」の活用が有効である。都立高等学校中部A地区副校長会では校内研修の現状とその事例を51校の副校長からアンケート調査を行い、分析してまとめた。

また、副校長の役割・留意点なども調査した。

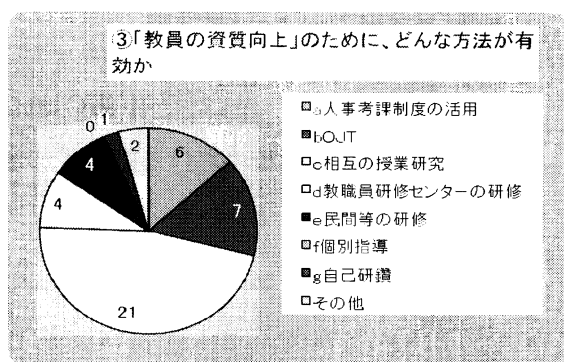
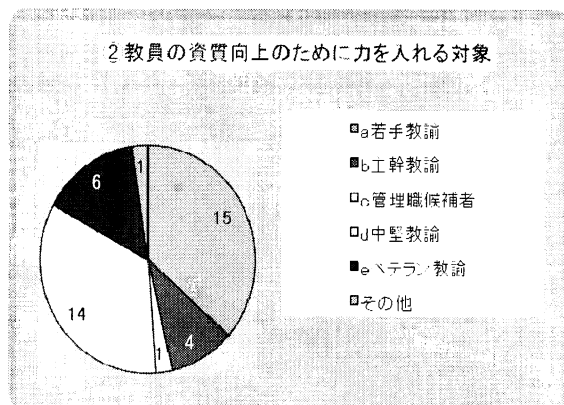
本委員会では、このアンケート調査や自由意見をもとに、学校の課題解決及び改善の方策を示すこととした。

II 「教員の資質向上」について

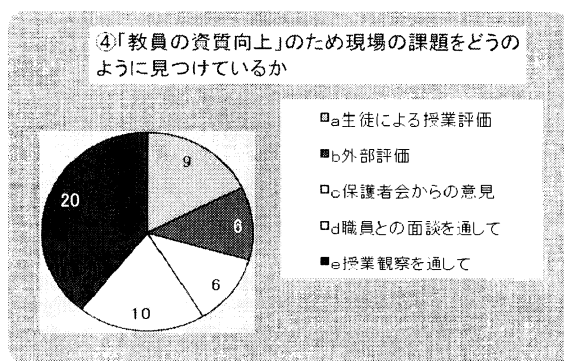
「最も力を入れたい項目」(31校)としては、授業力の向上(81%)が最も多く、生徒指導力の向上、サービスの厳正もあげられている。「主な対象者」(41校)は、若手教員(37%)、中堅教諭(34%)と中堅までの教員への期待が多い。



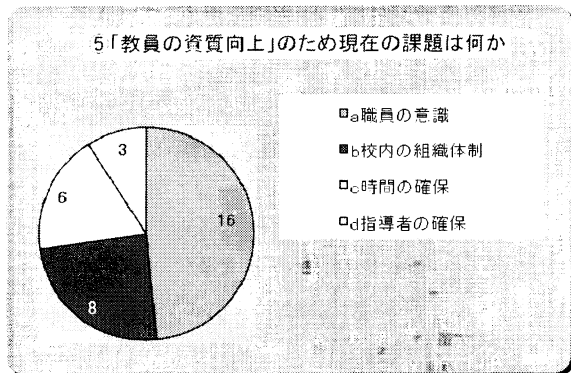
「有効な方法」(43校)としては、相互の授業研究(49%)が最も多く、OJT(16%)、人事考課制度(14%)、研修センターの研修、民間等の研修も有効な方法としてあがっていた。



「現場の課題発見方法」(51校)では、授業観察(39%)、教員との面談(20%)、生徒の授業評価(18%)など現在の施策が有効であり、「現在の課題」(33校)は、職員の意識の向上(48%)、校内の組織体制(24%)であった。

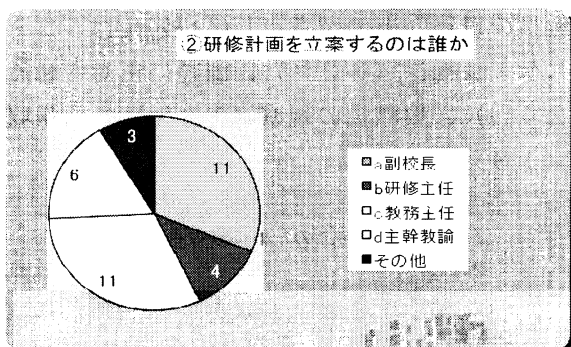


自由意見には、若手は授業力向上、中堅は保護者対応力、ベテランはサービス、主幹は学校運営力を重点的に向上させることや、各センターを中心に学校間で教科ごとに相互の授業研究を実施するなどの提案があった。

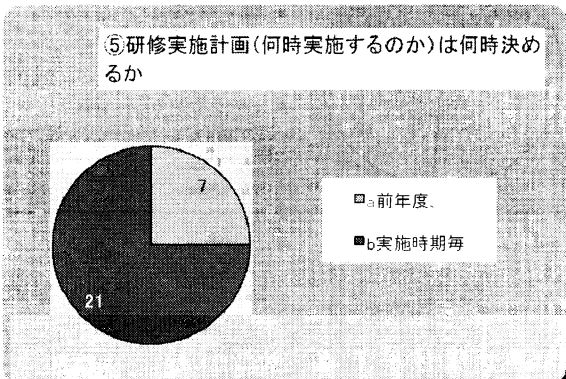
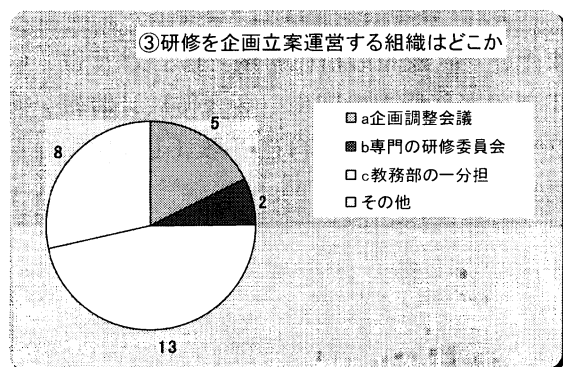


Ⅲ 「校内研修」について

「研修の立案者」(31校)は、副校長・教務主任(各31%)、主幹教諭(17%)である。

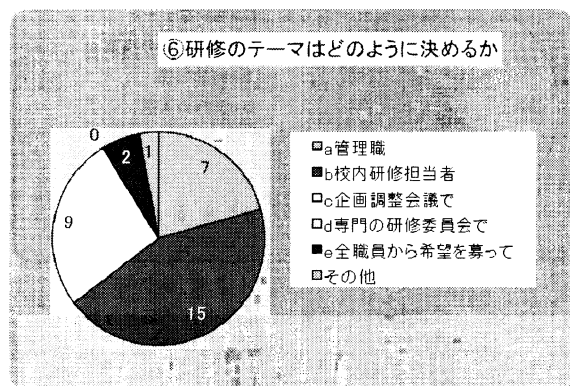


「運営組織」(26校)では、教務部(46%)、研修委員会(7%)である。「年間の実施回数」は5回以上(48%)、3回(20%)と学校による差が大きい。

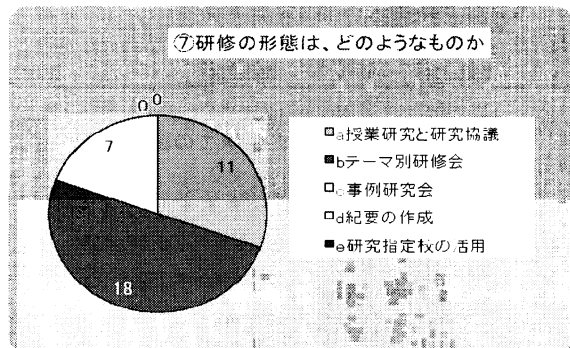


また、「実施計画時期」(28校)は実施時期毎(7

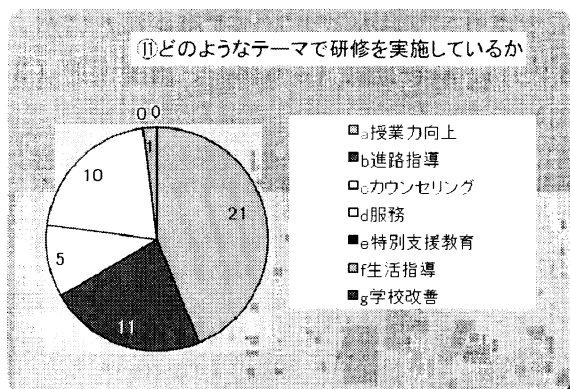
5%)であり「テーマの選定」(34校)は研修担当者(44%)、企画調整会議(26%)と計画的・組織的に実施されていない学校が多い。



「研修形態」(36校)ではテーマ別研修会(50%)、授業研究・協議(31%)で、「研修の講師・指導者」は管理職、指導主事、フリーターキングと研修形態などで違いが見られた。

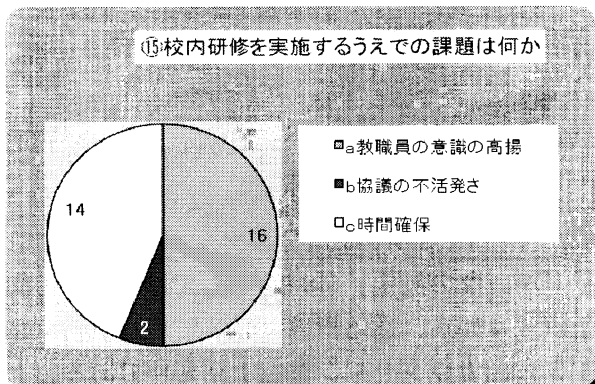
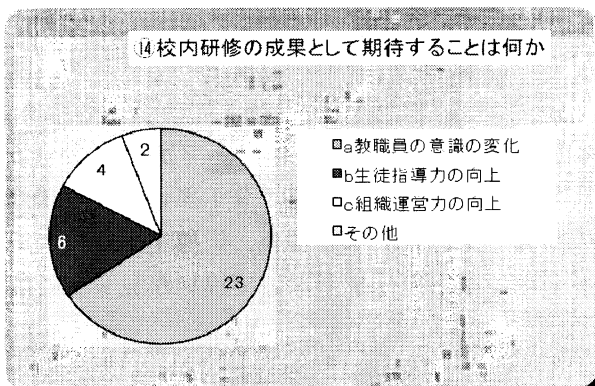
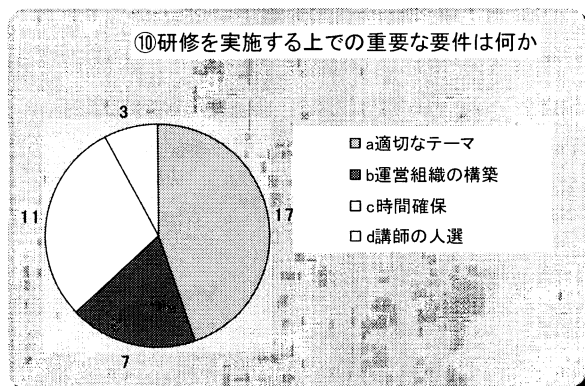


「テーマの設定」(48校)としては、授業力向上(44%)、進路指導(23%)、服務(21%)、カウンセリング(10%)である。

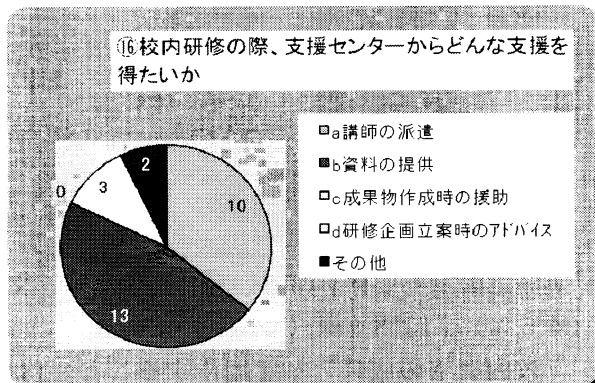


「実施上の重要要件」(38校)は、適切なテーマ(45%)、時間確保(29%)である。

「校内研修の成果として期待すること」(32校)は、教職員の意識の変化(66%)、生徒指導力の向上(17%)で、課題としては、教職員の意識の高揚(50%)、時間確保(44%)であった。



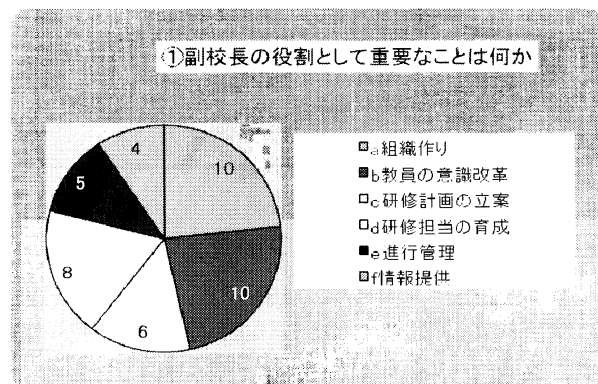
「支援センターからどんな支援を得たいか」(28校)は、資料提供(46%)、講師派遣(36%)であった。



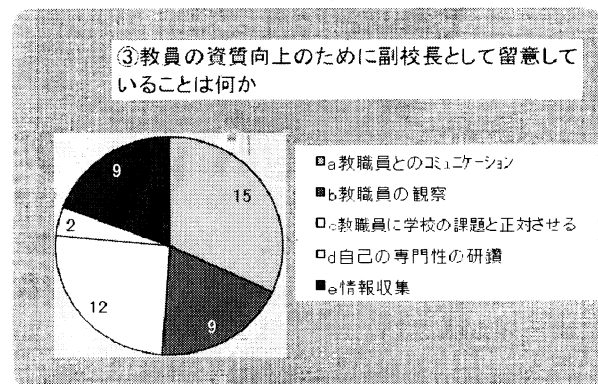
2・3年次の授業研究を中心に授業力向上研修としている学校も多数ある。生活指導・特別支援教育・カウンセリングなども多くの学校で取り上げられている。自由意見には、実情にあった研修テーマの設定、自発的に研修に取り組む状況を作る必要性などがあつた。

IV 副校長の役割と留意点について

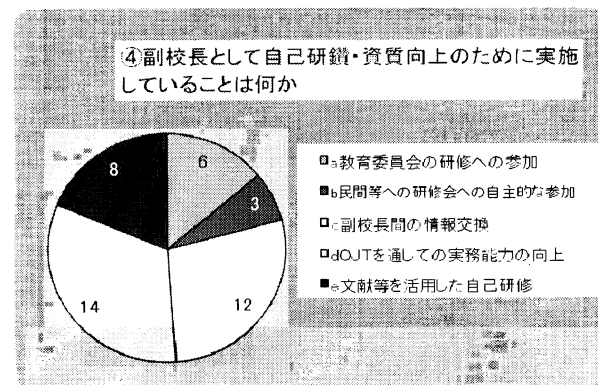
「役割」としては、組織作り、教員の意識改革、研修担当の育成・立案などほとんど差はなかった。



「教員の資質向上の留意点」(49校)では、コミュニケーション(32%)、課題に正対させる(24%)、教職員の観察(18%)、情報収集(18%)である。



また、「副校長の自己研鑽」(43校)では、OJTでの実務能力の向上(33%)、情報交換(28%)、文献等の自己研修(19%)などがあがつた。



V 終わりに

校内研修は、教職員の意識の向上には有効であるが、適切なテーマ設定、時間の確保などが課題であり、組織的・計画的に推進していく必要がある。また、副校長連絡会などで各高校の課題やその充実の方策事例などの情報交換を密にし、校内研修に向けた体制作りが重要である。

最後に、アンケートに協力いただいた副校長の皆様に、感謝の意を表します。

事例

都立桜町高等学校における授業力向上研修と生徒の進路実現に向けた研修

「平成 20・21 年度の中高大連携を通して」

1 はじめに

教員の資質向上を目指した研修のうち、本校で実施している OJT の一部で、管理職が主幹教諭を中心に据えて学校経営を実施している一つの事例である。

2 中高連携事業（世田谷区立深沢中学校との連携）

（1）実施状況

平成 20・21 年 4 月

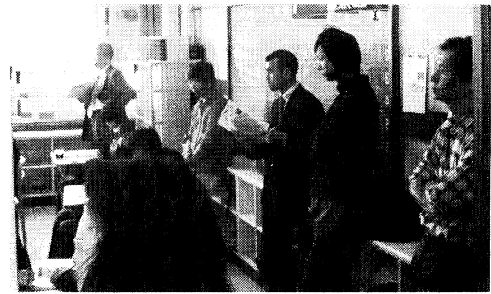
- ① 本校校長・副校長と世田谷区立深沢中学校校長・副校長による当該年度の学校経営計画を中心とした管理職会議を実施
- ② 本校主幹教諭と世田谷区立深沢中学校主幹教諭による当該年度の教育課程や年間授業計画等学校運営に関する主幹会議を実施

平成 20 年 5 月・平成 21 年 4 月

両校の校長・副校長・主幹教諭による合同会議を実施

平成 20 年 6 月

- ・世田谷区立深沢中学校教員が本校に来校し、授業見学と教科別の研究協議会を実施
- ・研究協議会では、授業をもとにした生徒実態や各学校の現状報告と中高連携等の意見交換を行い、有意義な研究協議が行われた。



中学校の授業を見学する本校教員
平成 21 年 5 月

平成 21 年 5 月

- ・本校全教員が世田谷区立深沢中学校を訪問し、授業見学と教科別研究協議会及び発表会を実施
- ・教科別研究協議後、各教科からの発表があり全教科の情報を共有することができた。

平成 20・21 年 8 月

- ・本校教員 4 名が世田谷区立深沢中学校を訪問し、中学 3 年生に計 8 時間の高校授業を実施

（2）成果

中学校と高校での授業の目標や内容等の違いについて理解が深まり、高校での授業力の向上に役立った。次年度以降を見通した両校の協力体制の確立と組織づくりを今後も継続していく。

3 高大連携事業（桜美林大学との連携）

（1）実施状況

平成 21 年 3 月

- ・桜美林大学教員が本校に来校し、大学教育の現状を講演。その後、意見交流会を実施
- ・入学前教育として高大接続学習や大学の基盤教育など教育の接続と継続について意見交流ができた。

（2）成果

大学の教育研究改善、国際社会における動向、基盤教育を基点とする高大連携や、大学が高校に要求する「基礎学力（英・数・国は高校教育の基礎科目）」など、今後の生徒指導に生かせる合同研修ができた。



桜町高校の授業見学後、深沢中
学校教員と教科別研究協議会
平成 20 年 6 月



「都立学校におけるOJT (On the Job Training) の導入状況について

中部C地区副校長会

管理研究部第2委員会

提案者 宮本信之(都立飛鳥高等学校)

I はじめに

平成20年10月策定された東京都教員人材育成基本方針の中で、東京都として求められる教師像が示され、人材育成についての課題が明確になり、経験や職層に応じて教員が身に付けるべき力が示された。そこには、教職員の育成方法としてOJTガイドライン策定が掲げられ、校長・副校長の人材育成における責務も明確に示された。OJTガイドラインはこのような背景から同時期に策定され、OJTの必要性、実効性が説かれ、基本的な方法が示された。OJT (On the Job Training) が学校現場での人材育成である以上、その成否は校長・副校長に懸かるところが大きい。そこで、本年4月に本格実施されたばかりではあるが、各校の実態と導入時の課題を明確にし、OJTの有効な導入に資するため、今年度の本研究会のテーマとして取り上げることとした。

研究目的：現状での問題点 課題を探り、共有することでOJTの効果的導入について考える土台とする。

ここでOJTの基本的な考え方と歴史について再確認しておく。日本の民間企業におけるOJTは1970年頃までは管理者に対する定型集合教育研修を代表とする職場教育の一環として発展した。さらに1985年頃にはPDCAサイクルを基本としたフォーマットの活用が提唱され、OJTが形式化、形骸化したが、この時期にOJTが人材育成の基本形(off-JT、自己啓発)の一つとして、その必要性、重要性が叫ばれ、盛んにマニュアルや手引書が作成された。1995年頃まで、いわゆるバブル期(供給過剰社会)の「消費者指向」「全社的品質管理活動」の時代には「日常業務遂行過程でのOJT」が叫ばれ、体験談や事例研究を通しての実践的なOJTが提唱され、OJT再構築の時代となった。育成項目も個人の能力開発にとどまらず、組織の抱える諸問題にも目を向け上司も部下もともに学ぶ時代と

なった。2004年頃には自立型キャリアアップが叫ばれ、「個」が強調され、脱OJT、新しい企業内教育が模索される時代となった。現在の企業では、さらに経済環境が厳しい中、自らの人生を自らの力で切り拓いていく人材を求め、「企業が求め、必要とする人材」を育成する企業内教育を模索し、上司も部下もより一層「自己啓発」の比重が高まりつつある。

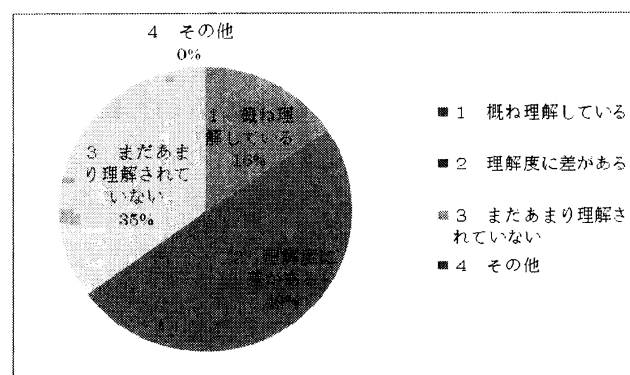
※出典：「OJTの実際」(第2版)寺澤弘忠著
日経文庫(日本経済新聞社・2005年)

さて、平成21年度から実施された都立学校の人材育成ではOJTの効用と重要性をあげ、課題解決の一つの方法として重視している。学校現場を預かる管理職として今回の人材育成方針導入時における現状を調査し、OJTをはじめとする人材育成策が、各学校の課題解決のための有効策となっているかを明確にし、今後の取組の方向性を示していきたいと思う。

II アンケート回答と解析

平成21年4月～5月に都立学校副校長に対して以下のアンケートを実施した。103校からの回答を集計した。(全定別、特別支援、開設準備室含む)

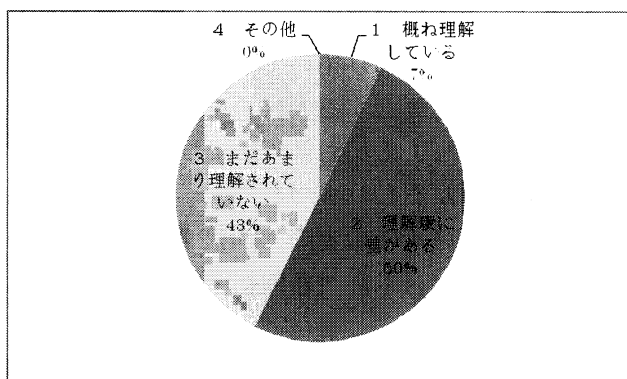
設問1 OJTの概要についての理解



設問1では、OJTの概要についての理解を尋ねた。自己申告書作成時、面接時に職員からOJTへの質問が絶えず、導入時とはいえ、OJTの理解

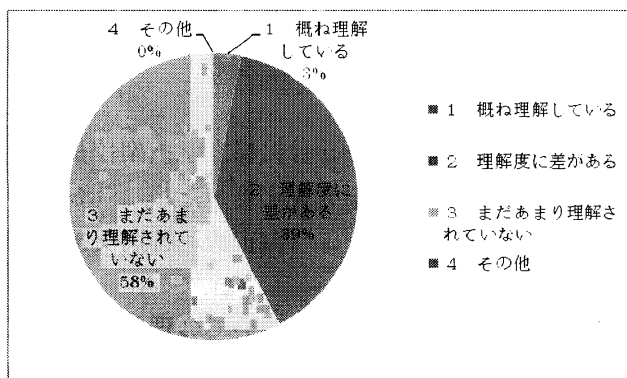
について教職員へ浸透しているとは言い難い。管理職として課題解決、人材育成の方法としてOJTの役割を捉え直し、教員の意識を改革することが今後の課題といえる。主幹教諭、主任教諭の一部はOJTの意義・役割を積極的に捉え、理解しており、各学校におけるOJTの定着に向けた突破口として重要な人材となりうる存在である。

設問2 OJTの重要性に対する理解



設問2ではOJTの重要性に対する理解について尋ねた。教員によって差がある現状が設問1と同様に現れているが、OJTの重要性への理解がより低いことは問題である。副校長による啓発活動が今後も継続的に必要であり、OJTの効果的事例を現場で示すことが重要である。

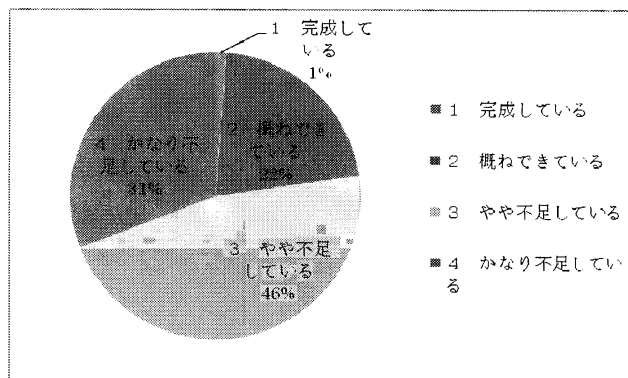
設問3 OJTの方法への理解



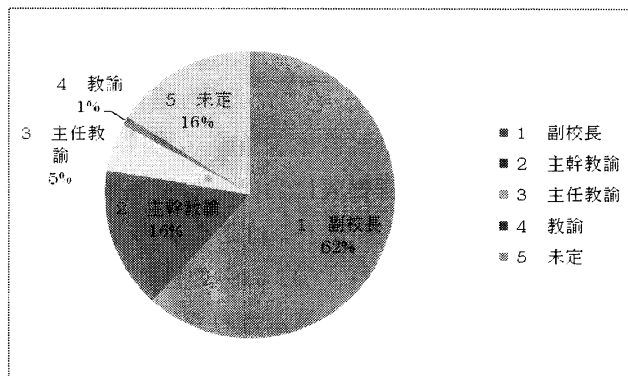
「OJTを実施する方法はどのようなものか」となるとさらに理解が進んでいない。新たな手法の導入というより、今まで行われている先輩教員から後輩教員への技能伝達がOJTであることを示すことが理解に繋がると考える。

設問4 OJTを進める校内体制

校内体制は各校の努力により整いつつあり、さらにOJTを進める校内体制の構築が必要である。

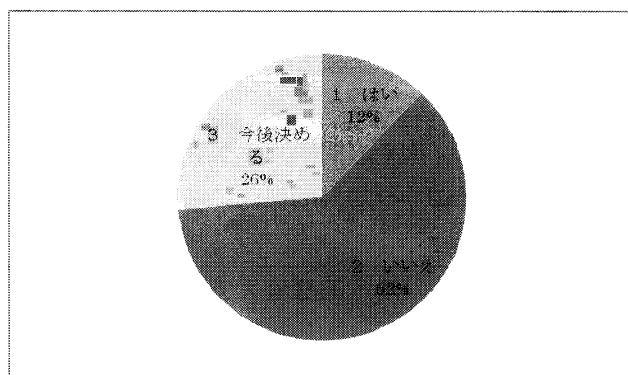


設問5 OJT推進の担当者

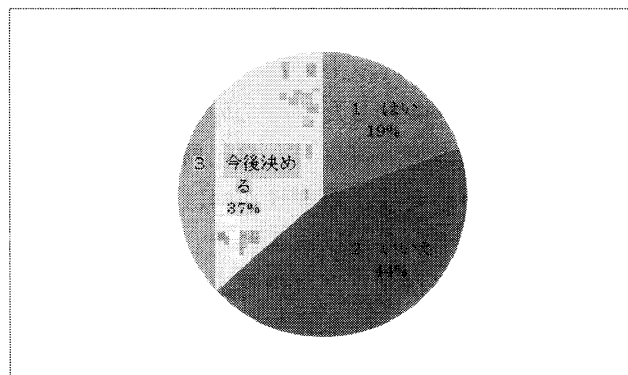


OJTの推進役は副校長であるが、主幹教諭、主任教諭を活用することも効果的である。

設問6 個々の教員に指導担当をきめているか



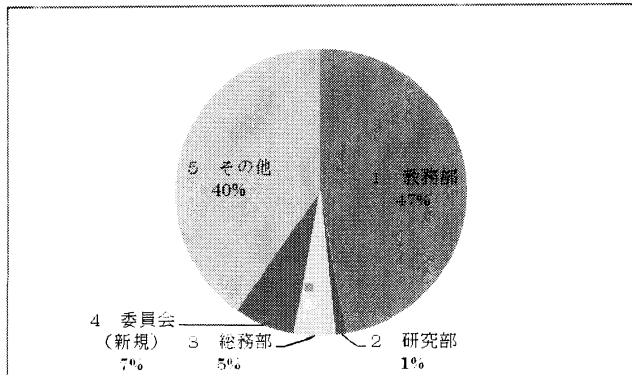
設問7 個々の教員に課題を与えているか



個々の教員にOJTの担当を決め、課題を与えていく方法はガイドライン等にも示されている。OJTは、日常の業務を通して行うが、特別の時間を設定し、担当とのペアリングやコミュニケ

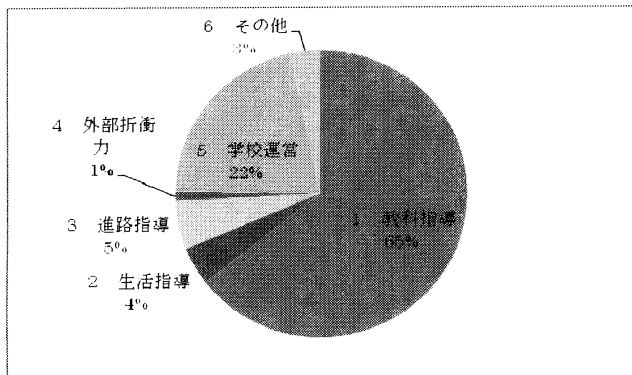
ーションを図ることで、効果を上げることができる。一方 OJT 特有の実施方法開発の必要性を認識している学校は多い。

設問 8 OJT の担当組織



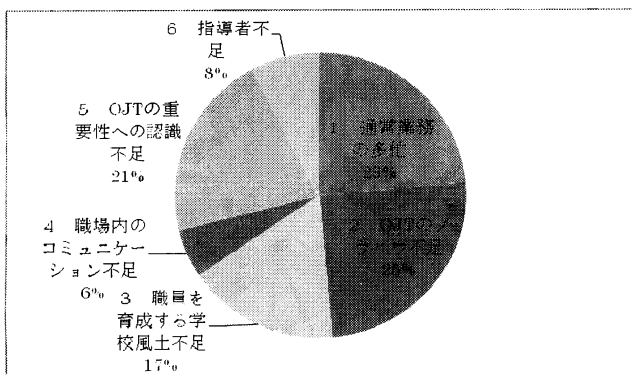
担当分掌は教務部が多い。その他の多くは未定であるが、研修委員会（部）等の回答が見られた。

設問 9 OJT の内容



自己申告書を通して OJT を行う場合、教科指導力を向上させることが最も多いが、学校運営に対して組織的に関わっていくことの重要性を認識させていくことが必要である。外部との連絡や調整については副校長とのペアリングで対応するなど学校の組織体制の確立が必要な分野である。

設問 10 実施上の課題（複数回答）



OJT を実施する上で、副校長が挙げている課題で特に多いのは、教職員の多忙感、ノウハウ

不足、重要性の認識不足である。業務を精選して日常業務の中から OJT として有効な業務を意識させることや職場内にノウハウを蓄積すること、重要性を意識させる課題や OJT の成果を示すが必要になる。また、以前に比べて後輩教育を育成する職場の雰囲気は衰退してきている点もあるが、主幹教諭や主任教諭の有効な活用で活力ある職場の復活を目指していかなくてはならない。

○設問 11 では OJT 実施上の各校の工夫について聞いた。

- ・主幹教諭、主任教諭、分掌主任等の職や教科主任等の各職務を活用した運営
- ・初任者研修、2・3 年次授業研究等の活用
- ・研修委員会、部会、教科会、主幹会議等の組織活用
- ・担任副担任、授業の TT 等
- ・既存の組織や仕組みを活用した工夫が多かったが
- ・1 人 1 目標、マンツーマン、グループ作り等の新たな工夫も出てきている。

○設問 12 では OJT に期待する効果について聞いた。

- ・教員の資質向上が最も多いが、その内容として授業力、学校経営参画意識、生徒理解、学校運営力、組織貢献力があげられる。
- ・学校の組織改善とその結果の教育力向上
- ・教員間のコミュニケーション促進、協働、意識改革
- ・若手教員、指導者双方の成長 等

期待される効果は多岐にわたり、その期待も大きいことがわかる。

Ⅲ 終わりに

民間企業での OJT の発展を見ていくと、我々が取り組むべき OJT も単に「学校教育に必要な知識・技能・態度の習得・伝承」にとどまらず、ガイドラインに新たに示された「外部との連携・折衝力」「学校運営・組織貢献力」を育成するものでなければならない。これらの能力は単に学校が求める力というだけでなく個人として社会人として求められる力であり、学校における OJT の目的を「各教員の能力を高め」「教員として自己啓発を促し」その結果として「学

校組織の目標に貢献し」「社会人としての教員個人の自立・成長を図っていく」ととらえていくことが重要である。

今回の調査は導入時の現状把握にとどまっており、解決に向けての改善策までは示すことができなかった。今後、本研究会が引き続き OJT の在り方や有効な事例を検討し、各校の工夫や実践等を共有することで都立学校全体の OJT をはじめとする人材育成制度が有効に機能するよう働きかけたい。本研究会としても引き続き調査を継続していく。今回の調査等における各校のご協力に感謝します。

研究協力者

管理運営研究部会 第2委員会

八百板真弓（文京高校）

林 秀吉（北園高校）

山田 温（高島高校）

部 長 宮本 信之（飛鳥高校）

副部長 中神 孝典（赤羽商業高校）

磯上 辰雄（北豊島工業高校）

高橋 雅信（板橋有徳高校）

静野 哲也（板橋高校）

岡崎 俊彦（大山高校）



Ⅲ

高校教育研究部会

西部A地区（教育課程）

3. 新学習指導要領実施における、各校の取り組み状況と

その課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

佐藤 和彦（野津田高等学校）

古川 直浩（若葉総合高等学校）

東部A地区（教育対策）

4. 主任教諭制度の導入による学校運営の改善・・・・・・ 23

仁井田 孝春（葛飾総合高等学校）

「新学習指導要領実施における、各校の取組状況とその課題」

西部A地区副校長会

高校教育研究部第1委員会

提案者 佐藤 和彦（都立野津田高等学校）

古川 直浩（都立若葉総合高等学校）

I 研究のねらいと方法

平成20年1月の中央教育審議会の答申では、現行の学習指導要領がその理念を十分に具現化できなかった要因として、次の5つの課題をあげている。

第一は、「生きる力」の必要性や内容に関して、学校や保護者等の間で、十分な共通理解がなされていないこと。第二は、生徒の自主性を尊重する余り、教師に指導を躊躇する状況があること。第三は、各教科と新たに創設した「総合的な学習の時間」との間に、思考力・判断力・表現力等を育成するための連携や役割分担が十分に図れていないこと。第四に、基礎的・基本的な知識・技能の習得と活用のためには、現在の授業時間は十分ではないこと。そして、第五に、生徒の心身の育成に関して、社会の変化の中で家庭や地域の教育力が低下したことへの対応が十分でないことである。

西部Aチームでは、新学習指導要領を踏まえ、各学校で編成する新教育課程において、これらの課題が、どのように解消されるのか、その在り方について研究を進めた。なお、研究の方法は、西部Aチーム各校の現状と課題の把握と、都立高等学校へのアンケート調査結果の分析によるものとした。

II 新学習指導要領移行に向けての、各校の現状と課題について

各校の現状と課題については、以下の(1)～(4)の観点から現状を把握し、その考察を行った。

- (1) 告示以来、新学習指導要領の内容の骨子が教職員に十分に伝わっているか。また、新学習指導要領の内容をどのように教員に説明してきたか。
- (2) 今回の新学習指導要領の改訂の核心は何か。その特徴を自校の教育課程編成に生か

す方策について、各校において既に計画が進められているか。

- (3) 現行の教育課程から新教育課程への移行についてどのような工夫が考えられるか。
- (4) 新教育課程編成の主体となる組織は、どこになるか。また、編成の決定についての組織的な流れはどうか。

1 普通科進学校の取組①（A高等学校）

- (1) 新学習指導要領については、まだ個人的な研究の段階であり、今後教育課程検討委員会を開催して協議するとともに、各教科で検討していく予定である。管理職サイドでもまだ細かい点については十分に認識しておらず、研究は今後のことになる。
- (2) なにより、今回の改訂では理科の「理科総合」がなくなり、「生物」「化学」「物理」「地学」がそのまま学習できるようになったが、今後「基礎」と銘打った科目の内容について、大学入試センター試験との関係、大学入試での利用について研究して行く必要がある。

一方で、現行同様「理科総合」の代わりに「科学と人間生活」を採用し、「生物」「化学」「物理」「地学」の一科目以上と合わせて必修修としていく方法もある。そうすると特筆すべきことではなく、従来と変わりなしということになる。

また、総合的な学習の時間について、特に必要がある場合2単位とすることが可能となり、その方向も含めて考えていくことになるかと思う。

- (3) 英語は「コミュニケーション英語Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」「英語表現Ⅰ、Ⅱ」「英語会話」となり、より一層の4技能の統合と言語活動の充実が必要である。
- (4) 本校では、教育課程検討委員会で、今後長い時間をかけて検討していくことになる。

2 普通科進学校の取組②（B 高等学校）

- (1) 2月の職員会議で、「改訂のポイント」と「実施スケジュールの概要」のプリントを配布し、副校長がポイントを説明した。教職員には大まかな部分は伝わっている。しかし、それ以降、具体的な検討や協議は行っていない。
- (2) 「外国語教育の充実」が大きな変化。まだ具体的には取り組んでいないが、コミュニケーション能力育成、教員の授業力向上、大学入試予想・分析等、そしてそれに伴う教育課程編成が大きな検討事項になっていくであろう。
- (3) 大学入試の動向などから、選択科目の設定を検討していく。また総合的な学習の時間を減単位し、主要科目を増単位することは考えられる。
- (4) 教育課程編成の主体は、教育課程委員会。決定の流れは、（教科代表者会）→教育課程委員会→教務部→企画調整会議→校長。

3 普通科中堅校の取組①（C 高等学校）

- (1) 教育課程委員会で周知し各教科で検討する形で昨年度まで進めてきた。おおむね新学習指導要領の内容は教職員に周知している。
- (2) 理科の必修修の変更を新教育課程に生かす方針で検討を進めている。物理、化学、生物の基礎を3科目履修させる方向で進めている。
- (3) 来年度にカリキュラム変更があるので新カリキュラムを念頭に置いた変更を進めている。また、授業時数を1、2年は週32時間で実施を検討している。
- (4) 教育課程委員会が主体となり進めている。

4 普通科中堅校の取組②（D 高等学校）

- (1) 指導部から21年3月に出た「高等学校学習指導要領改訂に関する資料」を各教科で回覧したが、新学習指導要領については、各教科内での話題にとどまっている。全体として、校内研修等での説明会は行っていないので、教員の認知度にはかなりの温度差があると思われる。今後、校内研修の必要を感じている。
- (2) 入学段階から生徒の学習の習熟の程度の

差が著しく、「基礎的・基本的な知識・技能の習得」が確実にできる教育課程の編成を検討する。また、伝統のある学校行事等の特別活動を充実させ、「道德教育、伝統や文化に関する教育の充実」に結び付けたい。

- (3) 減単位が可能となった「総合的な学習の時間」の扱いについて、検討中である。そして、「基礎的・基本的な知識・技能の習得」のために特定教科の単位数の増加を検討していくつもりである。
- (4) 学校全体としては、教育課程委員会が中心となって検討し、進めていくが、並行して主幹会議において学校の将来像を見据えながら検討していく。

5 専門学科等の取組①（E 高等学校）

- (1) 本校においては、多種多様な選択科目を設置しており、生徒の様々な進路に対応可能である。必修科目以外の科目においては、非常に多くの学校設定科目を設置し、生徒の進路に応じてモチベーションが高まるように構築されている。今回の学習指導要領の改訂については、その骨子を文科省のHP等から引用し、大枠の周知までは終了している。既に本校の教員の中から、特に理数科の配置等が課題となってくるだろうとの話題も出ている。
- (2) 今回の改訂においては「知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視」が盛り込まれたこと、「言語活動の充実」に加えて「理数教育の充実」、「週時数の30時間超を明確化」などから学力向上にシフトしたことが注目される。本校では、理科3科目必修修化がカリキュラム上の自由度に影響を与えることが考えられ、今後の課題である。
- (3) 今回の改訂で、週時数の弾力化については、補習・講習的な授業を年間配置することが考えられるし、また、必修科目の単位数により弾力性が出てきたことは、生徒の多様な進路に合わせて活用できると考える。

6 専門学科等の取組②（F 高等学校）

- (1) 新学習指導要領の内容については、20

年度中の企画調整会議や職員会議で校長から説明を行ったが、十分な時間が取れず、内容の骨子は、残念ながら教職員には十分に伝わっていないのが現状である。ただし、告示後にマスコミ報道された、「理数教科の先行実施」や「英語におけるオールイングリッシュでの授業」など、印象深い点に関しては、多くの教職員に浸透している。

- (2) 新学習指導要領の核心部分を強いてあげるならば、「共通性」という認識に基づき、整理された「必修修科目」がある。しかし、その特徴が本校の教育課程の編成を劇的に変化させるかという疑問である。
- (3) 何よりもソフトランディング(激変緩和)が望ましいと考える。そのため、現行の教育課程の課題解消を兼ねながら、新教育課程を編成する工夫を見いだしていきたい。
- (4) 新教育課程編成の主体となる組織は、カリキュラム検討委員会である。ただし、教科レベルを超えた学校全体を見渡した協議は難しいという側面もあり、カリキュラム検討委員会の中に、作業部会(ワーキンググループ)を設け、編成にかかわる方向性を決定していきたいと考える。

Ⅲ アンケートの調査項目等について

今回のアンケートの調査項目は以下のとおりである。

(1)総則第1款(教育課程編成の一般方針)に関すること。(2)総則第3款(各教科・科目の履修等)に関すること。(3)総則第4款(各教科・科目、総合的な学習の時間及び特別活動の授業時数等)に関すること。(4)総則第5款(教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項)に関すること。(5)学校教育法施行規則等に関すること。以上5つの分野に関して、現行と異なる項目を抽出し、それぞれ新教育課程において「活用を検討」しているかどうか等を問うものである。

なお、現行と異なる項目とは、a 基礎的・基本的な知識・技能の活用、b 言語活動の充実、c 家庭との連携と生徒の学習習慣の確立、d 伝統と文化の尊重、e 公共の精神の尊重、f 国際社会の発展と環境の保全、g 自他の生命の尊重、h 食育の推進、i 安全に関する指導の実施、j

必修修科目の減単位、k 必修修科目の変更、l 「総合的な学習の時間」の減単位、m 週当たりの授業時数の増加、n 10分程度の短い授業時間、o 「総合的な学習の時間」での行事代替、p 義務教育の学習内容の定着、q 道德教育の展開、r 言語活動の充実、s 見通しと振り返りの学習、t 特別支援教育の推進、u 部活動の推進、v 「理科」の先行実施、w 「数学」の先行実施、x 単位認定の弾力化(都教委施策)などである。

さらに、告示後の今年度から、移行の前年にあたる平成24年度が、それぞれ〈情報収集〉、〈具体的検討〉、〈編成完成〉のどの段階に当たるのか、新教育課程の編成の行程表(ロードマップ)についても分析を進めたい。

Ⅳ おわりに

前述の中央教育審議会答申によると、今回の改訂で充実すべき重要事項として以下の6点をあげている。

- 第一、各教科等における言語活動の充実
- 第二、科学技術の土台である理数教育の充実
- 第三、伝統や文化に関する教育の充実
- 第四、道德教育の充実
- 第五、体験活動の充実
- 第六、小学校段階における外国語活動

これらの事項が、各学校の教育課程にどのように反映されているのかについても、明らかにできれば幸いである。

最後に、本研究を進める上で、貴重なご意見やデータをお寄せいただいた、都立高等学校の副校長先生方ほかの関係各位に、心より感謝申し上げます。

〔研究協力者〕

- 岩坪 光吉(町田高等学校)
- 石井 哲也(町田高等学校)
- 竹内 重雄(成瀬高等学校)
- 北澤 道夫(小川高等学校)
- 田中 一彦(山崎高等学校)
- 清水 昭弘(町田工業高等学校)
- 笹沼 正美(永山高等学校)
- 若林 直司(町田地区総合学科高等学校)

「主任教諭制度の導入による学校運営の改善」

東部A地区副校長会

高校教育研究部第2委員会

提案者 仁井田孝春（都立葛飾総合高等学校）

I はじめに

都立高校が保護者・地域・社会の様々な期待に応え、学校全体の教育力をさらに高めていくために、校長・副校長を含め教員が相互に助け合い、学校の組織的課題解決能力を一層向上させていくことが求められている。また、校内におけるコミュニケーションが十分に取られて、相互に支え合い、高め合う環境の中で、意図的・計画的な人材育成が行われる体制を整備することも急務である。

社会状況や子供たちの変化等を背景として、学力向上、健全育成、地域との連携、保護者等のニーズへの積極的対応など学校教育の課題は一層多様化・深刻化している。このような課題に対して、学校が教職員一丸となって取り組まなくては、解決していくことは困難である。

こうした現状を踏まえ、東京都教育委員会では、平成21年度より新たな職、「主任教諭」制度を導入した。これは、学校経営方針の教職員への浸透と具体化を図るだけでなく、現場の情報、教職員の意見やアイデアを吸い上げて学校経営に活かしていくなど、学校組織内の双方向的なコミュニケーションをさらに活性化していくことがねらいである。また、校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割の担当、指導・監督層である主幹教諭の補佐、同僚や若手教員への助言・支援などの指導的役割を職責として担う主任教諭は、教育課題解決に向けた学校全体の取組に、より一層主体的・積極的な役割を果たしていくことが期待されている。

今回、東部A地区副校長会では、新制度導入について、主任教諭選考及び主任教諭活用の実態を調査し、その成果と課題を検証するとともに、今後の主任教諭育成上の課題や効果的な活用を検討し、都立高校全体の学校運営の改善に資することにした。

II 調査・研究方法

東京都立高等学校（全日制・定時制・通信制）の副校長を対象にアンケート調査を実施（実施期間：平成21年4月27日～5月1日）し、東部A地区副校長会が回答を集計・分析するとともに、研究協議を重ねてまとめることにした。アンケートの概要は次の通りである。

- 1 平成20年度主任教諭選考の状況について（受験資格者数、受験者数、合格者数等）
- 2 平成21年度学校教職員の状況について（主幹教諭、主任教諭、教諭の配置人数等）
- 3 主任教諭の活用方法について
- 4 主任教諭活用の成果について
- 5 主任教諭育成上の課題について
- 6 主任教諭に期待することについて

制度が開始したばかりであることや、調査期間も短かったにもかかわらず、全日制課程36校、定時制・通信制課程30校から回答が寄せられた。

III 調査結果及び分析

1 主任教諭選考の状況について

主任教諭選考の状況を次表にまとめた。

区 分	全(36校)		定通(30校)	
	I	II	I	II
資格者	377名	561名	155名	152名
受験者	310名	312名	110名	73名
受験率	82.2%	55.6%	71.0%	48.0%
合格者	254名	186名	68名	30名
合格率	81.9%	59.6%	61.8%	41.1%

区分Iの受験率が区分IIよりも高いのは、区分Iには論文選考が含まれないことや、すでに主任の職務を経験しており、受験することが自然な流れであったものと推察される。全日制と定時制・通信制の受験率に差があることから、本制度に対する意識に温度差があることがうか

がえる。合格率にも全日制と定時制・通信制に差が表れている。

次に、主任教諭選考受験・不受験理由について副校長が把握したものを次表にまとめた。

〈受験理由〉(全定通66校 記述回答)	人数
教諭よりも待遇が良い。	46
主任・主幹教諭・管理職を目指す。	14
学校改善や経営参画を希望する。	13
自らの資質向上を図る。	5
若手教員の育成に努める。	4
主任教諭制度に賛同する。	4
その他	1

〈不受験理由〉(全定通66校 記述回答)	人数
主任教諭制度に賛成できない。	13
職務の負担や責任を重く感じる。	12
本制度の様子を見守る。	10
まもなく定年を迎える年齢である。	8
育休中、健康、家庭の事情等。	5
資質がない。(自信がない)	5
その他	6

受験者の受験理由として、すでに主任の職責にある者、あるいは主任を経験した者が自然な流れで受験しているケースがある。次に待遇面を理由に受験した者が多く見受けられるが、一方で、学校経営層を目指し一つのステップとして受験した者や、主任教諭設置の意義を十分に理解して受験した者も多い。

選考不受験者の理由としては、現段階で主任教諭制度を受け入れられなかったり、負担や責任を重く感じて受験を見送るケースが多い。また、年齢、健康、家庭の事情や、自ら主任教諭としての資質を満たしていないと判断して受験しない例も認められる。

2 学校教職員の状況について

平成21年度4月現在の主幹教諭、主任教諭、教諭の人数割合を次表にまとめた。

	全(36校)		定通(30校)	
	人数	割合	人数	割合
主幹教諭	134	8.4%	34	7.1%
主任教諭	458	28.8%	109	22.6%
教 諭	998	62.8%	339	70.3%
計	1590	100%	482	100%

主幹教諭及び主任教諭の割合は、全日制の方が定時制・通信制よりも高く、職階制度への理解が進んでいる。主幹教諭1人あたりに対する主任教諭は、全日制で3.3人、定時制・通信制では3.2人である。主任教諭1人あたりに対する教諭は、全日制で2.3人、定時制・通信制では3.1人となる。なお、主幹教諭の担当する校務分掌は、最も多いのが教務部で、次に生活指導部及び進路指導部がほぼ同数、続いて学年主任となっている。総務部(庶務部)、保健部は少数である。

3 主任教諭の活用について

主任教諭の活用の実態を次表にまとめた。

活用状況	全 36 校中	定通 30 校中
主任に指名	33	23
委員会等の委員長に指名	11	7
教科主任に指名	19	8
職員会議の司会に選任	11	10
職員会議の記録に選任	10	8
初任者研修指導者教諭に指名	14	1
校内研修推進者に指名	6	6
特別支援教育支援コーディネーターに指名	9	8
教科「奉仕」推進者に指名	3	6
食育推進者に指名	11	4
日本の伝統文化理解教育推進者に指名	3	0
東京都教師道場員に指名	1	1
ICT活用リーダーに指名	9	7
各種リーダー研修受講者に指名	6	3
その他	3	0

次に、主任に指名している学校について、校務分掌の内訳を次表にまとめた。

校務分掌	全(36校)	定通(30校)
教務部主任	3名	7名
生活指導部主任	10名	12名
進路指導部主任	8名	8名
学年主任	39名	15名
保健部主任	13名	2名
総務部等主任	15名	2名
その他	11名	1名

(総務部等は図書、広報、厚生、庶務を含む)

この結果から、主任教諭はほとんどの学校で主任として活用されていることが分かる。おそらくは、主任であった教諭が、主任教諭選考に合格し、そのまま主任を継続しているケースが

多いものと思われる。ただし、主幹教諭が配置されている学校では、教務部、生活指導部、進路指導部から順次主幹教諭が主任に指名される傾向にあるため、主任教諭は学年、保健、総務等、主幹教諭だけでは充当されない分掌の主任に指名されているケースが多いようである。

委員会の委員長に指名している事例では、ICT委員会、校外行事委員会、学校保健委員会、施設利用委員会、渉外委員会、基本問題検討委員会、体育祭実行委員会、マラソン大会実行委員会、奉仕委員会、情報委員会、特別支援教育チーム、カリキュラム検討委員会、教育相談委員会、校内研修委員会、キャリア教育委員会、募集対策委員会等が挙げられ多様である。

教科主任には、多くの学校で主任教諭を指名しているが、教科にはあまりかたよりはなく、各教科おしなべて指名しているようである。最も主任教諭が多い教科でも66校中（全・定・通）家庭科の12名であった。

その他、職員会議の司会、記録、研修のコーディネーター、教育課題の推進者等、学校運営の中核としての立場やリーダーとしての立場での活躍を期待する様子が見えてくる。

4 主任教諭活用の成果について

主任教諭活用の成果については、次のような選択肢を用意し回答を求めた。

（全36校 定通30校）

（1）学習指導について

①的確な児童・生徒理解に基づき、指導・評価の内容や方法について、工夫改善を図っている。（全9校 定通12校）

②授業についての自校の実態を分析し、改善に向けての問題提起を行っている。

（全7校 定通7校）

③若手や同僚教員の指導上の課題をとらえ、助言・支援している。

（全22校 定通10校）

（2）生活指導・進路指導について

①自校の潜在的な問題に気づき、課題としてとらえている。（全10校 定通10校）

②自校の生活指導・進路指導上の課題に気づき、解決に向け助言・支援している。

（全14校 定通17校）

③若手や同僚教員の指導上の課題をとらえ、

助言・支援している。

（全16校 定通13校）

（3）外部との連携・折衝力について

①地域連携を進めると同時に外部機関に対し学校の考えを明確に示し、円滑な関係を築いている。（全10校 定通8校）

②外部への情報発信や外部からの情報収集を適切に行っている。

（全12校 定通8校）

③保護者・地域・外部機関との協働のもと、自校の教育活動をより高いものになっている。

（全10校 定通10校）

④保護者・地域・外部機関との協働について、他の教員に対し適切に助言・支援している。

（全10校 定通9校）

（4）学校運営力・組織貢献力について

①学校の課題をとらえ、分掌内で議論した上で、主幹教諭を通じて、校長・副校長に問題提起している。（全7校 定通10校）

②主幹教諭が担当校務について円滑な調整や進行管理を行うために、必要となる実態把握、課題の分析、説明、折衝等を行っている。（全6校 定通10校）

③校務について、他の教員に対し助言・支援している。（全16校 定通14校）

（5）その他

上記以外の成果として次のような事例が挙げられている。

- ・校内研修の企画立案・コーディネーター・講師として活躍している。
- ・職層の分化への理解が深まっている。
- ・視野が広がっている。
- ・学校経営参画意識が向上している。
- ・縦型組織を意識した言動が認められるようになっていく。

主任教諭が主幹教諭を補佐している事例としては、次のような事例が上げられている。

- ・主幹教諭の提案を支持する言動をとるようになっていく。
- ・主幹教諭と相談する機会が増えている。
- ・生活指導担当主幹教諭を補佐しながら生活指導上の課題に組織的に対応している。
- ・教務部の実務に積極的に取り組み、教務部主幹を補佐している。

- ・主幹教諭不在時に職務を代行している。
- ・転入したばかりの教務部担当主幹教諭に適切な情報を伝えている。
- ・教員の意見をまとめて主幹教諭に学校運営の改善に向けた進言をしたり、企画調整会議において建設的な意見を述べている。
- ・HP等の管理を手伝っている。

主任教諭が任用配置されてまだ期間が浅いため、無回答の学校も多くあった。しかし、上記のように、少しずつその成果が認められつつある状況である。

5 主任教諭育成上の課題について

主任教諭育成上の課題については、次のような意見が寄せられた。

- ・主任教諭の職責や位置付けを明確にする。
- ・主任教諭の活用方法を確立する。
- ・主任教諭の使命や責任を理解させて主任教諭選考に臨ませる。
- ・主幹教諭や管理職等、次のステップを意識させて主任教諭の職務を果たさせる。
- ・管理職―主幹教諭―主任教諭―教諭のラインをいかにして確立するか。
- ・主任教諭としての自覚を促す。
- ・主任教諭としての資質・技能を育成する。
- ・主任教諭選考不合格者のモチベーションを向上させる。

主任教諭に期待することについて、次のような意見が寄せられた。

- ・主幹教諭の補佐と若手教員への指導・助言を与える役割を果たさせる。
- ・授業力向上に向けたリーダーシップを発揮させる。
- ・中堅リーダーとして積極的に校務運営にかかわらせる。
- ・課題発見及び課題解決力を発揮させる。
- ・学校経営参画意識をもち、学校改善に向けて進んで職務を遂行させる。
- ・校外での研修会等に積極的に参加し、新しい情報を校内に提供する等、教師としての資質を向上させる。

IV まとめ（考察）

東京都は、全国に先駆けて平成21年度より主任教諭制度を導入した。4月に任用が開始され、わずか1か月後に本調査を実施したため、各学校で主任教諭の効果的な活用については、模索中であつたり、成果や課題についてもまだ把握ができていなかったりする状況にある。しかし、速報的に調査することが、今後の各学校での効果的な主任教諭活用の参考となり、学校組織の活性化や人材育成のヒントに結び付くものと考えている。

最後に、本調査の結果に基づいて、東部A地区副校長会で研究協議した内容を以下に記す。

主任教諭選考においては、真に主任教諭としての資質を有するとともに、主任教諭の職責を十分理解した者を任用配置させたい。

学校運営の円滑化を進めるためには、各職層の適正配置が重要であると考え。一例として、主幹教諭は教職員全体の1割程度の人員、主幹教諭1名あたりに対して主任教諭3名、主任教諭1名あたりに対して教諭2名程度とする等、今後の学校経営の状況を調査分析して、学校ごとの各職層の適正配置人員を検討していくべきである。

主任教諭の効果的な活用については、アンケートの回答結果が参考になると思う。制度が始まったばかりであるため、中長期的に運用・実施した後に検証し、主任教諭の役割や位置付け、効果的な活用を構築していくことが鍵である。

主任教諭育成上の課題と主任教諭に期待することの前提として、教職員全体に職階制度の意義を十分に理解・浸透させることが必要である。また、本制度と人事考課制度を綿密に連動させて、教職員全体を指導し、教員としての責任感・使命感・意欲を高めつつ職務を遂行させていくことが大切である。

主任教諭の職務については、次のような具体例が考えられる。

- ・初任者研修、2年次、3年次、4年次研修等の研究授業に参加させて、研究協議において授業改善に向けての指導・助言をさせる。
- ・若手教員に自分の授業を参観させて指導力向上を図る。

- ・同僚や若手教員の抱えている課題や悩みに気付き、進んで相談に応じる習慣を身に付けさせる。
- ・主幹教諭との連携を深め、指導を受けつつ職務を果たさせる。
- ・校内外で実施する学校説明会の準備・運営に協力させる。
- ・出張授業や地域の行事に参加する機会を増やす。
- ・ホームページの作成・更新の職務に協力させる。
- ・PTA活動へも関与させることで家庭との連携を深めさせる。
- ・校内研修会の企画立案及び運営を担当させる。
- ・各種委員会活動のリーダー役を務めさせる。
- ・スクールカウンセラーとともに生徒理解・教育相談のための校内研修会の企画立案及び運営を担当させる。

研究協力者（敬称略）・所属校

山 本	正	（足立高校）
小 林	晶 代	（江北高校）
岡 島	まどか	（淵江高校）
大 塚	雅 一	（足立西高校）
林	眞 司	（足立東高校）
小野寺	一	（足立東高校）
三 宅	英次郎	（青井高校）
内 藤	公 雄	（足立工業高校）
樋 口	博 文	（葛飾野高校）
藤 川	清 一	（南葛飾高校）
昼 間	一 雄	（葛飾商業高校）
小 堀	紀 明	（農産高校）
山 田	芳 嗣	（葛飾総合高校）
○仁井田	孝 春	（葛飾総合高校）

アンケート調査にご協力頂きました副校長先生方には、心より感謝申し上げます。



IV

生徒指導研究部会

東部C地区（生活指導）

5. 携帯電話等をめぐる問題への取組 30

三保 和彦（八潮高等学校）

西部C地区（教科外活動）

6. 「部活動指導の本務化にともなう学校運営と
副校長の役割」 36

佐々木 雅人（武蔵野北高等学校）

「携帯電話等をめぐる問題への取組」

東部C地区副校長会

生徒指導研究部第1委員会

提案者 三保 和彦（都立八潮高等学校）

I 携帯電話等をめぐる問題

学校における携帯電話等をめぐり、以下のよう
な問題が最近社会で取り上げられている。

- 1 インターネット上のプロフや学校非公式サ
イト等を利用し、特定の生徒に対する誹謗中
傷が行われるなど、「ネット上のいじめ」があ
る問題
- 2 出会い系サイト等のインターネット上の有
害な情報に携帯電話からアクセスし、犯罪に
巻き込まれるという問題
- 3 「ケータイ依存」と授業中の携帯電話使用
という問題

これらの問題に対して、東部Cチーム所属校
における実態を把握し、各校における取組と課
題をまとめた。

II 取組内容

以下の5点について、東部Cチーム所属校に
おける取組について調査し、高校における「携
帯電話」の指導の在り方について考察した。

携帯電話等の利用の実態の把握について、東
部Cチームで、共通のアンケートを実施した。
結果については「Ⅲ 携帯電話等の利用の実態
について」の項目で述べる。

- (1) アンケート結果に基づいた指導について
- (2) 学校における携帯電話の取扱いに関する
方針の明確化について
- (3) 「ネット上のいじめ」等に関する取組の
徹底について
- (4) 学校における情報モラル教育の取組につ
いて
- (5) 有害情報に関する啓発活動の推進につ
いて

III 携帯電話等の利用の実態について

アンケートの内容と調査結果は、以下のとお

りである。

質問1 自分の携帯電話を所持、又は自宅でパ
ソコンを利用していますか？

はい 95% いいえ 5%

1の質問に「はい」と答えた人に質問します。
1日にどのくらい利用していますか？携帯電話
とパソコンの両方を利用している人は2つを合
わせた使用時間で答えて下さい。

1時間未満 21% 3時間未満 27%
3時間以上 52%

*自分の携帯電話を所持している人に質問しま
す。

①料金は誰が支払っていますか？

保護者 58% 自分 35%
保護者と自分 6% その他 1%

②自分で支払っていると答えた人は、そのお
金をどのように得ているのかも記入して
下さい。

アルバイト 95% お小遣い 5%

質問2 プロフィールサイトを利用したことは
ありますか？

はい 54% いいえ 46%

質問3 出会い系サイトを利用したことはあ
りますか？

はい 3% いいえ 97%

質問4 自分の本名や顔写真、携帯電話の番号
等の個人情報をインターネット上に載せていま
すか？

はい 24% いいえ 76%

質問5 他人の個人情報をその人に無断でイ
ンターネット上に載せたことはありますか？

はい 5% いいえ 95%

質問6 個人を特定できる他人の中傷等をイ
ンターネット上に載せたこと、又は載せられて
いるのを見たことがありますか？

はい 31% いいえ 69%

質問7 インターネットに関することでトラ
ブルに巻き込まれたことはありますか？

(インターネット上に電話番号やメールアドレス

スを載せたために知らない人から連絡がきたことがある、自身の悪口が書きこまれていた、無断で自身の個人情報載せられていた等)

はい 13% いいえ 87%

トラブルに巻き込まれたことがあると答えた人に聞きます。実際にどのようなトラブルに巻き込まれたのか、またどのように解決したのかということを教えて下さい。

解決済みトラブルの内容とその解決策

- ①勝手に写真を載せられて話題にされた。
→他の生徒が発見し、学校で問題になり、無断で写真を掲載した生徒たちの謝罪で解決した。
- ②自分の携帯電話に知らない請求書のメールが来た。
→無視し、アドレスを変えたら、来なくなった。
- ③同じ学校の生徒に無断で自分の電話番号を載せられた。
→話し合って解決した。
- ④自分は送っていないのに友達のところ私に名前が何度もメールが送られた。
→「私は送ってない」と伝えて誤解を解いた。
- ⑤トラブルはここに書ききれない。
→きりがないので「前略プロフィール」ごと消した。そんなもの最初からやらなければよかったと思った。
- ⑥中学生のとき学校の裏サイトのものに悪口を書かれたことがある。
→朝礼などで先生が注意を呼びかけていた。

未解決のトラブルの内容

- ①友達だった人のプロフのゲストブックに悪口が書かれ、書き込んだのが自分だと決めつけられた。
- ②会員しか見られないサイトに個人情報を書き込まれた。

Ⅳ 東部Cチーム所属校における取組

各学校の取組をア、イ、・・・という形で紹介する。

- (1) アンケート結果に基づいた指導について
- ア 生徒部を中心にアンケート結果をもとにした校内研修を実施し、職員会議で全教職員に周知した。また、アンケート結果を踏まえ、ネット上のいじめや犯罪に巻き込まれないための防止策としてセーフティ教室を実施した。

- イ 1クラスを中心にアンケートを実施。アンケート結果を職員会議で全教職員に周知した。
- ウ アンケート結果を企画調整会議にて検討し、本校における指導内容の協議を行った。

- (2) 学校における携帯電話の取扱いに関する方針の明確化について

ア 学校における携帯電話に関するルールは、「授業中の携帯電話使用禁止」とした。生徒手帳への記載は来年度からとなるが、生徒・保護者にプリントを配布し、携帯電話の預かり指導を徹底している。その方法は、

- ① 授業中に携帯電話使用が発覚したとき、授業担当者は携帯電話を預かる。
- ② 授業終了後、以下のような用紙に記入し、担任に連絡し、預かった携帯電話を指定の場所に保管する。

携帯預かりました！			
年 組	()		
だれの	()		
預かった先生	()		
月 日	時間目		

- ③ その日の授業がすべて終わった後、生徒が担任及び学年の先生のところへ携帯電話を取りにきて、返却する。

イ 授業中の使用禁止。「着信があった場合速やかに電源を切らせる。」「発信やメール操作等をしている場合、やめるよう注意する。」これらの項目について違反があり注意してもやめない場合、または一旦やめても再び繰り返した場合は、授業担当者が「段階指導連絡票」にチェックして生活指導部担当に渡す。

※「段階指導連絡票」はその枚数に応じて、5枚：学年生活指導説諭→10枚：生活指導部説諭→15枚：副校長説諭→15枚を超：副校長説諭（保護者同伴）→再度：校長説諭（保護者同伴）としている。

2年前までは、授業中の携帯電話使用が頻繁に見られたが、今では皆無に近い状態である。

- (3) 「ネット上のいじめ」等に関する取組の徹底について

ア 学期ごとに担任が実施する面談週間を設け、進路相談とともに早期発見に努めている。また、養護教諭、学年、司書、スクールカウンセラーと連携し、月に1回以上スクールカウ

ンセラー連絡会を開き、カウンセリングとともに早期発見・対応の体制を整えている。

イ いじめやいやがらせ等をうけた場合は担任などに連絡するよう日頃から周知している。発見した場合の組織的な対応は、学年担任・副担任が複数で事情を聴く。その上で、指導上の問題にあたる場合は生活指導部が事情を調査。過度な嫌がらせやいじめの場合は謹慎を含む特別指導等を行なう。

ウ セーフティ教室を警視庁ハイテク犯罪対策総合センターの協力により開催した。青少年の加害事例・被害事例などを通した指導を行い、保護者にも状況を理解していただいた。

(4) 学校における情報モラル教育の取組について

ア 情報モラル教育の実践事例を全教職員に配布し、HR等での指導に活用するように指導している段階で、組織的な取組には至っていない。

イ 「情報」で指導し、その他の教科での指導はない。HRでの指導は、学期末ごとの集会で生活指導についての指導のなかで触れている。

ウ 「情報」の授業で指導している。授業の際に本校関係のプロフをコンピュータ画面に映し出し、問題点を指導するなど、具体的な指導を行っている。また、教員が生徒のプロフを定期的に見て、指導することも伝えている。さらに、夏休み直前の授業では、警視庁作成のビデオを使用し、具体例に基づいた指導も行っている。

(5) 有害情報に関する啓発活動の推進について

ア フィルタリングの利用促進については、ほとんど策を打ってない状態で、保護者会等で子どもの携帯にフィルタリングをするように指導している程度である。

イ セーフティ教室で携帯電話やネットトラブルについての講話と協議を行った。平成20年度は、地域の「青少年対策委員会主催の懇談会」でネットトラブルについて講演があり、保護者の参加を呼びかけ、PTA 役員等が参加した。

以下、教科「情報」で扱っている内容とセー

フティ教室の内容を掲載する。

*教科「情報」の中で取り扱っている内容

【教科「情報」における情報モラル指導例】

その1 情報の収集や発信から気付かせる学習

・情報検索の学習において、検索された情報の信憑性について考え、検索の上位にある情報が正しいとは限らないことに気付かせる。

・Wikipedia等の多人数書き込み辞書では、誰もが容易に書き換えることが可能であることから、やはりWikipedia等の情報が常に正しいとは限らないことに気付かせる。

以上から、インターネット上では、誰もが情報の発信者となることができるので、発信者として責任をもった情報発信をする姿勢を身に付けさせる。

その2 仕組みから気付かせる学習

・WWWサーバは、ケータイやPCなど、機器にかかわらず、要求に応じて反応を返す仕組みであることを学習する。

・WWWサーバは、インターネット上にあるすべてのネットワークから閲覧可能な仕組みであることを学習する。

・プロフ等のサイトも上記と同様の仕組みであることをPCからアクセスさせて気付かせる。検索でもヒットすることについても同様に気付かせる。

その3 情報社会の仕組みから気付かせる学習

・電子メール、QRコード、ICカード、POSシステム等、社会では情報技術を応用したものが多く利用されている仕組みを学習する。

・電子メールのリンクからフィッシングサイトにジャンプする可能性を指摘する。(フィッシングサイトを模倣した学習サイトもある)

・空メールを送ることにより、業者はどうして無料で情報をくれるのか考えて見る。→電子メールヘッダーにどんな情報があるかを学習すると、空メールからたくさんの情報収集ができることを学習する。

・迷惑メールや架空請求メール等については、返信することにより初めて相手に情報が渡ってしまうことを学習する。→返信しないことの意味を理解する。

その4 法律や人間の心理から気付かせる学習

・知的財産権は頭で分かっている、行動と結び付けないと本当の理解は得られない。→CDの

無断コピーがアーティストに与える損害を学習する。

・著作権や肖像権などの理解が不正確な生徒が大勢いるので、簡単な法律の整理を付けさせる指導をする。

・掲示版への無記名書き込み体験をさせ、自分が他人になりすませる可能性を秘めていることに気付かせる。改めてインターネット上では、他人に配慮した書き込み等が必要であることに気付かせる。

*セーフティ教室の内容

1 ハイテク犯罪の特徴

①匿名であること

自分の身元を明かさずに、情報をやり取りできる

②被害の拡大が速いこと

トラブルが発生すると、あっという間に被害が拡大してしまう

③時間や場所に制限されないこと

24時間いつでも、世界中どこでも

④デジタルデータはコピー・削除が簡単であること

2 被害事例が多いハイテク犯罪

(平成20年度の相談件数より)

詐欺・悪質商法>名誉毀損・誹謗中傷>
オークション>不正アクセス

詐欺・悪質商法に関する事例だけで、約58%であり、半数を超える。

最近増加しているのが、名誉毀損・誹謗中傷に関するものである。

3 ハイテク犯罪の被害者・加害者にならないために

①チェーンメールについて

どうしても誰かにチェーンメールを送らないと気がすまない場合は、チェーンメール対策専用アドレスがあるので、そこへ送付する。

ア こわいもの

例「このメールを送らないと、殺しに行きます・・・」

反応 こわいから、送ってしまおうかな。

イ 人助けのもの

例「血液が足りなくて困っています・・・」

反応 協力したいからメールを送っちゃおうかな。

うかな。

ウ おもしろそうなもの

例 「お菓子のうまいものを買占めよう」

反応 おもしろいから送信しちゃおうかな

エ 悪口や嫌がらせなもの

例 「この人って、お金盗んだって・・・」

反応 犯罪になるかもしれない。

②掲示板・プロフについて

ア 楽しい面

同じ趣味の仲間同士で楽しめる

自由に情報交換できる

新しい仲間や知識が増える

イ 怖い面

個人情報悪用される

トラブルになりやすい(文字だけのコミュニケーション)

うその情報もある

③本当に匿名なのか

ア 通信記録(アクセスログ)とは?

発信・受信に関するデータでプロバイダーが管理している。

事件化した場合、警察は通信記録から書き込みした発信者を特定することができる。

イ 「おもしろ半分」「冗談のつもり」は社会的に通用しない。

「匿名(ハンドルネームだけ)だから誰が書いたのか分からないだろう」という考えは間違い。

④出会い系関係事件(18歳未満の人が書き込みすると犯罪になる。)

ア 被害者数

検挙件数	被害者数	うち児童の被害者数
------	------	-----------

平成18年

1,915	1,387	1,153
-------	-------	-------

平成19年

1,753	1,297	1,100
-------	-------	-------

平成20年

1,592	852	724
-------	-----	-----

イ どんなサイトからでも出会える

・ゲーム、アニメ、漫画、アイドル等のサイト

・SNS(プロフィール、日記、掲示板、コミュニティ機能等を持った総合サイト)

・その他どんなサイトからでも

⑤著作権・肖像権について

ア 著作権・肖像権とは、作ったものや・自分の姿などを勝手に使われないように守る権利

イ 個人で楽しむ以外には、他人が作ったものを勝手に使ったり、コピーしたりしない。

ウ 作品を使ったり、写真を撮ったりしたいときは、きちんと許可を得る。

エ 著作権違反事件例

ある高校生がコンピュータソフトを無断で複製し、販売した。

⑥不正アクセス禁止法について

不正アクセスとは他人のユーザIDとパスワードを勝手に使うこと。

ア サイト改ざん事件

ある女子高生らは、友人のID、パスワードを使い、友人が作成したサイトを削除した。

イ フィッシング事件

ある中学生が、オンラインゲームの会社員を装って、ゲーム会員にメールを送信した。偽サイトから、氏名、ID、パスワードなどを記入させ、不正に入手した。

ウ 不正アクセスに遭わないために

- ・パスワードなどを推測されにくいものにする（生年月日などは危険）
- ・他人に聞かれても、絶対に教えない。

⑦不当な料金請求について

ア 不特定多数の人にコンテンツ利用料が未払いだと伝える。

アダルトサイト利用料金、有料サービス未納料金など

イ 期日までに料金を金融機関に振り込むよう要求する

ウ 従わない場合は、直接取り立てる

エ 手段はメール、電話、郵便など

⑧不当な料金請求が来たら

ア 身に覚えのない料金請求は無視する

イ 住所、氏名、電話番号などを絶対に教えない

ウ すぐに保護者や先生に連絡する

エ インターネットで解決策を探る

オ もし、自宅等に取り立てに来たり、脅かされたりしたら、すぐに110番通報する。

⑨携帯電話メールの便利設定

ア なりすましメール、迷惑メールを受信しない

イ URLがついているメールを受信しない

ウ メールヘッダ情報に本当の送信者の情報が書かれているので注意する。

エ 特定の人からのメールしか受信しない

オ パソコンからのメールを受信しないなどの設定をすることで、より安全になる。

V まとめ

今回の実態調査等を通して、学校として必要な指導は以下のとおりとなる。

1 インターネット上のプロフや学校非公式サイト等を利用し、特定の生徒に対する誹謗中傷が行われるなど、「ネット上のいじめ」がある問題に対して

①いじめ等に関する人権教育を年間指導計画に位置付け、HR、教科、全体集会などを通して指導し、誹謗中傷させない、いじめをさせない指導を徹底する。

②顔写真等を掲載することは、いけないことと知っていても安易にプロフ等に顔写真などを掲載してしまう現実があり、安易な掲載はさせない指導を継続的に行うことが必要である。

③できる範囲で教員が生徒のプロフを定期的に点検し、生徒・保護者から書き込みの情報を得て、指導を継続する。さらに、警視庁作成のビデオなどを使用し、具体例に基づいた指導も行う。

④問題が起きた場合は、学校として毅然とした姿勢で接し、絶対に許さないという指導をする。

2 出会い系サイト等のインターネット上の有害な情報に携帯電話からアクセスし、犯罪に巻き込まれるという問題に対して

①教科「情報」や講演会などで犯罪に巻き込まれる例などを生徒に知識として教える必要がある。

②校内研修等で具体的な事例を教員が知り、教員自身が知識をもっていることが大切である。それをもとに、HRや全体集会などで指導する。

③警察と連携し、セーフティ教室を実施し、

実例をもとに指導する。

3 「ケータイ依存」と授業中の携帯電話使用という問題に対して

①文部科学省や東京都教育委員会の方針をもとに、学校としての指導方針を明確にし、指導体制を整え、実行すること。

②ケータイ依存に対しては、家庭と連携し、家庭での携帯電話利用に関するルール等を作成してもらい、携帯電話利用時間を少なくしていくことが重要である。

4 関係機関との連携について

万一問題が発生した際には、下記の機関と連携をとれるよう、生徒、教員に周知しておくことが必要となる。

- (1) 警視庁情報セキュリティ広場
- (2) 警察庁セキュリティポータルサイト
@police
- (3) 国民生活センター
 - ・相談事例と対応
 - ・インターネットトラブル
- (4) 迷惑メール相談センター
(財)日本データ通信協会
 - ・チェーンメールの転送先
 - ・迷惑メールの情報提供
- (5) プロバイダ責任制限法関連情報 Web サイト
 - ・送信防止
 - ・発信者情報開示
- (6) 法テラス | 法律を知る 相談窓口を知る 道しるべ
 - ・メール相談
- (7) その他
 - ・各掲示板の管理者

VI 最後に

アンケートによると携帯電話使用料金の自己負担を捻出するためのアルバイトが生活や授業に影響を与えていることを保護者にも伝え、連携して生徒を指導していくことが大切である。

小・中学校では携帯電話の学校への持ち込みを禁止とし、学校の中で携帯電話を意識させない指導を行っている。高校でも段階的な指導が求められているが、携帯電話が有しているメディアとしての特性を理解させ、使用する際のル

ールを守らせた上で、その機能を有効に活用できる能力を身に付けさせていくことも必要である。

携帯電話の普及とともに、公衆電話が街頭から姿を消し、携帯電話は緊急連絡の手段としても非常に重要となってきた。警察署の協力で犯罪被害防止に関するセーフティ教室を開催すると、「何か発生したら、生徒さんに携帯電話から110番通報させて下さい」との指導を受ける。小中学生と比較して、登校時間の長い高校生にとって、登下校の際に、携帯電話が生徒の安全に寄与することも多い。携帯電話のマイナスの側面ばかり強調されるが、このようなプラスの側面も十分に考慮することも学校としては必要ではないだろうか。

I C T活用教育の推進、世界に通用する人材の育成という観点からも、情報モラル指導を各学校で徹底し、関係機関と連携し、平和で安全な情報社会を築いていくことが私たちの使命である。

研究協力者

角 順二	(三田高校)
三保 和彦	(八潮高校)
菅井 博之	(大森高校)
鈴木 春子	(蒲田高校)
依田 文一	(蒲田高校)
前田 吉明	(つばさ総合高校)
稲葉 久男	(六郷工科高校)
佐々木 哲	(六郷工科高校)
桑原 洋	(美原高校)
林 努	(芝商業高校)
永森比人美	(晴海総合高校)

「部活動指導の本務化にともなう学校運営と副校長の役割」

西部C地区副校長会

生徒指導研究部会第2委員会

提案者 佐々木 雅人（都立武蔵野北高等学校）

1 はじめに

学校で行われる部活動は、学校経営上の重要な柱として、生徒の個性や能力の伸長、豊かな人間関係づくり等の教育的意義があり、定着・発展してきた。

しかし、教育活動としての明確な根拠規定がないため、部活動に対する考え方、活動状況、教員の勤務との関係、週休日の部活動指導等について様々な課題が指摘されてきた。

さらに、部活動の顧問は、部活動の指導面や管理面を総合的に担当し、公式試合等に生徒を引率する役割があったことから、教員が行うとしてきたが、専門的な指導を行えないことや、学校の小規模化に伴い、部活動の設置数が少なくなるなど生徒のニーズに応えきれない状況が見られた。

また、学校の施設・設備の状況により、部活動の設置が制限される場合も見られた。

そこで、これらの課題に対して、東京都教育委員会は、平成16年に「部活動基本問題検討委員会」を設置し、部活動に関わる基本的な課題について検討を重ね、課題解決の方向性を示した（平成17年10月「部活動基本問題検討委員会報告書」）。

平成17年12月には、部活動の指導業務と教員の勤務との関係について検討する「部活動振興専門委員会」を設置し、管理運営に関する規則に部活動を明確に位置付けた（平成18年4月27日「部活動振興専門委員会報告書」）。

一方、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」を一部改正し、平成18年4月からは、教職員が週休日の変更等を行うことのできる職務の範囲に「部活動指導」が加わり、週休日における「半日勤務時間の割振り変更」を可能とするとともに、実施日の前2月以内又は後4月以内を限度に変更を行うことができるようになった。

こうした経緯を踏まえ、東京都教育委員会は

部活動の根拠や基盤を整備するとともに、今後の部活動振興に向けて、顧問の担い手の拡大や部活動の在り方の弾力化による多様化の確保のために、平成19年4月に、東京都立学校の管理運営に関する規則の一部改正（第12条の12）を行った。

この一部改正から2年が経ち、教職員の勤務と部活動の関係についての現状と課題について調査研究をすることとした。

調査は、西部C地区の7校についてアンケート方式で行った。

2 部活動設置状況と加入状況

平成20年度	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校
設置部活動数	28部	28部	36部	26部	31部	24部	21部
運動系	19部	17部	23部	15部	16部	16部	13部
文化系	9部	11部	13部	11部	15部	8部	8部
在籍者数	824人	720人	720人	811人	453人	725人	450人
部活動加入者数	650人	647人	676人	568人	449人	632人	130人
運動系	448人	449人	500人	407人	306人	459人	80人
	54.4%	62.4%	69.4%	50.2%	67.5%	63.3%	17.8%
文化系	202人	198人	176人	161人	143人	178人	50人
	24.5%	27.5%	24.4%	19.9%	31.6%	24.6%	11.1%
加入者数割合合計	78.9%	89.9%	93.9%	70.0%	99.1%	87.2%	28.9%

高等学校段階になると、部活動に対する生徒のニーズは多様化し活動要求も高くなる。学校以外にもスポーツ活動や文化活動を行う場は増加してきているが、西部C地区の生徒は学校の部活動に依存する傾向が強い。

加入者の多い部活動は、運動系ではサッカー部、文化系では吹奏楽部であった。

西部C地区には、ある特定の部活動を学校の特色として開設した学校がある。また、その部への入部を目的に入学してくる生徒も見られた。部活動の振興は特色ある学校づくりの一端を担っていることが伺える。

部活動が中学生の学校選択の大きな指標であ

り、部活動に積極的に参加する生徒は、基本的な生活習慣が確立された生徒が多く、その生徒が活発に活動することで学校が活性化されている。

3 教職員の勤務と外部指導員の実態

平成 20 年度	A 校	B 校	C 校	D 校	E 校	F 校	G 校
教員数	43	38	40	44	38	39	51
技術指導のできる顧問数							
運動系	11 部 9 人	12 部 12 人	5 部 5 人	10 部 11 人	14 部 15 人	7 部 7 人	8 部 16 人
文化系	5 部 9 人	3 部 4 人	0 部 0 人	6 部 6 人	14 部 14 人	2 部 3 人	4 部 8 人
外部指導員数							
運動系	6 部 7 人	0 部 0 人	0 部 0 人	5 部 5 人	2 部 4 人	2 部 2 人	0 部 0 人
文化系	2 部 3 人	1 部 3 人	0 部 0 人	4 部 4 人	4 部 4 人	1 部 1 人	1 部 1 人
外部顧問数							
運動系	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	1 部 1 人	0 部 0 人	0 部 0 人
文化系	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人	0 部 0 人
①	3	0	10	12	10	3	15
②	100	34	50	65	80	69	88
③	15	20	15	20	12	27	12
④	0	19	14	3	2	3	4
⑤	43	12	0	41	4	36	3

- ① 週休日・休日に部活動指導で出勤しなかった教職員数。
 ② 週休日・休日に部活動指導で出勤した教職員の最多日数。
 ③ 時間割上 1 日空ける条件を満たす教職員数。
 ④ 実際に 1 日空けている教職員数。
 ⑤ 半日空けている教職員数。

技術指導ができる教職員は少ない現状があり、これらの教職員は、部活動の管理面での指導を担っている。技術指導は外部指導員、外部顧問などに依頼することも考えられるが、導入件数は非常に少ない。

部活動以外の校務で多忙であり、部活動についての専門性もないということから、消極的な姿勢をとる教職員に対して、意識を高めていく

必要がある。

また、週休日の変更を行う場合であっても、実際には時間割編成上、一日空けることが難しい場合が多い。そのため、年次有給休暇の取得率は低下し、教職員への負担解消につながらないという指摘もある。

4 成果と課題

部活動を学校の教育活動とする明確な根拠規定を定め、部活動の指導業務を校務分掌に位置付けたことにより、校長は部活動の振興を特色ある学校づくりと学校経営計画に位置付け、リーダーシップをより一層発揮することができるようになった。

生徒のニーズに応じた部活動や少人数の部活動の設置、廃部問題の解決等のために、部活動の指導業務を行う者の範囲を拡大したが、報償費等の予算面の裏付けが少なく、十分な活用がされていない。

特色ある部活動や多様な部活動の展開を可能にするため、学校外の施設を活動の拠点とする部活動を設置することができるようになったが、西部 C 地区では、その事例は現在なく今後の活用に期待がもたれるところである。

5 おわりに

文部科学省は、平成 21 年 3 月 9 日に高等学校学習指導要領を告示した。この新学習指導要領総則の中で、初めて、「部活動」の意義や配慮事項について明示した。

また、東京都教育委員会の平成 21 年度の主要施策の基本方針 2 でも、「子供の体力低下、学習指導要領の改訂、平成 25 年東京国体の開催、2016 年オリンピック・パラリンピックの立候補都市であることなどを踏まえ、学校体育を一層充実する。」「部活動は、生徒の個性や豊かな人間関係をはぐくむ上で極めて重要な教育活動であるため、授業等の教育課程との関連を図り、より一層の充実に努める。」と記載されている。

このような背景を踏まえ、学校の教育活動の中で、部活動の担う役割はますます大きくなっている。

本来、部活動は同好の生徒によって行われる

ものであり、生徒の自主的な活動によって、資質向上と生涯にわたって文化やスポーツ等に親しむ態度を養うものである。しかし、学校の教育目標の実現に向けて大きな期待がある。副校長として、生徒同士や教職員、保護者・地域の人々との交流を通して生徒の心身の調和的発達を遂げるとともに、学校経営上の重要な柱として部活動の振興・活性化を図るために尽力していかなければならない。

しかし、勤務時間外の部活動指導は、「命令に基づくものではないが、校務分掌を受けた教職員の自発的な意思に基づく職務である。」とされている。

さらに、週休日等の部活動指導や校外での活動は、教職員の自覚と自律性に委ねる部分があり、管理職との信頼関係によって成り立っている部分が強い。

副校長として、週休日を勤務日とする以上、勤務時間の割り振り変更を適切に行い、教職員が超過勤務とならないよう配慮しなければならない。

また、定期異動対象者の週休日等の変更については副校長間の連絡が必要不可欠である。

そして、部活動指導手当の支給増額、外部指導員の人材発掘、社会教育との連携、学校の特色化として位置付けた際の教職員の配置、施設・設備の充実等についてさらに検討する必要がある。

<研究協力者>

錦織 政晴	(武蔵高校)
小橋川和子	(前 小金井北高校)
原 忍	(小金井北高校)
井口 一成	(保谷高校)
田中 賢二	(久留米西高校)
宮川 隆史	(田無高校)
伊東 龍司	(清瀬高校)
矢作 俊郎	(前 東久留米総合高校)
清水 健一	(東久留米総合高校)
阿部 篤子	(東久留米総合高校)
宮崎 高一	(小金井工業高校)
田村 國雄	(田無工業高校)
藤井 大輔	(小金井地区科技開設準備)

参考①：東京都立学校の管理運営に関する規則の一部改正の内容（施行期日：平成 19 年 4 月 1 日）

(部活動)

第十二条の十二 学校は、教育活動の一環として部活動を設置及び運営するものとする。

2 校長は、所属職員（事務職員等を除く。）に部活動の指導業務を校務として分掌させることができる。

3 校長は、所属職員（事務職員等を除く。）以外の者に部活動の指導業務を委嘱することができる。

4 学校は、部活動が当該学校の施設で活動できない場合に、当該学校以外の施設を活動の拠点とすることができる。

参考②：平成 18 年 3 月 31 日付 17 教人勤第 354 号「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の一部改正等について」の一部改正の内容（施行期日：平成 18 年 4 月 1 日）

第2 週休日の変更等（条例第6条及び規則第4条関係）

3 （一部略）教育職員の週休日の変更及び半日勤務時間の割り振り変更については、当該週休日の前2月又は後4月の範囲内で行うことができる。

4 週休日の変更等を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日及び半日勤務時間の割り振り変更により新たに勤務時間が割り振られた日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

条例とは「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年東京都条例第45号）」
規則とは「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則（平成7年東京都教育委員会規則第5号）」

V

定 通 制 委 員 会

西部研究委員会

7. 「三修制の現状と課題」 40

奥村 英夫 (砂川高等学校)

「三修制の現状と課題」

定時制通信制副校長会

西部研究委員会

提案者 奥村 英夫（都立砂川高等学校）

I はじめに

定時制高校の本来の設置目的は、働きながら学ぶ勤労青少年に後期中等教育の機会を提供するためであり、夜間の時間帯に4時限の授業を行い、4年間で卒業する形態がほとんどであった。ところが、近年、定時制高校は勤労青少年の生徒の比率が極端に減少し、小・中学校時代に不登校を経験のある生徒や全日制高校に入学できず不本意ながら入学する生徒、また、全日制高校の中途退学者等、多様な生徒が入学あるいは転・編入学しており、勤労青少年の教育機会の確保という役割が変化している。さらに、定時制高校には、中途退学者や卒業後進路未決定者等も多く、学習指導、生活指導、進路指導など多岐にわたる課題が指摘されていた。

昭和63年11月に学校教育法の一部が改正され、平成元年より定時制・通信制課程の修業年限が3年以上（学校教育法第56条）となり、東京都においては、平成3年度に、昼夜間定時制独立校として、単位制の新宿山吹高校が設置され、初めて3年間で卒業が可能である定時制高校ができた。さらに、平成9年度の「都立高校改革推進計画」で、「生徒の修学状況の変化や学修希望の多様化に対応し、3年間で卒業することが可能な教育課程を編成する。」と定時制課程の修業年限の弾力化が示された。

その後、都立高等学校の定時制課程においても3年間で卒業に必要な単位を修得した者については、3年間で卒業できる、3年修業制（以下「三修制」という。）が多くの学校で導入されてきた。

三修制の単位の修得の方法についても、1日の授業時間を増やしたり、高等学校卒業程度認定試験の合格科目を卒業単位の一部として認定したりと多岐にわたっている。

また、昼夜間定時制高校（チャレンジスク

ールを含む）においては、三部制のため他部履修をすることにより、3年間での卒業が可能となっている。

このように、三修制については、各学校での考え方や取組内容、単位修得方法などそれぞれ、大きく異なっている。

そこで、本研究において、三修制が可能になる法改正がされてから20年以上経過した今の都立高等学校定時制課程の三修制の現状と課題に関して、調査を行った。

II 調査の方法と調査結果

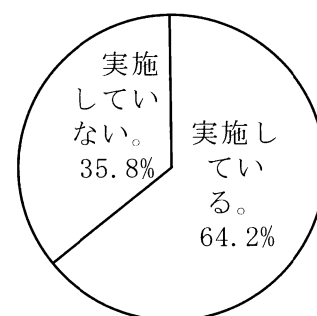
（1） 調査方法

全都立高等学校定時制課程の副校長に、TAIMSを利用して、アンケートの調査依頼及び回収を行った。

回答率は、72校73課程中52校53課程で、72.6%であった。

（2） 調査結果と分析

問1 三修制の実施

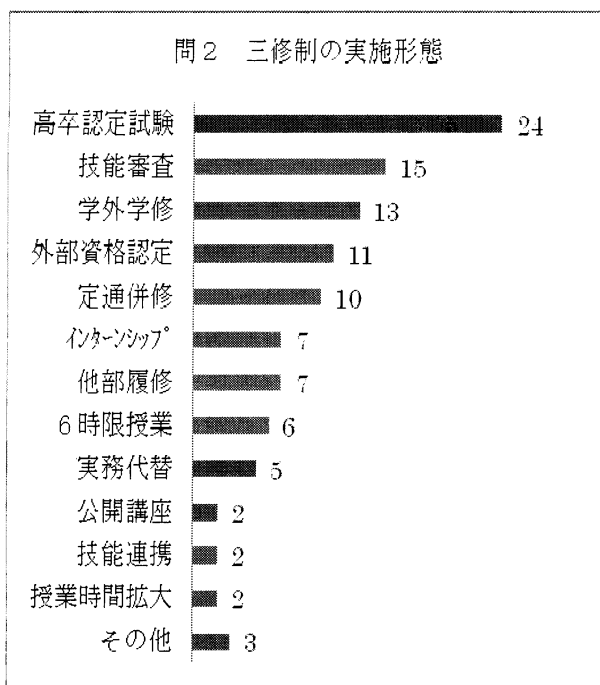


問1「三修制を実施していますか。」

34校（64.2%）で三修制を実施し、19校（35.8%）で実施していない。実施していない理由として、「4年間、時間をかけて生徒を指導したい」（5校）、専門学科の学校においては、「資格取得の認定が受けられない。」「専門教科の履修

が困難。」など、専門教育が三修制では十分に行えないという理由も4校あった。
問2から以降は、問1で「三修制を実施している」と答えた学校34校への質問である。

問2「三修制の実施形態（複数回答）」



34校中26校（76.5%）で、三修制の単位認定の方法を複数もっている。実施形態が一つのみの学校は、高等学校卒業程度認定試験（以下「高卒認定試験」という）3校、6時限授業3校、授業時間拡大1校、他部履修1校であった。

問3「三修制による卒業生（平成20年度）の占める割合」

三修制を実施している学校で、平成20年度に卒業生がでた学校28校の卒業生1333人のうち三修制による卒業生は、567人（42.5%）であった。このうち、夜間定時制課程の学校21校では、卒業生633人のうち三修制による卒業生は、100人（15.8%）であった。（ただし、青梅総合高校は開講3年目で、4年次での卒業生がいないので除いた。）

問4「三修制の卒業生の進路（平成20年度）」

進路先	人数（割合）
大学・短大	223人（39.3%）
専門学校	140人（24.7%）
就職	69人（12.2%）
未定	102人（18.0%）
不明・その他	33人（5.8%）
合計	567人（100.0%）

問5「三修制を希望する生徒（平成21年度）」

昼夜間定時制高校（チャレンジスクールを含む）では、三修制の希望者が多い傾向にあるので、以下のように分類して集計した。

（1）定時制課程全体

学年	校数	在籍生徒	三修制希望者
1	22校	2115人	1245人(58.9%)
2	26校	1972人	998人(50.6%)
3	27校	1755人	872人(49.7%)

生徒が三修制を申請する時期が学校によって異なる（問6参照）ため、校数を記入した。

（2）夜間定時制課程

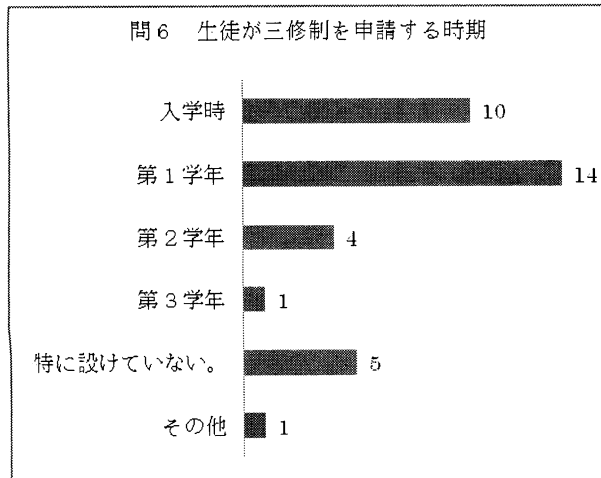
学年	校数	在籍生徒	三修制希望者
1	15校	757人	207人(27.3%)
2	19校	738人	201人(27.2%)
3	20校	652人	136人(20.9%)

（3）昼夜間定時制課程

年次	校数	在籍生徒	三修制希望者
1	7校	1358人	1038人(76.4%)
2	7校	1234人	797人(64.6%)
3	7校	1103人	736人(66.7%)

問6「生徒が三修制を申請する時期」

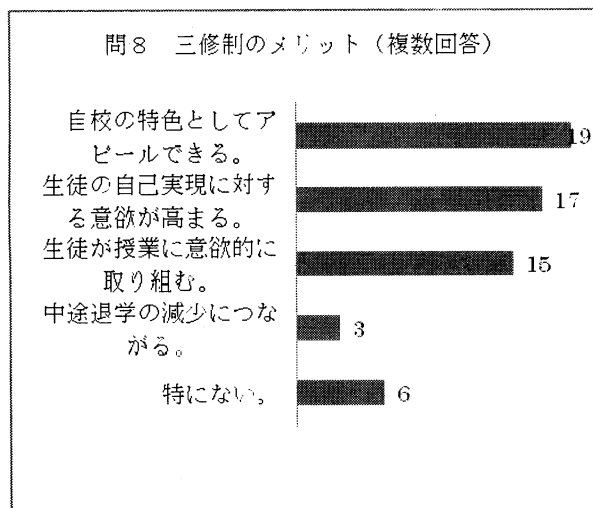
生徒が三修制を申請する時期は、多くの学校で、早い時期（入学時または1学年のうち）に申請させていることがわかる。



問7 「三修制の資格要件の有無」

資格要件がある学校が14校（42.4%）
 資格要件がない学校が18校（57.6%）
 資格要件のある学校の多くが、学年制の学校で、1年から在籍していることや2年の2学期以前に転入してくることなどの要件が多かった。

問8 「三修制のメリット（複数回答）」



三修制で、3年間で卒業ができること以外のメリットはありますかを聞いた。33校中6校（18.2%）がメリットは特にないとの回答である。

問9 「三修制の生徒の卒業認定時期」

「第4学年の生徒の卒業認定時期と同じ」学校が、18校（58.1%）、「第4学年の生徒の卒業認定時期より後」の学校が13校（41.9%）である。三修制の卒業希望者を4年生と同様に卒業学年として単位認定をするか、3年生として単

位認定をするかの違いがでていると考えられる。

問10 「三修制の生徒の卒業式の時期」

第4学年の生徒の卒業式と同じ日に行いますか。」

「第4学年の生徒の卒業式と同じ日」の学校が、23校（74.2%）、「第4学年の生徒の卒業式より後」の学校が8校（25.8%）である。

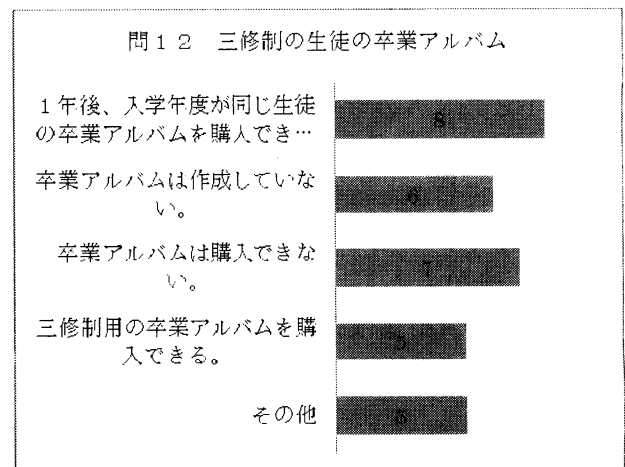
前問の「問9」で「三修制の生徒の卒業認定時期は、第4学年の生徒の卒業認定時期と同じ」と回答した学校は、すべて、「第4学年の生徒の卒業式と同じ日」であるのは当然であるが、「三修制の生徒の卒業認定時期は、第4学年の生徒の卒業認定時期より後」の学校5校が「第4学年の生徒の卒業式と同じ日」に三修制の生徒の卒業式を行い、三修制の生徒への配慮が感じられる。

問11 「三修制の生徒の修学旅行の参加」

「第3学年以前に実施するので参加できる」学校が26校（78.8%）、「第4学年に実施するので、参加できない」学校が7校（21.2%）である。

「第4学年に実施するので、参加できない」と回答した学校は、すべて夜間定時制課程の学校である。

問12 「三修制の生徒の卒業アルバムについて」

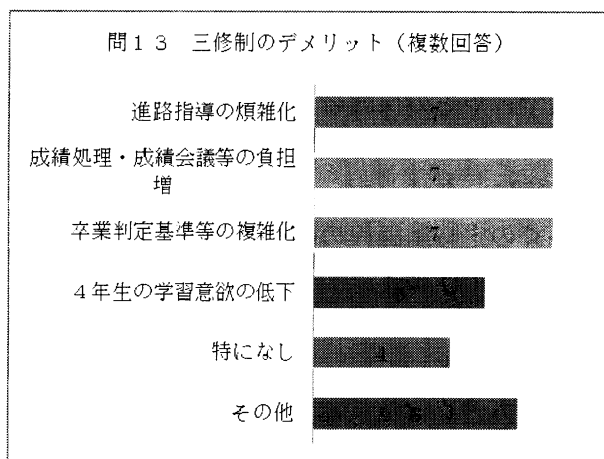


三修制で卒業する生徒は、4年間で卒業

する生徒と3年間は、学校生活を共にするわけだが、特に、夜間定時制課程は、小規模で、卒業年度が1年異なればそれだけ少数になる。そのため、卒業アルバムはどうしているかを質問した。

回答を見ると各校の対応はいろいろで、このほか、「3年次に製作し、そのときの全員に渡す。」「三修制生徒の卒業に合わせてアルバムを作成し、4年課程の生徒は1年後補遺版を購入する。」など、卒業アルバムを作製するにあたり、各校で工夫していることがわかる。

問13 「三修制のデメリット（複数回答）」



このほか、「高卒認定試験を利用しているため12月にならないと、卒業見込みが立たず、就職等の進路指導が間に合わない。」昼夜間定時制課程では、「4年次生が極端に少なくなる。」などの回答があった。

Ⅲ 調査結果の考察と三修制の課題

（1）高卒認定試験等について

三修制の単位取得の方法として、一番多く利用されているのが高卒認定試験の合格を単位認定することである。高卒認定試験をはじめ、技能審査や外部資格認定等による方法は、メリットとしては、教育課程を大きく変えずに導入できる点である。

しかし、2回目の高卒認定試験の結果が12月に発表されるので、3年生が2回目の高卒認定試験で合格した場合、卒業見込みが出せず、進路指導が難しいことが予想

できる。

このことは、技能審査や外部資格認定等でも合格発表の時期によっては起こりうる課題である。当該の生徒に対する事前の説明と日程を整理した計画的な進路指導を行うことが必要と考える。

また、旧大学入学資格検定に比べて、高卒認定試験が易化したことにより、本来の高等学校の学力水準を維持できているか疑問があるとの意見もある。

（2）6時限授業、授業時間拡大等について

夜間定時制課程においては、多くが全・定併置校であり、全日制の放課後の活動を保障しながら授業の領域を確保することが施設や音の問題等で難しい課題がある。施設や定時制課程の使用教室等、各校ごとの事情や問題点があり、課題解決には、全日制と定時制の間の調整を十分に行うとともに、定時制の三修制について、全日制の理解を得ることも欠かせないと思う。また、教員の持ち時間数や講師時数等の問題も整理しておく必要があると考えられる。

（3）4年間で卒業する生徒の対応について

昼夜間定時制課程においては、半数から9割以上の生徒が三修制によって卒業している。夜間定時制においても半数程度の生徒が卒業する学校が3校もあった。

入学が一緒であっても、4年間かけて卒業する生徒が、卒業が1年遅くなるという意識をもつことのないように、今後の学校生活へのモチベーションを維持させていくことが大切である。特に、三修制を希望しながら、不本意ながらも1年在籍することになった生徒については、さらに配慮が必要である。4年間で卒業する生徒に対し、入学時から4年間で卒業を目指す意義や4年間を見通した進路指導、学習指導等をわかりやすく説明することがより重要になると考えられる。

さらに、昼夜間定時制課程においては、4年間で卒業する生徒は数名程度になり、4年目の授業が特に選択科目では、成立し

ないというような事態にならないよう、教務的な配慮も求められる。

(4) 三修制の生徒の卒業認定時期及び卒業時期について

三修制の生徒の卒業認定時期について、4年生の卒業認定時期と同じであれば、同じ授業を受けながら、三修制の3年生と4年間で卒業をめざす3年生と、3年生の最後の定期考査の時期が異なること、すなわち、三修制の生徒の単位認定が行われた後も、4年間で卒業をめざす3年生は授業を受けることが考えられる。

このことを回避しようとするれば、三修制の3年生の卒業認定を他の3年生の単位認定と同時に進めなければならない。ところが、この場合、卒業式の日程や卒業式準備の期間の長さにもよるが、三修制の卒業式を第4学年の生徒の卒業式より後に改めて設定しなければならない可能性が高い。

三修制の3年生の卒業認定を他の3年生の単位認定と同時に進め、かつ第4学年の生徒の卒業式と三修制の生徒の卒業式を同時に行うとすれば、卒業式の日程を修了式に近いかなり遅い時期に設定することになる。

IV まとめ

本研究の調査で、三修制に対する考え方や取組方法など学校による差が大きいことが改めてわかった。

三修制を学校の特色として、積極的に推進している学校もあれば、4年間で資格取得に取り組ませるため、三修制の導入を考えていない学校もあった。また、小・中学校時代に不登校等の経験があり、自己理解等を深める時間を確保するためにも、一年早く社会に出たり進学したりすることが本当に望ましいことかを検討している学校もある。

いずれにしても、三修制については、「定時制高校は、中途退学者や卒業後進路未決定者等が多い」という課題の解決に対して、一定の成果を出していると言える。(問4参照)

チャレンジスクールや単位制の定時制課程で昼夜開講している学校で、三修制を希望する生徒を多く受け入れているように、三修制も、学校の特色化の一つである。

学校の経営方針をもとに、どのような生徒を中心に受け入れ、どのように生徒を育成していくかにより、三修制を導入するかどうか、また、導入した場合、どのような形態を選択するかなどが決まるであろう。

しかしながら、「都立高校改革推進計画 新たな実施計画」による、定時制課程の適正化計画も本年度末で完了し、地域によっては、夜間定時制課程が1〜2校で、生徒や保護者にとって、ほとんど選択の余地のない場合もある。このような地域にある学校においては、是非、三修制を含め、多くの取組を取り入れ、定時制課程への入学者やその保護者の多様なニーズに応えていただきたいことを願うものである。

最後に、多忙な中、アンケートにお答え頂いた多くの定時制課程の副校長先生方に、改めてお礼申し上げます。

〈研究協力者〉

平野 みどり (東京都立町田高等学校)

濱 田 准 一 (東京都立南多摩高等学校)

寺 島 雅 夫 (東京都立八王子工業高等学校)

大 泉 昌 明 (東京都立青梅総合高等学校)