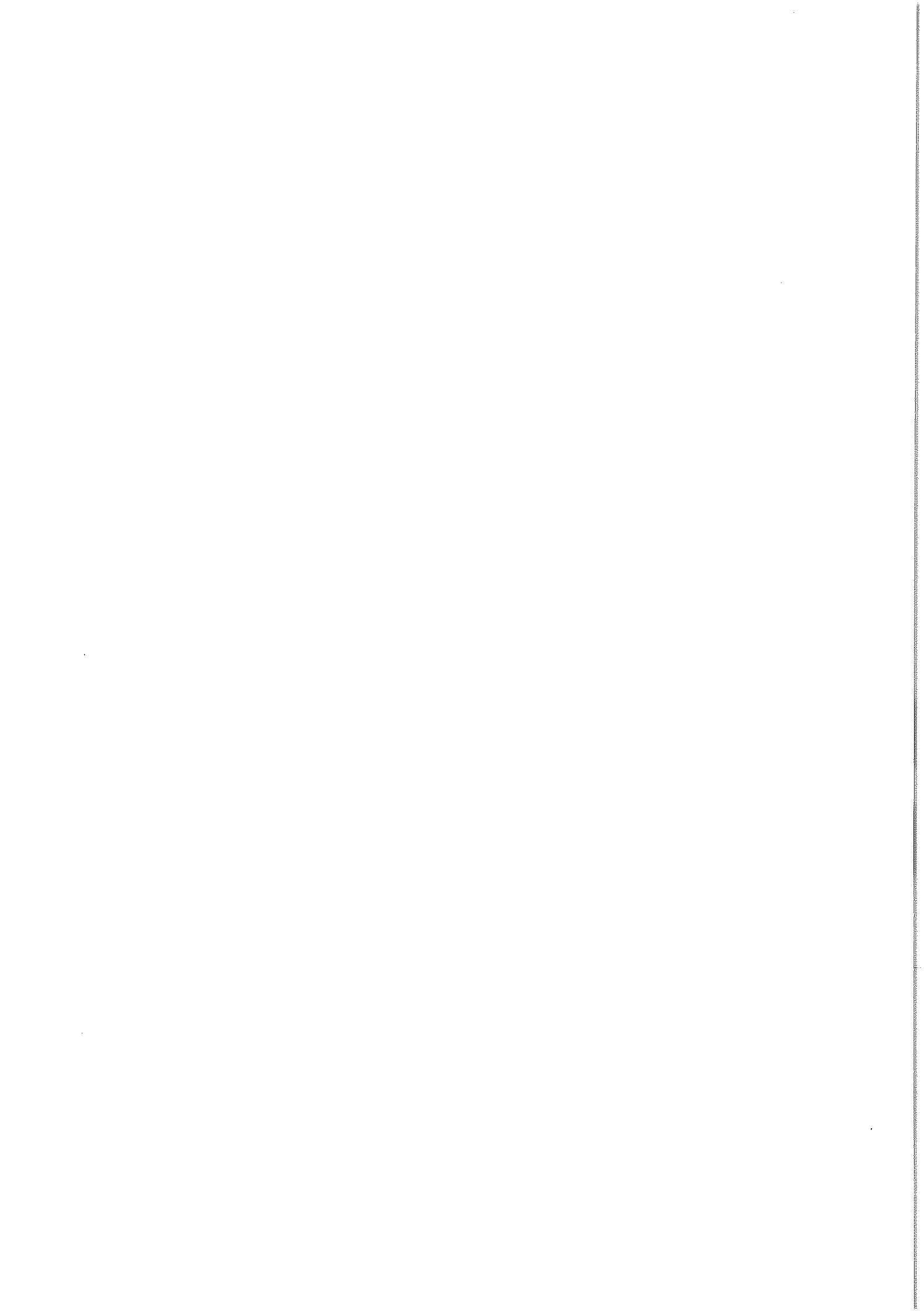


東京都立高等学校副校長研究協議会

研究集録・研究協議会報告

第 39 号 (平成24年度)

東京都公立高等学校副校長協会
後援：全国高等学校教頭・副校長会



研究集録・研究協議会報告第39号の発刊にあたって

東京都公立高等学校副校長協会 会長

小堀 紀明（農産・全）

平成24年度副校長研究協議会は、東京都教職員研修センターを会場として、8月23日（木）に開催いたしました。

今年度も、全日制課程分科会6主題並びに定時制分科会1主題の7主題の発表を行いました。昨年度同様全ての分科会に指導部主任指導主事、指導部高等学校教育指導課統括指導主事・指導主事に指導助言をお願いし、充実した分科会とすことができました。

後半の全体会では、指導部の増田正弘主任指導主事からご挨拶をいただきました。

講演として一般社団法人グローバル教育研究所の渥美育子理事長から、「心に地球儀を持て！～総合学習としてのグローバル教育の重要性～」と題して、「グローバル」の捉え方、グローバル人材育成の必要性、グローバル教育等について具体的な例を挙げて分かりやすくお話しいただきました。今年度は、東京都教育委員会が実施する次世代リーダー育成道場では、都立高校等から意欲ある生徒を選抜し、海外派遣を行います。今回の講演が何らかの参考になっていただけたなら幸いです。

本誌「研究集録・研究協議会報告」は、当日のご来賓のご挨拶や御講話を収録する唯一の刊行物です。我々副校長は、校長とともに次世代を担う子供たちのために、都立高校を改革する責務をもっています。そのために、自身の資質向上のための研鑽・研修に常に励まなければなりません。研究・研修や研究協議は、組織として課題対応力を構築する場でもあります。各分科会や全体会で得られたものを日々の職務の中で活用され、学校経営や教職員の育成、ひいては生徒に還元されることを期待いたします。

最後になりましたが、副校長研究協議会の開催にご尽力いただきました、教育庁指導部高等学校教育指導課、東京都教職員研修センター、副校長の参加にご理解ご協力いただきました東京都公立高等学校長協会及び各所属の校長先生方に感謝申し上げます。また、各部門で研究を進めてこられた各地区副校長会の先生方に敬意を表するとともに、本誌編集にあたりご尽力下さった事務局に感謝申し上げます。

東京都公立高等学校副校長協会 全日制部会長

守屋 誠一（総合工科・全）

平成24年度の副校長研究協議会は平成24年8月23日（木）に東京都教職員研修センターにて行われました。

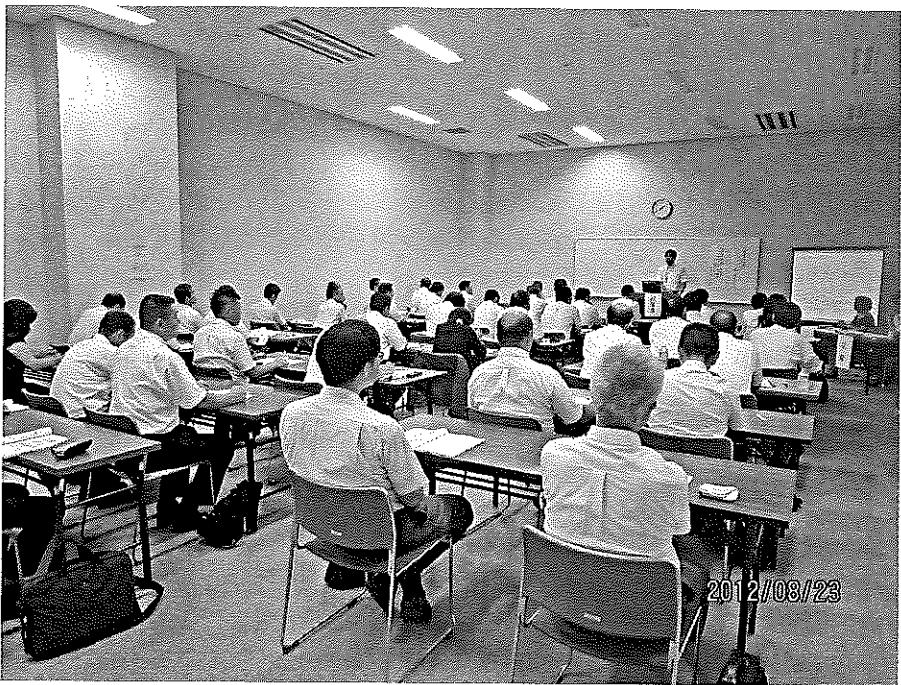
前半に分科会を行い、後半に全体会を実施しました。前半では、全日制課程3分科会6主題、定時制・通信制課程1分科会1主題の発表を行いました。本年度も分科会参加者による意見交換や協議を行える時間を設けました。このため分科会の会場責任者や司会の方にご苦労をお掛けしましたが、日常の情報交換等も行われ盛況であったと思います。また、分科会によっては、会場に入りきれないほど盛況でしたので来年は会場の広さの検討が必要であると考えています。

後半の全体会では、教育庁指導部の増田正弘主任指導主事のご挨拶をいただいた後、一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長 渥美育子様よりグローバル教育についてご講演をいただきました。多くの意見交換が行われ、世界または地球規模での人類の関係を作るためのグローバル教育の必要性を痛感致しました。

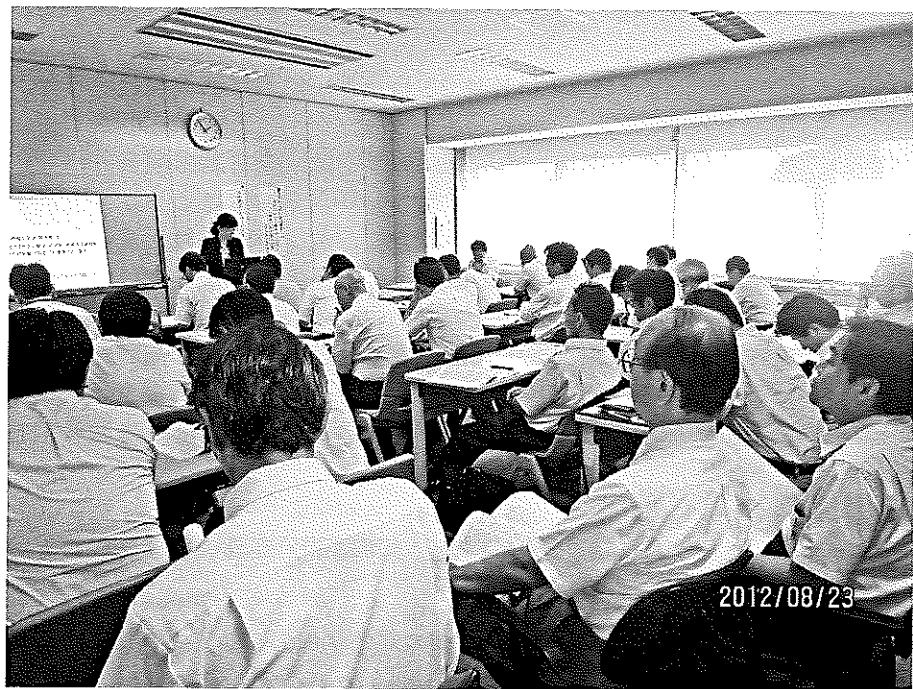
東京都公立高等学校副校長協会 定通制部会長

神津 良雄（大森・定）

定時制・通信制分科会では、「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」を主題に、西部地区研究委員会が定時制副校長からのアンケート回答を基に研究を行いました。生徒への啓発、災害対策、地域との連携等の観点からの考察、各校の取組事例、都立学校における震災時の各種協定等の紹介を含む研究発表と研究協議が行われ、指導・助言を賜りました。本研究協議会は高等学校教育指導課、事務局をはじめ、多くの皆様に支援され実施されています。互いに連帯感を深め、本研究協議会を充実させていきたいと思います。また、本分科会の研究発表が次年度全国大会発表の土台となり、今年7月には全国大会が千葉で開催されます。多数の参加をお願いします。



分科会



分科会

目 次

第 39 号の発刊にあたって	東京都公立高等学校副校長協会	会長 小堀 紀明 1
		全日制部会長 守屋 誠一
		定通制部会長 神津 良雄
実施要領		4
運営委員名簿		5

I 全体会

開会挨拶

東京都公立高等学校副校長協会会长	小堀 紀明..... 8
------------------	--------------

教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部主任指導主事	増田 正弘 9
-----------------	---------------

II 分科会

分科会のテーマと提案者等一覧	12
----------------------	----

研究発表と研究協議

第1分科会	14
第2分科会	31
第3分科会	56
第4分科会	83

III 講 演

「心に地球儀を持て！～総合学習としてのグローバル教育の重要性～」

一般社団法人グローバル教育研究所 理事長	渥美 育子..... 99
----------------------	---------------

参加者名簿他

参加者名簿	118
研究協議会参加者数の変遷（過去 3 年間）	120
研究活動のあゆみ	121
研究協議会のあゆみ	125
編集後記	126

平成24年度 都立高等学校副校長研究協議会実施要領

- 1 趣 旨 都民の期待に応える都立高等学校および中等教育学校を創造するため、研究協議ならびに講話を通して、副校長としての識見を高め、学校経営や教育指導の改善・充実に資する。
- 2 日 時 平成24年8月23日（木） 13：30～17：00
- 3 会 場 東京都教職員研修センター研修室および視聴覚ホール
- 4 対 象 都立高等学校全日制課程副校長 全員
都公立中等教育学校、都立中学校副校長 全員
都立高等学校定時制・通信制課程副校長 全員
- 5 内 容 (1) 主 題 『都民に信頼される魅力ある都立高校づくりを目指して』
(2) 全体会 『講話等をとおして高校教育の未来を展望し、学校経営に主体的に参画できる副校長としての識見を高める。』
- 6 時 程
13：00～13：30 受付 (教職員研修センターエントランスホール)
13：30～15：00 分科会 (教職員研修センター7階、8階、地下2階研修室)
(1) 挨拶等 (10分) 13：30～13：40
(2) 発表① (20分) 13：40～14：00
(3) 発表② (20分) 14：00～14：20
(4) 協議・意見交換 (20分) 14：20～14：40
(5) 指導講評 (20分) 14：40～15：00

○ 第1分科会 (全日制 管理運営研究部) B223 研修室

発表① 主題：「主任教諭の活用について」 ····· 小林 正基 (江戸川高等学校)
第一委員会 東部Dチーム

発表② 主題：「企業等の経営者・管理職から学ぶ、副校長の職務～人材育成を中心に～」 ··· 富川 麗子
第二委員会 西部Dチーム (小平南高等学校)

○ 第2分科会 (全日制 高校教育研究部) 802 研修室

発表① 主題：「『学力向上開拓推進事業』の学校における取組みに関する課題と副校長の役割」 ·····
第一委員会 中部Bチーム 渡邊 範道 (小山台高等学校)
平野 みどり (世田谷総合高等学校)

発表② 主題：「学校経営におけるOJT」 ····· 宮川 隆史 (光丘高等学校)
第二委員会 中部Dチーム

○ 第3分科会 (全日制 生徒指導研究部) 701 研修室

発表① 主題：「自転車通学生への指導に関する各校の取組み」 ··· 吉田 寿美 (南多摩高等学校)
第一委員会 西部Bチーム

発表② 主題：「グローバル人材育成等国際理解教育に関して」 ··· 難波 伸一 (忍岡高等学校)
第二委員会 東部Bチーム 平野 篤士 (日比谷高等学校)

○ 第4分科会 (定時制・通信制 研究部) B221研修室

発表① 主題：「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」 ··· 白鳥 靖 (福生) 勝嶋 秀行 (東久留米総合)
西部研究委員会 中村 直治 (八王子拓真) 武田 尚 (砂川)
門馬 誠 (砂川・通)

15：00～15：20 移動・休憩 (20分)

15：20～16：50 全体会 (90分) (教職員研修センター聴覚室ホール)

司会 定通制部会長 神津 良雄 (大森高等学校)

(1) 開会の辞 (5分) 副校長協会会長 小堀 紀明 (農産高等学校)

(2) 都教委挨拶 (5分) 指導部主任指導主事 増田 正弘

(3) 講話 (60分) 「心に地球儀をもて！～総合学習としてのグローバル教育の重要性～」
一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長 渥美 育子

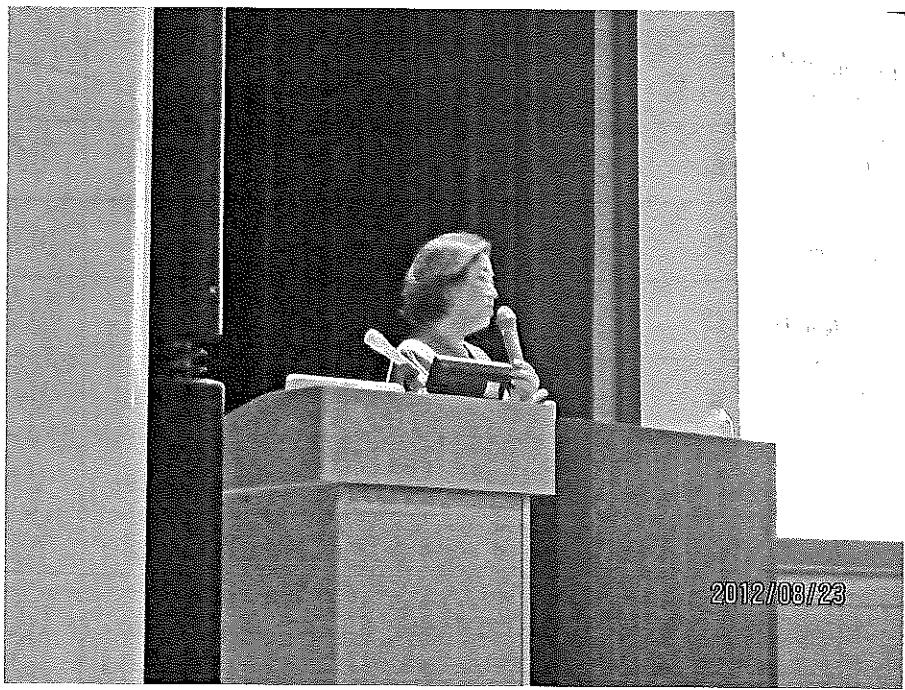
(4) 意見交換 (15分)

(5) 閉会の辞 (5分) 全日制部会長 守屋 誠一 (総合工科高等学校)

16：50～17：00 事務連絡 その他 (10分) 終了

平成24年度都立高等学校副校長研究協議会 運営委員名簿

役 員	所 屬 校	氏 名	学校電話番号
全 日 制	会 長	農 産	小堀 紀明 03-3602-2865
	部 会 長	総 合 工 科	守屋 誠一 03-3483-0204
	副 部 会 長	大 森	都 築 功 03-3753-3161
	副 部 会 長	多 摩 工 業	黒澤 敏明 042-551-3435
	会 計	北 多 摩	志村 修司 042-524-3903
	会 計	荒 川 工 業	瀧澤 隆司 03-3802-1178
	管理運営 研究部会	第1委員会部長 江 戸 川	小林 正基 03-3651-0297
		第2委員会部長 小 平 南	富川 麗子 042-325-9331
	高校教育 研究部会	第1委員会部長 小 山 台	渡邊 篤道 03-3714-8155
		第2委員会部長 光 丘	宮川 隆史 03-3977-1501
定 時 制 ・ 通 信 制	生徒指導 研究部会	第1委員会部長 南 多 摩	吉田 寿美 042-642-2431
		第2委員会部長 忍 岡	難波 伸一 03-3863-3131
	部 会 長	大 森	神津 良雄 03-3753-3161
	副 部 会 長	荒 川 商 業	加藤 哲次 03-3912-9251
	副 部 会 長	第 五 商 業	松木 啓展 042-572-0132
	会 計	荻 窪	塙 本 稔 03-3392-6436
	研 究 部 長	青 梅 総 合	神谷 晶平 0428-22-7604
研 究 部 次 長		一 橋	佐々木 義文 03-3862-6061
研 究 部 次 長		荒 川 工 業	福田 健昌 03-3802-1178
研 究 部 次 長		総 合 工 科	近藤 安彦 03-3483-0204



全体会



全体会

全体会

全体会

開会挨拶

東京都公立高等学校副校長協会会长

小堀 紀明

東京都教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部主任指導主事

増田 正弘

講 話

「心に地球儀を持て！～総合学習としてのグローバル教育の重要性～」

一般社団法人グローバル教育研究所 理事長 渥美 育子

司会・記録

司会 神津 良雄（定通制部会長）

記録 都築 功（全日制副部会長）



開会挨拶

東京都公立高等学校副校長協会
会長 小堀 紀明（農産・全）

みなさん、こんにちは。本年度、副校長協会会长を仰せつかっております農産高校の小堀でございます。

平成24年度東京都立高等学校副校長研究協議会の開会にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

まず、はじめに本協議会の開催・運営にあたり教育庁指導部高等学校教育指導課の皆様に多大なご尽力を賜りましたことに、改めて感謝を申し上げます。ありがとうございました。

また、お忙しい中、研究協議会にこのように多くの副校長先生方にご参加いただきまして、まことにありがとうございます。

さて、学校を取り巻く環境がめまぐるしく変わる中で日常の管理業務に加え、個人情報の適切な取り扱いや「いじめ」問題への対応、防災教育の推進等々、今まで以上の取り組みが求められ、対応に追われていると思います。

さらに、校長を補佐し、学校経営計画の実現を図る中で、都民の期待に応える学校づくりを実現しようと日々努力されていることと存じます。

このように、多忙な日常の中では、どうしても目の前の対応に追われ、研修の機会や時間をなかなかつくることができないというのが現実ではないでしょうか。

しかし、より質の高い学校運営を実施していくためには、研修や情報収集は欠かせません。本日は、是非明日からの校務運営のヒントになるものを見つけ持ち帰っていただけたらと思います。

私事になって恐縮ですが、私は農業の教員です。初任者の頃、実習の指導にあたって次のようなことを先輩から言われました。凡庸な教員は、指示・命令をする。よい教員は、説明をする。優れた教員は、自分でやってみせる。最高の教員は、生徒の心に火をつける。

本日は、私も教員の心に火をつけるヒントを見つけたいと思っています。

今年度は、本協会が東京都公立高等学校副校長会として昭和37年に発足してから50周年の節目の年にあたります。さらに、研究協議会も昭和45年に第1回を開催して以来39回目を数えます。

諸先輩方からのバトンを引き継ぎ、副校長研究協議会を研究・研修、情報交換の場として、さらに発展させていきたいと思っています。引き続きご協力をお願ひいたします。

最後になりましたが、本協議会の開催にあたりまして、大変ご多用の中、快く講話の講師をお引き受けいただきました一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長渥美育子様に、お礼を申し上げ、挨拶とさせていただきます。

教育委員会挨拶

指導部主任指導主事 増田 正弘

先生方こんにちは、指導部主任指導主事の増田でございます。本来であれば高等学校教育指導課長増渕からご挨拶申しあげるところでございますが、本日、所用のため欠席をさせていただいています。私の方からご挨拶させていただきます。

平成24年度東京都立高等学校副校長研究協議会の開催に当たり、東京都教育委員会を代表して一言ご挨拶申しあげます。

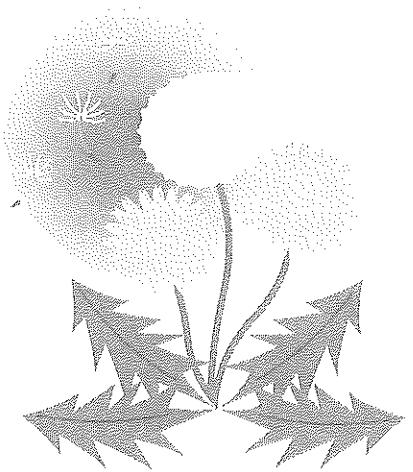
まず、副校長先生方が日頃より各学校の教育の充実のためご尽力いただいていますことに厚く御礼申しあげます。本年度は東京都公立高等学校副校長協会全日制部会創立50周年とお聞きしております。東京都公立高等学校副校長協会発足以来、副校長先生方を始め事務局および関係のみなさまにおかれましては、長年にわたりより良い学校づくりに向けて真摯に取り組んでこられましたことに深く敬意を表します。この副校長研究協議会は、都民に応える都立高等学校、都立中等教育学校および東京都立高等学校附属中学校を創造するために副校長先生方全員による研究協議を行い、学校経営並びに教育指導の改善と充実に資することを目的としたものであります。本日の研究協議会に向け多忙な職務の中、都立高校の喫緊課題に対する調査研究等を精力的に進められました各副校長先生方、さらに研究成果を発表された副校長先生方に改めて感謝申しあげます。

先ほどまで各研究協議会で4部会7点の研究報告について口頭発表が行われました。発表テーマは「企業等の経営者・管理職から学ぶ副校長の職務」「学校経営におけるOJT」「主任教諭の活用について」など広く学校経営に関わることや、「学力向上開拓推進事業」の学校における取組みに関する課題と副校長の役割」「グローバル人材育成等国際理解教育に関して」など喫緊の教育課題に対応した取り組み、「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」「自転車通学生への指導に関する各校の取組み」等、3.11の震災を受けての都としての防災教育の在り方や、登下校時の自転車事故がなかなか減少しない中、危機管理の課題を扱ったものなど、まさに現在の都立高校が直面する様々な教育課題の解決に向けた研究等であります。本日の発表の内容が各学校の教育活動の一層の充実に繋がりますよう今後の副校長先生方の取り組みに期待しております。

さて、都教育委員会では平成24年2月、新たな都立高校改革推進計画を策定いたしました。都立高校改革推進計画は社会的自立の基礎となる力の確立を目指して学力の定着と伸長、道徳性の涵養、および体力の向上と健康を具体的な目標として掲げ、この4月から具体的な取組みが、副校長先生方のリーダーシップの下、始まっております。都立高校改革推進計画は都立高校のさらなる改革に向けて平成24年度から33年まで10年間の計画で進めております。さまざまな施策が実施されている中で、校長先生、副校長先生方がそれぞれの事業の背景、実施内容を理解し校内の調整に当たるとともに、教育委員会と連携して事業の推進に当たっていただきますようお願いを申しあげます。

さて、本日はこの後、一般社団法人グローバル教育研究所、渥美育子理事長から「心に地球儀をもて！ 総合学習としてのグローバル教育の重要性」についてお話をいただくことになっています。都立高校改革推進計画に示した目標では、生徒が様々な教育活動を通して、わが国の生活や文化に理解を深めるとともに広い視野と国際理解を深め国際協力の精神を養い、グローバル化する社会に求められる資質や能力を育成する必要がございます。この機会にグローバル化を視点に置いた教育について理解を深めていただき、各学校の教育活動の参考にしていただければと考えております。副校長先生方におかれましては、研究協議の場で行われた副校長先生方同士の報告、そこで各副校長先生が得られた知識や情報を自校の教育活動の場に持ち帰るとともに活用されることを期待しております。本日の研究協議会が充実したものになりますようご期待申しあげ挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願ひいたします。

(文責 事務局)



分科会

中心主題

分科会

都民に信頼される魅力ある都立高校づくりを目指して

第1分科会

教育課題 東部D	「主任教諭の活用について」（全）	14
西部D	「企業等の経営者・管理職から学ぶ、副校長の職務～人材育成を中心に～」（全）	22
助言者	指導部主任指導主事	増田 正弘	

第2分科会

教育課題 中部B	「「学力向上開拓推進事業」の学校における取組みに関する課題と副校長の役割」（全）	..	31
中部D	「学校経営におけるO J T」（全）	40
助言者	指導部高等学校教育指導課指導主事	小林 靖	

第3分科会

教育課題 西部B	「自転車通学生への指導に関する各校の取組み」（全）	56
助言者	指導部高等学校教育指導課指導主事	池田 悟	
教育課題 東部B	「グローバル人材育成等国際理解教育に関して」（全）	64
助言者	指導部高等学校教育指導課指導主事	米村 珠子	

第4分科会

教育課題 西部研究委員会	「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」	83
助言者	指導部高等学校教育指導課統括指導主事	佐藤 聖一	

平成24年度都立高等学校副校長研究協議会

[研究主題] 都民に信頼される魅力ある

分科会	地区	発表テーマ		提案者	司会者
第1分科会 (管理運営) B223 研修室	東部D	「主任教諭の活用について」	全	小林 正基 (江戸川)	清水 薫 (小松川)
	西部D	「企業等の経営者・管理職から学ぶ、副校長の職務～人材育成を中心～」	全	富川 麗子 (小平南)	西野 良仁 (多摩)
第2分科会 (高校教育) 802 研修室	中部B	「「学力向上開拓推進事業」の学校における取組みに関する課題と副校長の役割」	全	渡邊 範道 (小山台) 平野 みどり (世田谷総合)	前田 達見 (桜町)
	中部D	「学校経営におけるOJT」	全	宮川 隆史 (光丘)	鶴田 秀樹 (豊島)
第3分科会 (生徒指導) 701 研修室	西部B	「自転車通学生への指導に関する各校の取組み」	全	吉田 寿美 (南多摩)	森田 正男 (府中)
	東部B	「グローバル人材育成等国際理解教育について」	全	難波 伸一 (忍岡) 平野 篤士 (日比谷)	平野 篤士 (日比谷)
第4分科会 B221 研修室	定通制 西部	「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」	定通	白鳥 靖 (福生) 勝嶋 秀行 (東久留米総合) 中村 直治 (八王子拓真) 武田 尚 (砂川) 門馬 誠 (砂川・通)	武田 尚 (砂川)

分科会発表主題・提案者等一覧

都立高校づくりを目指して

平成24年8月23日

記録者	会場・記録責任者	研究幹事	指導助言
余湖 浩一 (小岩)	加藤 瑞樹 (国分寺)	小林 正基 (江戸川)	指導部 主任指導主事 増田 正弘
遠山 裕之 (青梅総合)		富川 麗子 (小平南)	
西田 豊 (芦花)	神田 亮二(戸山)	渡邊 範道 (小山台)	指導部 高等学校教育指導課
大島 良 (大泉)		宮川 隆史 (光丘)	指導主事 小林 靖
南齊 道雄 (松が谷)	森田 正男 (府中)	吉田 寿美 (南多摩)	指導部 高等学校教育指導課 指導主事 池田 哲
新鞍 均 (小石川中等)		難波 伸一 (忍岡)	指導部 高等学校教育指導課 指導主事 米村 珠子
門馬 誠 (砂川・通)	神津 良雄 (大森)	神谷 晶平 (青梅総合)	指導部 高等学校教育指導課 統括指導主事 佐藤 聖一

第1分科会

「主任教諭の活用について」

東部D地区副校長会

管理運営研究部第1委員会

提案者 都立江戸川高等学校副校長 小林正基

I はじめに

平成20年に「主任教諭」の制度が導入されて今年で5年目となる。

「東京都立学校の管理運営に関する規則の改正について（平成19年6月・人事部）」では、「学校教育が抱える課題が、複雑化・多様化する中で、教諭一人一人の資質能力と学校の組織的課題解決能力の一層の向上が必要となっている。ところが、同じ教諭でありながら、職務の困難度・責任の度合いに違いが生じている。多くの教諭は、授業改善や児童・生徒の生活指導等に熱心に取り組み、学校運営にも組織の一員として積極的に貢献している。しかしながら、保護者や地域からの学校に対する期待が高まる中で、それに十分に応えきれていない教諭もいる。」として、職務の困難度及び責任の度合いに応じて職の分化を図り、教員一人一人の資質能力の向上・学校の組織的課題解決能力の向上により学校全体の教育力の向上を目指し、

(1) 特に高度の知識や経験に基づく高い実践力の発揮（教育面）

ア 教科担任等として相当の経験を積み、高度の知識を備え、幅広い視野に立った実践的・効果的な学習指導を行う。

イ 学級担任等として、豊かな人間関係づくりや健全育成に係る指導の経験を深め、的確な児童・生徒理解に基づいた指導を行う。

(2) 校務分掌上の重要な役割を担い学校運営に積極的貢献（校務運営面）

ア 主幹が兼務する主任以外の主任となるなど、学校運営上、重要な役割を担う。

イ 指導・監督層である主幹を積極的に補佐する。

ウ 同僚や若手教員への助言・支援などの指導的役割を果たす。

ことを主任教諭の役割とした。

制度導入から4回の主任教諭選考（経過措置2回、本則実施2回）が行われ、各校には一定数の主任教諭が在籍している。各学校では、主任教諭がどのように配置され、どのように活用されているのかについて、副校長へのアンケートを行って分析し、主任教諭に関する課題と活用について考えることとした。

II 研究の方法

「主任教諭の活用について」という11問のアンケートを作成し、平成24年6月15日に都立学校の副校長宛にメールにて回答を依頼した。

全日制課程69（附属中学校・中等教育学校前期課程を含む）、定時制課程17、通信制課程2、特別支援学校3、合計91課程から回答があった。集計は、全日制課程（附属中学校・中等教育学校前期課程を含む）（以下（全）と略記）、定時制・通信制課程（以下（定通）と略記）、全体（特別支援学校分を合わせた回答分全体）に分けて行い、分析を行うこととした。

アンケートの内容と、集計結果は【別紙】のとおりであった。

III 考察

(1) アンケート集計から読み取れる現状

ア 「主任教諭」の3層化と余剰傾向

現状では、職層別の構成比において、主任教諭が全体の約4割を占めているが、副校長が理想とする主任教諭の人数としては、各課程平均で1.3人（全1.8人、定通0.1人）多いとされている。（【表1】）

【表2】によれば、教務主任・生活指導主任の約2割、その他の分掌主任の約半数、学科主任・教科主任の6割以上を主任教諭が担っている。職層別の構成で不足しているとされる部分は、副校長が-0.3人、主

幹教諭が－1.4人（全－1.3人、定通－1.6人）であり、この不足部分を主任教諭によって補っている形となっている。

主幹教諭の不足分を補う「主幹教諭相当の主任教諭」がいる一方、主任教諭の約半数が主任や委員長・リーダー等、校長から“ポスト”を指定されない「無ポスト主任教諭」が存在する。（【表4－1】。定通においては、教員数が少ないために、「無ポスト主任教諭」が少なくなる。）この「無ポスト主任教諭」は、【表4－2】において、約3分の1が、“ポスト”がなくても、指示または自発的に主任教諭にふさわしい働きをしている一方で、約半数に対しては校内事情により“ポスト”が割り当てられていない。能力や意欲面で“ポスト”を割り当てる効果がないと判断されている主任教諭も約6%存在し、全体の1割相当の主任教諭には、役割が与えられていないため、「教諭」と同じ状況であるといえる。

また、【表5－1】では、主幹教諭に匹敵する（又は補う）活躍をしていると副校长が見ている主任教諭が全体の3割弱いる一方で、不満もしくは教諭に役割を分担させたいと見る主任教諭が2割を超えてい

ることから、職層的には同じ「主任教諭」でありながら、実際の校務運営では、「主幹教諭相当」、「主任教諭相応」、「教諭相当」の3層に分かれていることが明らかになった。

イ 「主任教諭」と“ポスト”的不均衡

【表3】では、“ポスト”を割り当てた主任教諭の約3分の2が、「当該主任教諭が適任だった」とする一方、【表4－2】では、「無ポスト主任教諭」の半数弱が「他に適任者がいたために、ふさわしい“ポスト”がなかった」とされている。これは、「主任教諭に割り当てるのに適切な“ポスト”数が不足している」又は、「“ポスト”数は十分あるにもかかわらず、適任者が偏っている」ことを意味すると考えられる。人事異動の制度面において、教科以外のキャリアや実績等は履歴や人事情報に反映されることが少なく、詳細まで配慮された配置になることが多くはないことが、主任教諭の配置に

偏りが生じる背景にあると考えられる。

ウ 「主任教諭」のキャリアアップの方向性

副校长が主任教諭に期待している役割は、【表7】から「学校経営上の課題解決」、「教科指導」、「学校運営上の職務遂行」が上位となっている。特に「教科指導」、「職務遂行」については一定の評価がなされたのに対し、「学校運営上の課題解決」は、「校内研修・教員育成」と並び、やや低い評価となっている。

「教科指導」については、【表8】において、約半数の主任教諭が、「教科指導のリーダー」となることを期待されている。一方、

「学校経営上の課題解決」においては、副校长の期待は高いものの、実際の評価は低いという状況がある。これはキャリアアップの方向性として、「学校経営（教育管理職）」、「学校運営のリーダー（主幹教諭）」を勧められる主任教諭が少ないと、「主幹教諭が不在であること」が原因でこの部分を主任教諭が担当しているケースが少くないためであると考えられる。実際、【表5－2】には、頼りになる主任教諭の中には主幹教諭への昇任を拒んでいる例もあり、「学校経営上の課題解決」の面では人材不足が続くことは避けられないといえる。

エ 「主任教諭」の選考と任用について

アンケート結果によると、現在主任教諭への選考受験資格保有者は課程平均で5.2名おり、（全）の約3割、（定通）の半数超となっている。（全）では、受験資格をもたない新規採用者、（定通）では、受験資格が発生する2校目の教諭が多く配置される傾向が反映されていると考えられる。本年度新たに受験資格を得た教諭よりも、本年度昇任した主任教諭の方が多いということは、従前から受験資格を有する教諭が選考を受験し昇任していることを示している。受験の理由が、「学校運営や指導により関与したい」もしくは「管理職の勧め」といったものであることが約半数であるが、約3分の1は「待遇の向上」を理由にしている。現状では、「無ポスト主任教諭」等「教諭相当の主任教諭」が多くいることを鑑みると、

「待遇の向上」のみが目的化されている可能性は否定できない。

(2) アンケート記述から読み取れる現状

アンケートの【質問 10】において、「主任教諭」が機能している事例と今後の課題について調査した。機能している事例については、「主幹教諭相当の主任教諭」の姿が現れ、課題については「教諭相当の主任教諭」の姿が現れているといえる。

ア 機能している事例のパターン

「機能している事例」の記述回答の中で多かったものは、「教科指導のリーダー」、「主幹教諭（または管理職）の補佐・プロジェクトのリーダー」の二つである。

教科指導面において中核的・指導的役割としては「教科主任」や「若手教員育成研修の指導教員」に指名するケースが代表的であるが、研究授業の進行役や、教科指導から発展した「学習指導」、「学力向上推進」、「進路指導」等に携わらせるケースも見られた。また、積極的な講習・補習の実施などを通して、教科指導の模範として活用する事例もあった。

「主幹教諭の補佐・プロジェクトのリーダー」については、主幹教諭が不在となる分掌主任のほかに、「学年主任」「委員会の委員長」等として、分掌間の調整や連携に力を発揮させているケースが見られた。また、「副主任」「事務局」「職員会議の司会・記録」など、学校独自に“ポスト”を設定して、責任ある役割分担をさせている。学校の特色化や広報活動、募集対策といった、長期的な学校経営の部分を責任ある立場で担当させることで、学校経営に積極的に参画する仕組を作っている事例も見られた。

イ 「主任教諭活用への課題」の傾向

活用の課題で最も多い回答は、「主任教諭の意識の向上・自覚の喚起」であった。学校経営上の課題への理解が低い、積極的な取り組みがないなどの回答が多く見られた。回答数は少なかったものの、取組の課題として具体的に挙げられていたものは、「教科指導以外の学校の課題」への対応である。

防災、安全、環境、食育、教育相談といった分野のリーダーとしての課題があるとされていることは、教科指導のリーダーが機能している事例に多くあるのと対照的である。

また、「都の施策」への理解不足や「文書起案事務」への適応といった学校運営の基軸となる部分の力不足を指摘する回答もあった。意識面の課題と合わせて、改善を図るべきものであるといえるだろう。

IV 主任教諭活用に向けた課題と提言

「主任教諭」を活用していくうえで鍵となることは、主任教諭の自覚をもって指導的役割や校務運営に携わっていく「教諭との職の分化」と、主幹教諭と意識が異なることを踏まえて適切な役割を主任教諭に担わせる「主幹教諭との職の分化」である。

(1) 「教諭との職の分化」

主任教諭が教諭と異なる点は、能力や経験を用いて重要な校務や指導的役割を担うことがある。しかし、主任教諭選考や任用・異動上の人事情報に、教諭にはない優れた能力や経験が客観的に示されているものは少ない。例えば、文書事務に関する知識は職務上重要な知識の一つであるが、教諭の時期にこの種の研修を受講する機会はなく、主任教諭任用の条件ともされていない。その結果、「文書事務が苦手な主任教諭」が任用・配置されることもある。また、教科以外の教育相談・特別支援教育・防災教育等のジャンルに関する適任者が、人事異動で計画的に配置されることは多くないことから、組織化に向けた適任者の育成や人材発掘に時間を要することも課題である。

意識や自覚が低いと考えられている主任教諭の存在がアンケートからも見受けられるが、意識や自覚以前に、重要な校務分担や指導的役割を担うのに必要な資質、経験、適性等が人事履歴等に明示されないことは、適切な“ポスト”を担わせることを難しくしている要因になっているのではないだろうか。

適切な“ポスト”を割り振るためには、校外での研修実績（修了証明）や校内でのOJTの成果（校長による実績認定）等をジャン

ル別の能力・実績の情報として明確化し、意欲・教職経験に加えて「主任教諭としてふさわしい能力や実績」を獲得した段階で、役割を果たすことのできる学校に配置するような選考・任用のシステム整備が求められる。これにより、個々の主任教諭の能力や実績をジャンル別に的確に把握して機能的に活用することができるようになると考える。

“ポスト”と「主任教諭の能力・経験」の関連から見ると、「教科指導」は、他のジャンルと比較して現状の自己申告書等で指導実績を把握することが容易であり、人事異動上においても経歴等が反映されやすい。また、アンケートにおいても、「教科指導」はキャリア面において教科指導の報告に意欲や適性が見られていた。

そこで、高度な知識をもつ主任教諭には教科主任、指導力の高い主任教諭には若手教員の指導や学校内外での教科研修の役割を担わせるといった「ポストの明示と役割分担」をすることが、教諭との明確な職の分化のスタートとなり、「主任教諭」を有効に活用できる。「教科指導」から主任教諭の自覚を喚起し、これを学習指導全般、進路指導、教育課程などへの意識に発展させ、学校経営に積極的に参画する姿勢を育成していくことが、主任教諭の育成のパターンにもなる。

(2) 「主幹教諭との職の分化」

副校长・主幹教諭とともに校務を主任教諭が補って担当しているところは多い。副校长・主幹教諭を増やす取組は行われているものの、しばらくは副校长や主幹教諭が増える可能性は低い。これは、副校长や主幹教諭の多忙感といった感覚的な要因より、「教職経験20年程度、40代前半の世代」の絶対数が少ない教員全体の構成や、「勧めたいキャリアプラン」としての方向性において、教科指導の能力や経験に期待する主任教諭が多いことが大きな要因であると考えられる。そこで、課題解決のためには、主幹教諭を増やすという発想を転換し、少ない主幹教諭で校務運営ができる体制を作ることに視点を置くべきであると考える。

「主幹教諭が担当する校務の範囲等に関する基準（平成20年3月11日付19教人勤第257

号）」の第4には、「教務等を担当する主幹教諭を置く場合は、教務主任を置かない」（教務以外の分掌・学年・学科も同様）ことが記されている。このため、主幹教諭は分掌主任を兼務する形となり、「主幹教諭として既存の分掌単独では解決できない学校経営上の諸課題に取り組むこと」と「分掌主任として校務を遂行すること」を同時並行で担当する状況になっている。

「校務の一部を整理し、担当する校務について所属職員を監督する」という主幹教諭の役割と、「校務分掌の重要な役割を担う」という主任教諭の役割が混在しているともいえる。

そこで、主幹教諭が複数の分掌にまたがる校務や既存の分掌では対応できない校務を整理・進行管理し、主任教諭が分掌内の連絡調整を行う分掌主任や個別の重要な校務の責任者となることで、職の分化と“ポスト”的な適切な配分が可能になると見える。「副主任」や「事務局」を担当させることで主任教諭が機能させている例があるが。これは、現行制度の中で主幹教諭が学校の諸課題の解決に力を發揮し、「副主任」の主任教諭が実務を担当する体制を考えることができ、職の分化を図る解決策の一つであるといえる。

また、主幹教諭と主任教諭の「職の分化」を進めていく上で、「校務軽減」の割り当て方が見直されることも有効であろう。教務・生活指導・進路指導の各主任に対する校務軽減ではなく校務の整理と分掌間の連携のためのものとして、主幹教諭に一律に軽減を認めるという考え方である。「主幹教諭は主任教諭と異なる役割を担っているから持ち時数の基準が異なる」という形で職層の違いと職務内容の違いが明示されることは、“ポスト”を明確に割り振ることと同様の効果があると考える。

V おわりに

副校长は校長を助け、主幹教諭は副校长を補佐し、主任教諭は主幹教諭を補佐するとされているが、「補佐する」内容は「職層の上位者ができないこと」ではなく、当該職層において、求められている内容を確実にこなしていくなければならない。任用（選考）や異動（配置）といった制度面の更なる改善を期待しながらも、学校現場の副校长としては、学校運営の課題を明確にした「“ポスト”的な設置」と配置された

主任教諭の適性を踏まえた「適材適所への配置・育成」を校長に提言することで、主任教諭

の育成を図っていくことができると分かった。

【別紙】アンケート集計結果

※ アンケートの集計に当たっては、誤差及び判別できない誤記を含んでいるため、割合の合計が100%とならないことがある。(他の集計結果も同様)

(1) 【質問2及び11】平均的な学校像(職層別の人数比)について

【表1-a(全体)】		副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	実習助手	臨時の任用	合計
現状	人数(人)	1.1	4.3	16.6	16.8	1.7	0.6	42.1
	構成比(%)	2.6	10.2	39.4	39.9	4.0	1.4	*
理想	人数(人)	1.4	5.7	15.3	16.3	1.8	*	*
	構成比(%)	3.4	13.7	36.9	39.3	4.3	*	*
現状-理想(人)		-0.3	-1.4	+1.3	+0.5	-0.1	*	*

【表1-b(全日制)】		副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	実習助手	臨時の任用	合計
現状	人数(人)	1.1	5.1	18.7	17.2	1.9	0.6	45.5
	構成比(%)	2.5	11.1	41.0	37.7	4.2	1.3	*
理想	人数(人)	1.4	6.4	16.9	17.2	2.1	*	*
	構成比(%)	3.1	14.3	37.5	38.3	4.6	*	*
現状-理想(人)		-0.3	-1.3	+1.8	±0	-0.2	*	*

【表1-c (定時制・通信制)】		副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	実習助手	臨時の任用	合計
現状	人数(人)	1.2	1.8	8.1	10.6	1.3	0.3	24.2
	構成比(%)	4.8	7.6	33.3	43.7	5.2	1.3	*
理想	人数(人)	1.3	3.4	8.0	9.1	1.2	*	*
	構成比(%)	5.5	14.1	33.5	37.9	4.9	*	*
現状-理想(人)		-0.1	-1.6	+0.1	+1.5	+0.1	*	*

(2) 【質問3のア】分掌・学年主任等の“ポスト”への配置について

【表2-1】 主任の 職層別構成比 (%)	全体			(全)			(定通)		
	主幹 教諭	主任 教諭	教諭	主幹 教諭	主任 教諭	教諭	主幹 教諭	主任 教諭	教諭
教務主任	79.1	19.8	1.1	84.9	14.1	1.0	63.0	37.0	0.0
生活指導主任	71.4	23.1	5.5	81.0	16.0	3.0	37.0	47.0	16.0
進路指導主任	54.9	41.8	3.3	68.0	29.0	3.0	11.0	84.0	5.0
保健主任	21.5	69.6	8.9	25.3	66.7	8.1	12.9	74.1	12.9
学年主任	52.5	43.3	4.2	61.7	34.1	4.1	14.3	78.6	7.1
他分掌主任	48.2	51.8	0.0	48.9	51.1	0.0	66.7	33.3	0.0
学科主任	20.7	66.5	12.8	18.4	65.8	15.8	31.5	59.3	9.3
教科主任	10.5	62.4	27.1	11.8	61.1	27.1	0.0	66.7	33.3

※ 他分掌とは、総務部など学校独自で設定する分掌の主任、教科主任は、校長が指名する教科の主任で、教科内の持ち回り等で決めている代表・科長を除いている。

【表 2-2】	各課程における主任教諭の平均人数（延べ数・人）		
	全体	(全)	(定通)
若手教員育成研修の指導教員	2.1	2.4	1.1
校長が指名する委員長等を担当	1.5	1.9	0.5
“ポスト”のある主任教諭合計	9.5	9.9	7.0

(3) 【質問3及び4】“ポスト”的有無とその理由について

	【表3】 ポストに充てた最大の理由	全体	(全)	(定通)
①	当該の主任教諭（教諭）が適任者であった	63.8	64.2	71.7
②	当該の主任教諭を育成したい	13.8	13.8	9.1
③	特定の主幹教諭（主任教諭）の負担偏重を避けたい	5.3	5.9	2.3
④	当該の業務に適任の主幹教諭（主任教諭）がいなかった	6.3	5.8	8.4
⑤	主任教諭として何らかの役割を分担させるべきと考えた	10.6	10.2	8.4

【表4-1】	各課程における「無ポスト主任教諭」の状況		
	課程内の 人数（人）	課程の主任教諭に 占める割合（%）	課程全体に 占める割合（%）
全体	8.3	50.0	19.7
全日制	10.1	54.0	22.1
定時制・通信制	2.2	27.5	9.1

	【表4-2】 「無ポスト主任教諭」となった最大の理由（%）	全体	(全)	(定通)
①	”ポスト”にはない、 重要な役割を別途指示してあるから。	12.7	11.8	7.6
②	”ポスト”や指示がなくとも、主任教諭として 自発的な取り組みをしているから。	22.8	22.5	27.5
③	他の適任者がいたために、 当該者にふさわしい”ポスト”がなかったから。	44.3	45.3	52.6
④	異動や引継ぎの関係で、”ポスト”を 割り当てないことが適當と判断したから。	10.1	10.0	10.0
⑤	学校外（家庭・研究団体や連盟等）の事情で、 ”ポスト”を割り当てるのが困難だから。	3.8	3.7	0.0
⑥	能力面において、”ポスト”を与えても 望む成果が得られないと判断したから。	3.8	3.4	2.4
⑦	意欲面において、与えた”ポスト”にふさわしい活躍 が期待できないと判断したから。	2.5	3.3	0.0

(4) 【質問5】副校長からみた主任教諭の満足度について

	【表5-1】 満足度の評価	当該主任教諭の割合（%）		
		全体	(全)	(定通)
①	主幹教諭に匹敵する活躍をしている	9.1	8.8	14.4
②	主幹教諭を補う優れた活躍をしている	19.4	19.0	25.5

③	主任教諭としてはおおむね満足できる活躍である	46.7	48.0	40.5
④	教諭よりは活躍しているが、主任教諭としてはやや不満	18.8	18.4	13
⑤	可能ならば、実力のある教諭にその役割を分担させたい	6.1	5.9	6.6

【表5-2】		
特徴	肯定的な評価となる 主任教諭の主な傾向	否定的な評価となる 主任教諭の主な傾向
年代	30代後半～40代 50歳前後、50歳以上	退職間近 40代後半～50代
経歴	他校からの転入・公募・民間経験 経験が豊富（定時制・進学校） 高い専門性がある	経験校が少ない 中堅校経験ばかりである 教職歴・都歴が長い 条件を満たしたから選考を受けた
意欲	責任感が強い 意見を積極的に述べる 研修に意欲的	意欲や責任感が低い 前年踏襲 新しい取り組みを行わない 特定の仕事しかやらない
理解	自分の立ち位置を理解している 学校経営計画を理解	学校経営の視点がない 主任は「自分の思い通りにできる」と誤解している。
性格	リーダーシップが取れる 人をまとめる力がある 協力的 折衝能力が高い	協調性が低い
勤務	主幹教諭への承認を拒否 管理職希望	休暇が多い 家庭の事情を抱えている 権利意識が強い

※ あくまでも個別の副校长の私見を抜粋したもので、年代その他によって主任教諭の適性を決め付けるものではない。

(5) 【質問6及び7】本年度任用の主任教諭と、受験資格保有者について

本年度任用された主任教諭は、全体平均で1.6人（全平均1.8人、定通平均1.0人）である。また、本年度の主任教諭選考の有資格者は、課程平均で5.7人（全日制5.7人、定時制・通信制4.3人）で、新たに有資格者となる者は課程平均で1.2人（全日制、定時制・通信制も同じ）である。

	【表6】 新任主任教諭の選考受験理由	新任主任教諭中の割合 (%)		
		全体	(全)	(定通)
①	より深く学校運営や生徒指導に関与 (参画) したいから	29.4	30.9	32.0
②	教諭でいるより校内での発言力等が増すから	5.9	7.3	5.0
③	給与などの人事面で、教諭より待遇がよくなるから	35.3	32.0	53.0
④	管理職が受験を勧めたから	17.6	18.5	5.0
⑤	今年度異動となつたためわからない	11.8	11.2	5.0

(6) 【質問8】副校長がもっている主任教諭への期待と評価

【表7-1 全体】項目		期待順	評価
①	学校経営上の課題解決に意欲的に取り組むこと	1.8	2.5
②	学校運営において、遺漏なく職務を遂行すること	3.1	2.9
③	教科指導において指導的な役割を果たすこと	2.8	2.8
④	教科以外の生徒指導において指導的な役割を果たすこと	3.7	2.8
⑤	各種校内研修・教員育成の推進役となること	3.7	2.5
⑥	PTA・地域等との連携に、積極的に参加すること	5.5	2.1

【表7-2（全日制）】項目		期待順	評価
①	学校経営上の課題解決に意欲的に取り組むこと	1.9	2.3
②	学校運営において、遺漏なく職務を遂行すること	3.2	2.8
③	教科指導において指導的な役割を果たすこと	2.6	2.8
④	教科以外の生徒指導において指導的な役割を果たすこと	3.7	2.8
⑤	各種校内研修・教員育成の推進役となること	3.7	2.5
⑥	PTA・地域等との連携に、積極的に参加すること	5.4	2.0

【表7-3（定時制・通信制）】項目		期待順	評価
①	学校経営上の課題解決に意欲的に取り組むこと	1.7	2.8
②	学校運営において、遺漏なく職務を遂行すること	2.9	3.0
③	教科指導において指導的な役割を果たすこと	3.4	2.8
④	教科以外の生徒指導において指導的な役割を果たすこと	3.7	2.6
⑤	各種校内研修・教員育成の推進役となること	3.8	2.3
⑥	PTA・地域等との連携に、積極的に参加すること	5.6	2.3

※ 期待順については、順位を1～6とつけたものの平均のため、数値が低いほうが期待度が高いことを示す。また、評価については、3を期待通りとしているため、上回ると期待以上、下回ると期待以下であることを示す。

(7) 【質問9】副校長が主任教諭に勧めたいキャリアプラン

	【表8】 項目	主任教諭の割合 (%)		
		全 体	(全)	(定通)
①	学校経営（校長・副校長）	4.3	4.8	2.6
②	教育行政（指導主事・学校経営支援主事）	2.5	2.5	2.0
③	学校運営のリーダー（主幹教諭）	19.8	19.8	20.3
④	教科指導におけるリーダー	43.2	43.6	33.3
⑤	教科以外の指導におけるリーダー	16.7	15.3	30.7
⑥	いずれにも該当しない（期待できない）	13.6	14.0	11.1

「企業等の経営者・管理職から学ぶ、副校長の職務～人材育成を中心に～」

西部D地区副校長会
管理運営研究部会第2委員会
提案者 都立小平南高等学校副校長 富川 麗子

I はじめに

団塊世代の教員の大量退職時代を迎え、若手教員を計画的に育成することが急務となっている。また、確かな学力の向上、規範意識の醸成、国際理解教育の推進など、教育活動及び教育内容の充実が求められている。各学校が、学校経営計画に示されたことを実現し、特色化を図るために、教職員一人一人が組織的に課題解決を図る力を身に付けていかなければならない。そのためには、自校に配属された教員一人一人の人材育成を図り、教職員の資質・能力を高める必要がある。

副校長には、「課題解決力」、「実行力」、「組織運営力」、「人材育成力」が求められるが、今回の調査では、副校長に求められている能力の中でも「人材育成力」に焦点をあてて、調査を行った。さらに、副校長が、自ら学ぶことの重要さを鑑みて、第2委員会の副校長が研鑽できる機会を設定するために、アンケート形式ではなく、インタビュー形式とした。

II 調査について

1 調査目的

- (1) 企業の経営者や管理職から人材育成のノウハウ（人材育成の目的・育成対象者・育成プログラムや教育効果の測定方法等）を学ぶ。
- (2) 副校長自身、調査研究をとおして、研修の機会を確保する。

2 調査方法

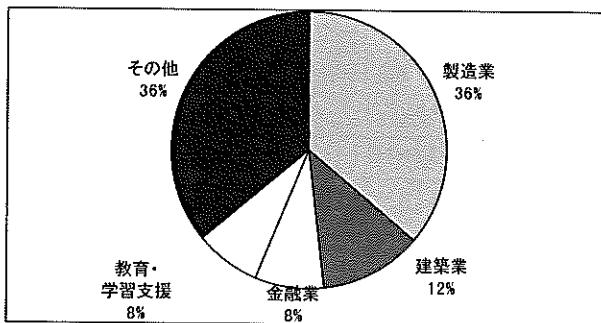
- (1) 調査対象 各種企業の経営者や管理職 25社(25人)
- (2) 調査期間 平成24年5月・6月
- (3) 調査方法 インタビュー形式による。

3 調査結果

- (1) インタビューした会社の概要

①業種

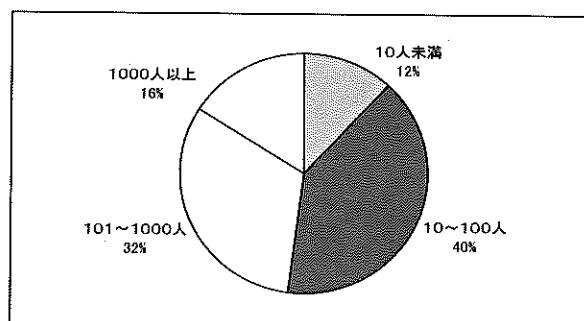
〈図1〉



今回、インタビューした企業等の業種は、図1のとおりである。製造業が9社(36%)で最も多かった。次いで、建設業(12%)、金融業(8%)、教育・学習支援(8%)であった。その他の内訳は、宅地建物取引業、リネンサプライ、コンサルティング、生命保険、商社、財団法人、市役所、電気メーカー、飲食業が各1社である。

②従業員数

〈図2〉



従業員数は、10~100人の企業が10社(40%)と最も多く、次いで101~1000人が8社(32%)であった。

今回、インタビューした企業等4割が従業員数10~100人であり、一校当たりの教職員の人数に当たる。

③企業理念（一部抜粋）

〈表1〉

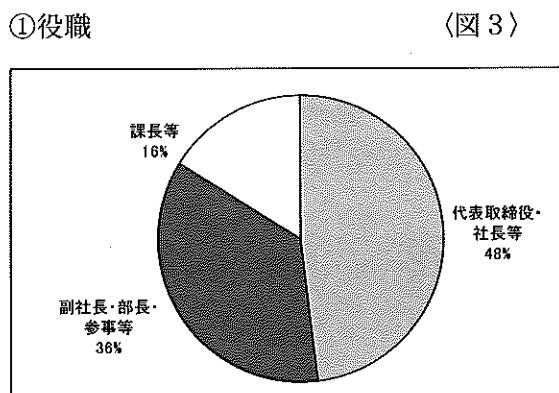
A社	機械の小形化や生産ラインの生産性の向上を提案、コストダウンに貢献することを会社の信条とする。(製造業)
----	---

B社	お客さま第一（金融）
C社	社会貢献（電気メーカー）
D社	責任感ある社会参加（建設業）
E社	一つ一つの力は弱くとも結束すると強い。一人一人協力し合って大きな力を出そう。（製造業）
F社	信頼性を重視し、お客様に満足いただける価値のある商品・サービスを提供する。（製造業）
G社	科学的根拠に基づいた開発と製造・販売（製造業）
H社	顧客の生活に小さな彩を加える。（製造・販売）
I社	人のつながりを大切に（建設業）
J社	地域で事業展開する中小企業の成長・発展とここに生活する人々が求める豊かな暮らしの実現を目指す（金融）
K社	明るく 正しく 仲良く（教育）
L社	建設業を通じて、地域社会に奉仕し発展する。（建設業）

企業理念は、各社様々である。ここでは、今回インタビューした約半数である 12 企業の企業理念を上記 〈表 1〉 にまとめた。

学校においては、教育目標に当てはまるものであると捉えることができる。

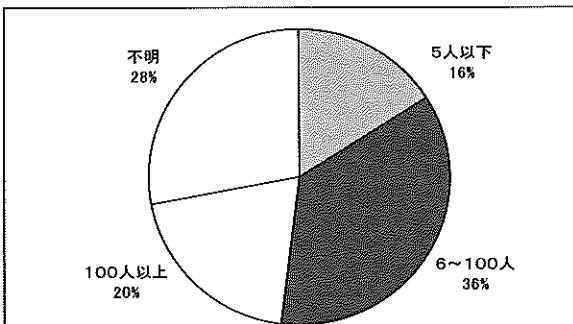
(2) インタビュー対象者



インタビューに応えてくれたのは、代表取締役・社長等が 12 名 (48%)、副社長・部長・参事等が 9 名 (36%)、課長等が 4 名 (16%)。会社の規模によっても異なるが、都立高校の副校长の立場に近い役職にあたるのが、「副社長・部長・参事等」と考えられる。今回の調査においては、各企業等で実施されている人材育成に、この役職の方がどのように関わっているのかを学ぶことになる。

②管理スパン

〈図 4〉



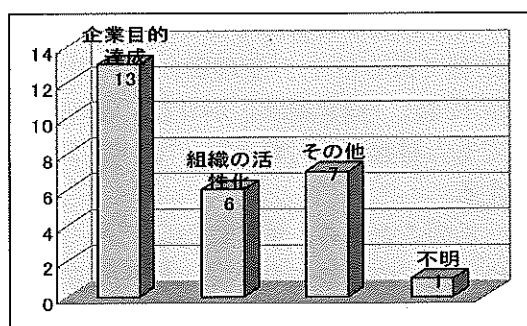
インタビューへの対応者の、各部署等における管理する人数は、6～100人が 9 名 (36%) と最も多い。中には、100 人以上を管理している経営者や管理職がいた。

学校において、副校长は一人で 40～60 人の教職員に対応しているため、今回のインタビュー対象者の約 4 割と同じ管理スパンであるといえる。

(3) 人材育成の目的

①目的（複数回答）

〈図 5〉



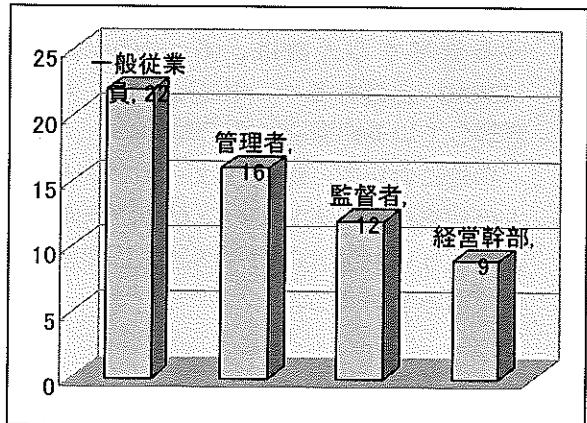
【その他の内容】

- 組織の活性化ができなければ、企業目標の達成はできない。従業員の生活をきちんと維持できるだけの環境作りをするためには人材育成が必要。
- 企業を存続させていくためには、人材の育成は不可欠である。企業の理念の理解は勿論のこと、その実践として世の中のため、周りの人のために生きていくことが喜びであることを伝えること。そのことにより、仕事に限らず、人生を前向きに生きる力を育てる環境を提供する。
- 昇給、昇格を上手に活用してモチベーションを高める。
- 労働者自身が労働を通じて社会参加と自己実現するため。
- 自社を辞めても、社会で通用する人間を育てるため。
- 社員の状態を把握し適材適所に配置するため。

各企業における、人材育成の目的は、「企業の目的達成のため」が13社、「組織の活性化のため」が6社であった。その他の主な回答は、上記の通りである。

この項目の回答から、学校においても、各学校の学校経営計画を達成し、学校を活性化させていくためには、人材育成に取り組むことが重要であることが分かる。

②育成対象者（複数回答） 〈図6〉



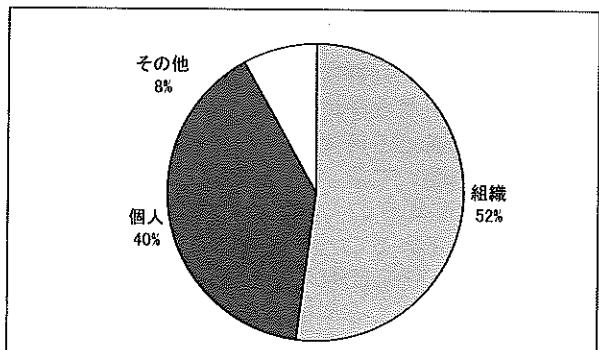
人材育成の対象となるのは、「一般従業員」が22社で最も多く、「管理職」が16社、「監督者」が12社、「経営幹部」が9社。どの職域であっても人材育成の対象となっていることがうかがえる。

のことから、学校においても、管理職を含め、全ての職層において人材育成を行っていく必要があることが明らかである。

(4) 育成プログラム

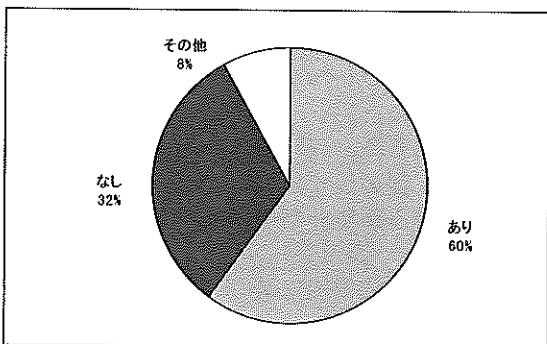
①誰が行っているか

〈図7〉

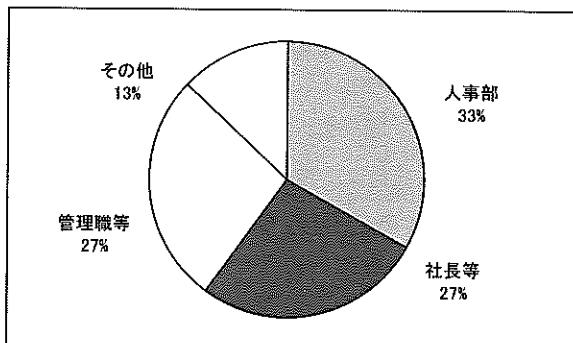


人材育成は、組織で行っている企業が13社(52%)、個人で行っている企業が10社(40%)である。その他の回答には、「組織と外部双方で行う」、「外部講師」などがある。

②指導・育成プログラムの有無 〈図8〉



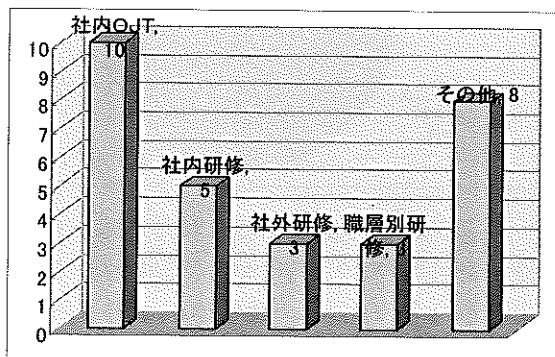
③人材育成計画の立案者 〈図9〉



指導・育成プログラムを有する企業は、15社(60%)。そのうち、人材育成計画の立案者は、人事部が5社(33%)、社長等経営者、管理職等が共に4社(27%)である。その他の回答には、「一般従業員は、学術部。管理職は、人事部長」、「市の基本計画に位置付け(市役所)」などがある。

④ 人材育成の具体的方法（複数回答）

〈図10〉



人材育成の具体的方法で最も多いのは、「社内OJT」で10社、「社内研修」が5社、「社外研修」が3社、「職層別研修」が3社となっている。

社内研修には、講義形式の研修、作業前後のミーティング、社内での勉強会、e-ラーニング、標準プログラムなどがある。

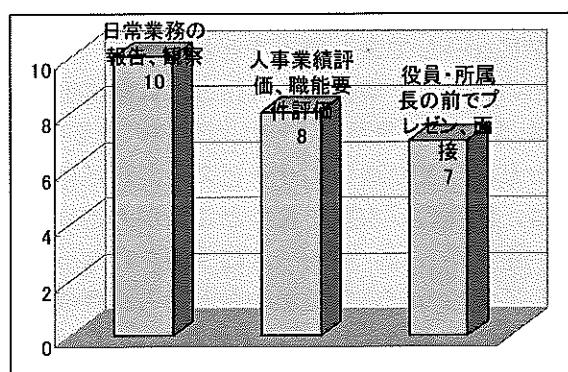
また、社外研修には、各種セミナーへの参加、派遣、海外研修などがある。さらに、職層別研修では、必修研修、任意研修、自己啓発プログラム参加などがある。管理職には、宿泊研修、社外セミナーなどの研修が設けられている。

その他には、「社員に『日報』を書かせる」、「社長が現場を周り、直接声をかける」などの対応がある。

学校においても、日常的に行われる分掌会や学年会などから学ぶ、教員相互で授業見学をするなどの「校内研修」や、教職員研修センターで行われる、職層研修や課題別研修などの「校外研修」が既にあるため、各校における人材育成計画を見直し、整理することで意図的・計画的に人材育成を行う必要があると思われる。

④研修成果の把握の方法（複数回答）

〈図 11〉



研修成果の把握の方法は、「日常業務の報告、観察」が 10 社で最も多く、次いで「人事業績評価、職能要件評価」8 社、「役員・所属長の前でプレゼン、面接」が 7 社である。

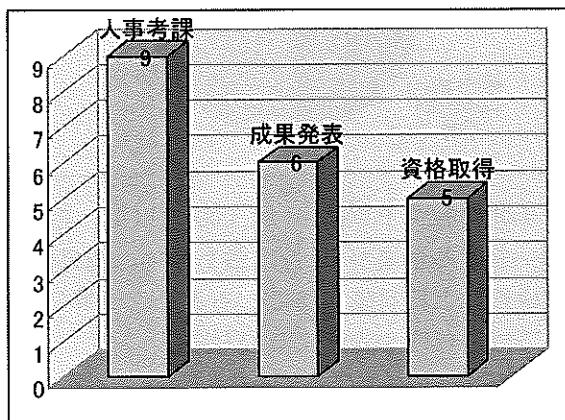
毎日、120 名の業務報告を確認している管理職もいた。それを毎日繰り返すことで、不正行為・汚職なども発見している。当該管理職にとって、これは仕事の一部に過ぎないとのことだ、管理する者の能力の高さがうかがえた。

学校においては、既に行っている、自己申告に基づく面接や授業観察、分掌会や学年会の報告書、週ごとの指導計画、研修参加後の報告書などから、40 名から 60 名の教職員の把握を副校長が丹念に行うことで人材育成に大きくかかわっていくことができるところが分かった。現在、行っていることを整理することにより、日常業務において計画的に人材育成を行うこと

ができ、また、その成果を図ることが可能であることもうかがえる。

⑤評価方法

〈図 12〉

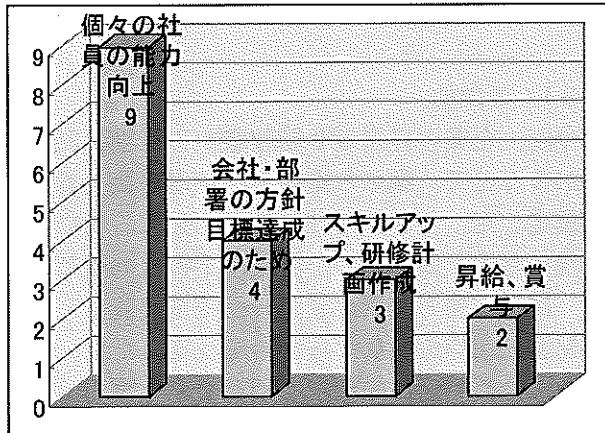


評価の方法については、「人事考課」が 9 社、「成果発表」を実施する企業が 6 社、「資格取得」を求める企業が 5 社である。

若手教員については、年間 3 回程度の授業研究を課しているが、授業が勝負である学校においては、授業研究を成果発表の一環として、全員に対して授業研究を課すことなども考えられる。

⑥評価目的

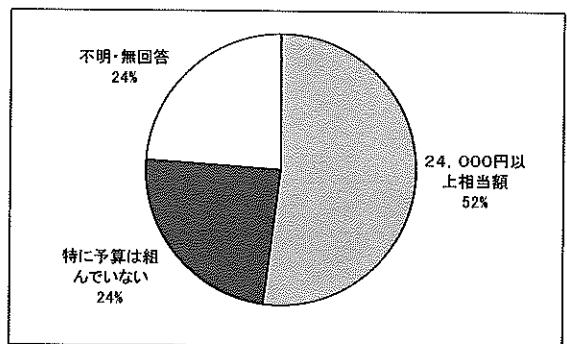
〈図 13〉



評価の目的は、「個々の社員の能力向上のため」が 9 社、「会社・部署の方針目標達成のため」が 4 社である。1 年間の業務の振り返りをするとともに、今後一年間の改善・成長を期待するために欠かせないものである。

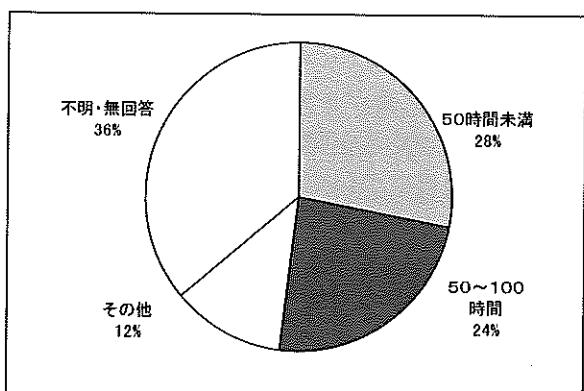
(5) 予算・時間について

①従業員一人当たりの年間教育予算 〈図 14〉



年間の教育予算は、「24,000円以上、相当額」とする企業が13社で最も多い。海外派遣研修などに対応することもあり、予算については、年度や人により異なる。

②従業員一人当たりの年間教育時間 〈図15〉



年間教育時間は、「50時間未満」が7社(28%)、「50～100時間」が6社となっている。

(6) その他

今回、企業の経営者や管理職から直接、話をうかがうことで、私たち副校长が学ぶ機会を意図的に設定した。インタビューをとおして、特に印象に残ったことの抜粋の一部は以下のとおりである。

- 採用試験も社長が全員の面接を実施している。配属先を想定しながら合否を決定したり、入社後も社長が全員の状況を把握し、相談も直接社長にする。社長の経営哲学も人を中心においた独特の考え方。
- 世界数十ヶ国で、同じ内容で研修、評価を実施。そのため、英語力は必須。OJTを含む日常業務からの経験による人材育成の比重が高い。しかし、その一方で、理想の上司を得ること、任意の研修を受けることでの成果もある。
- ゼビ伝えてほしいといわれたことは、「より指標を明確にすることが大切。数値で表現できることは多い。」

- 規模の大小に関わらず、今回の2社は社員・従業員を信頼し大切にしている。
- 変わる(Change)ためには、いつでも準備しておかなければならない。(Charge)いつでも変わら(Change)チャンス(Chance)がある。「Chargeしておいて 愛(i)を加えると Changeできる。Chanceに 情(j)をこめると Changeできる。」

III おわりに

平成20年10月に、東京都教育委員会から「東京都教員人材育成基本方針」や「OJTガイドライン」が策定され、各学校でOJTによる人材育成が進められている。今回のインタビューでも、社内OJTにより人材育成を図っている企業が多いことが明らかになった。

今回の研究では、副校长自身が、調査研究を行うことで、研修の機会となることを意図し、アンケート形式ではなく、企業の経営者や管理職にインタビューしてまとめることとした。

その結果、「従業員の方の仕事に真摯に取り組む姿は、学校の教職員一人一人が学ぶべき姿である」とこと、「会社を通してサービスをどれだけできるかは、個々の『人』に負うところが大きいと感じた。企業からは、一人一人に『顔』になって仕事をしてもらうという理念のもとで人材育成を行っていることを学んだ。学校の教職員も10年目までに一人一人がこのような外部から学ぶ機会をもつことがいい」と考えたりすることができた。

教員の場合、新規採用から3・4年次などの若手教員育成研修、その後10年経験者研修等の一定時期には、定められた研修が実施されているが、それ以外は、単発の研修（ICT研修等）のみを受講する教員もいる。

今後は、校内でのOJTを更に推進するとともに、校内においても、全教員に対して、定期的な研修の機会が保証されるよう意図的・計画的に人材育成のプログラムを作成する必要があると考える。

これらの取組の積み重ねが、各校の学校経営計画の達成につながり、ひいては、生徒や保護者の信頼を得る学校へと変容していくといえる。

「協議・意見交換 指導・講評」

管理運営研究部第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

司会

西部D地区は副校長をあげてインタビューを行いましたので、もし西部D地区の副校長先生でこういうことを伝えたいという先生がおられましたら御発表いただければと思います。

A (T校)

富川副校長の発表の中にもありました、私が伺った企業では昇任をすると研修がある。グループ企業で研修センターをもっていて、昇任した6月頃にグループ全体で行う研修を受け、その後3月に自分の分担しているところでどういう成果を出せたかを役員の前でプレゼンテーションするサイクルになっている。教職員の研修にもこのようなパターンを取り入れていけると思った。また、校内でそういう試みを行ってみるのもいいと思う。

司会

発表の内容を深めるために意見や追加の質問等があれば、お願ひしたいと思っています。東部D地区では主任教諭の活用で、うちの学校ではこんな仕事を与えているという特色ある事例があれば紹介していただきたい。西部D地区の発表を受けてどう人材育成していくのか、若手教員が増えしていく中でどのような活用を行っていけばいいのか、各学校で行っていることや自分なりにこういう研修を行っていることがあれば紹介していただければと思います。全体を通して御意見・御質問などはございませんでしょうか。

B (M校)

貴重な研究発表ありがとうございました。いずれの発表も日々の人材育成に活かせる内容が盛り込まれていて、有意義でした。ただ、すぐに人材育成に活かせそうなところは、この2~3年で主任教諭に昇任した人たちに当てはめて考えたときには使える。しかし、実際に多数を占めているのは50代が多く、場合によると60代以上の非常勤教員の先生方が複数名いらっしゃる。

やる。これらの方々にどのように伸びていただくかが課題である。伸びていただかないと学校の業務がよりよく改善されていかない。そのあたりを皆様はどうとらえていらっしゃるか。もしお考えがあればお聞かせいただきたい。

C (K校)

今日、資料のなかにも調査の結果というのを出したのだが、対象者はすべての従業員となっている。本校も55歳以上の方が大多数を占めている。その方たちが研修しなくていいのかといえば、そうではない。それでは校務は停滞していく。理由を明確にして研修を行うようにしている。全員が人材育成担当者であるということを私たちが意図してやっていくことが重要だと思う。

D (O校)

本校には非常勤教員が去年16名、今年13名いる。年配の先生であっても、常にほめて、やる気を出させ、意識をもたせるようにしている。若手にはこの人のこういうところを見たほうがいいよと言って意識をもってもらうようにしている。そのようにして人間関係ができるくると、たとえば、職員会議などにおいても助け舟を出してくれて、やりやすくなるという側面がある。臨時任用の教員が着任した際に、その教員を育てるために面倒見てもらう等、いろいろな場面を作つて役に立っているという意識を持ってもらうと、いろいろなところで力を發揮してくれる。褒めて活躍してもらっている。

E (U校)

西部D地区の研究テーマは非常に面白いものだと思った。公務員であっても民間企業に学ぶというのは大事なことだ。この研究では、企業の管理職にインタビューされた方がたくさんおられるようですが、その中で、これまでなかつた視点について感じたものがあったらお教え願いたいと思います。

F (H校)

私は今回、東芝に行ってきましたが、その前

には長期研修で丸紅に1年間いました。民間企業では研修プログラムが非常にきちんとしています。育成することによって自分自身も育成されるということもあります。

企業の人材育成は非常に効率よく行われています。もしやりにくい所があれば、みんなでやりやすいように変えていきます。PCも利用しやすい環境にあります。民間では働くことが効率よく行われていると感じました。

G (E校)

私は地元の不動産会社にインタビューに行きました。この社長は、学連協の委員を引き受けてくださっている方なのですが、自分の会社では、学校での温厚な表情とは違った顔つきをしていて、普段見る姿とは人の裁き方がぜんぜん違っていました。民間からは効率面で学ぶことが非常に多いと思います。そういうわけで、今回の研究テーマは、学ぶ所が大変多かったと思います。

E (U校)

みんなの意見を聞いていても分かることですが、民間から我々が学ぶことは非常に多いと思います。たとえば、この協議で、自分から発言する人はあまりいませんが、民間の研修では、みんなが我れ先にと発言する。そのような活発な議論が行われるような雰囲気というのも大切だと思います。管理職の研修においても、こうした民間の手法を取り入れたらいかがでしょうか。

司会

いろいろと活発なご意見、ありがとうございました。

2 指導・講評

指導部主任指導主事

増田 正弘

副校長先生方には日頃から東京都教育委員会、とりわけ指導部の様々な事業について御協力をいただきありがとうございます。本日はお時間をいただき、第一分科会の2つの発表につきましてお話をしたいと思います。

まずは、各地区の研究をまとめさせていただいたお二人の先生方に感謝いたします。私も平成18年度に副校長になり、すぐに地区の研究幹事を担当し、その年が支援センター発足の年で、地

区割りも何も全て変わらなかで、短期間で研究をまとめ発表までしなければならなかったという経験をしております。地区の研究の中心となり御苦労いただいた両副校長先生に改めて感謝申し上げます。また両副校長とともに研究を進めていただきました東部Dチーム・西部Dチームの副校長の皆様にも感謝申し上げます。

さて、東部D地区の発表は、平成20年度に導入された主任教諭について、副校長先生方を対象にしたアンケートから、その活用状況・課題についてまとめ、課題解決に向けた提言を行ったものです。アンケート調査につきましては、調査項目・分析ともによく練り上げられたものだと感じております。他の部会の副校長先生方にも参考になるものです。

副校長から見る主任教諭は余剰傾向にあり、職層にふさわしい職務を全うしていない、そういう主任教諭がいると感じられている結果と拝察いたしました。その活用についてはまだまだ課題があると指摘していました。次に、主任教諭が担うべき主任のポストの不足についても言及していました。これは学校により実態は様々であろうかと思います。その対策の一つとして、教科主任を導入している例が紹介されています。新しい都立高校改革推進計画第一次実施計画の中では平成25年度から教科主任を設置することを考えています。既に校長の指名による教科主任を導入している学校もあるかと思いますが、教科内の持ち回りの教科代表とは違ったポストが来年度から都立高校に位置付けられることになれば、ここに主任教諭が活躍できるポストが増える可能性があります。

さらに、主任教諭のキャリアアップの方向性について述べていました。主任教諭の教科指導については一定程度の満足度はあるものの、組織マネジメントについては、副校長先生の満足度が低いという調査結果が出ていました。これが主任教諭に対する人材育成の課題ととらえることができると思います。

主任教諭が導入された目的は、本研究の冒頭に示されていたとおりでございますが、導入時点では御指摘のとおり、いわゆる待遇の向上を目的とした受験が多かった状況がありました。本来は個々の教員のキャリアアップのワンステップであり、そのようにとらえる教員を輩出

ていくことが重要です。そういった意味では、現在の若手教員への人材育成の取組が重要になっていきます。

また、50代以上の教員に対する副校长先生方のアプローチですが、私が副校长になったとき私自身が下から数えたほうが早い年齢構成の学校に行きました。50代の後半の先生方は自分の授業に対してあるいは自分の職務に対してほとんどものを言われたことがない方がいます。私の切り込み方は、本質を言う。例えば、「先生の授業は非常に聞きやすい。でもプリントはまだまだ工夫が必要です。こんなプリントでは生徒が書く気がしません。」思いつきり言いました。

「もうちょっと書きやすいように生徒が書く立場に立って作ってください。いろんなものを貼るのでなく、授業の順番にいろんなものを並べていくとか。当然教員だとするでしょう。」1年後、その先生の授業は変わりました。いろんなアプローチの仕方はあるとは思いますが、その先生の状況を見て、必要なところを言ってあげることが大切なことだと思います。

本研究では、主任教諭の活用の現状と課題を述べながら、最後に課題解決のための提言を、教諭との職の分化、主幹教諭との職の分化、二つの視点から話していただきました。教諭との職の分化においては、人事異動面の工夫と校内における主任教諭の育成パターンを示していました。後者の校内における主任教諭の育成パターンについては、そのとおりです。前者の人事異動の工夫については、現在の教員の履歴には必置主任の経験について搭載されていません。ですから、異動対象教員が教科以外にどういうことに秀でているか校長からの聴取によるところが大きくなります。学校経営支援センターができて、支援センターはかなり細かく学校の希望を聞き取り、適材の配置をするよう努力しています。異動配置に対する校長の希望の実現割合はかなり高くなっています。しかし、校長の希望の優先度が教科・分掌・部活動の指導に集中しており、それに対する情報収集が中心にならざるを得ないといった状況にもあります。

二つ目の主幹教諭との職の分化についてですが、昨年度、学力向上開拓推進事業の推進校のスタッフとともに広島県に視察に行ってきました。訪問した県立高校に配置されている主幹教

諭は1名でした。この1名は何をするかというと、全ての業務の進行管理を行っていました。職員室の座席は副校长の横並びでした。東京都が目指す主幹教諭の仕事は今現在必ずしも広島県とは同じではありません。したがって、分掌間をまたがる業務の進行管理や調整をどうやって主幹教諭にやらせるか、これはご指摘のとおり、制度上の問題もあるうかと考えていますが、窮余の策ということになってしまふかもしれません、主幹教諭に分掌主任を兼務させながら、副主任を置いていく。その副主任に主任教諭を当てる。このことが主幹教諭も主任教諭も両方活かすことにつながる答えの一つかと思います。

西部D地区の研究は、企業の経営者や管理職のインタビュー調査から、人材育成のノウハウを学ぼうとしたものです。調査方法として、インタビュー調査を実施している点が特徴です。その目的は、本研究では副校长自身の研修においていますが、インタビュー調査を実施する場合に、ペーパー上のアンケート調査よりもインタビュー対象者の回答によってはより深く回答を掘り下げることができる長所があります。今回、21人の先生が分担して企業にインタビューをされていますが、複数の人間でインタビュー調査をする場合、いわゆる目線合わせをしておかないと調査内容に大きなずれが生じるおそれがあります。西部Dチームではお忙しい中こうした調整を行った上で調査を実施したのではないかと思います。

発表の冒頭で述べられている通り、教員の大規模退職の時代を迎え若手教員の人材育成が喫緊の課題であり、これに対する副校长先生の役割は非常に大きいものがあります。しかし、人材育成が重要なのは、教育の分野に限ったことではなく、あらゆる社会で必要なことであり、こうした点に着目して、企業の人材育成から教育の分野に活かせるものはないかをねらったのが、この研究の主題ではないかと思います。

私が注目させていただいたのは、育成プログラムの中の④～⑥のいわゆる評価についてです。各校における人材育成計画を見直し、整理することで意図的・計画的に人材育成を行う必要があります。そのためにはどのような研修でどのような成果があったのかを把握できる評価方法を確立していく必要があります。本研究では、

「対象者の日常業務の把握を副校長先生が丹念に行なう必要がある。」としています。業務多忙な副校長先生には大変なことかもしれません、実はこうしたことは副校長先生方がすでに日常業務としてやっていることであって、すでに日常業務としてやられていることを、目線をえて、人材育成という観点から眺めなおすことだけでも違ってくると思います。OJTが効果を上げるためににはOJTを受ける側もOJTを行う側も互いに意識を共有する必要があり、意識を共有するためにも目標を数値化するなどして表現化すること大切なではないかと考えます。

企業の経営者や管理職のインタビュー調査から示唆に富む提言をいただきましてありがとうございます。

本日の2本の研究発表は、視点は違っているかもしれません、若手教員を育成し、真に有能な主任教諭として学校組織の活性化を図っていくというように考えると、2本とも人材育成と組織マネジメントがキーワードになってくると感じております。

「都立高校改革推進計画第一次実施計画」について、副校長先生方には御愛読していただいていることと思います。この中で人材育成と組織マネジメントの部分は、目標を、教員の資質・能力の向上、それから組織的な学校経営という項目をたてて、都教育委員会としての取組を掲載しています。教員の資質・能力の向上としては、教員のプロ意識の涵養が挙げられています。来年度から教科主任が入るという話をさせていただきましたが、また別の職層として、指導教諭を入れるということも考えております。一方、OJTガイドラインに基づく各校の取組について、OJT診断基準を策定してこれに基づいて各校の実施状況について検証するとしています。また、組織的な学校経営について、組織マネジメントの方法として、職層別の職務ガイドライン、あるいは校務分掌などの組織マネジメントモデルを作成して、いくつかの学校に声をかけています。

最後に、私は高等学校教育指導課の指導主事になった時、高野理事の下で1年間御指導をいただきました。その高野理事からの言付けがあります。

「副校長先生方は都教委の幹部職員である。幹

部職員は東京都教育委員会の施策について十分理解していただく必要がある。」先程来紹介していますが、「都立高校改革推進計画第一次実施計画」これが東京都教育委員会の施策の方向性を詳しく述べています。これを愛読していただきたいと思います。その際にお願いしたいのは、ぜひともこれを「教育の論理」で熟読してほしいということです。「教育の論理」で熟読するとはどういうことか、それはそれぞれの施策がどう生徒に反映し、どのように生徒の変容をねらっているのかを考えてほしいということです。そしてそれぞれの施策を学校で実施していく際に、都教委に代わって現場の最前線で先生方へご自分の言葉で説明できるようにしていただきたい。都教委を盾にしても一向に構わない。でも長く続いていく取組を先生方に行っていただけにあたって、「都教委が言っていることだからやらなければいけない」では先生方は動かないと思います。副校長先生方がその施策の意味をしっかりと理解し、副校長先生の言葉で先生方に説明していかなければ教員を動かすことはできないと思います。今後、副校長連絡会等の場で指導部あるいは学校経営支援センターとしっかりと情報交換していただくようお願いします。

2年間という短い副校長経験ですけれども、校長の学校経営を支えて、職員を動かして学校運営を行っていく醍醐味は中間管理職である副校長にしか味わえないと思っています。私が副校長になるときに、当時の指導部長に生徒のために働くのは教育者としてあたりまえ。組織マネージャーとして校長のために働くと言われました。校長のために働くということは校長の下にいる先生方が個々の能力を発揮することができる環境を整えることです。そのためにも副校長先生方には御自身のメンタルケアもしっかりと行って、都立高校のために存分に力を発揮していただきたいと思います。

第2分科会

「学力向上開拓推進事業」の学校における取組みに関する課題と副校長の役割

中部B地区副校長会
高校教育研究部第1委員会
提案者 都立世田谷総合高等学校副校長 平野みどり
都立小山台高等学校副校長 渡邊 範道

I はじめに

平成23年度から、全ての都立高等学校において、学力向上開拓推進事業が実施されている。この事業は、各校が課程ごとに高校入試や学校独自の学力調査等のデータを分析することによって生徒の学力の実態を把握し、到達目標を定めた「学力向上推進プラン」を作成・改善していく中で、授業改善や生徒の学力の向上を図る取組を行っていくものである。各校においては、平成22年度から取り組まれている学力向上開拓推進校の優れた実践を参考にしながら、様々な取組を行ってきたが、1年間の事業実施の中で、解決すべき課題も明らかとなってきている。

中部Bチームでは、こうした課題をアンケート調査等から分析するとともに、学校における取組に関する課題の解決に向けた副校長の役割について研究することとした。

II 調査研究の概要と分析の手法

(1) 調査研究の概要

都立高等学校、都立中等教育学校後期課程の副校長を対象にアンケート調査を実施した。調査用紙を送付した195校237課程のうち、100課程より回答を得た。(回収率42.2%)

(2) 分析手法

まずアンケートの回答の集計結果を分析した。学力向上開拓推進事業は、在籍する生徒の進路希望によって、その内容が異なると考え、アンケートには、学校名、学科名、課程別、学年制・単位制の別の他に、生徒の進路希望状況について、下記A～Dの中から、当該校に最も近いものを選択し、回答する形式とした。

本調査研究では、下記A～Dのグループ別に分析を行うこととした。()内の数字は回答数である。

- A 国公立大学・難関私立大学への進学希望者が多い学校(12課程)
- B 中堅私立大学への進学希望者が多い学校(18課程)
- C 大学進学希望者が多いが、AO入試や推薦入試を活用する生徒が多い学校(16課程)
- D 専門学校進学希望者や就職希望者も一定程度見られるなど生徒の進路希望が多様な学校(54課程)

なお、A又はBグループと回答した学校は全て全日制課程であり、Cグループと回答した16課程中10課程が専門学科や総合学科の学校であった。Dグループは回答数が最も多く、うち約半数の28課程が定時制であった。(以下グループ省略)

III 調査結果の報告

※以下の表中A～Dは、前述2の(2)にある調査回答時に回答者が選択した当該校の生徒の進路状況を指す。(以下同じ)また、表中の数字はA～D内での割合を示す。

(1) 実務の担当者(複数回答)(%)

1	回答	A	B	C	D	合計
ア	副校長	23.1	27.5	12	14.8	18.4
イ	教務主任	26.9	22.5	36	44.3	35.8
ウ	進路指導主任	19.2	17.5	16	2.3	10.1
エ	主幹教諭	15.4	0	12	6.8	7.3
オ	学年担任	3.8	0	0	0	0.6
カ	学力向上推進委員	7.7	32.5	16	29.5	25.1
キ	教育課程委員	0	0	4	1.1	1.1
ク	その他	3.8	0	4	1.1	1.7

推進は、教務主任を中心(約36%)となっている現状が分かる。特に、Dでその傾向がある。

学力向上開拓推進事業の中心となるべく設置された学力向上推進委員もAを除いては高い。

(2) 事業推進のための会議の頻度 (%)

2	回 答	A	B	C	D	合計
ア	週に1回	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
イ	月に1回	0.0	5.6	6.3	7.5	6.1
ウ	学期に1回	25.0	16.7	31.3	30.2	27.3
エ	必要に応じて随時	67.0	66.7	56.3	56.6	59.6
オ	計画完成で不要	8.3	5.6	0.0	3.8	4.0
カ	その他	0.0	5.6	6.3	1.9	3.0

必要に応じて随時開催が約6割を占めており、本事業の計画的な推進という点で課題があるのではないかと考えられる。学期に1回は約3割にとどまっている。

(3) 学力分析の実施教科（複数回答）（課程）

3	回 答	A	B	C	D	合計
ア	国語科	12	18	16	53	99
イ	数学科	12	18	16	53	99
ウ	英語科	12	18	16	53	99
エ	理科	2	6	4	6	18
オ	地理歴史・公民科	2	4	4	8	18
カ	その他	0	0	0	2	2

国語、数学、英語がほぼ全ての学校で行われているのに対し、理科、地理歴史・公民は、2割程度である。その他は、商業があった。

(4) 入学時の学力把握方法 (%)

4	回 答	A	B	C	D	合計
ア	入選学力検査	52.9	84.2	66.7	63.8	66.1
イ	入学後校内テスト	11.8	5.3	11.1	24.1	17
ウ	入学後業者テスト	29.4	10.5	22.2	6.9	13.4
エ	生活実態調査等	0	0	0	0	0
オ	その他	0	0	0	5.2	3.6

約7割が入学者選抜学力検査の分析によっている。ただし、Aは3割が入学者選抜学力検査に代えて業者テストを活用している。また、「入選学力検査では平均点が高いため分析が十分に行えない」という自由記述があった。Dは入学後の校内テストが約2割あり、他と比較して高い。入選の学力検査で見取れない部分を校内テストで補っていると考えられる。

(5) 入学時学力検査後、重点的に身に付けさせたい力を決定したのはどこか。 (%)

5	回 答	A	B	C	D	合計
ア	各教科会	66.7	60.9	65.0	53.8	58.5
イ	管理職	6.7	0.0	5.0	6.2	4.9
ウ	教務部	0.0	4.3	0.0	10.8	6.5
エ	進路指導部	6.7	0.0	0.0	0.0	0.8
オ	主幹会議	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
カ	学年担任	0.0	0.0	5.0	0.0	0.8
キ	学力向上推進委員会	13.3	30.4	25.0	24.6	24.4
ク	教育課程委員会	0.0	0.0	0.0	3.1	1.6
ケ	その他	6.7	4.3	0.0	1.5	2.4

約6割が教科会であり、これはA～Dまであまり差異はなかった。学力向上推進委員会は、Bが高くAが低いものの、おおむね25%が決定に関わっていた。

(6) 学力向上の方策の短期的目標 (%)

6	回 答	A	B	C	D	合計
ア	進学に必要な教科の得点力	71.4	73.9	40	3.2	30.7
イ	社会生活を円滑に行うためのコミュニケーション能力	0	4.3	0	17.7	10.5
ウ	社会生活を円滑に行う上で必要な読解力、計算力、英語力	0	4.3	46.7	59.7	39.5
エ	生きる力（思考力・判断力・表現力）の育成	14.3	13	6.7	12.9	12.3
オ	理由や根拠を基に自己の考えを述べる力（PISA型学力）	7.1	4.3	0	0	1.8
カ	その他	7.1	0	6.7	6.5	5.3

A・BとC・Dとの差異が最もはっきりと出た調査結果となった。比較的大学進学者数が多いAとBは「進学に必要な教科の得点力」を目指しているのに対し、進学でも推薦希望者や進路が多様な生徒が多いC・Dは、「社会生活を円滑に行う上で必要な読解力、計算力、英語力」を目指している。「社会生活を行う上で必要な」の部分が受験に必要な、いわゆる知識を重視した学力ではないということであろう。「コミュニケーション能力」も同様な点でDの学校が多く回答している。各学校における「学力」の定義付けに関する考え方が明確に表れた点が興味深い。

(7) 学力向上推進に向けて授業時間以外に組織的に行った手立て(複数回答可) (%)

7	回 答	A	B	C	D	合計
ア	漢字、計算、英単語等の小テスト	11.1	13.3	17.8	16.5	15.2
イ	要約、コラム書写等の新聞記事を使用したスキル学習	2.8	2.7	4.4	2.5	2.9
ウ	全校一斉の読書時間設置	0	0	4.4	4.1	2.5
エ	主要教科補習授業	25	22.7	28.9	22.3	23.8
オ	自習室の設置	25	18.7	11.1	4.1	11.9
カ	週末課題	16.7	9.3	4.4	5	7.6
キ	授業規律向上のための生活指導	5.6	13.3	13.3	19.8	15.2
ク	遅刻防止指導	5.6	13.3	15.6	14	13
ケ	その他	8.3	6.7	0	6.6	5.8
コ	授業時間以外に組織的に行ったことはない	0	0	0	5	2.2

最も多かった回答は「主要教科の補習授業」であったが、次に多いのがA・Bでは「自習室の設置」で、自学自習を重視しているのに対し、Dでは「授業規律向上のための生活指導」であり、「遅刻防止指導」と合わせて、生活指導を重視していることが分かる。また、C・Dは「漢字、計算、英単語等の小テスト」が多く、いわゆるドリル型の学習を重視していることが分かる。

(8) 授業時間以外の手立ての推進者 (%)

8	回 答	A	B	C	D	合計
ア	担任	19.0	20.0	22.7	30.2	25.0
イ	教科指導教員	47.6	26.7	36.4	41.3	38.2
ウ	教務部の教員	0.0	16.7	4.5	7.9	8.1
エ	進路指導部の教員	14.3	16.7	18.2	1.6	9.6
オ	生活指導部の教員	9.5	13.3	9.1	19.0	14.7
カ	その他	9.5	6.7	9.1	0.0	4.4

A～Dすべてで傾向はあまり変わらない。授業時間以外も教科指導担当者が補習等具体的的手立てを行っている。この他には、担任と生活指導部の教員の関わりが若干多いことがDの特徴として挙げられる。

(9) 授業時間以外の手立てを行わないのはなぜか。 (%)

【回答数が極めて少ないため分析省略】

(10) 入学後の学力調査(学力向上推進事業の効果検証)の方法(複数回答可) (%)

10	回 答	A	B	C	D	合計
ア	自校作成の校内テストの実施	11.1	16.1	12.0	20.9	16.7
イ	定期考査の一部に効果検証の問題を入れた	14.8	22.6	44.0	46.3	35.3
ウ	長期休業期間後の自校作成テスト	33.3	35.5	8.0	9.0	18.7
エ	業者テストで効果を検証	33.3	22.6	32.0	14.9	22.7
オ	教科の学力調査は実施せず生活実態調査等で検証	0.0	3.2	0.0	1.5	3.0
カ	その他	7.4	0.0	4.0	7.7	5.3

入学後の学力は、A・Bが「長期休業後の自校作成テスト(いわゆる宿題テスト)」で調査しているのに対し、C・Dは、「定期考査の一部に効果検証問題を入れる」形式が多い。業者テストはAとCに多い。自校作成の問題で学力調査を行っている学校(ア・イ・ウの計)は、全体の約7割である。このことは、「平成23年度学校経営に関する調査」(p30)で、国語、数学、英語の3教科では約75%が自校作成問題であり、平成22年度からほぼ倍増しているとの調査結果からも裏付けられている。

(11) 組織的に学力向上を推進していくまでの課題(複数回答可) (%)

11	回 答	A	B	C	D	合計
ア	教科担当者の意識差で、共通問題の実施が難しい	20	30.8	8.3	6.6	12.8
イ	選択科目が多く、共通問題での学力検証が難しい	6.7	3.8	29.2	10.5	12.1
ウ	教員の意識差が大きく特定の教員の負担が大	46.7	38.5	25	31.6	33.3
エ	専門実技科目に力点をおいている生徒の学力把握	6.7	0	12.5	10.5	8.5
オ	生徒の学力差が大きいので個別指導が有効との意見大	6.7	7.7	16.7	27.6	19.9
カ	その他	13.3	19.2	8.3	13.2	13.5

概ね「教員の意識差の大きさによる特定の教員の負担」との回答が多いが、A・Bは「教員

の意識揃え」、Cは「選択科目の多さによる共通問題の困難さ」、Dは「学力差に対応した個別指導」と学校の状況により課題がまちまちであった。

(12) 理科、地理歴史・公民の入試分析と学力検証問題の出題範囲 (%)

12	回 答	A	B	C	D	合計
ア	両方全範囲	0.0	5.6	0.0	7.3	5.0
イ	分析全範囲、検証1学年履修科目のみ	58.3	61.1	25.0	16.4	30.7
ウ	両方1学年履修科目のみ	25.0	27.8	37.5	30.9	30.7
エ	現在検討中	16.7	5.6	31.3	38.2	28.7
オ	その他	0.0	0.0	6.3	7.3	5.0

A・Bは、入試分析は全範囲だが学力検証問題の出題は1学年履修科目のみという回答が多数を占めたが、Cは、両方1学年履修科目のみであり、Dは現在検討中との回答が最も多かった。高等学校において理科・地歴公民については、選択科目が多いので中学校の学習分野全範囲の検証が難しいことが分かる。

IV 考 察

これまでの調査結果と推進校報告書等から、学力向上開拓推進事業の学校における取組に関する成果と課題及び課題解決に向けての副校长の役割について以下に述べる。

(1) 学力向上開拓推進事業の学校における取組に関する成果

第1に、学力向上に関する組織的・計画的な指導の実施と指導内容や方法等の充実・改善が進んだことである。各学校が、入学者選抜学力検査の結果等による入学時の学力の客観的分析や年間2回の学力調査及び調査の結果分析を行い、学力向上推進プランを作成・改善することで、教科を中心とした組織的な取組が行われる契機となつた。

本調査研究においても、学力向上推進の実務担当者について回答を求めた質問(1)では、教務主任や学力向上推進担当者が中心となって教科の枠を超えて取組まれていることが分かった。さらに、入学時の学力調査の分析を踏まえ、各教科において重点的に身に付けさせたい力を決定したのはどこかについて回答を求めた質問

(5)では、「各教科会」に次いで「学力向上推進委員会」が多く決定にかかわっていることが分かった。この委員会が各校において組織として機能し始めていることがうかがえ、今後の更なる活用の可能性が期待できる。

第2に、これまで行われてきた学力分析と学力向上に向けての取組が有機的に整理され、教員の意識の改革が進んできたことである。

学力向上開拓推進校の報告書（以下：「報告書」）の事例でも、これまで実施されていた様々な取組が、学力向上の推進という大きな目標に向けて有機的に結び付いてきたことが見て取れる。そもそも教科ごとの学力向上推進プランが全校において作成されることとなつたのは、教科マネジメントの推進としては大きな前進である。

(2) 学力向上開拓推進事業の学校における取組に関する課題及び課題解決に向けての副校长の役割

ア 入学時の学力把握及び到達目標の実現状況を測るための学力調査の分析方法の課題

本調査研究において、入学時の学力把握の方法に関する質問(4)の回答では、入学選抜学力検査が7割を占めているが、特に定時制課程において、学力検査問題の分析では学力の把握が困難であることが自由意見の記述に多く見られた。特に、理科・社会については、定時制課程では学力検査を実施していない学校が多いことや教科の専任教員がないことなどによる困難さを指摘する意見が多かった。

また、「報告書」に掲載されている推進校の分析結果において、特に正答率の分析では、同じ学校の分析でも、教科によって、問題形式ごとの分析だったり出題範囲ごとの分析だったりと統一性に欠けている例が随所に見受けられた。生徒の学力を分析するとなれば、まず、具体的な「生徒に身に付けさせたい能力」について教員の共通理解を図った上で、各回・各教科・各問のねらいを明確にして問題作成を行うとともに、各問の正答率だけではなく、誤答を詳細に分析して生徒の弱点を把握する必要があるのでないか。副校长は、分析の方法や結果等にも留意して教員を指導していかなければならない。

「学力向上開拓推進事業表評価・検証委員会報告」には「評価に関わる能力をもっと高める

必要がある」といった指摘や「思考力・判断力・表現力を評価する方法や検査問題の開発が必要である」といった指摘が見られる。

イ 学力についての共通認識の不足と到達目標の設定における課題

学力調査結果の分析を行う際、「生徒に身に付けさせたい能力」を明確にして共通理解を図ることの必要性については前述した。しかし、そもそも学校教育法で定められている学力の三要素を踏まえた上で、各学校の到達目標となる学力とは何か、またその伸びをどのように把握し、最大限向上させるためにどうすればよいのかという点については課題が残る。

本調査研究において、学力向上の方策の短期的目標についての質問(6)における回答を見ると、全日制普通科が多いA・Bグループでは「上級学校進学に必要な教科の得点力」という回答が多く、専門学科や総合学科が多いCグループでは「社会生活を円滑に行う上で必要な読解力、計算力、英語力」という回答が多い。定時制課程が多いDグループでは「社会生活を円滑に行う上で必要な読解力、計算力、英語力」が最も多いが、「社会生活を円滑に行うためのコミュニケーション能力」も多いという特徴が見られる。当然とはいえ、生徒の学力や進学希望の実態に応じ、身に付けさせたい学力も違っているのであるから、学力の把握とその分析方法も各校独自の工夫が必要であろう。そのために、校内作成による学力調査問題の開発・実施とそのための教員の問題作成能力の向上は必須である。しかし、学力を把握するための方法の工夫や検査問題の作成以前に各校において教員に「本校の生徒に身に付けさせたい学力とは何か」についての共通認識が不足しているのではないか。

それは、本調査研究の自由記述に多かった「学力差の大きい生徒のどこに焦点を当てるか」ということや「何をもって学力が向上したとするのか。他校との比較検討は必要か。」などの意見に代表されるように各校において更なる議論が必要である。

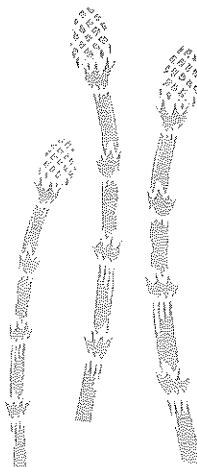
副校长は、都立高校改革推進計画第一次実施計画に示された「都立高校学力スタンダード」の策定を見据え、平成26年度からの全校実施に向け各校が策定する「学力スタンダード」が卒業時の到達目標となることを踏まえて設定の準

備を行う必要がある。

その際、「学力向上開拓推進校報告書」にあつた、当該校の生徒の実態に合った学力向上の体系的なしくみを「○○○高校メソッド」として構築した事例などは好例として学んでいくべきであろう。

V 参考資料

- 平成23年度都立高等学校学力開拓推進校報告書(平成24年3月 東京都教育委員会)
- 都立高等学校学力向上開拓推進事業評価・検証委員会報告(平成24年度学力向上推進協議会配布資料より)
- 平成23年度学校経営に関する調査結果分析(平成24年7月 指導部高等学校教育指導課)



「学力向上開拓推進事業」の学校における取組に関する課題と副校長の役割

(平成24年度 東京都立高等学校副校長研究協議会
第1分科会)

中部Bチーム 都立世田谷総合高等学校 平野みどり
都立小山台高等学校 渡邊範道

1 はじめに

学力向上開拓推進事業 (平成23年度から、全校実施)

実施上の課題と、解決に向けての副校長の役割は何か

2-① 調査研究概要と分析手法

- 都立高等学校・都立中等教育学校後期課程195校237課程に5月末締切でアンケートを実施
(100課程より回答 回収率 42.2%)

2-② 調査研究概要と分析手法

○当該校を以下のグループのどれにあてはまるか、回答者の判断で記入してもらった。

- A 国立大学・難関私立大学への進学希望者が多い学校 (12課程)
- B 中堅私立大学への進学希望者が多い学校 (18課程)
- C 大学進学者が多いが、AO入試や推薦入試を活用する生徒が多い学校 (16課程)
- D 専門学校進学希望者・就職希望者も一定程度見られるなど生徒の進路希望が多様な学校 (54課程)

3 調査結果

- まとめるにあたって
- サンプル数に差があるので、A～Dそれぞれの中での割合(%)を示す。

(1) 実務の担当者

1 回 答	A	B	C	D	合計
ア 副校長	23.1	27.5	12	14.8	18.4
イ 教務主任	26.9	22.5	36	44.3	35.8
ウ 進路指導主任	19.2	17.5	16	2.3	10.1
エ 主幹教諭	15.4	0	12	6.8	7.3
オ 学年担任	3.8	0	0	0	0.6
カ 学力向上推進委員	7.7	32.5	16	29.5	25.1
キ 教育課程委員	0	0	4	1.1	1.1
ク その他	3.8	0	4	1.1	1.7

○副校長・教務主任が多いが、学力向上推進委員も実務担当している。

(2) 事業推進のための会議の頻度

2 回 答	A	B	C	D	合計
ア 週に1回	0	0	0	0	0
イ 月に1回	0	5.6	6.3	7.5	6.1
ウ 学期に1回	25	16.7	31.3	30.2	27.3
エ 必要に応じて随時	67	66.7	56.3	56.6	59.6
オ 計画完成で不要	8.3	5.6	0	3.8	4.0
カ その他	0	5.6	6.3	1.9	3.0

「必要に応じて随時」が6割。取組はまだ不安定。

(3) 学力分析の実施教科

複数回答可。単位は「課程数」。未回答があるので合計は回答課程数と不一致

3 回 答	A	B	C	D	合計
ア 国語科	12	18	16	53	99
イ 数学科	12	18	16	53	99
ウ 英語科	12	18	16	53	99
エ 理科	2	6	4	6	18
オ 地理歴史・公民科	2	4	4	8	18
カ その他	0	0	0	2	2

国語・数学・英語はほぼ全ての学校で実施。他の回答には「商業」あり。

(4) 入学時の学力把握方法

4 回 答	A	B	C	D	合計
ア 入選学力検査	52.9	84.2	66.7	63.8	66.1
イ 入学後校内テスト	11.8	5.3	11.1	24.1	17
ウ 入学後業者テスト	29.4	10.5	22.2	6.9	13.4
エ 生活実態調査等	0	0	0	0	0
オ その他	0	0	0	5.2	3.6

○入選学力検査が多いが、Aは業者テスト Dは校内テスト利用が多い。

(5) 身に付けさせたい力を設定をしたのは

5 回 答	A	B	C	D	合計
ア 各教科会	66.7	60.9	65	53.8	58.5
イ 管理職	6.7	0	5	6.2	4.9
ウ 教務部	0	4.3	0	10.8	6.5
エ 進路指導部	6.7	0	0	0	0.8
オ 主幹会議	0	0	0	0	0
カ 学年担任	0	0	5	0	0.8
キ 学力向上推進委員会	13.3	30.4	25	24.6	24.4
ク 教育課程委員会	0	0	0	3.1	1.6
ケ その他	6.7	4.3	0	1.5	2.4

○教科会が多いが、学力向上推進委員会も設定に関わっている。

(6) 学力向上の短期的目標

6 回 答	A	B	C	D	合計
ア 進学に必要な教科の得点力	71.4	73.9	40	3.2	30.7
イ 社会生活を円滑に行うためのコミュニケーション能力	0	4.3	0	17.7	10.5
ウ 社会生活を円滑に行う上で必要な読解力、計算力、英語力	0	4.3	46.7	59.7	39.5
エ 生きる力（思考力・判断力・表現力）の育成	14.3	13	6.7	12.9	12.3
オ 理由や根拠を基に自己の考えを述べる力（PISA型学力）	7.1	4.3	0	0	1.8
カ その他	7.1	0	6.7	6.5	5.3

○学校によって「学力」の定義が違うことがわかる。

(7) 授業以外の組織的な手立て

7 回 答	A	B	C	D	合計
ア 漢字、計算、英単語等の小テスト	11.1	13.3	17.8	16.5	15.2
イ 要約、コラム書写等の新聞記事を使用したスキル学習	2.8	2.7	4.4	2.5	2.9
ウ 全校一斉の読書時間設置	0	0	4.4	4.1	2.5
エ 主要教科補習授業	25	22.7	28.9	22.3	23.8
オ 自習室の設置	25	18.7	11.1	4.1	11.9
カ 週末課題	16.7	9.3	4.4	5	7.6
キ 授業規律向上のための生活指導	5.6	13.3	13.3	19.8	15.2
ク 遅刻防止指導	5.6	13.3	15.6	14	13
ケ その他	8.3	6.7	0	6.6	5.8
コ 授業時間以外に組織的に行ったことはない	0	0	0	5	2.2

○補習授業の他、A・Bは自学自習重視 C・Dはドリル学習や生活指導重視

(8) 授業以外の手立ての推進者

8 回 答	A	B	C	D	合計
ア 担任	19.0	20.0	22.7	30.2	25.0
イ 教科指導教員	47.6	26.7	36.4	41.3	38.2
ウ 教務部の教員	0	16.7	4.5	7.9	8.1
エ 進路指導部の教員	14.3	16.7	18.2	1.6	9.6
オ 生活指導部の教員	9.5	13.3	9.1	19.0	14.7
カ その他	9.5	6.7	9.1	0	4.4

○教科指導担当者が多いが、Dでは、担任や生活指導部教員の関わりが多い。

(9) 授業時間以外の手立てを行わない理由

■回答数6課程のみ。分析省略

(10) 効果検証の方法

10 回 答	A	B	C	D	合計
ア 自校作成の校内テストの実施	11.1	16.1	12.0	20.9	16.7
イ 定期考査の一部に効果検証の問題を入れた	14.8	22.6	44.0	46.3	35.3
ウ 長期休業期間後の自校作成テスト	33.3	35.5	8.0	9.0	18.7
エ 業者テストで効果を検証	33.3	22.6	32.0	14.9	22.7
オ 教科の学力調査は実施せず生活実態調査等で検証	0	3.2	0	1.5	3.0
カ その他	7.4	0	4.0	7.7	5.3

○7割は自校作成テスト。A・Bは宿題テスト C・Dは定期考査の一部が多い。

(11) 組織的学力向上の課題

11 回 答	A	B	C	D	合計
ア 教科担当者の意識差で、共通問題の実施が難しい	20	30.8	8.3	6.6	12.8
イ 選択科目が多く、共通問題での学力検証が難しい	6.7	3.8	29.2	10.5	12.1
ウ 教員の意識差が大きく特定の教員の負担が大	46.7	38.5	25.0	31.6	33.3
エ 専門実技科目に力を置いている生徒の学力把握	6.7	0	12.5	10.5	8.5
オ 生徒の学力差が大きいので個別指導が有効との意見大	6.7	7.7	16.7	27.6	19.9
カ その他	13.3	19.2	8.3	13.2	13.5

OABは教員の意識揃え、Cは選択科目の扱い、Dは個別指導方法。課題はまちまち。

(12) 理科、地歴・公民の分析範囲

12 回 答	A	B	C	D	合計
ア 両方全範囲	0	5.6	0	7.3	5.0
イ 分析全範囲、検証1学年履修科目のみ	58.3	61.1	25.0	16.4	30.7
ウ 両方1学年履修科目のみ	25.0	27.8	37.5	30.9	30.7
エ 現在検討中	16.7	5.6	31.3	38.2	28.7
オ その他	0	0	6.3	7.3	5.0

○理科、地歴・公民については、選択科目の多い高校での検証がやりにくい。

4 考察

(1) 成果

- ① 学力向上推進委員会等、教科の枠を超えた組織的な取組が機能し始めた。
- ② 教科ごとの学力向上推進プランの全校作成等、教科マネジメントの推進と教員の意識の改革。

4 考察

(2)課題

ア 入学時の学力把握の方法(何を使うか)

イ 「生徒に身に付けさせたい能力」の分析と教員の共通理解。
目標とする、学力の定義が学校ごと、教員ごとに違う。



学校の生徒の実態にあった学力向上の体系的仕組づくり
をする必要あり

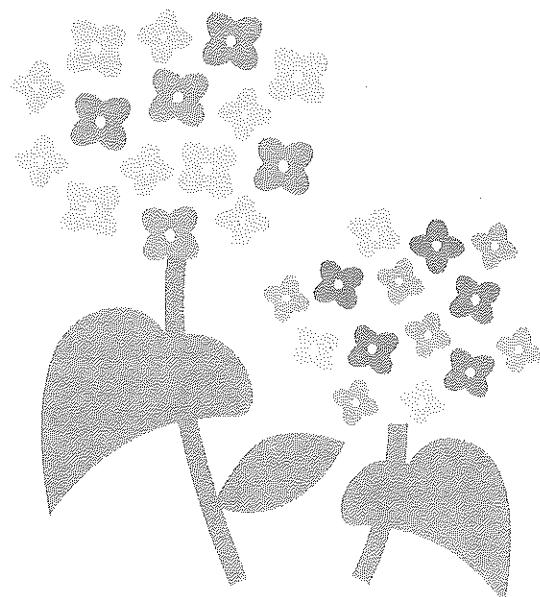
参考資料

○平成23年度都立高等学校学力向上開拓推進校報告書
(平成24年3月 東京都教育委員会)

○都立高等学校学力向上開拓推進事業評価・検証委員会
報告(平成24年度学力向上推進協議会配布資料より)

○平成23年度学校経営に関する調査結果分析
(平成24年7月 指導部高等学校教育指導課)

ご清聴ありがとうございました



『学校経営におけるOJT』

中部D地区副校長会

高校教育研究部会第2委員会

提案者 都立光丘高等学校副校長 宮川 隆史

I 研究の目的

「都立高校白書」（平成23年度版）では、学校における人材育成について「研修等の機会は設けられているものの、能力の向上は個人の意欲や自己の研さんに基づく」という考え方方が根強くあるため、教員個々の意識に委ねられている面が多くありました。その結果、十分な人材育成ができず、教員の中には、毎日の授業や学級経営をどのように行ってよいか分からず悩むなど、必要な力が身に付いていないといった課題が存在しています。」と指摘し、さらに「東京都人材育成基本方針に基づき、OJTガイドラインを作成し、校内での職務を通した育成方法を示すとともに実践事例を紹介した。」としている。

そして、そのOJTガイドラインを見ると「校長・副校长は学校経営計画にOJTについて明記する、年度当初の職員会議等でOJTの方針についてふれる、OJTへの教員の理解を深めるために校内研修会を開くなど、具体的な方策を展開する必要があります。」と書かれている。

そこで、今回は各校の学校経営計画におけるOJTの位置付けと実態を調査し、学校経営におけるOJTの在り方と副校长としての関わり等について考察する。

II 研究の方法

まず、第一に中部学校経営支援センター所・支所管内の全日制高校の学校経営計画におけるOJTに関する記載状況の調査を行った。次に、中部学校経営支援センター所・支所管内の全日制高校の副校长宛てのアンケート調査を実施し集計作業を行った。

これらの結果をもとに、OJT推進モデル校の実践例も参考にしながら、今後のOJTの在り方と副校长としての関わりについて考察した。

III 調査結果と分析

1 学校経営計画への記載状況

中部所・支所管内60校について、各校のホームページに掲載されている学校経営計画から、OJTに関する記載状況を調査した。

(1) OJTの記載状況

記載事項	校数	割合
OJTに関する記載なし	6	10%
OJTという語を記載	15	25%
目指す学校像にOJT関連の記載	4	7%
中期目標にOJT関連の記載	18	30%
今年度の取組目標にOJT関連の記載	27	45%
重点目標にOJT関連の記載	22	37%

ア 54校でOJTに関する何らかの記載があったが、6校の経営計画ではほとんど触れられていなかった。

イ OJTという用語が記載されているのは15校であった。

ウ 目指す学校像の中でOJTについて触れている学校は4校、中期目標に掲げている学校が18校であった。その他は、今年度の取組目標や重点目標の中で取り上げられていた。

(2) 数値目標の記載状況

記載事項	校数	割合
具体的な数値目標を明記	19	32%
校内研修の回数	15	25%
研究授業の回数	11	18%
相互授業参観の回数	4	7%

OJTについての具体的な数値目標を掲げているのが19校で、そのうち、校内研修の回数などが15校、研究授業の回数などが11校、相互授業参観の回数が4校であった。

(3) OJTの内容

記載事項	校数	割合
授業力の向上を明記	41	68%
教員間の相互授業参観を明記	26	43%
校内研修について明記	44	73%
生徒による授業評価に基づく校内研修	19	32%
ICTについての校内研修	10	17%
進路指導についての校内研修	4	7%
生徒指導についての校内研修	3	5%

生徒理解についての校内研修	5	8%
学校評価に基づく校内研修	5	8%
進学指導についての校内研修	3	5%
他校種と連携した校内研修	6	10%

- ア 3分の2以上の学校で授業力向上や授業改善と校内研修を中心に記載されていた。
- イ 相互授業観察については26校で記載されていた。
- ウ 生徒による授業評価に基づく校内研修の記載が19校であった。
- エ その他、ICT活用力向上をテーマとしたものが10校で挙げられ、進路指導・生活指導・生徒理解・進学指導力をテーマとしたものがそれぞれ数校で挙げられていた。

(4) OJTの対象者

記載事項	校数	割合
若手教員の育成を明記	12	20%
主幹・主任教諭の育成を明記	7	12%

若手教員育成が12校、主任・主幹教諭育成が7校で挙げられていた。

<分析I>

- ① 9割の学校の経営計画でOJTについての何らかの記載はあるが、OJTという用語を用いている学校は25%にすぎず、OJTガイドラインで求められる「学校経営計画に明記する」ことはまだ十分でないと言える。
- ② 各校で行われている学力向上の施策に合わせて、授業力向上や授業改善の視点でのOJTに言及している場合がほとんどであって、他の校務に関わるようなOJTにはあまり触れられていない。
- ③ 校内研修についての記載も多く見受けられるが、あまり具体的ではなく、内容的にも「授業力」に関するものがほとんどで、他のスキルアップに関わるものは少ない。
- ④ 生徒の授業満足度等を除いて、OJTの数値目標にまで具体化して記載しているのは3割程度であり、「意図的・計画的・継続的に」OJTを推進していくことを「明記」しているとは言えない。

<事例1>

60校の学校経営計画を見ていく中で目についた事例を一つ紹介する。都立A高等学校の学校経営計画の目標達成の相関図の中に「目指す教職員像」が掲げられている。このように、学校として人材育成の目標を明確にして、それを

具体的なOJTの計画に落とし込んでいくことも重要である。

【目指す教職員像】

- 豊かな人間性と高い指導力への研究と修養
- 生徒一人一人を大切にする指導の実践
- 声がけの励行と信頼関係に基づいた粘り強い指導の実践
- 生徒理解に努めるとともに、規範意識の確立を目指した厳しくも暖かい指導の実践
- 学校づくりへの参画意識の向上
- 公務員としての役割理解と服務の厳正
- 健康管理への留意
- カウンセリングマインドの向上
- PTAの一員としての参加
- ICTの向上

(平成24年度東京都立A高等学校経営計画より)

2 副校長へのアンケート調査結果

回答校数は25校で、回収率は42%であった。アンケート結果の概要をまとめる。

(1) 各校の取組状況

取組状況	校数	割合
OJTを行う目的の組織がある。	1	4%
従来からある分掌や委員会の職務にOJT推進・実施を位置付けている。	8	17%
OJTシートを作成している。	1	4%
主幹教諭の自己申告に人材育成の目標やOJTの取組みを明記させている。	24	96%
主任教諭の自己申告に人材育成の目標やOJTの取組を明記させている。	23	92%
教諭の自己申告に人材育成の目標やOJTの取組みを明記させている。	13	52%
OJTの指導者と対象者の組合せの指定を行っている（一部の場合も）。	19	76%

ア OJTを推進・実施するための組織があるのは1校だけで、8校で既存の組織の中にOJTの業務を位置付けている。

イ OJTガイドラインで示されているOJTシートを作っているのは1校だけであったが、ほとんどの学校で主幹・主任教諭層の自己申告書に人材育成やOJTの取組について挙げさせていた。教諭の自己申告に記載させているのは約半数であった。

ウ OJTの指導者と対象者の組合せについて、一部でも指定している学校が19校で、75%を超えていた。

(2) OJTの必要性

回答（4段階） 及び平均値 教員各層	回答数				平均値
	とても必要	必要	少し必要	あまり必要ない	
主幹教諭層	10	11	2	2	3.16
リーダー的主任教諭層	12	10	2	1	3.32
その他の主任教諭層	11	8	5	1	3.16
ベテラン教諭層	6	13	6	0	3.00
中堅教諭層	9	12	3	1	3.16
若手教諭層（5年未満）	16	7	2	0	3.56

副校長から各教員層を見たときに、OJTがどの程度必要だと感じているか、4段階で回答を求めた。若手教員が、平均値で3.56と最も高く、続いてリーダー的な主任教諭層が3.32であった。

(3) OJTへの取組状況

回答（4段階） 及び平均値 教員各層	回答数				平均値
	積極的	やや積極的	やや消極的	消極的	
主幹教諭層	6	13	6	0	3.00
リーダー的主任教諭層	2	14	8	1	2.68
その他の主任教諭層	0	5	17	3	2.08
ベテラン教諭層	2	1	17	5	2.00
中堅教諭層	2	4	17	2	2.24
若手教諭層（5年未満）	8	14	3	0	3.20

各層の教員がOJTに取り組む姿勢についての回答を求めた。

若手教員層で平均値3.20と高く、リーダー層ではどちらかといえば前向きに取組んでいるが、それ以外の教員層ではむしろ、やや消極的であるという結果であった。

(4) 身に付けてほしい力

教員各層	重要度4段階の平均値			
	リダーカー層	中幹教員	中堅・ベテラン教員	若手教員
通常の学習指導力	3.40	3.60	3.96	
進学に向けた学習指導力	3.44	3.72	3.52	
生徒理解力	3.32	3.32	3.80	
生徒指導力	3.24	3.24	3.76	
進路指導力	3.40	3.32	3.60	
保護者対応力	3.60	3.64	3.36	

外部との連携・折衝力	3.56	3.32	2.84
学級経営力	3.40	3.36	3.52
教務等の事務処理能力	3.36	3.20	2.84
企画・提案力	3.40	3.04	2.60
調整力	3.56	3.00	2.52
表現・説明力	3.24	3.00	2.68
PCスキル	3.00	3.20	3.16
部活動指導力	2.80	2.96	3.32

各層の教員に身に付けてほしい力について4段階で回答を求めた。

ア 中核教員に身に付けてほしい力として回答された数値には、あまり大きな差はなかったが、保護者対応力、外部との連携・折衝力、調整力への期待については、やや大きな値が出ている。

イ 中堅・ベテラン教員については、進学に向けた学習指導力や通常の学習指導力、保護者対応力が求められている。

ウ 若手教員については、通常の学習指導力や生徒理解力・生徒指導力を身に付けることが期待されている。

(5) OJTの活発さ

	回答数				平均値	肯定回答の割合
	とてもそう	わりとそう	あまりそうではない	全くそうではない		
全体的にOJTが活発	4	11	10	0	2.76	60%
分掌・学年でOJTが活発	3	16	6	0	2.88	76%
教科でOJTが活発	1	11	13	0	2.52	48%
反発や抵抗がある	2	7	11	5	2.24	36%

各学校で、OJTが活発に行われているか4段階で回答を求めた。

ア OJT全体の活発さについては、「とてもそう」が4校あった他は、「わりとそう」と「あまりそうではない」が均衡しているが、分掌・学年内のOJTについては75%以上が肯定的な回答となっている。しかし、教科内ではどうかというと、どちらともいえないよう回答が目立つ。

イ OJTに対する反発や抵抗があるという回答は3割強となっている。

(6) 校内研修等の実施状況

	回答数				平均値	肯定回答の割合
	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない		
校内研修会回数多い	3	7	14	1	2.48	40%
校内研修会出席率高い	5	11	9	0	2.84	64%
管理職が教員間の相互授業観察を奨励	17	7	1	0	3.64	96%
相互授業観察が当たり前にになっている	1	9	10	5	2.24	40%
一定の時期だけ相互授業観察実施	4	11	9	1	2.72	60%
相互授業観察に抵抗のある教員多い	3	6	12	4	2.32	36%
若手以外の研究授業がよく行われる	1	5	12	7	2.00	24%
研究授業の参加者多い	2	9	10	4	2.36	44%
研究協議会参加者多い	1	4	15	5	2.04	20%
生徒による授業評価を有効に活用	2	11	7	5	2.40	52%

校内研修や研究授業等の実施状況について4段階での回答を求めた。

- ア 校内研修の開催回数が多いという回答は4割あったが、研修会への出席率については6割以上が高めであると回答している。
- イ 96%の学校で管理職が相互授業観察を奨励しているが、授業観察が当たり前にになっている学校は4割程度で、一定の時期にだけ行われている学校が6割程度であった。相互授業観察に抵抗のある教員が多いという回答も、3割以上に上っている。
- ウ 若手研修以外の研究授業が盛んに行われている学校は2割強で、少数派である。研究授業の参加者が多いという回答は4割、研究協議会の参加者が多いという回答は2割程度となっており、研究授業の実施状況に不十分を感じている副校长が多いことが分かる。
- エ 生徒による授業評価の有効活用についても肯定否定がおよそ半々になっている。

(7) 管理職の関わり

	回答数				平均値	肯定回答の割合
	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない		
管理職の授業参観が授業改善につながっている	4	15	6	0	2.92	76%
管理職の授業観察をテーマをもって実施	5	14	6	0	2.96	76%
管理職の授業観察の評価を直ぐにフィードバック	8	12	5	0	3.12	80%
管理職の授業観察の評価を面接時にフィードバック	10	14	1	0	3.36	96%
副校长がOJTを統括	7	6	11	1	2.76	52%

管理職の関わりの状況について、4段階で回答を求めた。

- ア 管理職による授業観察が授業改善につながっていると考える副校长は75%以上で、そういう学校ではテーマをもって授業観察が行われている。
- イ 8割の学校で授業観察の評価をすぐフィードバックしており、ほとんどの学校で面接時に授業観察に基づく指導をしている。
- ウ 副校長がOJTを統括している学校は約半数であった。7割以上の学校ではOJTについて校長・副校长間でよく情報交換が行われている。

(8) 副校長としての関わり

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定回答の割合
校長とOJTについて頻繁に情報交換	8	10	7	0	3.04	72%
積極的にOJTに関わっている	6	13	6	0	3.00	76%
校務多忙でOJTに十分な時間を割けない	7	9	7	2	2.84	64%
中核教員のOJTによく関わっている	0	15	8	2	2.52	60%
若手教員のOJTに直接関わっている	9	12	4	0	3.20	84%

OJTの新しい取組みを提案・実践	3	8	13	1	2.52	44%
職務の中でOJT推進が重要と認識	12	11	2	0	3.40	92%
他の高校との合同OJTに取組みたい	2	9	10	4	2.36	44%
地域の他校種との合同OJTに取組みたい	3	6	14	2	2.40	36%

ア 75%以上の副校长が積極的にOJTに関わっていると回答しているが、6割以上の副校长が多忙のためOJTに十分な時間が割けないと感じている。

イ 9割以上の副校长が自分の職務の中でOJTが特に重要であると認識しているが、OJTについての新しい取組を提案したり、実践したりしている副校长は50%以下となっている。

ウ 他の高校と合同のOJTを行ってみたいと考える副校长は4割強、他校種との交流を行いたいと考える副校长は4割弱であった。

<分析Ⅱ>

回答数が少なく、有意差のあるデータも多くはないが、一定の傾向は表れている。

① OJT推進組織を新たに作っている学校は1校、組織的な位置付けを明確にしている学校は8校で、75%以上の学校では組織的な位置付けをした取組には至っていないことが分かった。ただ、OJTの指導者と対象者の組合せを指定して実施させている学校は75%以上あり、個別的な対応を中心にしてOJTを進めているとしている状況がうかがわれる。

② OJTシートを作成している学校は1校だけであった。自己申告書の記載では、OJTの指導者側には取組を記載させているが、OJTを受ける側には記載させていないケースが目立った。指導する側の職務としてOJTを位置付けてはいるものの、各教員のスキルアップの取組は必ずしも職務として位置付けられていない。

③ 副校長がOJTの必要性の高い対象として考えている若手層やリーダー層では前向きに取組んでいる傾向があるが、それ以外の層では、まだまだ消極的である。

④ 各層に身に付けてほしい力は、若手では学習指導・生徒指導を中心とした基礎的な実践

力であり、上位層になるにしたがって、外部折衝・学校運営力等の実践力が求められている。

⑤ OJTそのものに対する疑問を示した回答は3割程度であったが、OJTが活発に行われているかどうかについては、半数が肯定できない状況にある。OJTを学校全体で取り組む課題であるという認識はまだ浸透しているとは言えない。

⑥ 教員相互の授業観察の実施については、ほとんどの学校で管理職が奨励しているが、定着していない学校もまだ3割程度あり、恒常的に実施している学校はまだ多くはない。

⑦ 副校長は各教員の授業力の向上に関しては、管理職による授業観察及びその後に当該教員と話し合うことが効果的であると考えている。

⑧ 9割以上の副校长がOJT推進は自己の職務の中で重要性が高いと考え、75%は積極的に関与しようとしているが、多忙のため必ずしも十分には関われず、OJTのための新しい取組を提案したり、実践したりしている副校长は半数を割っている。

⑨ 他の高校や校種とのOJTの交流に興味を示している副校长は40%程度であった。

<事例2>

OJT推進指定モデル校としての取組として光丘高校は近隣の練馬高校、田柄高校と連携して22年度より「3校合同OJTの実践」に取組んでいる。こうした取組は、厳密に言えばOJTよりも off-OJTということになるが、ミドル層が不足する現況において、学校現場でのOJTと研修センターなどの off-OJT の隙間を埋める現場での人材育成策として一つの可能性を模索しているものと捉えることができる、ここで簡単に紹介する。

この取組では、「若手教員間の情報交換をし、課題を共有しながら切磋琢磨させ、生徒や学校の現状に適合したOJTを実施することによって、授業力を中心に若手教員の基礎力を育成することと「主幹教諭を実践推進者とすることによって、企画力・調整力・実行力を育成すること」を目的とした。平成23年度に実施した5回の研究協議会は「担任業務の事例に学ぶ」「他府県先進校に学ぶ」「学校の特色化と募集対策についてのワークショップ」「授業力を高めるー授業

改善の工夫」「授業力を高める－ICT機器の活用」というテーマで行った。

平成23年度のまとめとしては、「参加者の反応はおよそ良好であり、若手教員のもっているスキルや可能性を確認できた。こうした若手教員のパワーを校内におけるOJTにおいても活用していく必要がある」「地域の同種の学校で横のつながりをもち、若手教員のネットワークを構築する意義は非常に大きい」「推進担当の主幹教諭の涉外調整力や企画運営力を実践的に向上させることができた」等の成果が確認されたが、「相互授業観察が近隣でも校務の都合で実現できにくい」「OJTとして実施する以上、若手教員に限らず、対象を広げていかなければならぬ」等の課題が残った。

なお、平成24年度は練馬高校を中心となって、さらに近隣の小中学校とも連携した形でこの取組を発展させていくことが計画されている。

IV 考察

1 学校経営計画におけるOJTの位置付けは

まだまだ十分であるとは言えない。これは経営計画が、与えられた教育環境や教育資源を基に「生徒にこうした力を付けさせるために学校としてこう取組む」という視点で書かれているためで、「目標達成のために教育資源の一つである教員のスキルをどうする」という点については、言及する必要がないと考えているか、又は、発想そのものがないかのいずれかではないかと考えられる。

しかしながら、教育資源の現状を前提に目標を設定しても大きな改善、前進は難しい。もう一步踏み込んで最も主要な教育資源である教員のスキルアップの取組を学校経営計画に位置付け、積極的に行っていくことが、教育目標の実現のために重要なことである。

そのためには、校内における教員のスキルアップの取組であるOJTを経営計画の中の重要な要素として明記し、より詳細な目標設定を盛り込んでいく必要がある。当然このことは、OJTガイドラインで求められている学校での実践を実現していくことにつながっていくものである。

2 OJTで育成すべき力について少し視点を変えて考察すると、ガイドラインで考えられ

ている「教員が身に付けるべき力」は当然のことながら、東京都の教員としてそれぞれの段階で必要な力のことである。個々の教員のライフプランを考えても、東京都としての教育資源としてもこの視点で考えることは当然であるが、各学校におけるOJTにおいては、それとは別にその学校のスタッフとして必要な力という観点を加える必要がある。

短いサイクルでの異動が行われている中で、ローカルなスキルはどうか？という考え方もあるが、実際にはそれぞれの学校現場に適合したスキルを身に付け磨いていくことが非常に重要なことである。個人的な経験をもとに考えても、そうしたローカルな経験で磨いたスキルの蓄積が教員としての総合力、ジェネラルな力につながっていくと考えられる。もちろん、それはこれまでの都立高校文化特有の現状肯定の流れの中での前例踏襲的な取組ではなく、その学校の個性化・特色化を進めていくような前向きな取組を行っていくための力であることは言うまでもない。

3 中堅以上の教員はおそらく、「都立高校では、以前から先輩教員が後輩教員をきちんと育てているのだから、OJTをわざわざ行う必要はない。」と答える者が多い。この回答を一概に全面的に否定はしないが、ここでは、これまでの流れと、OJTとして行うことの違いを確認しておく。

私の前々任校では、同一年度に4名の初任者が赴任したことがあり、当然、教職員からは、驚きの声が聞こえてきた。しかし、4人が着任すると、批判の前面に立っていたようなベテラン教員たちが積極的に初任者の育成にあたり、本人たちの仕事ぶりも大きく改善し、職場全体がたいへん活性化したことがあった。

そういう意味では、従来型の先輩が後輩を自主的に育てるというシステムも大切であると考えられるが、これはあくまでも、ベテラン教師の自己満足的な取組みを通して若手の存在がベテランを育てたとも受け取ることができる。もし、ここで意図的・計画的なOJTをもっと積極的に行うことができたら、更に大きな成果をあげることができたはずである。

さらに、ここで着目すべき点は、自主的な後輩育成のシステムにはリスクも伴うということである。現状肯定型の先輩教員による指導の中では、プラスの指導ももちろんあるが、いわゆる「職場慣行」的なことや「教員の都合で動く」こと、できないことは「生徒のせいにする」等、様々な悪影響も同時に伝承されてしまうことが多く含まれている。また、ここで後輩に伝承しようとする内容は自分が好きなことや正しいと思うことに限られるという面もある。

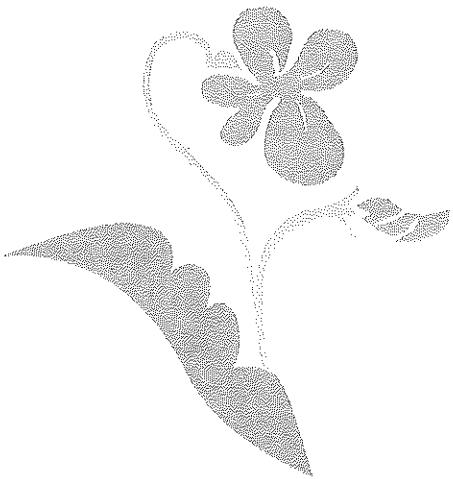
こうした意味で考えても、意図的・計画的なOJTを学校現場で根付かせていくことが重要である。

4 OJTの対象については、もちろん若手育成だけが目的でないことは改めて確認しておく必要がある。ただし、先ほども述べたように「若手の育成」を材料にしたり、若手のパワーやフットワークをうまく活用したりして、OJTの対象を全教員に広げていくことも必要である。また、OJTの内容についても、現状では実際には、どうしても授業力が大きなポイントになっているが、ガイドラインに示されている内容も含め、今後、授業力以外の様々な校務遂行能力にも各校での取組として拡大していく必要がある。

ここでもう一度、OJTが各校の学校経営計画の中で明確かつ、よりきめ細かく記載され実践していくことが重要であり、副校長がその実践の中核となっていかなければならないことを確認する必要がある。

そして、厳密にはOJTといえなくても、現場発の人材育成の取組に、今後さらに多面的かつ積極的に取り組んで、明日の東京の教育を担う人材を育てていく必要がある。

こうした、個々の教員のスキルアップの取組がカリキュラムマネジメントによる組織的な改善と並行して行われていくことが重要であり、OJTや自己申告を中心とした個々の教員のP D C Aサイクルと、組織的なマネジメントのP D C Aサイクルが「進化し続ける学校」をつくり上げていくスパイラルをつくりあげていく必要がある。



学校経営とOJT

平成24年8月23日
中部Dチーム
宮川 隆史

都立高校白書（平成23年版）

・・・研修等の機会は設けられているものの、能力の向上は個人の意欲や自己の研さんに基づくという考え方方が根強くあるため、教員個々の意識に委ねられている面が多くありました。その結果、十分な人材育成ができます、教員の中には、毎日の授業や学級経営をどのように行っていいか分からず悩むなど、必要な力が身に付いていないといった課題が存在しています。・・・

OJTガイドライン

・・・校長・副校長は学校経営計画にOJTについて明記する、年度当初の職員会議等でOJTの方針についてふれる、OJTへの教職員の理解を深めるために校内研修会を開くなど、具体的な方策を展開する必要があります。

研究の目的

各校の学校経営計画におけるOJTの位置付けと実態を調査する
↓
学校経営におけるOJTの在り方と副校長としての関わりを考察する

研究の方法

- ◎中部所・支所管内の全日制高校の学校経営計画におけるOJTに関する記載状況を調査・整理
- ◎中部所・支所管内の全日制高校の副校長宛てのアンケート調査
- ◎上記の結果を分析・考察

学校経営計画の記載状況

記載事項	校数	割合
OJTに関する記載なし	6	10%
OJTという語を記載	15	25%
目指す学校像に記載	4	7%
中期目標に記載	18	30%
今年度の取組目標に記載	27	45%
重点目標に記載	22	37%

学校経営計画の記載状況Ⅱ

記載事項	校数	割合
若手教員の育成を明記	12	20%
主幹・主任教諭の育成を明記	7	12%
授業力の向上を明記	41	68%
教員間の相互授業参観を明記	26	43%
校内研修について明記	44	73%

学校経営計画の記載状況Ⅲ

記載事項	校数	割合
校内研修（進路指導）明記	4	7%
校内研修（生徒指導）明記	3	5%
校内研修（生徒理解）明記	5	8%
校内研修（ICT）明記	10	17%
校内研修（生徒授業評価）明記	19	32%
校内研修（学校評価）明記	5	8%
校内研修（進学指導）明記	3	5%
校内研修（他校種と連携）明記	6	10%

学校経営計画の記載状況Ⅳ

記載事項	校数	割合
数値目標（校内研修回数）明記	15	25%
数値目標（研究授業回数）明記	11	18%
数値目標（相互授業参観）明記	4	7%

分析Ⅰ

- ① OJTガイドラインで求められている「学校経営計画に明記する」ことは十分ではない。
- ② 授業力向上や授業改善の視点以外のOJTには言及されていない。
- ③ 校内研修についての記載は多いが、あまり具体的でなく、「授業力」中心。
- ④ 生徒の授業満足度を除き、数値目標にまで具体化しているのは3割程度である。

<事例1> 東京都立目黒高等学校 「目指す教職員像」Ⅰ

- ◎豊かな人間性と高い指導力への研究と修養
- ◎生徒一人一人を大切にする指導の実践
- ◎声かけの励行と信頼関係に基づいた粘り強い指導の実践
- ◎生徒理解に努めるとともに、規範意識の確立を目指した厳しくも温かい指導の実践
- ◎学校づくりへの参画意識の向上

<事例1> 東京都立目黒高等学校 「目指す教職員像」Ⅱ

- ◎公務員としての役割理解と服務の厳正
- ◎健康管理への留意
- ◎カウンセリングマインドの向上
- ◎PTAの一員としての参加
- ◎ICTの向上

副校長へのアンケート調査結果

- ◎各校の取組状況
- ◎OJTの必要性（教諭層別）
- ◎OJTの取組（教諭層別）
- ◎身に付けて欲しい力（教諭層別）
- ◎各校のOJT
- ◎副校長として

各校の取組状況

	校数	割合
OJTを行う目的の組織がある	1	4%
従来の分掌等に位置付け	8	17%
OJTシート作成	1	4%
主幹教諭の自己申告に明記	24	96%
主任教諭の自己申告に明記	23	92%
教諭の自己申告に明記	13	52%
OJT指導者・対象者を指定	19	76%

OJTの必要性（教諭層別）

	とても必要	必要	少し必要	あまり必要無	平均値
主幹教諭層	10	11	2	2	3.16
リーダー的主任教諭層	12	10	2	1	3.32
その他の主任教諭層	11	8	5	1	3.16
ベテラン教諭層	6	13	6	0	3.00
中堅教諭層	9	12	3	1	3.16
若手教諭層（5年未満）	16	7	2	0	3.56

OJTへの取組状況

	積極的	やや積極的	やや消極的	消極的	平均値
主幹教諭層	6	13	6	0	3.00
リーダー的主任教諭層	2	14	8	1	2.68
その他の主任教諭層	0	5	17	3	2.08
ベテラン教諭層	2	1	17	5	2.00
中堅教諭層	2	4	17	2	2.24
若手教諭層（5年未満）	8	14	3	0	3.20

OJTで身に付けて欲しい力（教諭層別）Ⅰ

（4段階の平均値）	中核教員	中堅 ベテラン	若手教員
通常の学習指導力	3.40	3.60	3.96
進学向学習指導力	3.44	3.72	3.52
生徒理解力	3.32	3.32	3.80
生徒指導力	3.24	3.24	3.76
進路指導力	3.40	3.32	3.60
保護者対応力	3.60	3.64	3.36
外部連携・折衝力	3.56	3.32	2.84

OJTで身に付けて欲しい力（教諭層別）Ⅱ

（4段階の平均値）	中核教員	中堅 ベテラン	若手教員
学級経営力	3.40	3.36	3.52
教務等事務処理能力	3.36	3.20	2.84
企画・提案力	3.40	3.04	2.60
調整力	3.56	3.00	2.52
表現・説明力	3.24	3.00	2.68
PCスキル	3.00	3.20	3.16
部活動指導力	2.80	2.96	3.32

各校のOJT I

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
全体的にOJT活発	4	11	10	0	2.76	60%
分掌・学年でOJT活発	3	16	6	0	2.88	76%
教科でOJT活発	1	11	13	0	2.52	48%
反発や抵抗がある	2	7	11	5	2.24	36%

各校のOJT II

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
校内研修回数多い	3	7	14	1	2.48	40%
校内研修出席率高い	5	11	9	0	2.84	64%
相互授業参観奨励	17	7	1	0	3.64	96%
相互授業参観普及	1	9	10	5	2.24	40%
相互授業参観時期限定	4	11	9	1	2.72	60%
相互授業参観に抵抗	3	6	12	4	2.32	36%

各校のOJT III

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
若手以外の研究授業盛ん	1	5	12	7	2.00	24%
研究授業参観者多い	2	9	10	4	2.36	44%
研究協議会参加者多い	1	4	15	5	2.04	20%
生徒による授業評価を有効活用している	2	11	7	5	2.40	52%

各校のOJT IV

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
授業觀察が授業改善につながっている	4	15	6	0	2.92	76%
授業觀察 テーマを持って実施	5	14	6	0	2.96	76%
授業觀察 直ぐにフィードバック	8	12	5	0	3.12	80%
授業觀察 面接時にフィードバック	10	14	1	0	3.36	96%
副校长がOJTを統括	7	6	11	1	2.76	52%

副校長として I

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
校長とOJTについて頻繁に情報交換	8	10	7	0	3.04	72%
OJTに積極的に関わる	6	13	6	0	3.00	76%
校務多忙時間割けない	7	9	7	2	2.84	64%
中核教員のOJTによく関わっている	0	15	8	2	2.52	60%
若手のOJTに直接関わっている	9	12	4	0	3.20	84%

副校長として II

	とてもそう	わりとそう	あまりそうでない	全くそうでない	平均値	肯定割合
OJTの新しい取組を提案・実践	3	8	13	1	2.52	44%
OJT推進が重要と認識	12	11	2	0	3.40	92%
他の高校との合同OJTに取組みたい	2	9	10	4	2.36	44%
地域の他校種との合同OJTに取組みたい	3	6	14	2	2.40	36%

分析Ⅱ－1

- ① 75%の学校でOJTの組織的な位置付けができていないが、対象者と指導者の指定は75%以上が実施。
→個別的な対応を中心にOJT実施。
- ② 指導する側の職務として位置付けても、対象者の職務としての位置付け不十分。
- ③ 若手層、中核教員層では前向きに取組んでいるがそれ以外は消極的。

分析Ⅱ－2

- ④ OJTで身に付けさせたい力。若手には学習指導力・生徒指導力等。上位層には外部折衝力・学校運営力。
- ⑤ OJTへの反発・抵抗は3割程度だが、活発とは言えない。～浸透していない。
- ⑥ 相互授業参観はほとんどの学校で奨励されているが、抵抗のある教員も3割程度あり、日常化していない。

分析Ⅱ－3

- ⑦ 授業力向上には、授業評価活用より、管理職の授業観察が効果的と副校長は考えている。
- ⑧ 9割以上の副校長がOJTが重要な職務と認識しているが、多忙で十分関与できず、新しい提案や実践に至っていない。
- ⑨ 他校や他校種とのOJTの交流に興味があるのは4割程度の副校長。

<事例2>3校合同OJT

- OJT推進指定モデル校の取組として
- 練馬・田柄・光丘の3校で
- 平成22年度より実施
- 厳密にはOJTとは言えないが
- 若手教員の授業力育成を中心に
- 推進者としての主幹教諭育成も
- （別紙報告書参照）

考察－1

学校経営計画における
OJTの位置付け不十分
↓
教育資源の核となる教員のスキルアップ
が教育目標実現に不可欠
↓
OJTを経営計画の重要要素として明記し、
詳細な目標設定をする必要
<意図的・計画的に>

考察－2

OJTで育成すべき力として
東京都の教員としてのスタンダード
+
所属校のスタッフとして必要なスキル
↓
ローカルスキルの蓄積が
教員の総合力・ジェネラルな力に

考察－3

インフォーマルなOJTのリスク

- ① 同時にマイナスの伝承
職場慣行・教員の都合・生徒のせいにする
- ② 伝承内容の偏り
得意な（好きな）ことや正しいと思うこと
↓
フォーマルなく意図的・計画的なOJTを根付かせることが重要

考察－4

今後のOJT

- ① 若手のパワーやフットワークを活用し、全教員対象のOJTを
- ② 授業力以外の校務遂行能力の育成も視野に入れて

おわりに

OJTを学校経営計画に明記した上で副校長が実践をコーディネートし多面的・積極的な人材育成の取組を

個々の教員が常にスキルアップを続けるOJTを中心とした人材育成
↓
カリキュラムマネジメントにより学校が組織として常に改善を続けること

進化し続ける学校

↑
OJT・自己申告システムを中心とした個々のPDCAサイクル
↓
組織的なマネジメントのPDCAサイクル

ご清聴ありがとうございました。

「協議・意見交換 指導・講評」

高校教育研究部第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

司会

本日の発表を受けまして、御質問、御意見がありましたら、お受けしたいと存じます。

A (T校)

OJTで、小学校・中学校など他校種との連携とは、具体的にどのように行っているのでしょうか。

提案者

まだ、具体化されていない部分もありますが、近隣の小学校・中学校とお互いに教育活動を見せ合っています。また、小学校や中学校では研究協議が盛んに行われているので、そこへ参加することで、高校とは違う視点の授業観を養っています。

B (S校)

OJTは、学校の置かれている状況、教員の年齢層や職層により、抱えている問題ややり方が異なります。

本校では教員の年齢層が高く、若手教員がここ数年間で急に増えてきました。このような現状の中で、若手を中心にOJTをはじめましたが、OJTのやり方、始め方に悩んでいます。同様の悩みを抱えた学校があるのではないかでしょうか。

C (T校)

本校では、主幹層が中心となって、積極的に若手教員に声をかけるなど、日常的な活動を通してOJTを行っています。しかし、若手教員と主幹教諭との間に主任教諭が関わるという意識が低く、その点が課題です。

D (N校)

本校では、若手教員や新規採用教員のOJTは、主幹教諭中心ではなく、各業務担当の主任教諭と一緒に校務を担当することを通して行っています。例えば、生徒部では、主幹教諭が文化祭を担当する主任教諭を決め、そこに若手教員の誰と一緒に担当させるかを併せて決めています。

また、学力向上については、教員一人一人の指導力は非常に高いのですが、組織的な学力向上に向けての取組には至っていません。ただ、教科によっては、今まで担当者任せだった補習を教科として取り組み始めた例もあるので今後を期待しています。

A (T校)

OJTは職務です。しかし、ベテラン教員の中には、教師の仕事に対して研究者のイメージを強くもっている人もいます。例えば、本校では、学校説明会の仕事を分担するとき、一部の教員だけで行なっています。本来、職務は全員で行うべきものであるにもかかわらず、嫌なことや得意でないものはやらずに済ませてきた教員がベテラン教員の中にいます。そのような教員は、教科指導の一部が優れていても、他の部分では初任者にも劣ります。OJTは初任者だけの問題ではなく、中堅やベテランの教員のスキルアップや気付きにつながるよう組織的に行っていきたいと考えています。

E (J校)

本校には、再任用が6人、新任教員が10名います。しかし、両者に遠慮があり、ベテラン教員は若手教員に対してなかなか指導せず、若手教員は年配の教員に職務に関わることを質問しようとしません。主任教諭を育て、若手教員を育成する役割をさせることが大切です。OJTの核になるように主任教諭を育成することが課題です。

学力向上については、生徒の進学希望に応えるために補習に力を入れています。

2 指導・講評

指導部高等学校教育指導課指導主事

小林 靖

短い期間の中でまとめるにあたり御苦労があったかと思います。担当された先生方に感謝申し上げます。また、発表にあたられた副校長先生をはじめ、アンケートに答えていただいた副

校長先生方に感謝申し上げます。

はじめに学力向上の取組についてお話しします。昨年度から学力向上推進プランに基づいて各校で取り組んでいただいているわけですが、そもそも、事業の目的は、生徒一人一人の学力を最大限伸ばすために各学校が組織的に、また、計画的に授業改善を行っていただくことです。したがって、改めて特別な取組を行っていただくことを求めているわけではありません。先ほどの発表の中で成果として、教科の枠を超えて組織的な取組が機能し始めたこと、教科ごとの学力向上推進プランの作成や改善が行われることで教科マネジメントが推進されたこと、さらに、教員の意識改善が見られること、などが挙げられていました。この事業の趣旨をよく御理解いただき、これだけの成果を挙げていただいた副校長先生方の御尽力に感謝申し上げます。

今回の研究発表では、生徒の進路希望に応じてグループ分けをして集計されているわけですが、自校の実態と重ね合わせて御覧になると、大変参考になるものと思われます。

課題に挙げられていた二点についてお話しします。最初に、入学時の学力把握ですが、集計結果によると、Aグループでは業者テストを三割ぐらいの学校で実施しており、Dグループでは入学時の校内テストを二割強程度の学校で行っているとのことでしたが、入学選抜の学力検査問題だけでは把握できない学力があると感じているということだと思います。この点については、昨年度の、この事業の評価検証委員会の中でも、学力検査問題だけの結果分析だけで学力把握できる学校とできない学校があることは指摘されています。また、生徒一人一人の義務教育段階の学力の弱点を把握することが重要ですが、やはり、学力検査の結果だけで把握するのは難しいとの指摘があり、さらに踏み込んだ把握が必要ではないかという指摘を受けているところです。

一方で、入学者選抜の学力検査問題は、例年同一の形式で、中学校での既習事項を網羅しているので、義務教育段階の学力の定着状況を把握するという点では優れた問題だと思います。しかし、生徒の実態に応じてもう一步踏み込んだ学力把握が必要だという指摘はその通りではないかと思います。例えば、誤答の分析を更に

一層丁寧に行うことや、年度当初の校内のテストや小テスト等と組み合わせたり、学習習慣等の調査や面談等で聞き取り調査を行ったりすることで学力検査問題だけでは把握しきれない部分について補えるのではないかと考えます。

次に、二点目の課題として、学校として身に付けさせたい能力の分析と教員の共通理解という点についてお話しします。

学校として身に付けさせたい能力を明確にして共通理解を図ることは大変重要なことだと思っています。学力向上推進プランの全体計画は、最初に育てたい生徒像と学校の現状と課題を記載して、最後に到達目標を掲げる形になっています。これは、学校の設置目的や生徒の実態に合わせた育てたい生徒像を明確にした上で、到達目標に向かたその間の教育活動について記入し、その流れに沿って計画的な取組を行う形式になっているということです。生徒に身に付けさせたい能力を明確にして、それを身に付けさせるための一つのツールとして全体計画を上手く利用していただきたいと考えています。

そこで、この事業の推進をどういう体制で行うのかということが問題となります。本日の発表では、各学校の実態に即して、推進委員を中心にしていく形が芽生えているとのことでした。今後に期待するとともに、各学校で一層組織的な取組をしていただきますようお願いします。

発表でも触れられていましたが、同一教科の教員間でも意識や取組に差があるという現状の学校は多いだろうと思います。教科指導の組織化・共通化に向けた取組として、例えば、学力調査問題の自校作成は、学力向上に向けた取組や、学校として身に付けさせたい能力に関する教員の共通理解を図る上で、重要な取組ではないかと思います。先ほど定期テストの一部を共通問題にしていくという話がありましたが、定期テストの一部から共通問題にしていくことが突破口となり、教科のマネジメントを高めていくことつながるのであれば、そういう取組も良いのではないかと思います。

次に、学校経営とOJTについてお話しします。今回の発表のベースになっているようですが、都立高校改革推進計画では、教員の資質能力の現状と課題として次の課題が挙げられています。

ます。

- (1) 職務を通じた組織的な人材育成が不十分な学校があること。
- (2) 経験豊かな教員の大量退職期をむかえ、若手教員の早期の育成が必要であること。
- (3) 中学校や特別支援学校と連携し、指導の現状や指導のノウハウを相互に学び、個々の教員の指導力を高める必要があること。

このような現状認識、課題認識に基づいて研究発表を行っていただいたのだと思います。それについて、若干の説明を付け加えます。

(1) 組織的な人材育成について

各学校の学校経営計画におけるOJTの記載状況の調査では、必ずしも意図的計画的に推進している学校は多くないという発表でした。興味深い観点から調査を進められており、研究の視点は面白いと感じました。

これから都立高校を担う副校長先生への提言となるのではないかと思います。

(2) 大量退職期の若手教員の育成について

アンケート調査の結果分析では、若手教員とリーダー的教員層や主任教諭層が活発にOJTを進めている結果が見られます。これは、若手教員の育成が喫緊の課題であることからも十分理解できます。また、「OJT指導者と対象者を指定している」という回答が76%であり、必ずしも組織的ではないけれど、個別的に喫緊の課題から着手していることが分かります。

(3) 他校種との連携について

事例にあるように、若手のネットワークの構築や先進校の見学は大変刺激になると思います。他校種との連携は、困難な点もありますが、教員相互の授業参観など興味深い取組だと思います。

別の地区でも、募集対策をきっかけに、中学校との合同研修を行っているという例があります。いずれの場合も、各学校の実態に即して取り組みやすいところからはじめ、徐々に発展させています。

発表にもありました、OJTはローカルなスキルを積み重ねて力を付ける取組を、意図的に行い、能力を一般化していくことが重要です。また、従来から行われている、先輩から後輩への人材育成についても意図的に組織的に行うことで発展的効率的な人材育成につなげることが

できます。これらの過程で、主任教諭が活躍できる場を設けることで、さらに学校全体が活性化していく取組につながっていくと思います。

最後になりましたが、発表していただいた先生方と研究に協力していただいた先生方に改めて感謝を申し上げます。本日はありがとうございました。



第3分科会

「自転車通学生への指導に関する各校の取組み」

西部B地区副校長会

生徒指導研究部第1委員会

提案者 都立南多摩高等学校副校長 吉田寿美

I はじめに

平成20年6月1日から、道路交通法及び同施行令の一部が改正され、施行された。この改正の理由として、近年の自転車事故の増加と、自転車が歩道を無秩序に通行している実態が問題視されたことが挙げられる。

平成23年度中の都内における高校生の交通人身事故発生件数は、1533件であり、前年より169件減り、10年間連続して減少した。しかし、自転車による事故は、1186件起きており、事故発生件数の77.4%と非常に高い割合を占め、前年より1.7%増加している。6月には、都立高校生が自転車運転中に歩行者と衝突し、歩行者が死亡する加害事故も発生している（平成24年3月『東京都高等学校交通安全教育指導事例集〈第28集〉』（東京都教育庁指導部）。

平成23年4月1日から平成24年3月31までの「事故・苦情等の報告集計」（東京都教育庁指導部）でも、1位「自転車の交通事故」182件、2位部活動中の学校事故118件、教職員等への苦情110件と、「自転車の交通事故」の報告件数が他の項目に比べて極めて多い。

学校でまず重要なことは、「学校安全」である。「学校安全」は、生徒が自ら安全に行動し、他の人や社会の安全に貢献できる資質や能力の育成を目指す「安全教育」と、生徒の安全を確保するための環境を整える「安全管理」、そしてこれらの活動を推進するための「組織活動」の三つの主要な活動から構成される。また、「安全教育」は、「生活安全」、「交通安全」、「災害安全」の3分野から成り立つ。そして「交通安全」で必ず指導する基本的事項として、「道路の歩行と横断及び交通機関の利用」「自転車の安全な利用と点検・整備」「二輪車・自動車の特性と心得」「交通事故防止と安全な生活」がある（平成24年3月『安全教育プログラム～実践事例集～』（東京都教育委員会）。

そこで、今年度のテーマを「自転車通学生への指導に関する各校の取組」とし、各校の「自転車通学生への指導」の充実に還元したいと考えた。

西部学校経営支援センター所管高等学校にアンケート調査をお願いし、全日制41校、定時制8校の副校長から回答があった。

II アンケート調査項目

自転車通学生への指導に関する各校の取組を具体的に把握できるよう質問項目を精選し、以下の3項目についてアンケート調査を行った。

- 1 全生徒数に対する自転車通学生の割合
- 2 平成23、24年度の自転車通学による事故の件数と事故内容
- 3 自転車通学生への指導の在り方

なお、2の項目については、『東京都高等学校交通安全教育指導事例集〈第28集〉』で、自転車の事故について、①1年生、②学校管理下の登下校時、③交差点の3点で事故が多いと報告されているので、それ以外の内容を尋ねることとした。

III アンケート調査の分析と考察

1 全生徒数に対する自転車通学生の割合

（平成24年5月1日現在）

全生徒数に対する割合 (%)	全日制 (校)	定時制 (校)
0~10	2	1
11~20	2	2
21~30	5	0
31~40	5	2
41~50	6	2
51~60	4	0
61~70	6	1

71～80	5	0
81～90	3	0
91～100	0	0
回答なし	1	0
合計	39	8

アンケート調査では、他の交通機関を利用せずに自転車だけで通学している生徒の割合を尋ねた。全生徒数に対する自転車通学生の割合は、学校ごとにばらつきがある。8割を超える生徒が自宅から学校に自転車で通っている学校もある。駅から離れている学校での自転車利用が目立つ。また、全日制の生徒の方が、定時制の生徒よりも自転車通学率が高い。

2 自転車通学による事故の件数と事故内容

【23年度】

【自転車通学事故発生時】

自転車通学事故発生時	全日制 (件)	定時制 (件)
登校時	80	25
下校時	35	3
合計	115	28

【自転車通学事故内訳】

自転車通学事故内訳	全日制 (件)	定時制 (件)
自損	37	18
対歩行者	14	0
対自転車	23	1
対自動車	41	9
合計	115	28

【自転車通学事故での怪我の発生状況】

怪我の発生状況(両方も含む)	全日制 (件)	定時制 (件)
相手	16	0
自分	53	15

【24年度(回答締切6月9日までの集計)】

【自転車通学事故発生時】

自転車通学事故発生時	全日制 (件)	定時制 (件)
登校時	40	4
下校時	11	2

合計	51	6
----	----	---

【自転車通学事故内訳】

自転車通学事故内訳	全日制 (件)	定時制 (件)
自損	13	2
対歩行者	2	0
対自転車	11	0
対自動車	25	4
合計	51	6

【自転車通学事故での怪我の発生状況】

怪我の状況(両方も含む)	全日制 (件)	定時制 (件)
相手	7	0
自分	19	4

【自転車通学事故発生時】であるが、23、24年度とともに、登校時の事故が圧倒的に多い。23年度は下校時の2.3倍(全)、8.3倍(定)、24年度は3.6倍(全)、2.0倍(定)である。学校へ間に合うようにと急ぐ気持ちが、事故を誘発する大きな原因になっていると考えられる。自転車通学者に、ゆとりをもって自宅を出ることの大切さを自覚させ、習慣化させる必要がある。

次に、【自転車通学事故内訳】である。23、24年度とともに、自動車との接触事故など対自動車の回答が多い。自転車と自動車の接触事故では、自転車の乗り手が大きな怪我、時には死亡することもある。さらに、全日制では自転車に接触する対自転車事故がかなりの件数に上っているが、定時制では殆ど見られない。

最後に、【自転車通学事故での怪我の発生状況】である。相手、自分のどちらかに怪我があつた場合の件数を尋ねた。アンケート調査で回答された自転車事故発生件数の半分以上で、自分、相手に関わらず怪我が生じている。歩行者や自転車同士の事故では、加害者となり賠償責任も問われる。生徒に、自転車保険の加入を前提として通学許可を行うことも必要である。

3 自転車通学生への指導の在り方

①生徒に学ばせたいこと

○道路交通法等法令の遵守

- ・自転車も車両であることの自覚
- ・傘、携帯電話使用等による片手運転禁止

- ・イヤホン、ヘッドホン装着の禁止
- ・自転車安全利用五則
 - ①車道が原則、歩道は例外、②車道は左側を通行、③歩道は歩行者優先で車道寄りを徐行、④安全ルールを守る（飲酒運転、二人乗り、並進、夜間はライトを点灯、交差点での信号遵守と一時停止・安全確認）、⑤子供はヘルメットを着用
- ・交通標識の理解
- ・予測の大切さ
- 自転車の乗り方のマナー
 - ・スピードを出さない
 - ・譲り合いの精神
- 自転車事故の実例
 - ・事故の起りやすい状況と場面
 - ・自転車事故の危険性の喚起
 - ・交通事故を起こしたときの適切な対応
- 自転車保険
 - ・自転車の乗り手の社会的な責任
 - ・事故によるリスクの理解・認識
 - ・被害者、加害者になる可能性
 - ・被害者の心身の痛み
 - ・交通事故被害者の実態と損害賠償制度
- 基本的生活習慣の確立
 - ・早寝早起きにより遅刻を防止し、余裕ある運転を目指す
- 高齢者・子供に対する理解推進教育
- 自転車の自己点検
- 命の大切さ
- 学校近辺の危険箇所の提示
- ②平成24年度に学校で行う取組
 - 保健体育等の授業での指導
 - 交通安全教室
 - ・警察署との連携
 - ・自動車教習所との連携
 - ・バス会社との連携
 - ・JAFとの連携
 - ・スタントマンの活用
 - ・ビデオ・講話形式
 - ・学校対象と学年対象の2種類実施
 - 朝、帰りのS.H.RやL.H.Rでの指導
 - 始業式、終業式、学年集会等での指導
 - 生活指導部便り
 - 生活指導部講話
 - 生活指導部・学年による日常の呼びかけ
 - 通学路における巡回指導
 - 登校時の正門、交差点、横断歩道での指導
 - ステッカー貼付の義務付けによる生徒の自転車の把握・管理
 - 反射シールの貼付指導
 - 自転車登録時の安全講習、車体チェック
 - 毎日の駐輪場巡回・指導
 - 警察署との連携による春・秋の交通安全運動週間での取組
 - 交通安全リーフレットの配布
 - 自転車事故防止啓発ポスターの掲示
 - 生活委員会による生徒からの呼びかけ
 - 部活動生徒による下校時立ち番
 - 自転車部による交通安全啓発運動
 - 学校近くに飛び出し禁止の看板の設置
 - 通行量調査（自校PTAと近隣小学校PTAによる双方の連携）
 - 学校近辺の危険箇所のビデオ上映
 - 交通安全推進校指定による取組
 - ③過去に実施して効果があった取組
 - 交通安全教室
 - ・スケアード・ストレイト方式
 - ・スタントマンによる衝突実験、危険な自転車の乗り方による危険性の実感
 - ・警察署との連携
 - ・弁護士による講話
 - 登校時の正門、交差点、横断歩道での指導
 - 集会時での自校生徒の事故報告と指導
 - 近隣からの苦情対応の周知
 - 保護者からの注意
 - 生徒自身への注意喚起
 - 学校作成ビデオの上映（危険箇所の周知）
 - 事故再現VTRの視聴
 - 交通安全リーフレットの配布
 - 傘、携帯電話使用等による片手運転禁止
 - 保険の必要性
 - 交通安全地域実践事業（国指定）

各校に、①生徒に学ばせたいこと、②24年度学校で行う取組、③過去に行って効果があった取組について、自由記述で回答を依頼した。

【①生徒に学ばせたいこと】については、回答数が多かった順に並べてある。「道路交通法等法令の遵守」、「自転車の乗り方のマナー」、「自転車事故の実例」の3点については、各学校で

同様に回答している。

「自転車事故の実例」では、交通事故を起こしたときの適切な対応についても指導を行うといった回答を複数校からいただいた。交通事故を起こしたときの適切な対応とは、①負傷者の救助、②道路における危険防止措置、③警察官への通報の3点である。この3点を生徒に教えておくことは、万が一事故にあったときに、被害を最小限に食い止め、第二の被害を防止することにつながる。

「2 自転車通学による事故の件数と事故内容」の【自転車通学事故発生時】でも触れたように、早寝早起きにより遅刻を防止し、余裕ある運転実施を目指す「基本的生活習慣の確立」について指摘している学校も3校あった。

また、「命の大切さ」について学ばせたいという回答を行った学校が1校あった。各学校における自転車通学指導は、自分を含めたお互いの「命」を守るためにある。「命の大切さ」について、生徒に考えさせることも、大事な指導である。

【②平成24年度に学校で行う取組】については、各校で交通安全教室、集会時の指導など様々な取組を行っている。各校で、自転車通学指導について、あらゆる機会に、様々な方法で、生徒に繰り返し指導を行っていることが分かる。

「学校近辺の危険箇所のビデオ上映」との回答があるが、生徒の通学風景をビデオに撮った作品を交通安全教室で上映し、登下校時の危険箇所を生徒に周知徹底することを目的としている。生徒の実践的対応力を向上させる効果が期待できる取組である。

【③過去に実施して効果があった取組】は、全体的に回答数が少なかった。各校が様々な取組を行っているが、効果があったと実感している取組は少ないようである。ここでは、全ての回答を順不同に並べている。

スケアード・ストレイト方式による交通安全教室と回答している学校が数校あった。スケアード・ストレイト方式とは、恐怖を実感することで、それにつながる危険行為を未然に防ぐ教育手法のことである。具体的には、校庭で Stanton Man が自転車、自動車を使って、起こりやすい事故を再現する。生徒は、交通事故の恐ろしさを目の当たりにし、自転車の安全な乗り方

の必要性を痛感する。『安全教育プログラム～実践事例集～』でも、この方式を利用した交通安全実践事例が紹介されている。

指導用の資料としては、『東京都高等学校交通安全教育指導事例集<第28集>』、『安全教育プログラム～実践事例集～』に加え、『災害の発生と安全・健康～3.11を忘れない～』（東京都教育委員会）の冊子や東京都青少年・治安対策本部総合対策部交通安全課「交通安全ビデオライブラリー」の視聴覚教材などは、学校現場での使いやすさを考えて作成されており、交通事故未然防止に有効である。

IV 最後に

高校生にとっては、自転車は身近な交通手段であり、学校への通学手段として使用する生徒も多い。反面、自転車が「軽車両」であり、交通事故を起こした場合、高校生であっても自転車の運転者として責任を負うという意識は薄い。自転車に乗ることは、交通事故の被害者にも加害者にもなる可能性を秘めている。万が一加害者になると、社会的な責任を負い、賠償責任が生じる場合もある。

高等学校における自転車通学生徒への指導では、生徒が被害者にならないための指導だけではなく、加害者になったときの加害責任の重さについて触れ、自らの安全、他者の安全をともに守るという意識で行動できる生徒の育成を目指すことが求められている。

今回のアンケート調査の研究が、各校の自転車通学生徒への指導の参考になれば幸いである。

最後に、御多忙の中、アンケート調査にご協力いただいた副校長先生方に深く感謝を申し上げる。

自転車通学生への指導に関する各校の取組

都立南多摩高等学校
副校長 吉田 寿美



平成20年6月1日
道路交通法及び施行令の一部が改正され、施行された…

改正の理由

- ①自転車事故の増加
- ②自転車が歩道を無秩序に通行している実態



平成23年

都内における高校生の交通人身事故発生件数
1533件

前年度より169件減少
10年間連続して減少

しかし、

都内における高校生の
自転車による事故 1186件
事故発生件数の77.4%
前年より1.7%増加



平成23年

東京都自転車事故違反別発生状況

- 安全不確認(4180件(268)、7件)
- 交差点安全進行(1848件(116)、2件)
- 一時不停止(1167件(143)、3件)

※(発生件数(高校生)、死者数)

(警視庁HPより)

平成23年6月

都立高校生が
自転車運転中に歩行者と衝突
歩行者が死亡する加害事故が
発生

事故・苦情等の報告集計 (平成23年4月1日～平成24年3月31日)

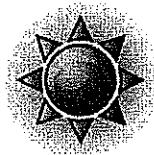
- 1位 自転車の交通事故
(182件)
- 2位 部活動中の学校事故(118件)
- 3位 教職員等への苦情(110件)

学校安全

- 安全教育
生徒自ら安全に行動し、他の人や社会の安全に貢献できる資質や能力の育成を目指す
- 安全管理
生徒の安全を確保するための環境を整える
- 組織活動
上記の活動を推進する

安全教育

- 生活安全
- 交通安全
- 災害安全



交通安全で指導する基本的事項

- 道路の歩行と横断及び交通機関の利用
- 自転車の安全な利用と点検・整備
- 二輪車・自動車の特性と心得
- 交通事故防止と安全な生活

アンケート調査項目 1

全生徒数に対する
自転車通学生徒の割合

アンケート調査項目 2

平成23、24年度の自転車通学による
事故の件数と事故内容

予め分かっている以下のことは省略
①1年生の事故が多い
②登下校時の事故が多い
③交差点の事故が多い

全生徒数に対する自転車通学生徒の割合		
全生徒数に対する割合 (%)	全日制 (校)	定時制 (校)
0～10	2	1
11～20	2	2
21～30	5	0
31～40	5	2
41～50	6	2
51～60	4	0
61～70	6	1
71～80	5	0
81～90	3	0
91～100	0	0
回答なし	1	0
合計	39	8

全生徒数に対する 自転車通学生徒の割合

- 学校ごとにばらつきがある。
- 8割を超える生徒が自宅から学校まで自転車で通っている学校もある。
- 駅から離れている学校での利用率が高い。
- 全日制のほうが定時制よりも利用率が高い。

自転車通学事故の件数と事故内容		
自転車通学事故 発生時	全日制 (件)	定時制 (件)
登校時	80 (40)	25 (4)
下校時	35 (11)	3 (2)
合計	115 (51)	28 (6)

上段は平成23年度、下段は平成24年6月9日の回答日まで
自転車通学事故発生時
登校時の事故が圧倒的に多い。

自転車通学事故の件数と事故内容

事故内訳	全日制 (件)	定時制 (件)
自損	37 (13)	18 (2)
対歩行者	14 (2)	0 (0)
対自転車	23 (11)	1 (0)
対自動車	41 (25)	9 (4)
合計	115 (51)	28 (6)

上段は平成23年度、下段は平成24年6月9日の回答日まで

自転車通学事故内訳 対自動車が多い。

自転車通学事故の件数と事故内容		
怪我の発生状況 (両方も含む)	全日制 (件)	定時制 (件)
相手	16 (7)	0 (0)
自分	53 (19)	15 (4)

上段は平成23年度、下段は平成24年6月9日の回答日まで
自転車通学事故の怪我の発生状況
自転車事故の半数以上で、怪我が発生している。

自転車通学生徒への指導の在り方

① 生徒に学ばせたいこと

- 1位 道路交通法等法令の遵守
- 2位 自転車の乗り方のマナー
- 3位 自転車事故の実例

※ 交通事故を起こしたときの適切な対応(①負傷者の救助②道路における危険防止措置③警察官への通報)についても指導を行う。

その他、基本的生活習慣の確立、命の大切さ等

自転車通学生への指導の在り方

- ① 生徒に学ばせたいこと

■自転車安全利用五則

- ①車道が原則、歩道は例外
- ②車道は左側を通行
- ③歩道は歩行者優先で、車道寄りを徐行
- ④安全ルールを守る
- ⑤子供はヘルメットを着用



自転車通学生への指導の在り方

- ② 平成24年度に学校で行う取組

- 交通安全教室
- 集会時の指導 等
- 学校近辺の危険箇所のビデオ上映
- あらゆる機会に
- 様々な方法で
- 繰り返し指導を行う

自転車通学生への指導の在り方

- ③ 過去に実施して効果があった取組

- 各校で様々な取組を行っているが、回答数が少なかった。
- スケアード・ストレイト方式
スタントマンによる交通事故再現により、生徒の事故防止に対する意識を高める。

自転車通学生への指導の在り方

平成24年8月8日「学校安全指導者講習会」における警視庁の講話

高校生への指導のポイント

- 教員側のしっかりとした指導姿勢
- リスクへの理解
- 自転車マナー(歩行者優先、飛び出し禁止、携帯電話の使用禁止)

自転車通学生への指導教材

- 『東京都高等学校
交通安全教育指導事例集』
- 『安全教育プログラム～実践事例集～』
- 『災害の発生と安全・健康～3.11を忘れない』
(東京都教育委員会)
- 『交通安全ビデオライブラリー』
(東京都青少年・治安対策本部
総合対策部交通安全課)
- 『なぜ自転車事故は起こったか』
(全日本交通安全協会)

高等学校における 自転車通学生への指導

- 生徒が被害者にならないための指導だけではなく、加害者になったときの加害責任にも触れ、自らの安全、他者の安全をともに守るという意識で行動できる生徒の育成を目指す。

「グローバル人材育成等国際理解教育に関するアンケート調査結果」

東部B地区副校長会

生徒指導研究部第2委員会

提案者 都立忍岡高等学校副校長 難波伸一

都立日比谷高等学校副校長 平野篤士

A. アンケート調査から見る都立学校の取組

I はじめに

『都立高校と生徒の未来を考えるために—都立高校白書—（平成23年度版）』では、「社会・経済のグローバル化の進展に対する意識」において、若者の「安定志向」、「内向き志向」、国際競争力の低下が指摘されている。そして、「発信する力やディスカッションする力、創造性・独創性」や「世界に飛び出す覚悟や強いリーダーシップ」が求められている（pp. 27-31）。

また、『新たな都立高校改革推進計画・第一次実施計画』（平成24年2月 東京都教育委員会）では、「グローバル人材の育成」において、「我が国の生活や文化についての理解を深めるとともに、広い視野から国際理解を深め、国際協調の精神を養うなど、グローバル化する社会で求められる資質・能力を意図的・計画的に育成していく必要があります。」（p. 29）とある。現在、教育庁は同実施計画に沿った「次世代リーダー育成道場」の開設や日本史必修化導入等を行っている。

本委員会では、各都立高校の国際理解教育等の状況について、平成23年12月、副校長にアンケート調査を実施した。アンケート結果から、グローバル人材育成等国際理解教育に関する都立高校の現状の一端を理解するとともに、先進的な実践を各校の改革・改善の参考にすることが可能であると考える。

II 調査の方法と調査結果

（1）調査方法

原則として、平成23年12月14日から12月26日にかけて、都立高等学校全日制課程、中等教育学校、都立中学校の副校長に、TAIMSを使用して「平成23年度 全日制課程 グローバル人材育成等国際理解教育に関するアンケート」（以下、「アンケート」という。）の依頼

及び回収を行った。回答率は、47.3%であった。対象校188校中、89校から回答を得た。89校の内訳は都立高等学校全日制課程86校、中等教育学校2校、都立中学校1校である。

なお、質問で「その他」という選択肢を設けた場合でも、その中にいくつか共通のものがある場合は、新たに分類した。詳しくは「アンケート集計結果」（後掲）p.75の「④注」を御覧いただきたい。

（2）調査結果と分析

「アンケート集計結果」のグラフ及び表を御覧頂きたい。

質問【1】（以下「質問」を省略。）の結果によると、平成23年度に英語力強化の取組を行っている学校は全体の75%である。その内訳を【2】に示す。講習の実施が最も多く（51校）、ついで英検の受験指導（40校）、授業の単位数の増加（34校）である。TOEICの受験指導7校のほかに、GTECの受験指導が5校あった。GTECとは「英語コミュニケーション能力を測定するオンラインテスト」でリーディング・リスニングの他、ライティング・スピーキングの4技能をテストするものである。またレーションは「暗唱」という意味である。

【3】によると英語以外の外国語科目を設置する学校は22%である。【4】の内訳では、国際状況の変化を反映した中国語と、フランス語（15校）がトップに並んでいる。ついでドイツ語（9校）、韓国語（7校）となる。

【5】では留学を促進する仕組みを質問した。様々な回答があったが、分類すると、以下のようになる。校内の組織として国際理解教育委員会や、国際交流委員会等委員会、国際教育部等分掌が促進している学校が4校ある。また国際姉妹校の協定を活用したり、オーストラリアへの短期留学を制度化したりするなど留学制度を設置している学校が4校ある。イングリッシュ

ュ・サマーキャンプを行う国内留学も 1 校あつた。

【6】【7】【8】では、前掲『都立高校白書（平成 23 年度版）』の「5 社会・経済におけるグローバル化の進展に対する意識」（p. 27）にあるいくつかの取組について、自由記述で回答を求めた。グラフは、それらを分類したものである。

【6】ではリーダーシップ育成について質問した。上位にある特別活動や部活動での育成とともに、（それらとも関連するが）生徒会リーダー研修による育成（4 校）、学年間の縦割りの活動による育成（4 校）があった。また、「アスペンジュニアセミナー等への参加」という教育プログラムを活用している学校が 1 校あった。同セミナーは古典や哲学書を読み対話をするセミナーで、人生の課題について考えていくことを目的としているという。

【7】では創造性・独創性育成について質問した。文化祭における育成がトップ（7 校）であり、ついで課題研究（授業等）が 6 校であり、教育プログラムへの参加の 3 校が続く。具体的には、「ジュニア科学者育成プログラム等への参加」「地理オリンピック・生物オリンピックや科学の甲子園等のプロジェクトに意欲的に参加されること」「俳句甲子園への出場」である。

【8】ではディベート、ディスカッション、プレゼンテーション等言語能力について質問した。分類すると、プレゼンテーションに関する回答が全体の 84% を占め、ディベート 9%、ディスカッション 7% であった。ディベートに関しては、例えば、「言語能力向上推進事業の 3 年間指定を受け、1 年英語や現代社会でディベートの授業を実施」という回答があった。教育庁の言語能力向上の施策が奏功し、この分野での実践が増加しているとみられる。

プレゼンテーションに関する 47 校の回答をさらに分類すると、授業を通した育成が 27 校で、総合的な学習の時間が 10 校であった。またスピーチ（レシテーション）コンテストが 7 校であった。例えば、「英語暗誦大会：著名人のスピーチを原文のまま披露して競うコンテスト」という回答があった。

【9】ではグローバル人材育成等国際理解教育のための取組について質問した。

1 位は外国の高校生等生徒との交流で 34 校だった。34 校は回答した 89 校の 38% であり、未回答の学校も含む対象校 188 校のうち 18% である。2 位は留学生との交流で 24 校だった。同様に回答校の 27% であり、対象校 13% である。

「その他」の回答を分類してみると、「教育プログラムの実施・導入等」が 11 校であった。「留学生が先生」「E.U. がやってきた」そして「ブリティッシュヒルズ〔英語研修ができる福島県の施設〕英語研修」などの実践がある。

【10】では日本の伝統・文化理解に関する取組を質問した。「地域の伝統・文化行事への生徒の参加」（27 校）、「伝統・文化の担い手の授業」（25 校）、「伝統・文化の体験学習」（21 校）の他、「伝統・文化の担い手の講演」（8 校）があるなど、地域との連携が図られている。

【11】では各校の教育実践を自由に記述してもらった。それらを分類すると、「教育プログラムの実施・導入等」が多いことが分かる。

III 調査結果の考察と課題

（1）調査結果の考察

回答校の約 4 割、そして対象校 188 校のうち約 2 割の学校で外国の高校生と交流している。また回答校の 4 校に 1 校、そして対象校の 8 校に 1 校が留学生と交流している。地域の伝統・文化行事への生徒参加は 27 校、つまり回答校の約 3 割、対象校の 7 校に 1 校の割合で実施されている。またそれらと関連して、多くの学校が様々な教育プログラムを導入し、実施している。これまでの外国語コース、総合学科、日本の伝統・文化理解教育推進校の設置等とそれらの学校の努力が奏功していると考えられる。

（2）課題

課題は、国際交流などグローバルな国際理解教育と地域に根ざしたローカルな日本の伝統・文化理解教育を、今後どう拡大し、どう関連させていくかであろう。先進校は委員会・分掌等組織を活かし、教育プログラムの導入を行うなど、実践を重ねている。

IV まとめ

課題解決のために、【11】の各校の実践内容が御参考になれば幸いである。詳しいことは、当該校の副校長先生にお問い合わせいただけれ

ばと考える。

都立高等学校全日制課程、中等教育学校、都立中学校の副校長先生方には、御多忙な中アンケートに御協力いただき、心から感謝申し上げる。

B. 実践事例

I はじめに

現任校の日比谷高校においても、文部科学省の予算で実施しているグローバル人材育成のための取組がある。今日は前任校の取組を紹介させていただきたい。

前任校は都立大田桜台高校という新設校で、特色としてビジネス教育と実用的な英語コミュニケーション能力を育成するという柱があり、英語以外に第2外国語としてスペイン語や中国語を専任の教員が教えるという特色のある学校である。生徒の語学に対する興味・関心を刺激して、継続的に3年間語学に関する勉強をきちんとさせていくこと、アメリカンキャンプや大分県にある立命館アジア太平洋大学（A P U）への修学旅行などを行っている学校である。生徒の学習に対する意欲は必ずしも高くなく3年間高いモチベーションを維持させながら国際理解教育や語学教育に集中させるはどうしたらよいかということが取組む上での課題であった。

II 取組状況

大田桜台高校の基本的な考え方は、海外に生徒を連れていくことはやめようということであった。語学力を付けるには短期留学やホームステイが一番良いということは体験的に分かっているが、都立高校がコストのかかるることを行っても長続きせず単発に終わってしまう。入学させた生徒全員に語学への興味・関心をしっかりと高めていくことが都立高校の使命と考えた。アメリカンキャンプは河口湖であり、A P Uでは留学生との交流が中心の修学旅行（まさに学びに行く旅行）であり、費用的には最も安い修学旅行だろう。この二つの行事は、生徒に「英語が話せた」「あまり話せなかったのでもっと努力したい」等、生徒の刺激にはなるが、意欲が長続きしない。下がってきたモチベーションをもう一度上げるためにどうしたらよいかという

ことが課題となる。そこで考えたのが、海外からの教育旅行（修学旅行）の生徒の受け入れであった。2日間ある文化祭の1日目は非公開、2日目を一般公開としているが、初日はオーストラリアの高校からの高校生だけお客様として受け入れ、その高校生たちを相手に、模擬店などで仕入れたものを売るために英語を使い校内を案内して回った。

もう一つは12月に台湾からの高校生の受け入れを行った。1年のアメリカンキャンプは英語合宿で、2年のA P Uへの修学旅行では日本に来ている意識の高い外国の学生たちとの交流を通じて大いに刺激を受ける。その修学旅行から戻ってきた翌々日に、今度は海外からの修学旅行生を自分たちが受け入れるという活動がこれである。大学生に受け入れてもらった時と同様に、今度は自分たちが台湾の高校生に対して受け入れを行うと位置付けた。

海外への修学旅行、ブリティッシュヒルズ等での研修は費用が非常に高いが、海外からの修学旅行生の受け入れはコストがかからず、実践的な外国語のコミュニケーションができるのがメリットである。

III 最後に

海外からの修学旅行の受け入れは一つの学校からの依頼では難しい部分もある。都の産業労働局の外郭団体として東京観光財団があり、海外から東京への海外旅行者の受け入れ窓口になっている。特に高校の海外修学旅行の受け入れについてPRしているところである。財団にお願いすると経験に基づいていろいろなノウハウ、人的サポートなどの支援をしてもらえる。アンケートの中でも、行われている活動の第1位であった外国の高校生との交流は都の外郭団体を利用することで、それほどハードルが高くなく、学期中に複数回校内の行事や授業等で受け入れることによって、長続きしない生徒のモチベーションを持続させることができる。このような取組は、3年間、国際理解教育、語学教育への興味・関心を刺激し続けることに効果があるのではないかと考える。

C. 質疑応答

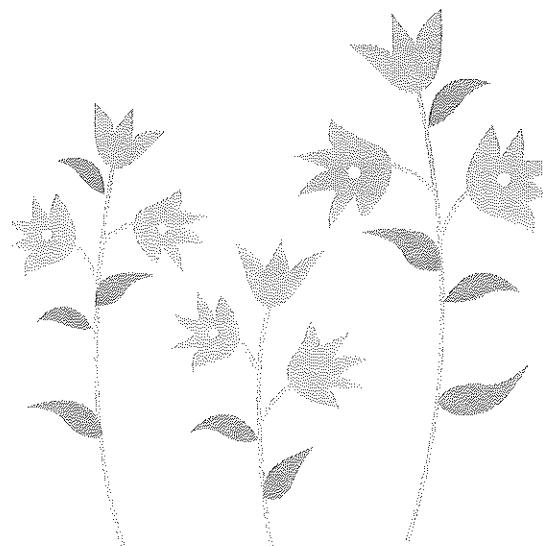
質問：実践事例が非常に参考になりました。学

力をさらに上げることに努めている生徒たちが、このような取組の結果、どの程度英語が生徒たちに定着したのか教えていただきたい。

回答：英検に受かれば英語の力が付いたことになるかどうか、その関連性を明確に言うことはできないが、この学力レベルの学校で想定されるよりも多くの生徒が準2級に合格した。また、二桁の生徒が2級に合格し、準1級に受かった生徒もいる。開校したばかりの学校としては、英検の合格者はかなり出ていると言える。それ以外でも、中国語、スペイン語は選択必修で、具体的な数字がなくて申し訳ないが、選択者の数はかなりおり、生徒の語学教育に関するモチベーションは高い。

質問：東京観光財団の説明会に行ったことがあるのだが、海外からの生徒を受け入れると実際にお土産や飲食等で、予算は1校あたりだいたい、どれくらいかかるのか。

回答：飲食については実際には全然かけていない。お土産については、アジアの学校は非常にそれを重視するので、台湾の学校ではこちらがびっくりするくらい高価なお土産を持ってこられてしまったが、逆にオーストラリアの学校はフランクに来てフランクに帰って行く。お金はなるべくかけないでやろうということで、お土産は伝統文化部という部活動の生徒が作った物を渡した。受け入れた修学旅行ではお弁当はむこうが費用を出していて、こちらは食べる場所を提供ただけであった。



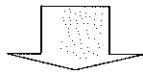
グローバル人材育成等 国際理解教育に関する

東部B地区副校長会 生徒指導研究部第二委員会
提案者 都立忍岡高等学校副校長 難波伸一
都立日比谷高等学校副校長 平野篤士

都立高校白書(23年度版)

5 社会・経済のグローバル化の進展に対する意識

- ・若者の「安定志向」、「内向き志向」
- ・国際競争力の低下

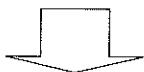


- ・発信する力やディスカッションする力
- ・創造性・独創性
- ・世界に飛び出す覚悟、強いリーダーシップ

新たな都立高校改革推進計画・ 第一次実施計画(24年2月)

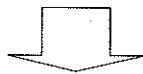
第2部 目標Ⅱ 2 グローバル人材の育成

- ・我が国の生活や文化についての理解
- ・国際理解



国際協調の精神を養う。

グローバル化する社会で求められる資質・能力



意図的・計画的に育成することが必要

調査の目的

- ・都立高校の現状の理解
- ・先進的な実践を各校の改善・改革の参考に

平成23年度 全日制課程
グローバル人材育成等
国際理解教育に関するアンケート

以下、実施結果

このアンケートは……

- ①平成23年12月実施
- ②回答:89校
(全日制高校86校、中等教育学校2校、都立中学校1校)
- ③回答率47.3%

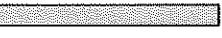
(対象:全日制高校、中等教育学校、都立中学校計188校)

自由記述回答(「その他」を含む)

↓
分類して表示

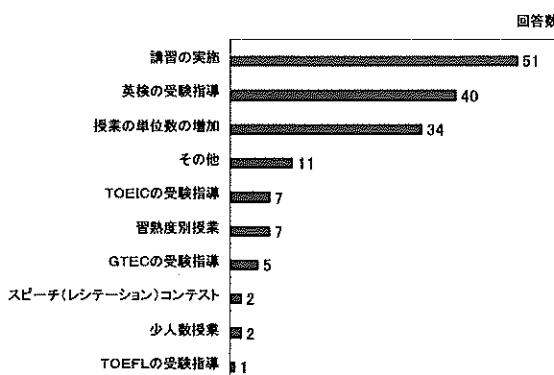
[2][4][9][10]:「その他」の記述回答→分類。
[5]~[8][8-2][11]:自由記述回答→分類。

【1】英語力強化の取組を行っていますか。

はい  75%

いいえ  25%

【2】【1】で「はい」と回答した方は、次のどれですか。お答えください。
(複数回答可)。



GTEC

- ・「英語コミュニケーション能力を測定するオンラインテスト」
- ・リーディング・リスニングの他、ライティング・スピーキングの4技能をテスト

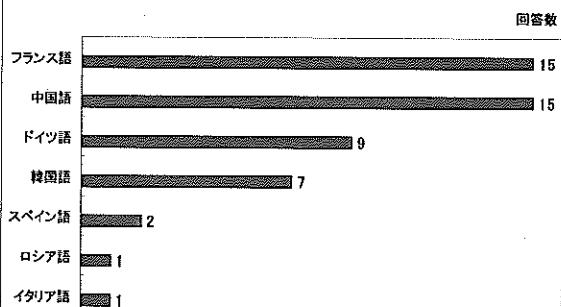
レシテーション＝「暗唱」

【3】英語以外の外国語科目的設置はありますか。

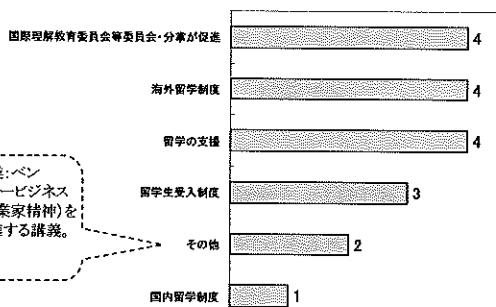
はい  22%

いいえ  78%

【4】【3】で「はい」と回答した方は、次のどれですか。お答え下さい。
(複数回答可)。



【5】留学を促進する仕組がある場合、どのようなものかご記入ください。 回答数



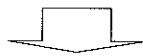
授業:ベン
チャービジネス
(企業家精神)を
推進する講義。
他。

都立高校白書(23年度版)

5 社会・経済のグローバル化の進展に対する意識

- ・発信する力やディスカッションする力
- ・創造性・独創性
- ・世界に飛び出す覚悟、強いリーダーシップ

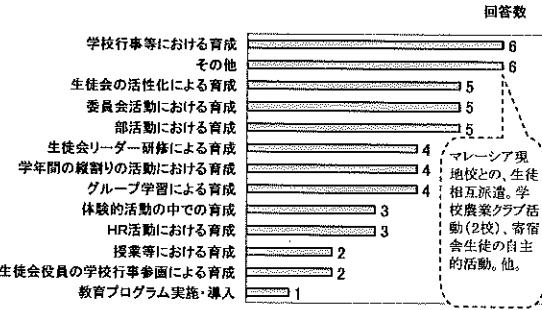
以上が必要

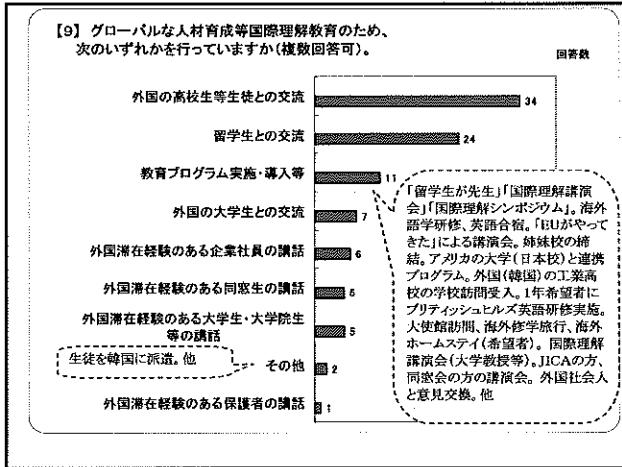
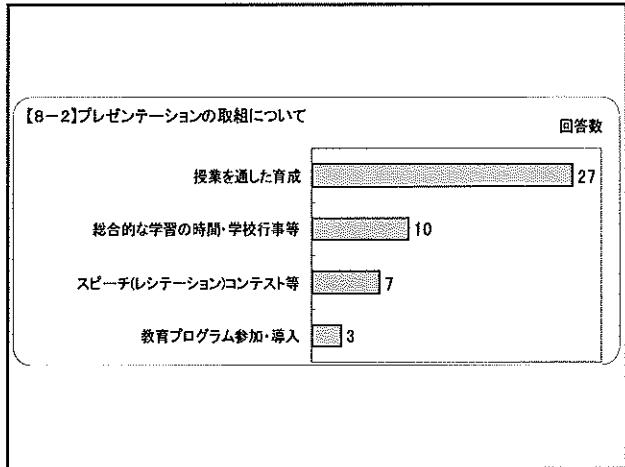
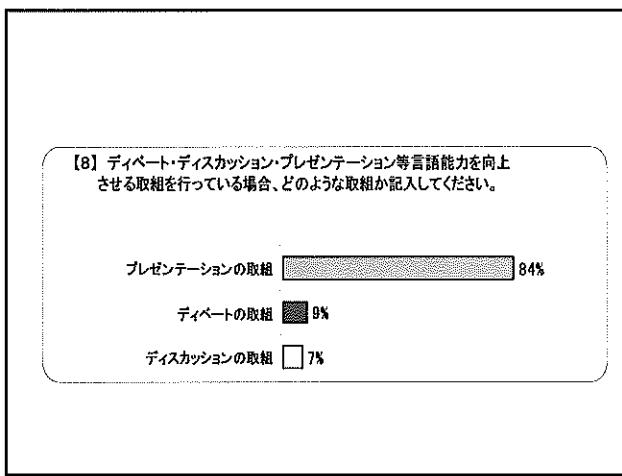
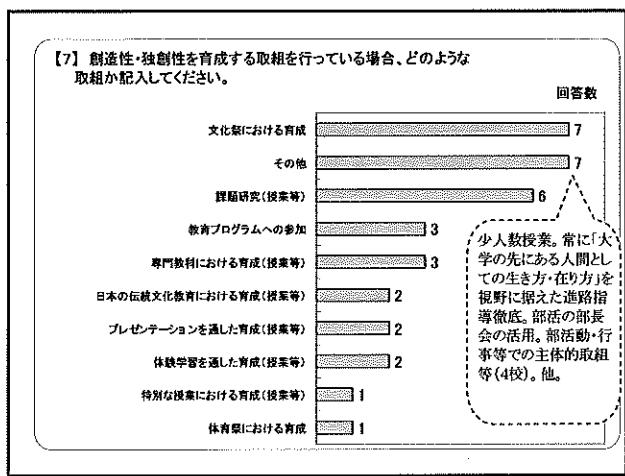


- ・ディベート、ディスカッション、プレゼンテーション等言語能力
- ・創造性・独創性
- ・リーダーシップ

以上を育成する取組は? [自由記述]

【6】リーダーシップを育成する取組を行っている場合、どのような取組が記入してください。



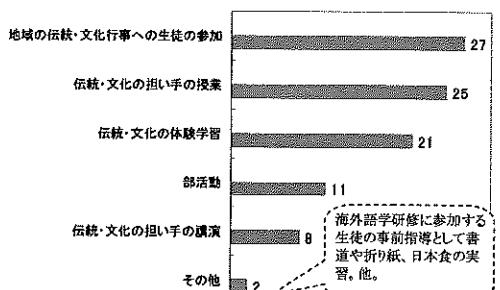


「ブリティッシュヒルズ」=
英語研修ができる福島県の施設

1位:
外国の高校生等生徒との交流

回答34校=38. 2%
(全対象校188校の18. 1%)

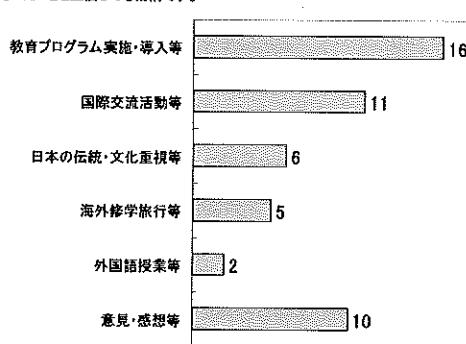
【10】グローバル人材育成等国際理解教育のため、日本の伝統・文化理解に関する次のいずれかを行っていますか。
(複数回答可)。



1位： 地域の伝統・文化行事 への生徒の参加

回答27校=30. 3%
(全対象校188校の14. 4%)

【11】グローバル人材育成等国際理解教育に関する貴校の
教育実践について下記にご記入いただけますと幸いです。
上に記入なさったことと重複しても結構です。



1位： 教育プログラムの導入・実施等

回答27校=18. 0%
(全対象校188校の8. 5%)

調査結果の考察

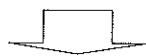
- ・ 外国の高校生等生徒との交流38. 2%
- ・ 地域の伝統・文化行事への生徒の参加30. 3%
- ・ 教育プログラムの導入・実施等18. 0%



- ・ 外国語コース、総合学科、日本の伝統・文化推進校等の設置等
- ・ それらの学校をはじめとする諸校の努力

課題

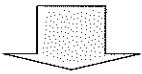
- ・ 国際交流などグローバルな国際理解教育
- ・ 地域に根ざしたローカルな日本の伝統・文化教育



拡大・関連

先進校

委員会・分掌等組織を活用



教育プログラムを導入

課題解決のために

- ・【11】の各校の実践事例がご参考になれば。
- ・詳しいことをお知りになりたい方は、当該校の副校長先生にお問い合わせを。

学校交流の受入事例

事例 都立○高等学校

- ・ビジネス教育と実用的な英語コミュニケーション能力を育成する教育を重視
- ・英語多読や第二外国語(スペイン語、中国語)など語学教育に特色
- ・アメリカンキャンプ(英語合宿)やAPU(立命館アジア太平洋大学)への修学旅行なども実施

事例 都立○高等学校



事例 都立○高等学校

- ・課題 生徒の語学学習に対するモチベーションをいかに維持するか。
- ・問題点 英語合宿や修学旅行は高コスト



- ・解決策 海外からの教育旅行生徒の受入

事例 都立〇高等学校

- ・オーストラリア(Thuringowa高校)



事例 都立〇高等学校

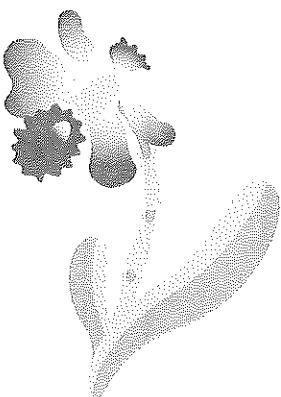
- ・台湾(国立華南商業高校)



学校交流受入のメリット

- ・コストのかからない異文化体験
(基本的には校内の行事、授業等で受入)
- ・実践的な外国語コミュニケーション
(英語、中国語、韓国語など)
- ・東京観光財団からの様々なサポート
(経験に基づくノウハウや人的サポートなど)

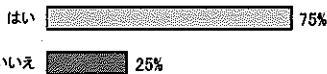
都立高等学校全日制、中等
教育学校、都立中学校の副校長
先生方には、ご多忙な中、アン
ケートにご協力いただき心から
感謝申し上げます。



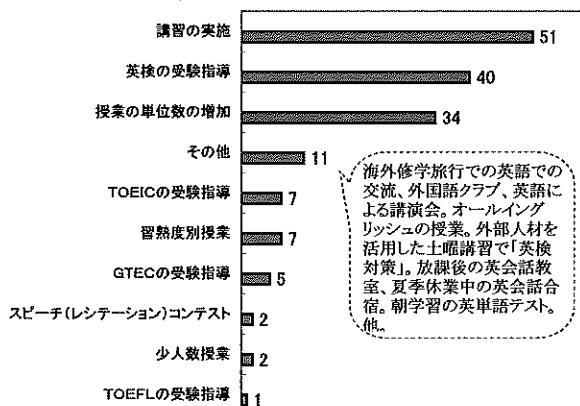
平成23年度 全日制課程 グローバル人材育成等国際理解教育に関するアンケート 集計結果

①平成23年12月実施 ②回答:89校(全日制高校86校、中等教育学校2校、都立中学校1校) ③回答率47.3%(対象:全日制高校、中等教育学校、都立中学校計188校) ④注:【2】【4】【9】【10】は、「その他」の回答から共通のものを抽出し、分類した。【2】の「習熟度別授業」「GTECの受験指導」「スピーチ(レシテーション)コンテスト」「少人数授業」、【4】の「イタリア語」、【9】の「教育プログラム実施・導入等」、【10】の「部活動」はそれである。【5】~【8】は回答を分類した。なお【8-2】は【8】のプレゼンテーションに関する回答を分類したもの。【11】は回答の種類ごとにおおまかに分類した。

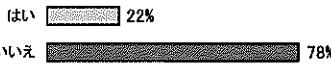
【1】英語力強化の取組を行っていますか。



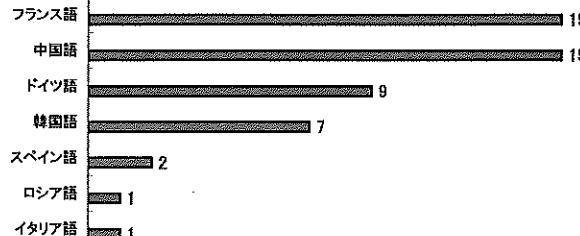
【2】【1】で「はい」と回答した方は、次のどれですか。 お答えください(複数回答可)。



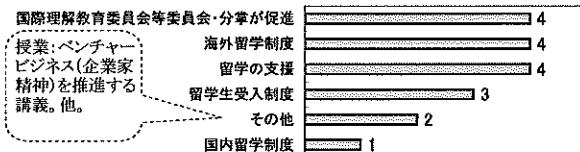
【3】英語以外の外国語科目的設置はありますか。



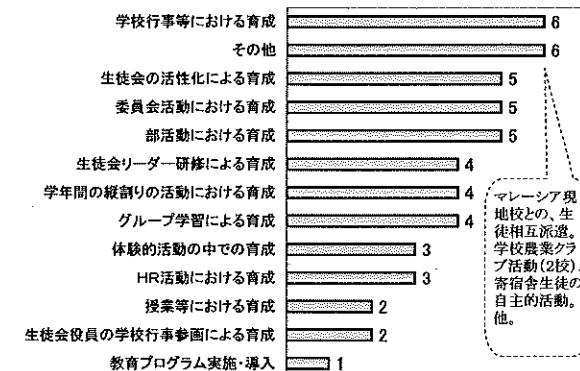
【4】【3】で「はい」と回答した方は、次のどれですか。 お答えください(複数回答可)。



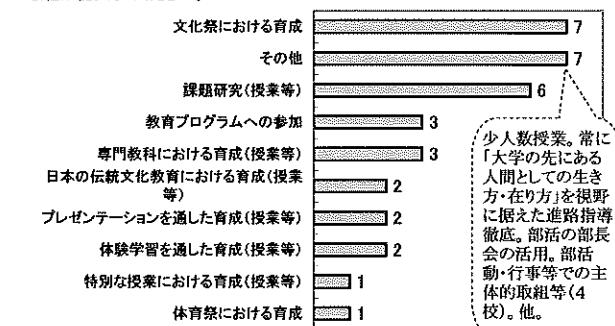
【5】留学を促進する仕組みがある場合、どのようなものかご記入ください。



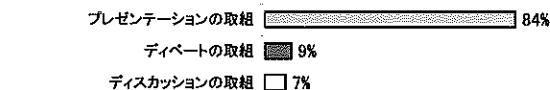
【6】リーダーシップを育成する取組を行っている場合、どのような取組か記入してください。



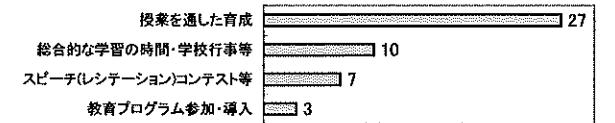
【7】創造性・独創性を育成する取組を行っている場合、どのような取組か記入してください。



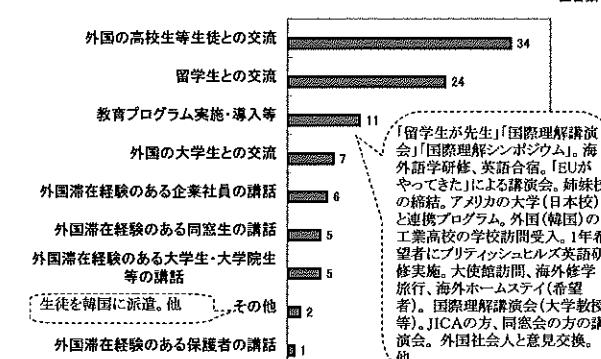
【8】ディベート・ディスカッション・プレゼンテーション等言語能力を向上させる取組を行っている場合、どのような取組か記入してください。



【8-2】プレゼンテーションの取組について



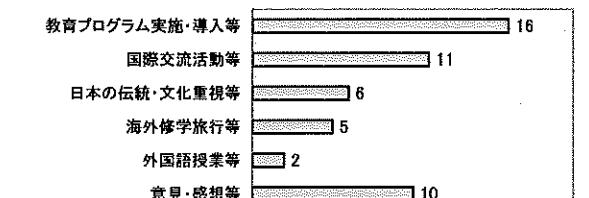
【9】グローバルな人材育成等国際理解教育のため、次のいずれかを行っていますか(複数回答可)。



【10】グローバル人材育成等国際理解教育のため、日本の伝統・文化理解に関する次のいずれかを行っていますか(複数回答可)。



【11】グローバル人材育成等国際理解教育に関する貴校の教育実践について下記にご記入いただけますと幸いです。上に記入なさったことと重複しても結構です。



【11】グローバル人材育成等国際理解教育に関する貴校の教育実践について下記に記入いただけます。上に記入なされたことと重複しても結構です。〔記述回答〕

◎教育プログラム実施・導入等: 16校

学校経営計画では、グローバル人材育成というような遠大な理想を掲げてはいないが、ネイティブに近い語学力を有する生徒も学年一人くらいはいる。スピーチコンテストへの参加を奨励している。ただし英語科の負担となっている。また、コアネットプログラムを活用して、社会人による職業紹介のなかで、海外で活躍するビジネスマンに「海外での仕事」についての体験談を聞く機会を設けている。コアネットプログラムは外部人材活用事業として指導部より予算を配当していただいているものであり、自律経営推進予算から支出することはなかなか難しい。

本校には外国语コースがあり、毎年80名が入学してきます。こうした生徒は英語や外国语の文化に強い興味を持っている者が多く、平常の授業や外国语コース特有の学校行事等で様々な取組を行っています。今年度は外国语コース講演会の内容を見直し、初めて、「留学生が先生」を活用したところ、受講した生徒はほぼ全員が高い満足度を示しました。留学に興味を示す者も多く、留学規定を定めて対応しています。

卒業生で外国で大学教授の方に講演をしていただく、国際交流講演会・シンポジウムを開催した。

家庭科「児童文化」における国際理解教育の授業の実施 NPO「ラオスのこども」と連携し、ラオス語絵本プロジェクトへの参加やラオスのこども達の現状、幼児教育についてなどNPO所属の保育士に話してもららう。

平安装束を着る会、外国语高校生の受入、大使館訪問、アメリカンキャンプ、立命館アジア太平洋大学における修学旅行、英語多読、多聴。

1学年において外国语(ラオス)滞在経験のある学生による講話「世界一大きな授業」を実施

自由選択科目「異文化理解」及び「総合的な学習の時間」の国際理解のテーマにおいて「留学生が先生」の事業を利用している。学校設定教科「日本の伝統・文化」において科目「伝統文化入門」「茶道・華道」を設置している。21年度 22年度は、財団法人「東京観光財団」「日本国際協力センター」(JICE)の要請でカナダ、メキシコ、インド、中国の高校生との交流会をおこなった。(震災の影響か23年度は要請が無かった)

今後進めていきたいと考えている内容: ○中期的には外国との姉妹校の提携を考えている。具体的には次年度以降である。○地域的に大使館が学校周辺にあるため、ESS等の活動で交流をしたいと考えている。

外務省勤務の同窓生に講演を依頼する。

学年末に1学年を対象に、留学生の講話を聞き、国際理解の指導を行なっています。

外国语コース設置校として、コースの教育課程は英語及びOCの単位数が多い。さらにそのすべてを習熟度別授業または少人教授業として実施。3人のALTを最大限利用して、「使える英語」の修得を目指している。校内においてはレンテーションコンテストやスキットコンテストを実施している。教員の「国際理解委員会」があり、イングリッシュ・サマー・キャンプや国際理解講演会を実施している。例年の大学教授等による講演の他、今年度は校内に多数在籍する外国语生徒の保護者による講話を企画中である。外国语生徒との交流は現在行っていないが検討したいと考えている。

本校は、帰国入試枠を持つ学校であり海外経験を経てきた生徒を多く受け入れている。そのため、学校全体で国際理解教育を行ってきた長い歴史がある。また、今後の国際社会のリーダーとなる生徒の育成を目指し、経済同友会の方、JICAの方、海外から日本に来ている留学生の方、同窓会の方の講演会等を行っている。

進路指導の一つで、大学模擬講義という行事がある。国際理解教育の講義を大学の先生が、話をしてくれて、生徒は興味深く聞いている。

(1) イマージョン・キャンプ アメリカのテンブル大学日本校と提携し作成したプログラムに参加(3日間)する(実施)

(2) 普通科・外国语コースの英語 I・OC授業内及びホームルームで洋書を多読する。(実施)。「3年間で100万語」目指し、英語を読むことの楽しさを実体験させる。

(3) 海外の高校生等との異文化交流 (実施予定) ①アジア諸国、欧米、オセアニアの高校生との学校交流。国際交流委員会(生徒)と生徒会が中心に参加

(4) 海外修学旅行 (実施希望申請中) 平成25年度大韓民国

(5) レシテーションコンテストの充実 1年生レシテーションコンテスト(実施)

(6) 交換留学生の受け入れ及び海外連携校提携 留学斡旋機関と連携し、長期留学生を現在1名のところ学年1名ずつ受入れる。(WYS教育交流日本協会等)(実施)

(7) 英語検定、GTECによる英語力向上(実施) 實践的な英語コミュニケーション能力育成のため、英語授業を英語で行い生徒の言語活動の活性化に資する。

学校全体として、国際社会で活躍できるリーダーの育成を目標に教育活動を行なっています。同窓会・後援会と連携してキャリア教育の一環として、卒業生による講演会を多く実施し、活躍している先輩の講話を聞かせています。集会での校長の講話などでも国際社会に目を向けるさせる話題を取り入れています。

1 本校は、生きた英語会話を身につけ、話させたいと思い、1年希望者対象に、ブリティッシュ・ヒルズ英語研修を2泊3日で実施している。また、英語の専門教科をおき、興味があれば、英語コースをおいている都立高等学校よりも多くの英語科目を選択できるようにしている。1年から3年までの英語を2クラス3展開の習熟度クラス編成で行い、英語力アップを目指している。また、選択科目に、大学で学ぶ魅力を知るために、学校設定科目である「英語学入門」「英文学入門」を置いている。
2 日本の伝統・文化理解のため、選択科目に「箏曲」「茶道」「将棋」を置き、市民講師に指導していただいている。部活動にも、「箏曲部」「茶道部」「囲碁・将棋部」があり、活動している。「箏曲部」は、今年度は、東京都文化連盟主催のコンクールで、3位の栄冠を手にした。
3 本校特有の「魅力統合」(総合的な学習の時間)で、創造性、独創性を育成している。
4 総合学科特有の科目である、「産業社会と人間」において、自己を見つめ、将来を考え、文章化し、発表する能力を身につけさせている。

◎国際交流活動等: 11校

総合的学習の時間の中で、留学生との交流やUNHCRの講師による講演会など、国際理解教育を実施している。冬休みに国際平和について考える課題を出している。(任意提出)

平成23年8月に、来日したマレーシアの高校生柔道選手たちを本校に招き、茶道・華道・剣道の各部・同好会生徒が対応し、各伝統文化の体験と交流の機会をもった。

日本訪問の外国语の高校生との交流

茶道部の留学生との交流 平成23年度日韓中高生交流事業(日本中高生訪韓研修団)へ8名派遣。

今年度は、SAARC(南アジア地域協力連合)のブータン、インド、モルディブ、スリランカの4カ国から40名の生徒が本校を訪問し、交流を図った。

毎年、海外の高校生と交流をしている(年3回程度)。今年度は、原発の影響で海外からの受け入れは無かった。EUの大使が訪問にきて、講話があった。日韓交流事業で本校生徒8名が約1週間韓国を訪れた。

日中友好21交流事業へ参加。香港高校生の受け入れ。本校生徒との部活交流など実施。

本校で、アジアジュニアスポーツ交流会等、2年に1回、外国语の高校生と交流をおこなっている。生徒に好評で、次年度も行いたいとの意見が多く出る。交流をきっかけに外国语に興味を持ち、大学進学の学部選択にする生徒もいる。そのような状況から、本校の生徒に国際理解教育は今以上に必要と考えるが、現状は、大学進学実績と応募倍率の向上が大きな課題であるため、取り組むことができない。

第2学年航海学習では、国際社会系の生徒が韓国・釜山の大学校または高校と交流を行っている。国際社会系の生徒がサイパンで異文化を体験している。海外語学研修では第2学年希望者がオーストラリアで研修と異文化体験を行っている。

区の募集している短期留学制度に応募し、夏季休業期間に毎年2名、主に米国に2週間ほど行っている。

この9月に中国人の留学生の学校見学を引き受けた。

中国の高校生の学校訪問を受け入れている。

◎日本の伝統・文化重視等: 6校

中・韓・独・仏の外国语講座の設置、日本の伝統文化に関する科目的設備(華道・茶道・日本舞踊・着付けと作法・和太鼓・囲碁・将棋・おこと)

「PIE」[プレゼンテーション・イン・イングリッシュという学校設定科目]で培った英語を使い、マレーシア修学旅行の学校交流の場において、「日本文化概論」等で養った日本の伝統文化を発信している。

政治・経済・倫理、地理、江戸から東京へなどの科目的なかで、理解推進をおこなっている。

外国语との交流では、特に力を入れている内容がないのが実情です。地域の伝統産業である村山大島紬の機織体験、江戸東京野菜の推進者による講演会、地元産茶葉を使用した手みどり茶体験、近隣の横田基地の司令官をお招きしての搾乳体験等ぐらいです。

まず、日本の伝統文化を理解させることが重要と考える。そのために、芸術の授業(音楽の琴、書道、美術の写し絵等)を中心に全生徒に日本の伝統文化を学ばせている。その授業の中で、年に1回であるが東京外国语大学・ICUの留学生との交流を行っている。

日本の伝統文化・推進校として、日本文化を1年次必修で置いている。(空手道、合氣道、和太鼓、華道、茶道、伝統音楽)

日本の伝統・文化を通して日本の素晴らしさを学ぶことにより、外国の文化を認めるができるように指導している。

◎海外修学旅行等: 5校

海外修学旅行

海外修学旅行の実施

国際理解教育委員会を設置し、各HRからも国際交流委員を選出している。これを母体として、留学生との交流など、国際理解に関する事業を行なっている。また、修学旅行は海外修学旅行となっている(本年度韓国、次年度台湾)。海外修学旅行の実施に際し、その国の文化を理解するための講演会等を実施。

夏季休業中にオーストラリアの現地校へ24名の本校生徒が2週間の短期留学を実施。11月にはオーストラリアの現地校の生徒24名が本校にて短期留学で来校。海外修学旅行の実施。東京外国语大学への留学生との交流。留学生が先生教育プログラムを活用した国際理解講座の実施。

海外修学旅行、外国语クラブ、「留学生が先生」、「国際理解講演会」、「国際理解シンポジウム」、ユネスコ委員会の活動、帰国生徒による文化祭での発表。

◎外国语授業等: 2校

国際化への対応および生徒のニーズに応え、次年度から第2外国语としてフランス語と中国語を3年生の自由選択科目(2単位)として設置する予定です。

英検等取得のための講座を実施している。

※意見・感想等: 10校 勉強

「協議・意見交換 指導・講評」

生徒指導研究部第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

司会

第3分科会は、生活指導に関して、それぞれ発表していただきましたが、発表内容に関して質疑応答という形で進めたいと思います。

西部B地区からは、多くの生徒が関係する自転車に関する生活指導について、また、東部B地区からは、グローバル時代を踏まえた生徒の育成という発表でしたが、御質問などござりますか。

A (F校)

自転車通学に関する取組で苦労しているのは、雨の日の通学指導が徹底できないところです。傘差し運転に対して、カッパを着てくるよう指導しても、なかなか徹底できません。常に生徒に呼びかけ、校内放送を入れたり巡回したりしていますが、教員の目が離れるとすぐに傘をしてしまうといった状況です。また、携帯を見ながら、あるいは音楽プレーヤーのイヤフォンを耳にさしながらの運転について、注意を促しても生徒はなかなかやめないのが現状です。そのあたりの取組について聞かせていただけたらありがとうございます。

B (S校)

先ほど加害者の話がありましたが、被害者も交通法規を知らないということがあります。

生徒は、左折車に巻き込まれる事故によく遭いますが、自分がスピードを上げていて悪かったという気持ちがあるせいか、ドライバーが降りてきて「大丈夫？」と聞いたときに「大丈夫です。」と答え、自分が悪いものとして「気にしないでください。」と名前も聞かずに別れてしまう。あるいは追突されたとしても、自分が急ブレーキをかけたのが悪いと思ってしまう。追突したのなら車の方が絶対悪いわけですが、交通法規がわかっていないために自分たちの権利を主張できない場合が多いのです。担任を通じて、具体例を挙げて話をしてもらっているが、高校

生の段階で交通法規を分からせる工夫をしている学校があれば教えていただきたい。

A (F校)

そういう事例が起きると、集会等で生活指導部が説明します。また、都教育委員会から通知があると校内放送や「お知らせ」を発行していますが、交通法規まで具体的に盛り込んでいません。

司会

スタントマンの活用などをすでに実施した学校はありますか。

D (A校)

前任校で経験があります。7~8人のスタントマンが来てくれて、自転車に乗った状態で車にはねられるのですが、プロなのでうまく身をこなしていました。生徒にはかなりのインパクトがあります。

司会

全校生徒が対象でしょうか。

D (A校)

そうです。校庭に交差点のようなものを設置しますが、セッティングもやってくれます。自転車対自転車、自転車対自動車、それからバイク対自転車等何種類かのスタンプがあります。

司会

それをやって生徒の意識などは変化しましたか。

D (A校)

はい。しかし、生徒の意識の変化がどこまで長続きするかが課題です。

A (F校)

本校も11月に実施する予定で、予算が30万円ほどついています。学校が独自に実施するとなると、そのくらいかかると思います。

司会

他にどのような取組があるでしょうか。先ほど発表の中で、各学校の取組というところで部活動生徒による下校時の立ち番というようなことをやられている学校もあるようでしたが、そ

ういった学校はございますか。

E (M校)

交通安全運動週間に、地元の警察署に来ていただき、生徒会と部活動の生徒が、たすきをかけて自転車のマナーチェックを行う取組は、年に春と秋の2回実施しています。

F (C校)

前任校では下校指導を生徒会中心に行っていました。我々教員が指導するより友達が言う方が効果があったと思います。前任校は自転車指導に力を入れており、登校時も自転車の破損箇所を点検する取組を実施していました。

G (N校)

本校では、警察署、地域の自転車店組合の協力を得て、自転車整備のための日を設定しています。また、自動車学校による交通安全指導を実施しています。ビデオや教材を使って1時間程度ですが、生徒が興味をもつ内容でした。現在、検討しているのは、先ほどお話しがあったカッパの徹底です。本校は自転車通学の生徒が多いので、カッパを学校で斡旋することも考えています。ただ、8千円程度で価格が高く、課題となっています。

H (H校)

先ほどの発表の中で、8割近い生徒が自転車通学の学校があるというお話をありました、本校も非常に多く、現在400名近くになります。学校が駅から遠いことも、自転車で通う生徒が多い原因となっています。生活指導は、毎朝校門指導を行うとともに、定期考查期間中には生徒の自転車を全てチェックし、登録証のないもの、ブレーキが壊れているものを一か所に集めて生徒を指導するという取組を行っています。様々な課題が自転車に関して出ていますが、学校の指導を越えたところに課題があると感じています。このまま自転車事故が多いのであれば、ちょっと突飛な意見かもしれません、自転車も免許を必要とするとか、講習を義務付けるなどの規制をしない限り、自転車事故を減らすことは難しいと思います。学校でルールを決めても何の拘束力もないし、例えば傘差し運転がダメだと言ったところで、それで罰金を取られた生徒などいないのですから。そういう規制が必要な時代にきているのではないかと思っています。

司会

ありがとうございました。時間も少なくなつてきましたが、後半の東部B地区の発表についての御意見等いかがでしょうか。

I (Y校)

発表②の「グローバル人材の育成」の中で、「リーダーシップを育成する取組を行っていますか」という質問項目がありました、リーダーシップとグローバル人材の関係性を質問します。逆に言うとリーダーシップがなければグローバル人材とは言えないということでしょうか。

難波

なぜリーダーシップがグローバル人材に必要なのかということですが、これは「都立高校白書」に書かれていた内容で、国際社会で活躍するためにリーダーシップが必要と考えたということです。最近読んだ本に「リーダーは弱みを見せろ」というのがあります、著者はグーグルやGEを渡り歩いて、現在はコンサルティング会社を経営している人です。グーグルやGEに共通している点は、全員がリーダーシップを取れるということなのだと思います。

司会

ありがとうございました。時間となったようですので、指導・講評をいただきたいと思います。

2 指導・講評

指導部高等学校教育指導課指導主事

池田 悟

先生方、こんにちは。副校長先生方には日頃から大変お世話になっております。私からは、ただいま御報告がありました発表についてお話をさせていただきたいと思います。初めに校務多用のところ、本日の研究協議会のために研究を進めていただき、また発表につきましても周到な準備をいただきました南多摩高校の吉田寿美副校長先生をはじめ、西部B地区や他の地区の副校長先生方にも、御協力いただきまして深く感謝を申し上げます。

まず、吉田副校長先生から御報告いただきました、「自転車通学生への指導に関する各校の取組」についてですが、各校におかれましては、生活指導の年間計画に位置付けて、交通事故の未然防止に向けた指導を実践されていると

思います。東京都は、平成23年4月に「第9次東京都交通安全計画」を策定し、この計画に基づいて23年度から27年度までの5年間で、交通事故による死傷者をゼロに近付けて、交通事故のない社会の実現を目指すという取組を行っています。具体的な数値目標としては、「平成27年度までに年間の道路交通事故24時間死者数を150人以下にする。」としています。第8次の計画においては250人以下という目標を定め、平成22年度までに達成しております。今回の計画においては、これが150人以下ということで、現在、道路交通環境の整備や交通安全意識の啓発などについての施策を推進しているところです。

事故未然防止に向けて、生徒の安全意識の育成に取り組む留意点として、一人一人が交通規則を理解して遵守する意識を育てる必要があると思います。又、高齢者や障害者、子供などの交通弱者と称される人たちの一層の安全確保、それから安全に安心に生活できる社会の実現が必要となってきます。改めて、交通事故を防ぐには「人が優先」であるという、交通安全思想を基本とする指導の充実に取り組んでいただきたいと思います。

今回の発表では、警視庁や都教育委員会などの高校生が関係する自転車交通事故のデータを詳細にお調べいただいて、高校生が交通事故の当事者となっている事例が多いことが改めて認識されたことだと思います。また、「安全教育プログラム」の中の「交通安全」を、基本的な指導項目に挙げ、改めて学校が行う交通安全指導の方向性を示していただきました。

ところで、交通事故の要因には大きく三点ございます。一点目は、運転者自身の心身の状態や、規則を守る意識、危険予知能力等の「主体要因」。それから二点目は、天候や道路の状況などの「環境要因」。三点目は、車両の特性や安全機能、欠陥や整備状態を確認するための「車両要因」です。生徒に対して日頃の安全意識を自己点検させるためにも、この三要因を確認させるというのも、指導方法の一つではないかと考えております。

次に、自転車通学生徒に関するアンケート調査についてですが、アンケート項目の一点目、「全生徒に対する自転車通学生徒の割合」です

が、1割程度の学校から8割を超える学校まで、地区によって自転車通学の生徒数は様々ですが、自転車通学の生徒数の多い少ないに関わらず、交通安全指導の必要性については共通しているかと思います。

次に二点目の平成23、24年度の「自転車通学による事故の件数と事故内容」についてですが、事故の発生時間帯の調査からは登校時が圧倒的に多いということがデータから分かります。また、自分だけではなく、相手にも怪我を負わせる事故が発生していることから、歩行者や自転車、自動車への注意を十分に払うことが必要です。さらに、御提案にもあるように、生徒には、時間に十分余裕をもって登校するよう指導していくことが重要です。

生徒への指導の観点としては、人や自動車等の交通量の多い箇所での走行については細心の注意を払うこと。例えば自転車を降りて押すとか、あるいは交通量の多いところを通行しないとか、そういう注意が必要になると思います。

それから三点目の「自転車通学生徒への指導の在り方」についてですが、非常に多くの取組事例を挙げていただきました。一番目の「生徒に学ばせたいこと」については、先生方の質疑の中にもございましたが、法令やマナー等の遵守、これが指導の要だと思います。それから「交通事故の被害者の実態」「事故が発生した場合の損害賠償の制度」についても、事故の未然防止に向けた指導事例の一つとして、効果的です。二番目の「平成24年度に学校で行う取組」、三番目の「過去に実施して効果があった取組」の中では、先ほどのスライドにもございましたが、実際に事故を再現する「スケアード・ストレイト」といったような指導も効果的と思います。改めてお手元の資料をお読みいただいて、各校の実態にあった御指導をお願いします。

特に、「自転車安全利用五則」（「交通安全指導事例集＜第28集＞」の中にも掲載）を生徒に周知することも必要かと思います。この「安全五則」についても、やはり歩行者が優先であることを強く謳っております。特に歩道における自転車の走行については、改めて歩行者が優先であることを認識させ、事故の加害者にならないように、継続的に指導を行っていただきたいと思っています。自転車事故においても、加

害者が被害者に対して高額な損害賠償をしなければならないという裁判例もあります。今一度、自転車保険について、保護者に情報提供とともに、加入済みの保険が自転車事故に対応した保険かどうか、改めて確認させることも必要かと思います。

次に、交通安全指導の課題と方策ということでお手本をさせていただきます。まず一点目ですが、交通安全に向けた生徒への啓発活動です。このことについては日常的な安全指導と、定期的な安全指導が考えられます。日常的な指導では授業やホームルームにおいて教材や身近な事例を挙げての注意喚起が考えられます。定期的な安全指導については、交通安全教室や全校集会を通じて、組織的・計画的に実施をしていただきたいと考えています。

二点目ですが、関係機関や地域との連携です。本日の発表でも警察との連携、又、先ほどの質疑の中でも自動車学校との連携という話もございましたが、その他にも、地域やPTAの協力によって交通安全指導が充実したものになります。様々な年代の方たちとの関わりの中から交通安全の意識を高めるという指導も必要かと思われます。授業やホームルーム等、指導計画に位置付けた取組が必要です。また「安全教育プログラム」や「交通安全指導事例集<第28集>」などを、是非先生方にもお読みいただいて、交通安全指導についての意識啓発に取り組んでいただきたいと思います。

三点目ですが、交通安全指導を校内研修に位置付けていただき、組織的な指導体制を構築してください。指導企画課から平成23年8月18日付23教指企第492号「交通事故防止に向けた指導の徹底について（通知）」や平成24年5月8日付24教指企第179号「幼児・児童・生徒の交通事故防止に向けた指導の徹底について（通知）」などを先生方に配布したり、警視庁のリーフレットなどを増し刷りして配布するなどして、先生方の交通安全に関する指導力を高めていただくような研修を企画していただきたいと考えております。

最後になりますが、自転車というのは法的には「軽車両」で、事故を起こした場合は自動車同様に重い責任が伴うということ、事故については被害者だけではなく加害者になる可能性も

あるということを、改めて御指導いただきたいと思います。今後も、事故の未然防止教育を通じて、自分や他者を思いやる気持ちをもつ生徒の育成についてお取り組みください。

今回の発表につきましては、校務のお忙しい中、多岐にわたる調査や集計と分析、それから具体的な考察や提言をいただきましてありがとうございます。有意義な報告でございました。改めて、吉田副校長先生に御礼を申し上げて、私からの話を終わりたいと思います。ありがとうございました。

指導部高等学校教育指導課指導主事

米村 珠子

第3分科会では「グローバル人材育成等国際理解教育について」ということでご発表いただきました。難波副校長先生からはアンケート調査に基づく御発表、平野副校長先生からは学校交流の実態について御発表いただきました。

まず始めに、この研究の意義ですが、発表にもございましたとおり、近年日本の国際競争力が低下し、若者の安定志向・内向き志向が広がっているという現状が認識されている訳でけれども、その中で次の時代を担う人材、いわゆる「グローバル人材」の育成というものは社会的な課題である、ということです。国においては「グローバル人材育成のための戦略」、東京都では「都立高校改革推進計画」の中の「グローバル人材の育成」という新たな実施計画を推し進めているところでございます。こうした現状を踏まえまして今回、「グローバル人材の育成」に着目して学校での国際理解教育の取組状況について実態調査を行っていただきました。調査目的でも挙げられておりましたけれども、最も有益を感じたのは、様々な実践を先生方が共有できるということです。情報を交換したり共有したりすることで、それぞれの学校でまたさらに国際理解教育の改善や充実に資することができるのではないかと考えます。

指導部では毎年、それから文部科学省では隔年で国際交流についての調査を行っていますけれども、今回の御発表のように、広く「国際理解教育」というくくりでは実施しておりませんので、非常に参考になる実践があると思います。

平成22年12月に文部科学省が「産学連携に

よるグローバル人材育成推進会議」を設置いたしまして、その推進会議で平成24年4月に「産学官によるグローバル人材育成のための戦略」を発表しております。それぞれの機関の役割についても提言しているのですけれども、グローバル人材については次のように定義しています。

「グローバル人材とは世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語・文化・価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」と定義しております。先ほどリーダーシップについての御質問がございましたが、リーダーシップというのは単に集団の長としての役割を担う人間というだけでなく、自ら思考し判断し行動する自律的に行動できる人間、そうした人材に求められる資質というものも含まれておりますので、その意味ではリーダーシップの育成に焦点を当てた質問項目を設けられたのは、非常に有意義だと感じております。御発表の中で各校の実践を拝聴し、学校では多様な教育活動を行っているのですけれども、実はそうした教育活動がグローバル人材の育成に結びついている、そのための国際理解教育が行われていると言えるのではないかと思いました。

調査結果の主な特徴は三点に集約されると考えます。一点目は外部人材を活用するなど、地域や学校コミュニティ、保護者や卒業生や地域の様々な組織との連携によるプログラムが実施されているということです。東京観光財団の例もございましたとおり、様々な連携が必要であり、在外経験のある方々のお話を講演で聞くことなどは、生徒にとっても貴重な機会であると考えます。

二点目の特徴は、非常に様々な機会や機関を通して、多様な国際交流活動を行っているという実態があるということです。語学研修、留学の他にも姉妹校との交流、留学生の受入、あるいは学校によっては国際交流を所管する分掌や委員会を設けるなど組織的に取り組んでいる実態が分かりました。

三点目の特徴としましては、グローバル人材

にとって重要な教育活動、日本の伝統・文化理解や言語能力向上の取組、リーダーシップの涵養などの取組が行われているということが挙げられます。こうした共通認識を、是非学校の中でお持ちいただいて、学校経営全体の中で国際理解教育をより充実、発展、拡充していただければと考えます。

次に東京都の施策ですが、先ほども御紹介がありました、「都立高校改革推進計画」の中でも五つの大きな目標のうちの二点目に「グローバル人材の育成」というのを挙げております。この改革の方向性としては三点ございます。一点は「次代を担うリーダーの育成」、二点目に「言語能力の向上と英語コミュニケーション能力の育成」、そして三点目が「我が国の伝統・文化を愛する心の醸成」。この三点が改革の方向性です。具体的には「次世代リーダー育成道場」や「国際バカロレア認定校の設置」、「ディベート選手権の実施」など、それぞれの具体的な取組を展開しているところです。「次世代リーダー育成道場」では、事前研修でグローバル人材に求められる資質・能力を育成し、高校生が留学あるいは海外研修に出かける支援をするプログラムでございますが、事前研修では少人数の英語演習、ゼミナールなどの英語学習の他にも、例えば日本の伝統・文化に関する体験学習や、日本の歴史を体験的に学ぶ機会を設けております。また、先端技術を有する企業への訪問、あるいは文化・科学・ビジネスなどの各界の著名なリーダーにおいてお話を伺うというような、様々な面からいろいろな資質・能力を育てる取組を行っていきます。留学先でも、ホームステイと現地校への通学の他にも、インターンシップ、研究施設訪問、あるいは大学の授業の聴講といった、普通の交換留学にプラスアルファした内容を盛り込んでおります。このプログラム内容は各学校で国際理解教育を行っていただくときに参考になるかと思います。「次世代リーダー育成道場」は、7月29日に開校式を迎え、8月5日より事前研修を開始しております。公式ホームページもオープンいたしましたので、そちらにアクセスしていただきますと、研修の状況を順次報告しておりますので御参考にしていただければと思います。

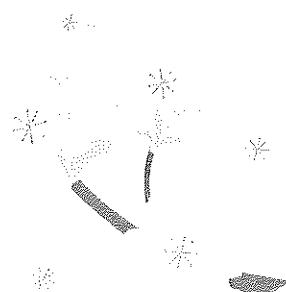
最後に御発表で課題として挙げられておりま

した、地域に根ざした日本の伝統・文化理解教育を国際理解教育に関連させて拡大させていくということについて、その方策を考える際に御参考にしていただければと思い二点お話をいたします。

一点目は調査結果でも明らかになっておりますが、日本の伝統・文化理解教育というのは国際理解教育に密接に関連しているという認識を校内で共有していただくことが重要だと考えます。異なる文化を理解するためには、まず自国の文化を理解することが大前提、不可欠でありますし、語学研修などを行っている学校では事前に自国の文化を紹介する準備をしてから出かけるという学校も多くあると聞いております。異なる文化をもつ人たちに日本の伝統・文化をきちんと紹介できるように準備するということは日本人としてのアイデンティティの確立にも役立つと考えます。

二点目としては、言語能力向上に関連しまして、発信する技能である英語・外国語の力を付けるということでもちろんですが、発信する中身は何かということです。先ほど申し上げたとおり、自国の伝統・文化・歴史について語ることができるというのは、日本語あるいは英語で発信することによって交流ができる、生徒を受け入れたときも、文化を体験的に紹介する形で交流ができるということです。学んだ内容を意図的、計画的にグローバル人材育成等国際理解教育に位置付けていくことで、さらに相互の活動が関連して発展的に充実していくのではないかと考えております。

非常に参考となる実態調査のとりまとめや分析、御発表で非常に御苦労されたかと思います。有益な情報をいただきましてありがとうございました。是非とも先生方の学校におかれましても、さらに情報交換・共有していただきて、各学校の取組の参考にしていただければと考えます。時間の関係で簡単ではありますが、私からの指導・講評とさせていただきます。ありがとうございました。



第4分科会

「定時制高校における災害時の初動態勢の構築」

定通部西部地区副校長会

定通研究部西部委員会

提案者 都立福生高等学校副校長	白鳥 靖
都立東久留米総合高等学校副校長	勝嶋 秀行
都立八王子拓真高等学校副校長	中村 直治
都立砂川高等学校副校長	武田 尚
都立砂川高等学校副校長	門馬 誠

I はじめに

東京都教育委員会は平成19年3月に策定した「学校危機管理マニュアル」について、東日本大震災後の東京都防災対応指針の策定等を踏まえ平成23年3月改定するとともに、震災発生時教職員が直ちに行動に移せるようにするために、新たに標準の震災対策ポケットメモ等を作成し各校に配布した。

また、平成24年度から生徒に自助の力と共助の精神を育むことを目指し、全都立高校を対象に「宿泊防災訓練」を導入し、各学校において、体験的・実践的な防災教育の推進を図ることとした。本事業では、場面・時間帯等多様な場面を想定した避難訓練を実施するとともに宿泊体験が予定されている。

定時制・通信制課程での「宿泊防災訓練」は諸事情から実施が難しいと判断され見送られたが、全日制課程とは異なる時間帯に限られた教員による教育活動が営まれ、多くの身体的・精神的課題を抱える生徒、家庭的な問題を抱える生徒の通う定時制課程において、各校の状況に応じた危機管理態勢を整えておくことは喫緊の課題である。そこで、定時制課程副校長に対するアンケートを実施し、現状把握を行うとともに、(1)生徒への啓発、(2)災害対策態勢の構築、(3)校外環境との連携の三つの視点から考察を行った。

II 調査の方法

(1) 方法：質問紙によるアンケート調査

(2) 対象：定時制課程副校長

(3) 回答期間：

平成24年6月5日から6月8日まで

(4) 回答数：34校

III 調査内容

「災害時の発生時における学校の対応について（アンケート）」

以下の「状況」に対して、所属する学校での想定される「対応」をお答えください。

1. 「平日の午後8時の授業中、震度7程度の地震が発生しました。」この場合、想定される対応を「A 可能 B やや不十分 C 不可能」で回答ください。

(1) 生徒の人数確認の方法（指定避難場所で確認の取れない生徒について）

ア 教員で手分けして確認する。

イ 携帯電話等で確認する。

ウ GPS を活用して確認する。

(2) 生徒の一時避難場所の確保

ア シェルターになり得る校内施設

イ 校庭

ウ 体育館

(3) 生徒を避難誘導させる手順

ア 生徒誘導等のマニュアルの用意

イ 避難訓練で確認

ウ 校内表示

2. 勤務時間前に地震が発生し、全教職員が出勤していない状況での想定される対応について答えてください。

(1) 災害発生時に教職員がどのように対処すべきか記したマニュアルがある。

(2) 災害発生時に教職員がどのような進行手順で対応すべきか避難訓練等で理解している。

(3) 少人数であっても教員が組織立て災害

に対処できる態勢が構築されている。

(4) 上記の他の校内体制（記述）

3. 授業中に地震が発生し、電気も水道も止まつた場合の想定される対応についてお答えください。

(1) 飲料水の確保について

- ア 学校内で貯蔵している飲料水を使用する。
- イ プールの水を浄化して利用する。
- ウ 近隣の給水施設を活用する。

エ その他の方法（記述）

(2) 停電への対処について

- ア 校内にある自家発電設備を使用する。
- イ 近隣施設から発電設備を借用できる。
- ウ その他の方法（記述）

(3) 食糧の確保について

- ア 学校内で貯蔵している食料を使用する。
- イ 近隣地域の自治体から流用できる。
- ウ 近隣食料品店と協定を結んでいる。

エ その他の方法（記述）

4. 防災対策・災害発生時対応で、所属校の（特に定時制・通信制としての）課題と思われる内容をお答えください。

【記述・補助資料参照】

5. 防災訓練・災害対策における特色ある取組をご紹介ください。

【記述・補助資料参照】

IV 考察

(1) 生徒への啓発

災害発生時、いかに生徒が各自の安全を守り、さらに地域の安全に貢献できるかは、事前の準備にかかっていると言つてよい。それこそが、自助の力と共助の精神を育むことを目的とした防災教育である。

平成 24 年度から導入された「宿泊防災訓練」では、地域・消防署・区市町村自治体等との連携のもと、体験的・実践的な防災教育の検討が始まっている。ここでは、アンケート調査の結果や各校の取組を基に、生徒への啓発について考察する。

【自助の観点から】

災害発生時に、第一に考えなければならないことは、生徒の避難・誘導・安否確認である。アンケート調査 1（3）の結果によると、避難誘導については「避難訓練で確認」が可能であ

ると回答した学校が 88.2%である。しかし、現在実施している避難訓練では、いくつか課題が存在する。一つは停電時の対応であり、回答をいただいた 34 校のうち 8 校が課題として挙げている。東日本大震災規模の災害を想定した場合、特に夜間定時制では重要な課題の一つである。実践的な防災教育という観点から考えると、停電を想定した避難訓練が必要である。すでに停電対策を実施している学校の訓練内容を参考に、今後の対策の一助としていただきたい。

【停電時対策例】

- ① 照明用として、大型 LED 懐中電灯を設置している。
- ② 定時制使用の各 HR 教室に、ヘッドライトを 10 個ずつケースに入れ保管している。
- ③ 懐中電灯をクラスに 1 本程度用意している。
- ④ 暗がりでの避難訓練を実施し、ヘッドライトを活用して、割れたガラス（ペットボトルの破片で実施）を想定した歩行訓練を行っている。

【共助の観点から】

自らの安全が確保された後、生徒に求められるのは地域住民等に対するボランティア活動である。共助の精神を育むための教育として考えられることは、一時避難場所、避難所としての学校で、どのように活動するかを教え、体験させることである。

各学校で策定されている危機管理計画や地域の防災マップ等を活用し、応急給水拠点や災害拠点病院、ヘリコプター発着予定地などを調べさせたり、備蓄災害用品を確認させたりすること等が考えられるが、この点については、どの学校もまだまだ十分とは言えない状態であると推察する。今後の課題の一つである。

さて、ここまで自助・共助の観点から生徒の啓発について考察してきたが、実際に体験できるものばかりではなく、知識として知っておかなければならないことが多い。HR、総合的な学習の時間、教科学習等様々な場面を活用した教育が必要である。

ここでは、ある学校で平成 23 年度秋に実施された質問形式の防災教育の例を示す。

【補助資料参照】

以上、生徒への啓発という観点から考察したが、各学校においては、防災教育推進委員会等を中心に、独自に生徒への啓発について検討し

実施していただきたい。

(2) 災害対策態勢の構築

<はじめに>

昨年3月11日の東日本大震災を機に、学校内の災害時の初動態勢の構築の重要性が増している。災害発生時に全教職員が個別的に、または組織的に成さなければならない業務を明確化・複線化して、普段からその業務への理解と実践への備えが必要とされる。

平成24年3月に改定された東京都教育委員会による「学校危機管理マニュアル」、同3月の文部科学省による「学校防災マニュアル（地震・津波災害）作成の手引き」には、学校危機管理計画の作成の仕方が詳細に記載されているが、各学校が十分な計画と実践への備えを行っているとは言えないのが現状だろう。

以下、アンケート結果に基づいた分析と課題及び対策を考えていきたい。

<アンケート結果分析・課題>

① 大地震発生時の生徒への対応

ア 生徒の人数確認の方法

多くの学校で教員で手分けして確認できるとしているが、定時制の専任教員が少ない中で効果的に実施できるかが課題である。携帯電話の利用も可能だが、そもそも災害時には携帯電話が通じにくくと考えるべきである。また、三部制等においては、クラス単位の授業が少ないため生徒の把握が難しい。工業系の高校等校地が広く実習室が離れている場合の人員確認についても困難を伴う。

イ 生徒の一時避難場所の確保

6割以上の学校で「校庭」及び「体育館」が確保できると回答している。しかし、「校庭が狭く校舎に近い」「体育館等建物の耐震性に疑問」といった課題を挙げる学校も少なくない。

一方、シェルターになり得る校内施設が可能と回答した学校も少ないながらも1割近くある。

ウ 生徒を避難誘導させる手順

約半数の学校で生徒誘導等のマニュアルで整備できているようだが、蛍光テープ等の校内表示の充実が求められる。避難訓練では誘導手順を確認することができるが、訓練のための訓練になっていないかを各校で検証する必要がある。

② 大地震発生時の教職員の対応

教職員の災害時の対処の仕方を記した文書が

すでに用意されている学校が約4割と考えられる。今後、この文書化したマニュアルを整備し、「少数であっても災害に組織的に対処できる態勢」を構築していく必要がある。「やや不十分」と「不可能」の回答が合わせて7割を超える。『対応の進行手順』を周知しておくことが大きな課題である。少數の教員で災害に対応し、生徒への対応、さらに「帰宅困難者支援ステーション」の対応まで考えると、困難を極める。

昨年度の研究集録・研究協議会報告「災害発生時への対応について」（田無高校木田副校長）で指摘されているとおり、特に全定併設校や三部制の学校などでは、「指揮系統が一本化されにくい」「災害時の時間帯によって、対応の窓口や教員態勢が異なる」といった課題が残っている。

また、定時制課程が授業や特別活動を行っている夜間における停電対策や湾岸地帯に近い学校の津波対策も大きな課題である。

<対策>

アンケートの回答を中心に、上記の課題解決策またはそのヒントとなるようなものを挙げてみたい。まず、災害時の生徒・家庭との連絡体制としては、「学校連絡サービス」（砂川）、『災害用伝言ダイヤル（171）「声の伝言板」』、『災害用ブロードバンド伝言板（web171）「インターネットの伝言板」』等がある。杉並区で安否メールを全校に送信するシステムを構築した例がある。文科省の調査結果の中で、3・11の災害時に情報確保で活用したツールが、ラジオ（70%）・テレビ（43%）・携帯電話（17%）だった。ラジオで安否情報を流すサービスもある。少人数体制を補完する方策としては、「全日制と共同で対策を立案」（大山）や地域緊急連絡員の複数選出、地元消防署・警察署との連絡体制の確立等がある。

また、夜間の停電対策としては、「照明用として、大型LED懐中電灯を設置」（穂ヶ丘）、「定時制使用の各HR教室に、ヘッドライトを10個ずつケースに入れ保管して備えている」

（五日市）、「暗闇からの避難。発電機等の訓練」（中野工業）、「懐中電灯をクラス1本程度用意している」（福生）「停電を想定した避難訓練を実施する予定」（福生）、「暗がりでの避難訓練を実施し、ヘッドライトを活用して、割れ

たガラス（ペットボトルの破片で実施）の中を歩いて移動の練習をした」（五日市）等、多くの学校で既に実践していることを参考にしたい。

実践的な避難訓練のためには、「前ぶりをしない避難訓練」（大島）や前段最後の五日市高校の実践例などが挙げられる。今年度作成された「震災ポケットブック」の活用（葛西南）、「災害時等緊急連絡システム」（24教総総第288号）も有効なツールとして期待できる。

前述の「学校危機管理マニュアル」にもあるように、校内体制の混乱を避けるために、情報収集の方法や、関係機関との連絡の取り方においていくつかの複線化を図り、円滑な体制を構築することが求められる。それも含め、「各個人毎の役割についてシミュレーション」（八王子拓真）を時間別・場所別に作成しておくことが有効である。

（3）校外環境との連携

学校内で停電が発生し損壊が生じた場合は、校外での施設や地域住民の支援を必要とする。そのための具体的な内容や連携体制を明確にしておく必要がある。

平成23年度都立学校の課題の一つとして、地域と連携した防災教育の校内推進組織を充実することが挙げられている。そのために、平成24年度全都立学校257校（全日制高校134校、定時制高校13校、全定併設の定時制42校、通信制高校3校、中等教育学校5校、附属中学校5校、特別支援学校55校）では、「防災教育推進委員会」を設置し、地域自治会の防災担当者、学校所在自治体の防災担当者、保護者、消防署員、警察署員等を委員として選出し、年間4回以上開催して、避難訓練、防災訓練の参加・評価、実践的な防災教育に関する助言を得ることとしている。これにより、全都立学校に、地域関係者を含む「防災教育推進委員会」が設置され、地域と連携した防災教育の推進が図られている。

各校では、新たに配布された震災対策ポケットメモ等に基づき、各所属の実情に即したポケットメモの策定・配布を行うなど、危機管理体制に万全を期す体制づくりを行っている。

アンケートにおいて、「授業中（午後8時）に地震が発生して、電気も水道も止まりました。」という場合の想定される対応について、

「A 可能 B やや不十分 C 不可能」で回答を得た。

①飲料水の確保について

ア 学校内での貯蔵している飲料水を使用する。（A:30校、B:3校、C:1校）

イ プールの水を浄化して利用する。（A:6校、B:7校、C:19校）

ウ 近隣の給水施設を活用する。（A:3校、B:15校、C:16校）

エ その他の方法

・近隣の消防団にも備蓄があるが住民分が確保されている訳ではないので不足が懸念される。

・都の防災倉庫の物品を活用する。

＜考察＞

飲料水については、学校内の備蓄で十分可能であるが、プールの水を浄化しての利用や近隣の給水施設の活用に当たっては、各学校の施設・設備条件、近隣の給水施設等の立地条件など具体的な連携が十分にできていない現況であり、今後の課題である。

②停電への対処について

ア 校内にある自家発電設備を使用する。

（A:14校、B:10校、C:9校）

イ 近隣施設から発電設備を借用できる。

（A:2校、B:3校、C:28校）

ウ その他の方法

・発電機をこれから訓練する予定。

・照明用として、大型LED懐中電灯を校長室、経営企画室、職員室、保健室、各準備室などに設置。

・懐中電灯を用意してある

（1クラス1本程度）。

＜考察＞

・停電の対応については、昨年の東日本大地震以降、自家発電機の確認もあり一時的な電源供給ではあるが各学校で対応は可能になりつつある。しかし、地域としての電力会社の供給もあり、近隣施設からの発電設備の借用には難しい現況である。

・ウのその他の方法で各校の対応を示したように、校内での対応がますます不可欠になっていく必要がある。

・東京都教育委員会から公共団体に震災時ににおける電気設備・防水関係等の対応を依頼し

ている。共同訓練の予定が9月に。

③食糧の確保について

- ア 学校内で貯蔵している食料を使用する。
(A:29校、B:4校、C:1校)
- イ 近隣地域の自治体から流用できる。
(A:3校、B:14校、C:17校)
- ウ 近隣食料品店と協定を結んでいる。
(A:1校、B:33校)
- エ その他の方針
 - ・都の防災倉庫の物品を活用する。
 - ・校舎付近には山や川などがあり、対応可能

<考察>

- ・食糧については、飲料水と同様に一時的に校内の備蓄倉庫での貯蔵は可能である。しかし、対生徒・教員の量として十分と判断しており、地域の避難者の分を想定した量ではない。住民近隣自治体からの流用は、各学校の立地条件等もあり均一でないことがうかがえる。各家庭で3日分の水・食糧の確保は必須。あくまで一時的な対応。
- ・近隣食料品店との協定は、各学校での独自の取組以前に都全体、国全体での取組が必要不可欠と考えられる。
- ・首都圏直下型地震(M7.3)での東京の被害想定規模は、倒壊被害棟は約11万棟、損傷建物は約19万棟、死者約9,700人、負傷者15万人(平成23年度発表)
- ・皿にラップを使用し、水洗いしない工夫。
- ・被害を最小限に抑える工夫を平時に行なう。
- ・災害時の被害を最小限に抑えて、復興を早期に実現することを考える。

【参考資料：都立八王子拓真高等学校「行動内容概要」】

V おわりに

アンケート調査を基に各校の課題・対応について資料を参照していただきたい。

昨年11月「東京都教育の日」記念行事において、「災害から子供を守るということ～報道だけでは伝わらない被災地の現実～」と題する岩手県釜石市教育委員会前教育長河東眞澄氏の講演、「首都直下型地震発生時に、学校で何ができるか」と題するパネルディスカッションを拝

聴する機会を得た。

講演は、後に東日本大震災における「釜石の奇跡」とされる釜石市沿岸部小中学校の避難状況・防災教育の取組についての報告であった。沿岸部小中学校のほぼ全員が、気象庁や行政の災害情報を待たずに地震直後に避難を開始したことにより、避難率がほぼ100%となり、時間的余裕が生じたことから周囲の人の避難を誘導できること等が報告された。

また、パネルディスカッションにおいては、「悲観的に想定し、楽観的に準備せよ」「学校は安全管理と安否確認が第一の仕事」「年間の78%の時間は学校に誰もいない。地域の力が必要」等の内容が紹介された。

今回アンケート調査を基に、(1)生徒への啓発、(2)災害対策態勢の構築、(3)校外環境との連携の三つの視点から考察を行ったが、考察(1)においては、定時制課程の限られた人員による夜間における避難訓練の中で自助の精神の育み方や、各校が抱える課題が提示されるとともに、共助の精神の育成をどのように具体化するかの視点が示されている。

また、考察(2)においては、災害発生時の人員確認の方法・課題、マニュアル作成時の課題、考察(3)においては、地域連携を含めた危機管理体制の構築における課題と方策が示された。

首都直下型地震発生が懸念される状況下で、学校の管理監督者として、これまでの教訓をどう生かしていくか。今回、各校定時制課程から、様々な課題が提示されたが、まさに「悲観的に想定し、楽観的に準備する」ことが求められている。根本は、どのような状況にあろうと、まず、生徒に自らの安全を確保させることと、そのため必要な準備や訓練を十分な指導の下に計画することと考える。

「宿泊防災訓練」導入年にあたり、本研究が一の際の定時制課程生徒の安全確保、さらには、地域と連携した取組を実施するまでの準備の一助となれば幸いである。

「定時制高校における 災害時の初動態勢の構築」

定番部西部地区副校長会

提案者 都立福生高等学校副校長 白島 埼
都立東久留米総合高等学校副校長 猪崎 索行
都立八王子拓真高等学校副校長 中村 直治
都立砂川高等学校副校長 武田 尚
都立砂川高等学校副校長 門脇 誠

はじめに

- 東京都教育委員会
「学校危機管理マニュアル」改定
新たに標準の震災対策ポケットメモ配布
- 「宿泊防災訓練」を導入
- 場面・時間帯等多様な場面を想定した避難訓練の実施、宿泊体験
- 定時制課程において、各校の状況に応じた危機管理態勢を整えておくことは喫緊の課題

アンケートの実施

- (1)方法 質問紙によるアンケート調査
- (2)対象 定時制課程副校長
- (3)回答期間
平成24年6月5日から6月8日まで
- (4)回答数 34校

3つの視点から考察

- (1)生徒への啓発
- (2)災害対策態勢の構築
- (3)校外環境との連携

(1)生徒への啓発

【自助の観点から】

避難・誘導・安否確認



「避難訓練で確認」……88.2%

* 課題「停電時の対応」…34校中8校

停電時の対策

- ①大型LED懐中電灯を設置
 - ②教室にヘッドライトを10個ずつ保管
 - ③懐中電灯をクラスに1本用意
 - ④暗がりでの避難訓練実施
- * 割れたガラスに見立てたペットボトルの破片の中を歩行する練習

【共助の観点から】

一時避難場所、避難所としての学校で、どのように活動するか。

- ☆地域防災マップ等を活用した調べ学習
応急給水拠点、災害拠点病院、ヘリコプター発着予定地等
- ☆備蓄災害用品の確認

今後の取組課題である。

質問形式による防災教育の例

(導入)

今年3月11日午後2時46分、宮城県沖130kmの海底を震源として発生した大地震は、私たちが暮らす関東地方にも強い揺れと大きな被害をもたらしました。震災から8か月経った今、「がんばろう!!日本」の合言葉とともに、被災地では復興が進み、各地で元気を取り戻し始めています。また、今年9月21日には、東日本に戦後最大級の台風15号が上陸、強風と大雨による被害が発生し、各交通網に影響を与えるました。あの日のあの時、私たちは何をしたのか何をするべきだったのか、今日は自然災害について学ぶとともに、今後の自分たちの行動を考えましょう。

一 東日本大震災について学ぶ①ー

- 問1 東日本大震災は、日本における観測史上最大規模のマグニチュード9.0を記録しました。そのときの被害状況は?
* 阪神淡路大震災、関東大震災、新潟中越地震における被害状況を選択肢に加え回答
- 問2 東日本大震災により、10月末現在も避難所で生活している人の数は?
* 福島県、宮城県、茨城県、岩手県での避難所生活者数を知らせる。
- 問3 10月末現在、東日本大震災被災地でボランティア活動を行った人の数は?
* 5月の連休中や震災発生1か月後までの人数を選択肢に加え回答

一 東日本大震災について学ぶ②ー

- 問4 関東・首都圏での帰宅困難者数は?
* 実際の数を知らせ、帰宅できなかった時のことを考えさせる。
- 問5 エレベーターの中で地震にあった場合、どうする?
* 様々な場面での被災を想定し考えさせる。(他には、ビル街・地下街・運転中等)
- 問6 地震発生のおそれがあるという「警戒宣言」が出されたら、どうする?
* 情報を収集し、準備を整えることを学ばせる。
- 問7 災害用伝言ダイヤルの番号は?
* 家族や学校との安否確認方法のひとつとして学ばせる。

一 東日本大震災について学ぶ③ー

- A 3月11日地震が起ったとき、あなたは何をしましたか?
* 自分の行動を振り返り、適切に行動できたかを考えさせる。
- B 学校や職場で地震にあった人は、その後どうしましたか?
(1)自宅まで帰るためにどうしましたか?
* 交通手段がないときの帰宅方法について考えさせる。
(2)自宅までどれくらい時間がかかりましたか?
* およその時間を学ばせる。
(3)家族との連絡はどうしましたか?その日のうちに会うことができましたか?
* 家族との連絡方法や集合場所について考えさせる。

一 東日本大震災について学ぶ④ー

- C 震災を経験して
(1)家族で地震について話し合いましたか?
(2)非常食など災害に対する備えはできていますか?
(3)自分の住んでいる地域の避難場所を確認しましたか?それはどこですか?
(4)家族がバラバラに離れてしまったとき、集合場所は決まっていますか?
(5)避難所に行くことになったとき、何があれば安心ですか?

(2)災害対策態勢の構築

	し教員で手数簿で認 て人	携帯電話で入 数	確 認 G P S で 入 数	な る シ エ ル タ ー 内 施 設 に	校 庭	体 育 館	マ ニ ュ アル	避 難 訓 練	校 内 表 示
A 可能	88.2	41.2	0.0	8.8	76.5	61.8	55.9	88.2	8.8
B やや不 分	8.8	41.2	27.3	26.5	20.6	32.4	35.3	11.8	58.8
C 不可能	2.9	17.6	72.7	84.7	2.9	5.9	8.8	0.0	32.4

災害発生時の対応に向けて

	教員用マイク ファイ	避難訓練で確認	少人数体制
A 可能	41.9	27.3	34.4
B やや不十分	38.7	66.7	46.9
C 不可能	19.4	6.1	18.8

災害対策態勢の構築上の課題

- ☆少人数の専任教員による対応
- ☆携帯電話の不通
- ☆クラス単位でない授業や実習授業における生徒の把握
- ☆校舎等の耐震性
- ☆校内表示の充実
- ☆指揮系統の一本化や時間帯による教員体制の確立
- ☆停電対策、津波対策

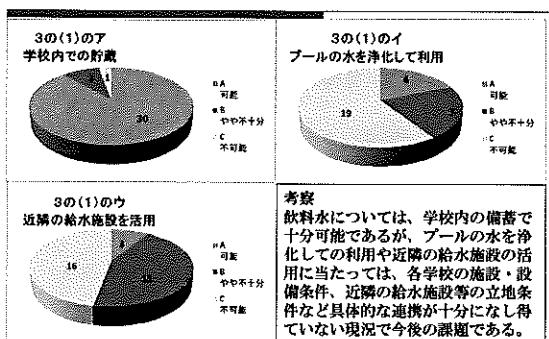
有効な災害対策態勢構築のための対策

- *学校連絡サービスや「災害用伝言ダイヤル」
- *全日制課程と共同で対策を立案
- *地域緊急連絡員、消防署、警察署との連絡
- *停電対策　・照明、懐中電灯の準備
　　・暗がりにおける避難訓練
- *前ぶりをしない避難訓練
- *「震災ポケットブック」の活用
- *学校危機管理計画の作成、充実
- *各個人毎の役割についてのシミュレーション

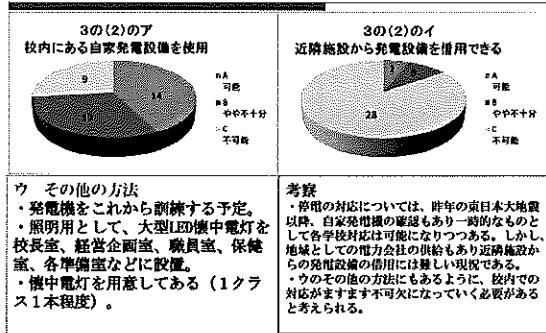
(3)校外環境との連携

「平日の午後8時の授業中、震度7程度の地震が発生して、電気も水道も止まりました。」という場合の想定される対応について、「A 可能、B やや不十分、C 不可能」で回答ください。

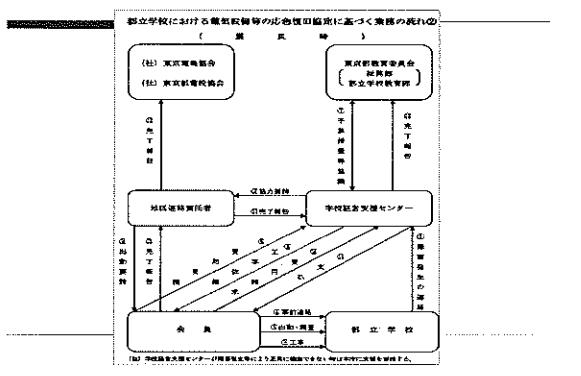
(1)飲料水の確保について



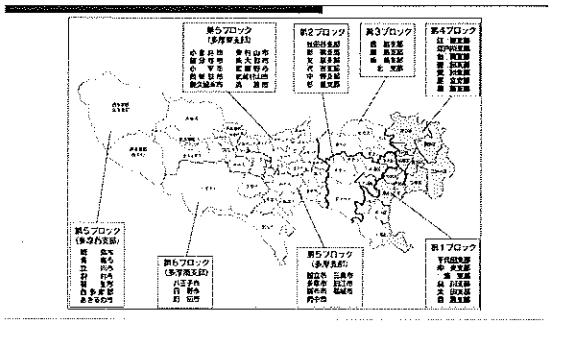
(2) 停電への対処について



都立学校における震災時の電気設備等の応急対策業務に関する協定



都立学校における震災時の防水等の応急対策業務に関する協定 平成22年6月23日



都立学校における震災時の電気設備等の応急対策業務に関する協定 平成21年3月16日

一部抜粋
東京都教育委員会（以下「甲」という。）と社団法人東京電業協会及び社団法人東京都電設協会（以下「乙」という。）とは、大規模な震災が発生した場合における応急対策業務の実施に因し、次のとおり協定を締結する

(趣旨)
第1条 この協定は、東京都内に大規模な震災が発生した場合に、甲が所管する都立学校（以下「都立学校」という。）の非常設備（電気器具・配線を含む。）の機能確保及び復旧を図るため甲と乙との基本的な事項を定め、震災に対して迅速かつ円滑に対応することを目的とする。

(協力要請)
第2条 甲は、東京都内に震災が発生し甲のみでは十分な応急救援を実施することができない場合において、必要に応じて乙に対し、都立学校における応急対策業務への協力を要請することができる。

（業務の内容）
第3条 緊急避難を行う応急封鎖業務の内容は、次のとおりとする。

第3条 雷撃警報を行なう旨に応じた取扱いの内容は、次のとおりとする。

- (1) 甲の電気設備に関する被災状況の調査報告
- (2) 甲の電気設備に関する応急措置・対策工事

(要請手続)
第4条 甲は、乙に対して、被害状況に応じて、東霧等実施区域への出動を文書により要請するものとする。ただし、緊急を要する時は、口頭で要請し、その後速やかに文書を送付するものとする。
(要請の実施)
第5条 乙は、甲からの終止通知を受けた場合には、速やかに東霧等実施区域から撤去するものとする。

第5条 乙は、甲からの協力要請を受けた場合には、速やかに応急対策業務を行うための体制を確立し、必要な人員、機材等を山動させるものとする。

都立学校における震災時の防水等の応急対策業務に関する協定

一部抜粋
東京都教育委員会（以下「甲」という。）と東京都営団工事協同組合（以下「乙」という。）とは、大規模な震災が発生した場合における応急対策業務の実施に關し、次のとおり協定を締結する。

(目的)
第1条 この協定は、東京都内に大規模な震災が発生した場合に、甲が所管する都立学校（以下「都立学校」という。）の天井及び外壁等の防水機能確保及び復旧を図るために、甲と

ト「防災学校」)といふ。この大升及び空室率の歴史的構成要件及び現状を図るために、中と之との基本的な事項を定め、震災に対して迅速かつ円滑に対応することを目的とする。

することができるものとする。

(業務の内容)
第3条 協力義務を負う店舗は第4項の内容は、次のとおり

第3条 協力要請を行う応急対策実施の内容は、次のとおり
(1) 甲の天井及び外壁等に関する被災状況の調査報告

(1) 中の升及び外壁等に因する転落事故の発生防止
(2) 甲の天井及び外壁等に関する応急措置、対策工事
(要請手続)
第10条 但是、乙において、被害状況に応じて、被害者専用区域への山崩を直ちに上り駆逐する

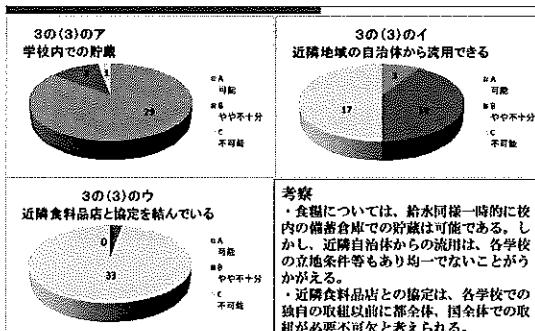
第4条 甲は、乙に対して、被害状況に応じて、豪高等災害区域へのものとする。ただし、緊急を要する時は、口頭又は電話による。

ものとする。ただし、緊急を要する時は、口頭で要請するものとする。

(業務の実施)
（第十九条）前項の規定による監査の実施は、監査官の監査報告書の提出の日から三十日以内に終了する。

第5条 乙は、甲からの協力要請を受けた場合には、速やかに応急対策業務を行うための体制を確立し、必要な人手、機材等を出動させるものとする。

(3) 食糧の確保について



行動内容概要

平成24年4月1日現在

部門	平常時	危機時	非常時
学校灾害 対応本部 (教長、副教長、 監査室主任)	<ul style="list-style-type: none"> ●学年担当者会議実施体制 ●各班内の持続的運営体制の確立及びその定期点検 ●個別懇親会の開催(受取及びその結果の一字記載) ●表示系統の整備と点検 ●校内・近隣大災への対応策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●危機想定会議及び校長会議等で学級及び各学年担当者会議を実施する。 ●校内外状況の迅速把握体制の整備 ●個別懇親会の開催(受取及びその一元化把握) ●表示系統の点検、研修と迅速、正確な传递 	<ul style="list-style-type: none"> ●会議ペルム、会員会活動による緊急連絡／会員連絡会議／会員連絡会議の開催による連絡体制の構築(これまでよいいたねし、その連絡が(どこに)に行き渡るかの確認があること)。 ●今までの上記は(受けつけ時連絡) ●情報の一元化把握
情報収集室 (教務部)	<ul style="list-style-type: none"> ●地震警報、火災(校内・近隣)発生時の行動指針並びにシミュレーションの下見実施し、各学年担当者会議に情報をに基づいて実施をさせること ●各危機想定会議の総合的判断 	<ul style="list-style-type: none"> ●学校災害対応本部の指示の確認・追加・追進 ●各危機想定会議の迅速的行動実施 ●各危機想定会議の協力度表示 ●各危機想定会議の評議会実施 ●各危機想定会議の監督官がいたる場所(受けつけ等)を定期的に巡回して監督官と情報交換を実施(各日一夜回等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●安全の更極めと運営ない重複ない取扱の判断 ●各危機想定会議の迅速的行動実施 ●各危機想定会議の協力度表示 ●各危機想定会議の評議会実施 ●各危機想定会議の監督官がいたる場所(受けつけ等)を定期的に巡回して監督官と情報交換を実施(各日一夜回等)

行動内容概要

平成24年4月1日現在

部門	平常時	非常時 (地震・火災時)
運送・賃貸業 《各年次計》	<ul style="list-style-type: none"> ●会員登録の在宅、障害の生年、名前、性別、年齢等の個人情報、連絡先等の登録情報を記載する行方不明マニュアル作成との併用し、連絡先・教育・情報等専門機関へ教説よりの設置及びそれらの監査 	<ul style="list-style-type: none"> ●区内における避難場所の選定、住民がいるか確認 ●防災訓練の実施 ●安全運転のため自転車に対する法規遵守の立場に立つ面倒が無い、事務の業務、協議に応じて対応
消防・避難所支援 部 《生活指導部》	<ul style="list-style-type: none"> ●学生指導の安全確認を主とする日課とする(消火栓の栓止め・点検など日般的な安全点検とそのニーズへの作成と把握の作成) ●定期消火栓点検の実施 ●学校説教・経験等の実技実習を持つ、校内を巡回する。 ●急救扶助の教習、連隊扶助医療の応急医療判定の実習 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域緊急避難組織と連携を取り合い、避難場所の安全確認が取れるまで連携を継続して実施する。 ●避難所内格子柵設置者の所在(具体的に避難場所)の場所に記載する。 ●避難所内格子柵設置者の所在(立入禁止区域)の位置 ●公的施設の避難所及び其の周辺の構造調査(扶助候補、衛生保持、施設保全会員の把握) ●避難支援センター設置等の高齢者施設 ●災害情報・公共交通運行規制の収集・提供

行動内容概要		平成24年4月1日現在
部門	早急時	災害時 (地震時・火災時)
応急救援・ (医療搬送・ 避難指揮等)	<p>●セルフケアセット等の薬品や器具の準備と 点検実施</p> <p>●避難運営団体の連携</p> <p>●危険予知技術の活用</p> <p>●被災者支援体制の特定と連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●行人への応急救援 ●近隣店舗の協力(販売店との連携) ●避難施設の收容対象の確認
経営企画室	<p>●飲料水、食糧の調査、炊飯用具、災害時 対応実施時の実施、管理</p> <p>●飲料水・食糧、救援物資の配ら等の実施計 画とその見直し</p> <p>●輸入水器の維持管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●学校に保護する児童・生徒への食事の算定 ●給食・給水の必要な状況や数量的見極め

今回の考察の視点

□考察(1)生徒への啓発

定時制課程の限られた人員による夜間における避難実施を想定する中で「自助」の徹底をいかに図るか、各校が抱える課題の提示

「共助」の精神の育成をどのように具体化するかの視点の提示

今回の考察の視点

□考察(2)災害対策態勢の構築

災害発生時の人員確認の方法・課題、 マニュアル作成における課題の提示

□考察(3)校外環境との連携

地域連携を含めた危機管理体制の構築 における課題と方策の提示

おわりに

□ 定時制課程における初動態勢の課題の再確認と対応

口制約がある中での啓発教育の工夫

「自助」と「共助」

□ 地域との連携

□悲觀的想定、樂觀的準備

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【足立】
23区内の学校としては敷地が広く学校設備も大きい。これにより多くの避難者が訪れることが予想されるが、少數の定時制の教職員だけでは対応が間に合わないと思われる。自家発電設備も脆弱で、夜間の停電時には対応しきれない。
- 【荒川商業】
教員の人数が少ない、電気が使えない時の暗闇対策、訓練が充分に行えていない。
- 【葛飾商業】
生徒の防災訓練に対する意識を高める工夫と雰囲気づくり。
- 【工芸】
校庭が狭いため、とどまることができない場合、避難場所の公園まで誘導するのは暗いと困難。体育館も前回の震災で天井が落ちるなど安全とはいえない。

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【蕨前工業】
隅田川に隣接しているため、津波対策に不安がある。
- 【六郷工科】
災害発生時に通信手段がなくなった時、校長の指示が得られないことが不安である。
- 【葛西南】
夜間発生時には近隣の団地などからの被災者が押し寄せる可能性がある。その際、定時制職員数だけでの対応に限界があるのではないかと思う。

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【大江戸】
3部制のため生徒全体の所在が把握しにくい。
- 【墨田工業】
企画室の不在の7時以降に発生した時の体制に不安がある。
- 【松原】
特に停電時の対応。
- 【世田谷泉】
近隣住民が避難してきた場合の態勢が整えられていない。特に休日等の勤務時間外は教員が少数となるため、課題である。
- 【八丈】
島の防災支援施設の機能を果たすため、八丈支庁及び八丈町との連携強化が課題である。

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【大崎】
生徒の把握がむずかしい
- 【雪谷】
学区外から登校している生徒の帰宅方法
- 【総合工科】
校地が広く実習室が離れている。一方所の避難場所では対応できないこともあります。そのため、その場合の人数掌握等生徒管理が課題である。
- 【大島】
その本気度をいかに表現させるか。

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【飛鳥】
生徒が自宅等と連絡をとれる合理的方法や対策が必要。また、自宅への帰宅マップを作成させる等防災教育が必要である。
- 【大山】
家庭や保護者との連絡方法。
- 【北豊島工業】
冬季に災害が起り、電気・ガス等が止まった場合の暖房対策。
- 【中野工業】
安全が確認されたら自転車通学の生徒は帰宅させたい。

(参考)アンケート 4.
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【八王子拓真】
防災組織図・行動計画表を策定し、分掌毎に災害時の役割分担が明確になつたが、今後分掌内における各個人毎の役割についてシミュレーションするなどが課題である。また、防災教育推進委員会をちょうど開催するところであるが、地域住民との連携協力体制が構築できているわけではなく、学校の果たす役割について教職員にいかに浸透させるかについては課題である。
- 【砂川】
夜間地震が発生し、停電となった場合の対応策が不十分。単位制であるため、生徒の掌握が難しい。校舎が古く耐震性に不安がある。教員が少ない中で生徒を宿泊させる事態となつた場合の対応。

(参考)アンケート4。
防災対策・災害発生時対応で、自校の(特に定時制・通信制としての)課題と思われる内容をお答えください。

- 【第五商業】
夜間における停電時の安全確保。
- 【農業】
保護者への連絡。通常でも保護者との連絡がなかなか取れない家庭が多く、災害時の保護者との連携が難しい。
- 【東久留米総合】
夜間、灯りのないときの対応。専任の教員が少ないため、しっかりととした防災体制を整えること。
- 【福生】
地域住民が避難してきた場合、少ない教職員数で対応が十分にできるかが課題である。

(参考)アンケート5。
防災訓練・災害対策における特色ある取組をご紹介ください。

- 【五日市】
 - 1 校舎の立地条件的に、一時避難場所のスペースが校舎脇で狭く、校舎に近い。
また、グランドに移動するためには道路を渡らなければならない。
 - 2 校舎などの施設面で、ひび割れなどが多く、地震に対しては特に敏感で、非常に不安でならない。
- 【瑞穂農芸】
停電時の対応。
- 【荒川商業】
アルファー化米の試食を検討。
- 【葛飾商業】
今後、携帯電話の災害伝言ダイヤル等の活用練習などを予定。
- 【蕨前工業】
交通機関がマヒした場合に対応した帰宅訓練。

(参考)アンケート5。
防災訓練・災害対策における特色ある取組をご紹介ください。

- 【豊田工業】
地震発生時には、津波対策として4階への避難をさせる。
- 【世田谷泉】
世田谷区烏山総合支所地域振興課の防災担当者と、区民を対象とした食糧・日用品の備蓄倉庫の設置に関して協議を始めた。
- 【総合工科】
避難訓練において照明を全て消灯した訓練。
- 【大島】
前振りをしないで、いきなり緊急放送を流した時、リアル感が出た。
(初回の時は、消防へ連絡を入れようとした生徒が出了ので、次の回からは消防等に事前に訓練することを通知しておくことにした。)

(参考)アンケート5。
防災訓練・災害対策における特色ある取組をご紹介ください。

- 【大山】
全日制と共同で対策を立案。
- 【中野工業】
暗闇からの避難。模擬けが人、煙体験、AED練習会、発電機等の訓練。消火器位置の確認。生徒会役員の消防団入隊と訓練
- 【稲ヶ丘】
避難訓練で、学校設定科目「防災技術」で受講生がプレゼンテーションを行った。
- 【町田】
防災訓練時に水消火器による消火訓練の体験を実施

(参考)アンケート5。
防災訓練・災害対策における特色ある取組をご紹介ください。

- 【八王子拓真】
住民の一時避難所をグランドと徹底していること。
- 【砂川】
学校連絡サービスを導入している。登録している生徒、保護者へのメール一斉送信個別送信が可能。
- 【福生】
防災訓練の一つの方法として、クイズ形式により、災害時の対処方法等について考えさせることを行っている。今年度、停電を想定した避難訓練を実施する予定である(11月)。
- 【五日市】
 - 1 定時制使用の各HR教室に、ヘッドライトを10個ずつケースに入れ保管して備えている。
 - 2 眼がいでの避難訓練を実施し、ヘッドライトを活用して、割れたガラス(ペットボトルの破片で実施)の中を歩いて移動の練習をした。

「協議・意見交換 指導・講評」

定通制研究部西部委員会

1 協議・意見交換

司会

夜間停電時の対応という課題ですが、すでに暗がりでの避難訓練を実施された学校で何かご紹介いただけたらと思います。

A (T校)

本校では平成23年11月に実施しました。通常では体育館への集合訓練という形で行ってきましたが、(消防)関係者から提案されまして、灯りを消して懐中電灯だけで(生徒を)誘導してみました。意外に町の街灯が明るくて、校舎の中が明るく見えましたが、生徒達は、よく指示に従っており、改めて訓練の効果があったと思いました。平成24年度は校外の街灯も消して、懐中電灯のみで誘導し、体育館も消灯のままで整列させる予定です。立川高校定時制のHP「校長室から→11月」に写真等の記事があります。

司会

ありがとうございました。もう一件、割れたガラスに見立てたペットボトルの破片の中を歩行する訓練を行なった学校から内容の御紹介をお願いします。

B (I校)

1つの教室を真っ暗にして、机等で生徒が通れる道を作り、その道にペットボトルの破片を敷きました。4,5人ぐらいのグループで歩行させてみました。最初は戸惑っていましたが、数歩歩くとだんだんと慣れて、どんどん進んでいました。

司会

ありがとうございます。(1)「生徒への啓発」では、共助の精神を育むことが課題になりましたが、何か共助の精神を育む取組をなさっている学校がありましたら、ご紹介ください。

(特に意見なし)

全日制の宿泊防災訓練の中で、この共助の視点を組み入れている学校が多いと聞いています。定時制としても、この共助の精神を育むことが

一つの課題になると考えられます。

司会

(2)「災害対策の構築」について何か工夫をしている学校がありましたら、御紹介ください。生徒への連絡体制の取組として何か工夫をなさっている学校はございませんか。

C (S校)

本校では「学校連絡サービス」を導入しております。登録すると直接生徒との連絡のやりとりがメールでできるようになります。1か月1名につき300円かかり、かなり高額ですが、全体にも、また個人を特定して情報が流せますし、必要であれば添付ファイル等を送ることもできるという内容になっています。実際の災害時にこのサービスがどのくらい活用できるかは未知数ですが、紹介させていただきました。

(質問)

1人300円の料金は登録者の負担ですか。

C (S校)

登録は全生徒にお願いし、負担に関しては、個人にお願いしました。

司会

(3)「校外関係との連携」のところで、飲料水の確保や停電対応という話が出ておりましたが、「プールの水が浄化できるか」という質問に對して半数以上が「不可能」と回答していらっしゃいますが、中には「可能」という学校もありました。その取組をご紹介いただければと思います。

D (T校)

10年前の勤務校(島しょ)で震災があって、飲料水や電気はすぐに確保できたという話でしたが、学校に配備された飲料水確保のためのろ過器が動くか点検しました。その後10年間そのろ過器は動かされていないと思います。ただ、各校にろ過器は配備されているはずです。それとセットで発電機もあるはずです。当時、点検をした際に発電機も使いました。発電機は3・11後に各校で稼動するか点検する通知がありまし

た。ろ過器で浄化した水を飲んだかどうかは覚えていません。

司会

今ご紹介された通り、ろ過器と発電機は各校に配備されているはずなんです。他の学校でこれらを使われているという所はありますか。

(特に意見なし)

重ねて、「食料の確保」ということで、「近隣地域・自治体からの流用」という回答が半数程度「可能」ということですが、何かその事例をご紹介いただければと思います。

E (T校)

本校は繁華街の中にあると言える立地で、3・11の災害時、帰宅困難者として100名強の人々が来校しました。校長が商店会の防災協議会のメンバーで、近隣の商店会・学校・市役所で連携して、指定避難所の近隣の体育館まで困難者を誘導しました。駅前周辺の人集りが高校だけでは抱え切れませんでした。商店会の防災には当然市役所も関わってきますし、住宅地の場合には、地域の自治会と学校との連携が必要になると考えられます。

司会

ありがとうございました。その他にも資料の中で特色ある取組が紹介されておりましたので、ぜひご参考にしていただきたいと思います。

2 指導助言

指導部高等学校教育指導課統括指導主事 佐藤 聖一

はじめに

指導部高等学校教育指導課の佐藤と申します。私からは、ただ今発表いただきました、福生高校の白鳥副校長先生、東久留米総合高校の勝嶋副校長先生及び八王子拓真高校の中村副校長先生、砂川高校定時制の武田副校長先生・門馬副校長先生の御研究の趣旨、主な内容を踏まえ、加えて、私自身が今年の5月に東京の指導主事が宮城県を視察した際に学んできたことを交えながら、幾つかお話をさせていただきます。

お礼

まず、定時制・通信制研究部西部委員会の副校長先生方におかれましては、お忙しい中、「災害時の初動態勢の構築」について、副校長先生方へのアンケートを実施し、回収、集計表の作

成、分析・考察を行っていただき、誠にありがとうございました。これまでも、全都立高校において、避難訓練の実施を通して、災害時の初動態勢の構築、防災教育の取組を各校で実施していました。今回、定時制・通信制課程において、防災教育をどのように取り組みいただいているのかを、改めて聴かせていただき、また発表・協議を通じて、いろいろと教えていただけたことは、大変参考になり、とてもありがとうございます。いくつかテーマごとに確認していきたいと思います。

防災教育の意義

最初に、定時制・通信制課程における防災教育の意義についてです。

都内の全ての小中学校・特別支援学校では、年間11回の避難訓練を実施しておりますが、都立高校では、多くの学校において、年に1~2回の避難訓練しか実施されていないという現状があり、消防法で示す年2回以上と定められている火災に係る避難訓練の回数を満たしていないから、首都直下型地震に備えるために、全ての都立高等学校において、年間4回以上、すなわち、火災2回、防災2回の避難訓練を、平成24年度の教育課程に位置付けて実施をお願いしたところです。加えて、防災教育推進校の指定や1泊2日の宿泊防災訓練など、新事業も実施されています。

1泊2日の宿泊防災訓練に関しましては、定時制課程では授業時間との関係や生徒の仕事等の都合などから、また通信制課程の生徒は週1回のスクーリングに登校する場合が多く、全ての定時制・通信制課程につきましては、宿泊防災訓練の実施については今のところ、見送られております。

しかしながら、研究報告書の「はじめに」で示されております通り、全日制と異なり、夜間に教育活動が行なわれている中での発災に対して、生徒及び教職員がまず自らの命を守ること、次に、他人を守り、世の為人の為に尽くす社会貢献意識と実践力を備えた人間を育成する教育活動を実践することがとても大切だと考えています。

避難誘導の方法について

続いて、研究報告書では、「生徒の避難誘導」について触れてています。

大地震が発生した場合には、生徒の安全確保を最優先することが言うまでもないことでございます。このため、教職員は生徒の避難誘導に当たっては、災害の程度や発災時刻に対して、生徒の所在別に応じて的確に指示を出すことが必要となってまいります。

学校では、学校危機管理計画の役割分担を基本としながらも、発災した場合には場面に応じた行動を取ることが必要でございます。研究報告書では、そのための備えとして、学校ごとに大型の LED 懐中電灯を設置したり、定時制使用の各教室にヘッドライト 10 個程度を用意して対策を立てていることが示されています。このことによって、想定外のことが起こった時に対応しようとする姿勢がうかがえます。また、暗がりの中でペットボトルを細かくしたものガラスに見立てて、そこを歩行する訓練を実施するなど、実際の災害を想定した対応がなされています。

東日本大震災で東松島市立大曲小学校の児童生徒・教職員の実際に避難した例を話します。震災直後、児童を指定避難場所の講堂に誘導したが、大津波警報が発令されて、避難場所を校舎に変更し、2 階を地域住民、3 階を生徒の避難場所として、対応したそうです。津波は、海岸線から 3km 離れていた学校の 1 階部分全てをのみこみ、約 600 名が校舎内で孤立する事態になつたそうです。防災マニュアルにない事態が次々と起つた中で、教職員は懸命な対応を行い、とても寒い時期でしたので、防寒対策に追われたそうです。例えば、毛布がない状況だったので、教室のカーテンで複数名の生徒をくるんで、寒さをしのがせたり、裸足で避難した人には上履き入れを集めて、それを靴代わりに使ってもらつたそうです。水や食糧は津波で流され、支援物資が到着したのは 3 日後だったということでした。震災後、同校は防災マニュアルの改訂作業を行い、津波を想定した避難訓練の実施、備蓄用の食料保存庫の設置を校舎の屋上部分に変更しました。また、児童の引き渡しについても、津波警報が出ている間は、児童の受け取りに来校した保護者も校舎で待機してもらうことに、防災マニュアルを変更したそうです。この事例は、防災マニュアルを防災訓練ごとに見直しを図り、マニュアルで対応できるか確認して

いく必要があることを教えてくれています。
避難した生徒の掌握方法について

続いて、発災後、「避難誘導させた生徒の人数確認の方法」を掌握する方法についてです。

研究報告書でも述べられていましたが、「携帯電話」「GPS」を取り上げていました。いずれにしても、対策本部からの指示で生徒を一か所に集め、担当者が確実に点呼を取ることができるよう訓練を行なうことが必要と考えます。点呼の際には名簿が必要でございます。名簿が必要だと感じた事例として、石巻市立門脇小学校の校長先生の話を紹介します。

この学校は海岸から 1km 以内の所にあり、校長が陣頭指揮を取り、めまぐるしく状況が変わるものでリーダーとして本当に的確な指示を出されていたことに私は感心しました。最初の避難は地震直後に校舎倒壊を恐れて教頭・教務主任に命じて、全生徒を校庭に出しました。しかし、大津波警報発令後、訓練通り学校の裏にある日和山に皆で避難しました。その後、近所の石巻市立女子高校に避難しましたが、途中の道が狭いことと校内に入れると生徒把握ができなくなるので、近隣の日和山公園に避難しました。その頃に校舎が津波にのみこまれて、がれきと一緒に車が押し寄せたものですから、火災が発生して、校舎 1 階部分全てが焼失したそうです。その津波が日和山に迫つてくる恐れがあり、校長の指示でさらに上にある鹿島御子神社に避難誘導したそうです。神社に避難したところで、これで保護者に生徒を引き渡しできると判断したそうです。それまで、その都度各担任は自分の受け持ちの生徒の点呼を取つておりましたが、実際に保護者に引き渡す時に、生徒の所在や引渡し状況を把握することが必要でした。初任 3 年目の教員が全学級分の名簿を持って避難しており、それを校長に渡したそうです。校長は「これはありがたい名簿だ！」と言って、各担任に渡して確認しながら、保護者に引渡したという事例でした。先ほど校舎の 1 階部分が全部焼失してしまつたので、その教員のとっさの判断がすごくありがたかったと言われていました。それが、今日是非お伝えしたかったことあります。

まとめ

本日の研究部会の中で、まず自分の命を守る

点で様々な学校の取組がなされていることがわ
かりました。これから考えなければならないこ
とは、自分も課題として持ち帰りますが、先生
方も、限られた少人数で生徒を掌握し、安全な
場所に避難させ、安全確認の後、下校させること
が必要になります。同時に、学校ですから、
どうしても地域の人々が頼ってくるという現実
もあります。若い力のある高校生は非常に頼り
になる存在ですので、その点についても、これ
から考えていかなければならないことと感じた
ところです。

副校长先生方の本日の議論を、それぞれの職
場にお持ち帰りいただいて、今後の防災教育の
推進をぜひともよろしくお願ひいたします。本
日はどうもありがとうございました。



講 演

心に地球儀をもて！～総合学習としてのグローバル教育の重要性～

一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長 涩美 育子

こんにちは。ただ今ご紹介いただきました渉美育子と申します。教育の現場で今までの教育をもっと向上させようと努力していらっしゃる皆様にお話できる機会をいただきまして、たいへん感謝しております。

時代の強い要請でグローバル教育に注目が集まっていますが、個をグローバル化するには三つのプロセスが必須だと思います。まず一つめは、世界全体としっかり向き合うこと、二つめは世界を“くぐる”ということ。“くぐる”とは表面的に触れるのではなく、その中に入りこみスケールや内容に衝撃を受けながら体得していく、ということです。すると見えなかつたものが見えるようになり、第三に世界を再編するためには何をしたらよいか、世界の向上にどう貢献できるかがつかめるようになります。この三つのプロセスを非常に重視しています。つまり、グローバル教育は“世界変革”を可能にする教育だと言えます。

私は誰よりも早くグローバル教育に注目し、将来グローバル教育は究極の教育になるだろうと考えて、25年間一筋に追求してきました。私の個人史には三つの重要な日付があります。一つは1991年春。その年の12月にソ連邦が崩壊しグローバル時代が始まったのですが、冷戦体制崩壊の半年前にグローバリゼーションとの出会いがありました。「ハーバードビジネスレビュー」の春季号に世界で初めてのグローバル企業が出現したという記事が載っていたのです。それはABBというヨーロッパの重工業の会社で、当時のCEOによる“グローバルビジネスの理論と実践”という詳しいインタビュー記事でした。GLOBALという英語を見た瞬間、私が長い間求めていたものはこれだ、という思いに打たれたのです。私は名古屋で生まれ子供時代を過ごしましたが、どこにも安住の地がありませんでした。高3で東京に移り、大学を出てカナダへ、帰国して米国へと国を変え、DuPont本社で教えていた時にこの記事に出会ったのです。これまで世界はどの国も“国”単位で勝手にビジネスをし、教育を行い、組織を作ってきたので問題が山積みし、不公平な社会ができあがってしまった、これからは世界を俯瞰して、もっとフェアな形に再編成する時代が来る、と直感しました。そして自分は残りの人生をこの大きな変革の一部を担うような仕事をしていきたい、と思ったのです。

すでに1983年にボストン郊外のハイテック地帯で米国で初めてと言われた異文化マネジメント研修会社を起業して、“タイム”誌にもとりあげられていました。これを90年代半ばに全く新しいビジネスモデルを使ったグローバルビジネス研修会社に変えることにしました。97年だと思いますが、IBM本社から連絡をいただき、「グローバル人事委員会を作つて本格的なグローバルビジネス研修を行える会社が世界のどこにあるか調査したら、オランダに1社、米国に2社、その1社が御社です」とお聞きしたのです。私の会社がグローバル教育のパイオニアだとその時知りました。

三番目に重要な日付は2001年9月11日、米国で同時多発テロが起きた時です。家族も私もニューヨークにいまして、その後しばらくいつ殺されるかわからないという恐ろしい体験をしました。テロの時代を終わらせるためにいったい何ができるだろう、とあれこれ考えた末に思い至ったのは、親の宗教や

政治イデオロギーの対立を超えた向こうに、子供たちが共通のプラットホームを作る可能性があることを示すような、子供のためのグローバル教育が必要だ、ということ。別会社を作り＜地球村への10のステップ＞というプログラムを2年かけてバイリンガルで制作しました。企業でのグローバル研修に加えて、子供の目線で古代ギリシャから今日まで人間が行なってきたことのハイライトを体験したことで、私自身グローバル教育とはどうあるべきかがよく分かったのです。世界を違う角度から何度も“くぐつた”ことで、子供と大人対象のグローバル教育を統一理論で教えることがいかに大切なことを痛感しました。

25年間米国と東南アジアで仕事をして帰国した時、日本のグローバル化があまりにも遅れているのに驚きました。いらい、主として大企業のグローバル研修を担当しています。一口に言いますと、日本企業は国内の需要が減り、海外で利益を上げる必要がありますが、英語力が無いうえに小さい時からきちんとしたグローバル教育を受けて来なかつたため、世界市場に関してはほとんど無経験、競争力が持てず、たいへんプレッシャーを感じています。韓国や中国のような新興国がこの10年の激しい競争で台頭し、彼らにもどんどん負けています。このような状況を改善する道は唯ひとつ、それは子供の時からきちんとしたグローバル教育を受けられるようにすることです。企業に入ってから2日間の研修で優秀なグローバル人材になることはできません。とは言っても、現在の学校教育のカリキュラムを全部変えてしまう必要はありません。ちょっとした工夫で、グローバル人材を育成する土台をうまく作ることが出来るのです。今日はそのお話をしたいと思います。

まず最初に最も重要なことは、グローバリゼーション（globalization）の定義を正しくとらえることです。グローブ（globe）とは、天球としての地球ということ。想像もつかないような広大な宇宙には無数の天球が存在していますが、その一つである地球を外からまるごと一つのユニットとしてとらえる視点です。つまり、グローバリゼーションとは、これまで“国”単位で組織を作り、教育を行い、ビジネスをしてきた視点を“地球”単位に切りかえる、ということなのです。このコペルニクス的視点・発想の転換をすると何が見えるようになるかといいますと、なぜ世界にはこれほどの摩擦が生じ、問題が山積みになってしまったか、その根本原因です。したがって、グローバル教育は“世界再編”的仕方がわかる、目からうろこの教育にほかなりません。

次にグローバリゼーションを時間の流れに沿って、80年代の“国際化モデル”から90年代以降の“グローバルモデル”への移行としてとらえてみましょう。移行のきっかけとなったのは、1991年12月のソ連邦の崩壊による冷戦体制の終焉であることは既に見てきたとおりです。この二つのモデルを比較しますと、すべてが正反対、180度の転換であること、そして“国際化モデル”が引き起こした問題は全て“グローバルモデル”において解消されていることがわかります。80年代には国際化（Internationalization）ブームがおきましたが、“国際化モデル”的特徴は、日本対外国という二元論的な発想、外国を窓の外にある国と見る視点、国内ビジネスを海外に拡張していくという姿勢（スタンス）などでした。それに対し、“グローバルモデル”では史上始めて“世界市場”が出現し、どの国の企業もフェアな競争をして成果を出すためのルールの一元化が起きたのです。そのため世界市場全体を俯瞰して捉える視点が重要となり、その目で自国を見、自國からオリジナルなものを世界に向けて発信していくというモデルに変わりました。2000年ころからこの巨大な土俵でスピードある大競争が始まり、後進国が独自のやり方で新興国として台頭、日本の地位が相対的に下がってきてているのは、ご存知のとおりです。

ここで競争力を取り戻すために一番重要な、「教育」にご注目いただきたい。80年代の“国際理解教育”では太刀打ちできなくなつたことをご説明しましょう。“国際理解教育”とは外国についての断片

的な課題に日本の文化のメガネをかけたまま注目し、理解しようという教育でした。全体を把握しないので、戦略的思考が育たない、相手国の人も自国の文化のメガネをかけたまま日本を見ているので、そのレンズの屈折で対象を美化してしまったり、ビジネスの世界では互いに相手の能力が疑わしく思えて非難合戦に終わったりしたのです。世界市場が出現してきた 90 年代になりますと、当然のことですが全体最適ができる総合能力と競争に勝つために必要なオリジナリティとスピードを身につけた人材を効率良く育てる教育が必要になったのです。これを“グローバル教育”と呼びたいと思います。ではなぜ“グローバル教育”では、理解即行動に移しても 80 年代モデルよりは安全なのでしょうか？ 土俵が一つになり、ルールも一元化し、世界標準 (global standard) が形作られてきたので、勝負は成果が上がると思う戦略を立てスピーディに実行するという行動力にある状況になったからですね。ここで一番大事なことは、“グローバル教育”は 80 年代の国際理解教育の延長、拡張ではない、ということを教師の皆様にしっかりと理解していただくことです。

グローバリゼーションの特徴をさらに理解するために、別の角度からスポットを当てたいと思います。グローバル教育やビジネスを推し進めていく上で絶対の価値を確立するために重要なのは、“軸で考える”，ということです。グローバル時代の思考の特徴は、二元論の終わり（あるいは、限界）であり、二つの全く異なる価値を持つ軸の交わりを中心に据えて考える方法です。つまり、二つの異なる価値のどちらかを選べばソリューションになる時代は終わり、価値の異なる軸を同時導入して、ダイナミズムを生み、それを推進力にする方法にシフトしてきた、といえます。三つの例を上げてみましょう。

(1) 21 世紀教育のグランドデザイン：“世界共通の価値” X “民族の DNA”

これが日本におけるグローバル教育の根幹だと私は確信します。

(2) 世界の教養(リベラルアーツ)：“世界空間” X “(最大の)時間軸”

後でご説明します私が作りました<文化の世界地図>もこれを軸にして作っています。

(3) グローバル経営：“グローバルスタンダード(ルールの軸)” X “多様性の軸”

日本文化は“合わせる”文化であり、上司に顧客に配偶者に合わせるのが美德とされてきましたので、軸がはっきりしない、と言われてきました。グローバル化によって、人間にとての絶対の価値を確立するのに必要な軸を共有しながら、民族固有の価値も磨いてオリジナリティを發揮できる人材を作ることは、日本浮上にとても役立つことだと思いませんか？

ここで(2)について、ご説明しますと、この<文化の世界地図>の俯瞰図は本体の”ナビゲーター“と呼ばれる 30ヶ国別インテリジェンスを作っていくうちに出てきた結論です。地球上に住む 70 億の多様な人々の心の構図を、何に価値の中心をおいた価値体系なのかによって三つの文化コードに分け、その内二つ以上のコードが併存する地域をミックスコードと名付けました。

*リーガルコード：価値の中心をルールとノウ・ハウにおいている

*モラルコード：価値の中心を人間関係においている階層社会

*レリジャスコード：価値の中心を神の教えにおいている

<文化の世界地図>は幾つかの側面を持っています。

▼世界の教養（リベラルアーツ）を学ぶツール：各文化コードの下には何百年、何千年の時間軸があり、各文化コードの起源が

*リーガルコード：キリスト教新教

*モラルコード：キリスト教旧教+儒教

*レリジャスコード：イスラム教

に行き着きます。欧米の学生は、この時空の中で人間がこれまでやって來たことを大枠捉え、思想史や文化史を把握します。しかし日本では大学でこうした総体学習をしません。

▼モラルコード文化圏に属している日本人は、他の文化コードの人をどう動機付け、ビジネスやコミュニケーションを行うことができるか、学ぶ。

▼<文化の世界地図>は結局（3）の多様性解明の軸であり、2つのルールがあることがわかります。一つはリーガルコードとモラルコードにおいては全て価値が正反対、もう一つはモラルコードとレリジャスコード（イスラム圏）には一見類似する価値が見られます。が、全く別の価値体系だということを忘れてはいけない。

▼日本人はモラルコードのパーセンテージが多すぎる。世界で競争力を持つ人材を育成するには、リーガルコードをしっかり身につけることが大切である。

私はこの製品を開発する段階で 30ヶ国の人たちの DNA を浮かび上がらせる文化的要因を調査し、結論として日本における基礎教育の価値のバランスを次のように変えるのが理想的だという結論に達しました。

モラルコードを 60% に引き下げる

リーガルコードを 30% は確保する

レリジャスコードから、10% は “大きな力に対する畏敬の念”

（神道に通じる宗教原体験）を確保する。

これがモラルコード文化圏に生きる人達が、世界共通の価値やルールに積極的に関わりながら、徳性に基づく人間力や人間関係の良い点を活かす処方箋だと考えます。

以上見てきましたように、これまでの基礎教育は個の発達、環境への適応性など日本の現場、実情發で築きあげられてきたものであり、グローバル教育は世界規模の視点・発想から日本人を見て判断し、良い点を伸ばしネガティブな点を変えていく “世界の中の日本人” 教育の面を持つのが大きな特徴です。両方を合わせるのがベストですね。

さて、話を現在私が関わっている日本の大企業の現実に向けたいとおもいます。たいていの業種で国内市場の需要が頭打ちになり、国内市場担当者が背中を押されて海外に押し出されていきます。この人達が急に世界市場でビジネスができるようになるわけはありません。今は、始めからグローバル市場戦略を考える企業が勝つ時代になっているのです。海外市場担当者はどうか？ グローバルビジネスに切り替えることが出来ず、相変わらず 80 年代の国際化モデルを使って仕事をしようとしてうまく行かず、成果が上がらない。1 年平均 2 日か 3 日のグローバル研修を受けたとしても、人間としてグローバル化の基礎ができていないので、世界市場プレーヤーと対等に仕事ができません。英語のハンディだけではないのです。

今年 2 月に日経出版から出た本「なぜ、日本企業は “グローバル化” でつまずくのか」で、スイスの有名ビジネススクール IMD の学長テュルパン氏がグローバル化出来ない日本人の病状を適確にあげていますので、それをみてみましょう。

▼視野狭窄：視野の一部が欠けている。世界全体を見ていない。

これは 80 年代の“国際化モデル”をまだ使っていて、“グローバルモデル”に切り替えていない、ということです。

▼土俵の違い：戦う場所が間違っている。まだ、モノづくりだけ、技術優先思考をしている。新しいモデルを作つて台頭してきた新興国とも真正面から戦っていない。アフリカなどへの進出で遅れを取つている。

▼多様な人材の欠如：意思決定はほとんど日本男性による

▼幹部教育の不足：トップが学ばない国。宴会などで人間関係づくりに時間とエネルギーを使い、世界の素早い変化についていく勉強をしていない

▼英語による創造的対話能力の欠如：決まり文句の多様のため日本語でも創造的対話ができない。ましてや英語では。

▼先進国以外の人を見下す：これは 70 億の人を対等に平等に見るグローバル時代にまだ優劣のタテの物差しを使つてゐる証拠で、恥すべきことである。

米国、東南アジアで 25 年間グローバル教育に携わってきた私は、テュルパン氏の指摘が 100% 当たつていると思います。これはまさに日本の基礎教育を担当している人たちへの挑戦と受け止めるべきです。これらの病状は子供時代からグローバル教育をきちんと行えば解消し、日本人は叡智を持つ民族として世界から注目されるでしょう。

では、子供時代からのグローバル教育をどのように実践すればいいのでしょうか？ 今の学校教育は断片、断片の積み重ねで、総合能力が身に付きません。私が強くお薦めする処方箋は、小学校 5、6 年で一度、中 3・高 1 でもう一度、“人間がやってきたこと全体” “世界全体” をくぐれるような体験プログラムを提供することです。この、断片に横串を通すグローバル教育で、心の間口が広がり、将来本物のグローバル人材になれる土台を作る方法です。

2001 年 9 月 11 日に米国で同時多発テロが起きた時、私の家族も私もニューヨークにいました。宗教の違いによって殺しあう、この憎悪の鎖を断ち切るには一体何をしたらいいでしょうか？ 何日も考えた末に、グローバル時代に多様な人々が仲良く暮らすには、“国” 単位の、民族のアイデンティティを育む教育とともに、世界中の子供たちが “世界共通の価値” を体得できる “世界共通教育” が必要だと心底思いました。親の宗教や政治イデオロギーが異っても、それを超えた向こうに子供たちが共通の価値のプラットホームを作ることができるのだ、と感得できるようなプログラム。それこそが子供のためのグローバル教育だ、と思い至ったのです。

その後新会社を作り、2 年かけてバイリンガルで創りましたのが＜地球村への 10 のステップ＞です。このプログラムは、45 分の授業 2 コマで一つのテーマをカバー。そういうテーマ別の 21 のセクションから成り立っていますが、時間、対象年齢によって自由に調理できるようになっています。骨子は、生徒自らデザインした時空を突っ切つて移動できるグローバルコースターに乗つて、宇宙へ。ここで暗闇に浮かび上がる満地球を見て、今、地球で生命をもらった不思議さに打たれます。地球に戻り、10 の宇宙駅を通つて地球村へ旅をする。宇宙駅の一つ一つから飛行記録をつけて、古代ギリシャや中世のユラシア、現代のアフリカや米国に旅をして、衝撃的な体験をしたり、目からうろこが落ちたり、すごい子供に出会つたり・・・人間がこれまで行つてきたことのハイライトを体験し、大きな世界を把握。様々な子供たちが一緒になってモット良い世界を作るために “地球村の憲法” を策定。最後は子供サミットを開催して、憲法を採択。自分は世界のために何ができるか、スピーチします。このプログラムは英語

教育、キャリア支援、にも役立つように作られています。

私は子供の時、アジアにおける日本人優越教育を受けました。これを脱して 70 億の人を対等に平等に見て、世界を良い方向に変えていく仕事をするようになるまでに、何年もかかってしました。本当は<地球村への 10 のステップ>のような教育を受けたかったのです。

皆さん、日本人が世界で競争力を持てるような、世界に貢献できるような教育を実現できるように、もう一度真剣にお考えいただければ、と思います。ご清聴、ありがとうございました。

Q：日本の社会組織は精緻にできていて、外から変えようと言われてもなかなか変えられない。企業の管理職対象にこういうお話をされた時の、反応をお聞かせください。

A：日本のグローバル化は 15 年は遅れています。大企業の一部がトップ主導でグローバル化変革を始めたのが 2 年前です。企業関連の方で即刻「変わらないと世界市場で生きていけない」と理解されるのは大企業の会長様に多い。また、現に新興国の台頭でジリジリ日本が負けている、その苦渋を飲んでいる人の反応は素晴らしい。一口で言えば、世界全体としっかり連動している人は大賛成してくれる。聴衆の反応で、世界とどれだけつながっている人たちなのか、わかります。

Q：トヨタはどのような印象で見られていますか？ 先ほど、トップにグローバルな人はいないという話でしたが、評価としてはいかがでしょうか？

A：いえ、そうではなくて、トヨタの米国におけるリコール事件が拡大し社会問題になった時に、米国の市民がトヨタはグローバル企業だと思っていたのに本社の幹部が全員日本人の男だとわかつて驚いた、ということです。他の地域（リージョン）にこの事件が飛び火し、トヨタの最高幹部がグローバル対応の必要性を痛感されたことで、これからトヨタは本物のグローバル企業になっていくでしょう。ただし、トヨタだけではないですが、自分たちは世界のトップなのだという意識が先走り、ロシアやブラジル、インドネシアなどで現地の人を見下す態度をとると、グローバル時代の特徴の一つである新しい人道的規範原理を理解できない社員の集団、前世紀のカルチャーを持った企業だとみなされるでしょう。

Q：日立製作所で 1 年研修しました。日立には素晴らしい人がいますが、学校に戻ってみると立派な理念を持つ世界で、誇りに思います。グローバル人材を育成するのは意地悪な見方をすれば金儲けをする人を作るためなのかと思ってしまう。

A：日本の産業が競争力を無くして収益がどんどん減れば、日本自体が沈んでしまう。学校対企業という二元論で捉えることをやめるところからグローバル時代の精神は始まるのです。

(文責 事務局)

平成24年度都立高等学校副校長研究協議会

心に地球儀をもて！

～総合学習としてのグローバル教育の重要性

一般社団法人 グローバル教育研究所

理事長 湿美育子

平成24年8月23日

www.global-kyoiku-ken.jp, www.global-miraijuku.org

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

内 容

私の立ち位置

グローバリゼーションとは？

グローバリゼーションの基礎理解

グローバル教育とは？

日本と日本企業の現状

世界で競争力を持つために必要な能力(1)(2)(3)

世界のどこでも通用する人材を育てるには？

グローバル教育プログラム<地球村への10のステップ>

まとめ：グローバル教育に必要なこと

バックグラウンド

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

私の立ち位置

(1) グローバル教育の追求

- * ハーバード大学研究員として文化の世界伝播について研究
- * 米国初の異文化マネジメント研修会社をボストン郊外で起業、“タイム誌”で紹介される(1985)
- * 世界でトップクラスの多国籍企業に研修を提供するうちに、グローバル時代の幕開け(1991)
- * グローバルビジネスモデルの構築へ(90年代半ば～)
- * 30ヶ国出身のインストラクターたちとR&D、研修、ツールの制作
- * アジア市場参入(2001)
- * 子どものための世界共通教育参入(2004)
- * 米国では、中枢テロが目覚し時計となり、学校教育のグローバル化へ
- * “グローバル教育”的確立

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

2

(2) 帰国後、日本での仕事

- * 大企業数社で、グローバル人材の育成とグローバルビジネスの支援
- * 日立インフォメーションアカデミーとジョイントで、グローバルビジネスに特化したE-ラーニングの構築
- * <文化の世界地図>TMセットの日本語版・英語版の出版
- * 子ども時代からのグローバル教育として<地球村への10のステップ>TMの学校・テーマパークへの導入

(3) 組織のアイデンティティ

- * 米国で設立した子どものグローバル教育の会社マルチカルチャラル・ブレイングフィールド(MPF)を日本で継承
- * 一般社団法人「グローバル教育研究所」を設立

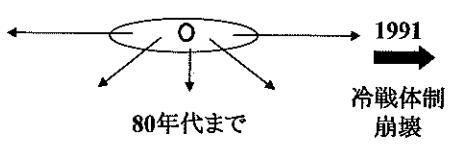
©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

3

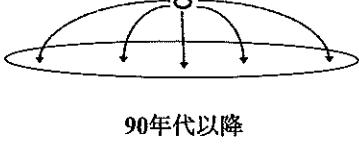
グローバリゼーションとは?

“国”単位から“地球”単位の見方へ

国際化(Internationalization)



グローバル化(Globalization)



* 日本対外国という二元的発想

* 世界の中の日本、
日本から世界への発信

* 日本ビジネスの海外拡張

* 世界市場でのスピードある大競争

* 国際理解教育(断片的+
日本のメガネ+理解中心)

→ * グローバル教育(総合能力+
オリジナリティ+スピード+行動)

* 営業:身体をはってターゲット国
に売りに行く/仕事を取りに行く

* 営業:一元化した巨大市場における
頭脳作戦(心眼=見通す力が重要)

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

4

グローバリゼーションの基礎理解

- グローブ(globe)=球体としての地球
- グローバリゼーション(globalization)
=世界を1つのユニットとして捉え、関わり、
行動を起こすこと
- グローバリゼーションの考え方:異なる価値観を持つ2つの軸の
融合、統合、全体最適で考える
1:空間軸 x 時間軸
2:スタンダード(標準ルール) x ダイバーシティ(多様性)
3:世界共通の価値 x 日本文化のDNA =グローバル教育

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

5

グローバル教育とは?

～グローバル教育は今や日本の国家戦略である

- * 個人を世界全体と連動させることによって絶大な能力を身につける、史上初めての大きなスケールの総合人格教育
- * 壁を取り除き、分断しているものを融合・統合し、“超”の視点から人間の営みを観ることによって、世界中に山積みになっている問題のソリューションを見つける。そして、人間の行動の“原理・原則”や“共通のパターン”を見出し、「世界変革の方程式」を提供する
- * エリート教育ではない。グローバル化の幕開けとともにポスト資本主義の知識産業時代が始まったため、世界中の誰もが新しい時代をどう生き抜くか学ぶ必要がある。同時に各民族として強みを磨き、弱みを強化し、どのように自国のみならず、世界全体に貢献できるか学ぶことを目的とする
- * インストラクターは、グローバル人材である必要

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

日本と日本企業の現状

(1) 日本

- ▼ 日本はグローバル化につまずいた、という世界の認識が明確に。
ドミニク・デュルパン+高津尚志「なぜ、日本企業は“グローバル化”でつまずくのか」(日本経済新聞出版、2012)
- ▼ 今回のグローバル化時代のきっかけとなった1991年12月のソ連邦崩壊による冷戦体制の終焉。この年日本では経済バブルがはじけ、日本人の関心は国内問題へ。“失われた20年”のはじまり
- ▼ 1995年WTO(世界貿易機構)の発足とともに、世界市場でのルールの一元化の第一歩としてTBTという国際協定を導入。このような世界の重要なニュースがタイムリーに本来の衝撃を持って日本に伝わってこない。
- ▼ 2000年前後に“世界の人々”的意識がグローバル化。然し日本人はほとんど“世界の人々”に含まれていなかった。
トマス・フリードマン「フラット化する世界」上下(日本経済新聞出版、2008)

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

- ▼ 2000年ころ始まった世界市場における大競争から10年。後進国は彼ら自身のモデルを作り新興国として台頭。日本の競争力は相対的に低下の一途をたどっている。
- ▼ 日本にグローバル人材が少ないため、日本の産業はグローバルスタンダード(世界標準)の作成への参画や開発する新製品の仕様を国際規格にする戦略、システムのイノベーションなどの分野でとくに弱い。

(2) 日本企業

- ▼ 日本の大企業の利益率は、90年代の大変革の努力で世界のトップレベルになったグローバル企業(IBM, GE, サムスンetc)の平均6分の一。
- ▼ 円高、震災、グローバル人材の少なさ、で危機に。グローバルな仕事には外国人を雇うため、日本人社員の仕事は先細りに。
- ▼ 大企業がグローバル化を促進させ、現地社員をうまく動機づけ、世界市場の案件受注に勝つためには、世界社員の人事データベースを一元化する必要。
近い将来、日本人は雇用された時点から世界中の社員と競争することになる。

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

子ども時代からグローバル教育を受けていないため、 世界に出て苦しみ、競争力を落とす日本人

指摘される症状(「なぜ、日本企業は“グローバル化”でつまづくのか」から)

- ▼ 視野狭窄 …… 視野の一部が欠けている;世界全体を見ていない
- ▼ 土俵の違い …… 戰う場所が間違っている
- ▼ 多様な人材の欠如 …… 意思決定はほとんど日本男性による
-
- ▼ 幹部教育の不足 …… トップが学ばない
- ▼ 英語による創造的対話能力の欠如 …… 價値を生み出す対話ができない
- ▼ 先進国以外の人を見下す …… 70億の地球上に生きる人を対等に平等に見ていない、タテの物さしを使用
- ➡ 界としっかりと向き合っていない、世界との接点に乏しい

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

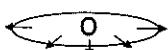
世界で競争力を持つために必要な能力(1)

～1992年国連環境サミット(リオ)で12歳のカナダの少女が世界の大人に向けて行ったスピーチにはこれらすべてが含まれている

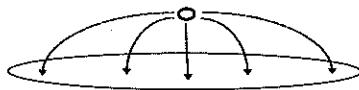
1. 心の器を日本サイズから世界サイズにする

グローバルマインドセット

日本サイズ



フルスクリーン



2. 俯瞰視点の獲得

3. 空間軸(世界空間)と時間軸(5000年)の設定

4. メガトレンドの読み取りとビジョンの設定

5. マルチカルチュラルレンズを使用

6. マクロ～ミクロ間の自在な旅

7. 言葉(英語)や図による強力な発信

8. スピード

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

世界で競争力を持つために必要な能力(2)

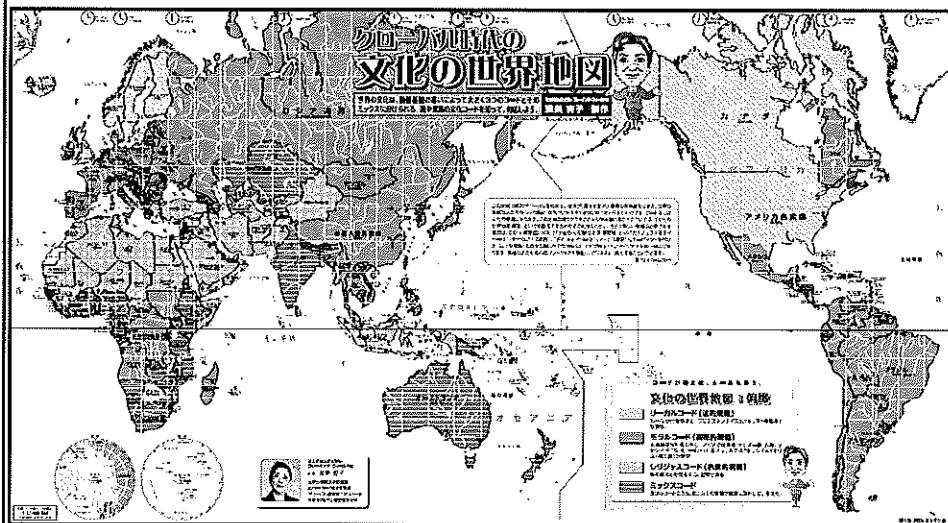
～<文化の世界地図>TMを使って70億の人々の心の構図を知る

- <文化の世界地図>TMとは?
渥美育子が30ヶ国にわたる現地出身講師の協力のもとに70億の多様な人々の“心の構図”を読み解くツールを作成
- 構成要素(すべて日英バイリンガル)
 - ▼俯瞰図
 - ▼ナビゲーター(350頁、30ヶ国のインテリジェンス)
 - ▼解説書
- 俯瞰図の下には、何百年、何千年の伝統が存在
 - リーガルコード → キリスト教新教
 - モラルコード → 儒教とキリスト教旧教
 - レリジャスコード → イスラム教
- 世界全体の把握が鍵。

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

俯瞰図：世界を“4つの文化コード”でみる

コード(code) = 社会のルールの基盤



©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

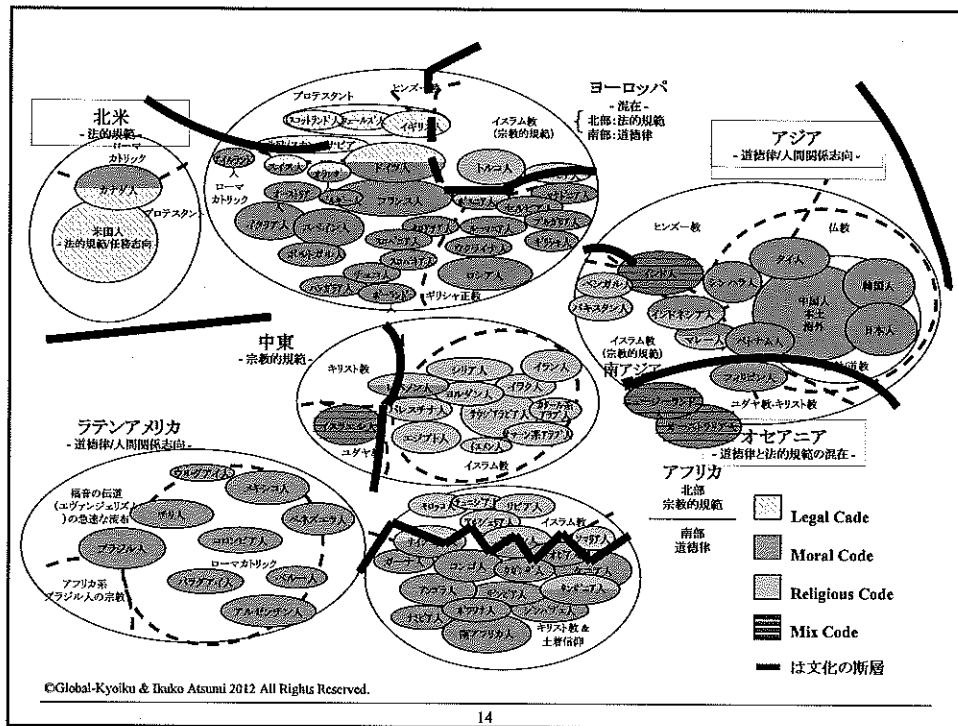
12

4つの文化コード

コード	価値の中心	地域
リーガルコード (Legal Code)	ルールとノウ・ハウ	米国、ケベック以外のカナダ、UK のうちのイングランド、北欧諸国 (スウェーデン、ノルウェー、デンマークなど)
モラルコード (Moral Code)	人間関係	アジア諸国(回教国を除く)、ラテンアメリカ諸国、南ヨーロッパ諸国、中部アフリカ諸国、ロシアなど
レリジヤスコード (Religious Code)	神の教え	中東諸国(モラル&リーガルミックスのイスラエル、レリジヤス&モラルミックスのレバノンを除く)、パキスタン、バングラデシュ、マレーシア、ブルネイ、北アフリカ諸国
ミックスコード (Mix Code)	リーガル、モラル、レリジヤスコードのうち2つが併存	オーストラリア、ニュージーランド、インド、ドイツ、カザフスタン、オランダ、イスラエル(モラルコード国を除く)中・南部アフリカ

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

13



14

世界で競争力を持つために必要な能力(3) ～日本の価値観を核に、ぶれない自分をつくりオリジナリティを発揮

- 1万年以上続いた縄文時代にDNAに刷り込まれた“自然の摂理”
- 神道
- “自然を真似る”学習方法
- 農耕民族の行動パターン
- 東洋思想(特に“道”的精神)の日本化 例: 武士道
- 利他の精神(「社会のお役に立ちたい」)

例:トヨタのリーン・プロダクションにみる「そぎおとしの原理」
“The Machine that Changed the World”(1992)

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

15

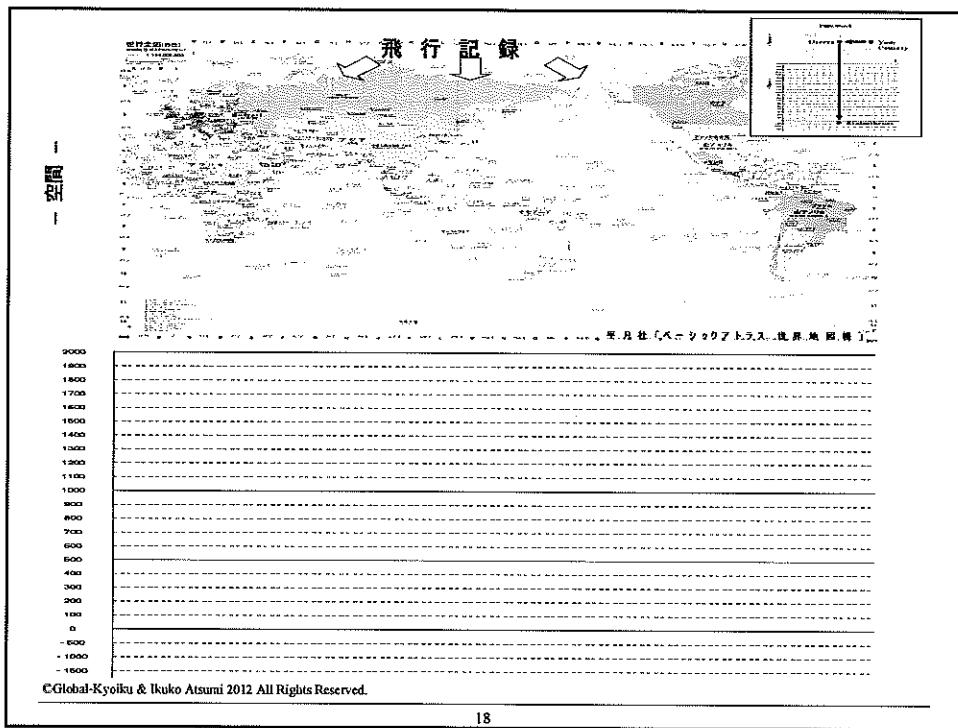
DNAの比較:米国vs.日本vs.中国

cf. 米国	日本	cf. 中国
<p>キリスト教新教</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人は皆、自由・平等 ・ルール・契約の重要性 ・民主主義と市場原理 ・人権・人道的規範原理 	<p>神道／農耕 カミ=Spirit</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モノに魂を吹きこむ ・お客様は神様 ・現場の重要性 ・打てば響く(非言語理解) ・ひとつの大きな心 	<p>儒教・道教／騎馬</p> <ul style="list-style-type: none"> ・陰陽のダイナミックなせめぎあいと補完性 ・時空とともに大きなスケールの戦略思考 ・好機をつかむ重要性
<ul style="list-style-type: none"> ・フレームワークや囲いこみ嫌い ・大筋よければOK 	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略や交渉嫌い ・フレームワーク／囲いこみ ・ディテールへのこだわり ・協働(Exchange of Favors) 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレームワークや囲いこみ嫌い ・協働(Exchange of Favors)
<ul style="list-style-type: none"> ・過去→現在→未来と直線的進行 ・シンメトリー ・専門知識・ノウハウ+英語+モデル構築→バーチャルチーム <p>C>F</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・過去は水に流し未来に向かう ・そぎおどし ・グローバル人材になる要素が少ない <p>F=C</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・過去(歴史)からの教訓を未来に活かす ・多様／多彩 <p>F=C</p>
<small>©Global-Kyiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.</small>		

16

世界のどこでも通用する人材を育てるには?

1. 断片のつみ重ねだけでは総合能力にならない。
総合能力が身につくように、大きな器をつくるツールを提供する。
例:<文化の世界地図>TMとナビゲーター
飛行記録*(次ページ)
2. 小学5・6年で一度世界をぐるり、中学3・高校1でしっかりと世界全体をぐるるカリキュラムを用意。結果的にグローバル人材になる土台・器をかたちづくる。
例:オリジナルプログラム<地球村への10のステップ>TM
3. とりあえず総合学習の時間を使う。



18

"グローバル市民"になる10のステップの旅!

19

日本の子どもたちにとってのメリット

- * グローバル・異文化コミュニケーションの理解と向上: 外国人の生徒と一緒にでも物怖じせず、自分が思うことを自然体で発言し、相手と対話する能力を身につける。
- * 世界との関わり: 世界と向き合い、自分は何ができるかをスピーチする能力をみがく。
- * いじめ防止: 大きなスケールの体験をし、不可能に挑戦していくことで、いじめへの興味をなくす。
- * ロールモデルの出現: 想像を超えるすごい生き方をしている子供たちに出会い、刺激を受ける。
- * 英語教育支援: 初歩の英語が必須になっている。上級コースとして英語版をネイティブの子供たちと受け取ることができる。
- * 世界のどこでも働けるキャリア支援: 内向き志向をやめ、世界のどこでも働くマインドセットに変える。
- * 世界で生きていくための倫理観を身につけ、日本のDNAの重要性がわかる。

©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

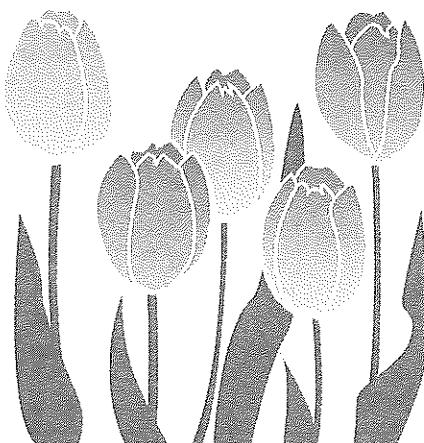
まとめ: グローバル教育に必要なこと

- 世界としっかりと向きあう
- 世界をくぐる
- 見えないものが見えるようになる

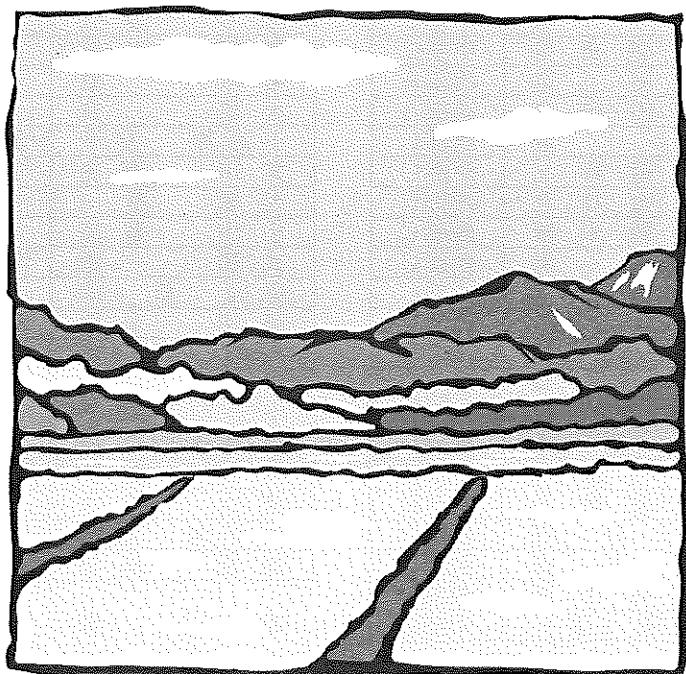
©Global-Kyoiku & Ikuko Atsumi 2012 All Rights Reserved.

渥美育子のバックグラウンド

- * 青山学院大学助教授からハーバード大学研究員へ。“文化の世界伝播”について研究(2年)
- * 滞米・アジア25年、“グローバル教育”というジャンルをパイオニアとして開拓
 - ▼ 米国初の“異文化マネジメント”研修会社をボストン郊外ハイテック地帯で起業(83)、「タイム」誌の紹介で爆発的なクロスカルチャーハイティングブームが起きる(85)
 - ▼ フォーチュントップの大企業(IBM、フォードモーターズ、デジタルレイクアップメント、ゼロックス、バシュローム、イーライリリー、フィデエリティなど)からセミナ、コーチングの依頼が殺到
 - ▼ デュポンワールドワイドとユナイテッドテクノロジーズ(UTC)社という大企業2社の重役教育を全社レベルでほぼ並行して各15年間担当
 - ▼ 90年代半ばにいち早く国際ビジネスからグローバルビジネスへとモデルチェンジをし、30ヶ国出身のインストラクターたちとバーチャルチームでオリジナルプログラムをデザイン。世界市場戦略やグローバル人材育成を担当。
 - ▼ 多国籍企業の依頼で、オセアニア、アジア、ヨーロッパ、メキシコなどで研修を行う。
 - ▼ 68億の多様な人々の“心の構図”を読み解く<文化の世界地図>TMを6年かけて開発。グローバル教育の基礎ツールとして使われるようになる。
 - ▼ アジア市場参入(2001)、シンガポールを拠点にシンガポール政府、デンソーインターナショナルを顧客にして東南アジア、南アジアの現地社員と日本社員にグローバル研修をおこなう。
 - ▼ 米国同時多発テロをきっかけに子供のグローバル教育に参画。2年かけて制作した<地球村への10のステップ>TMがMcGrow教育賞にノミネートされる。
- * 帰国して4年、IHI、日通、日立情報関連などのグローバル研修を全社レベルで担当する一方、日本浮上のため、グローバル人材の道場「グローバル教育@セントレア」を開講し、グローバル教育の普及に尽力している。超党派政策シンクタンク「国家ビジョン研究会」教育分科会副会長。
www.global-kyoiku.net; www.global-kyoiku.com; www.global-miraijuku.org;
iatsumi@global-kyoiku.com Tel:03-6661-3836,03-5422-7607, Fax:03-6661-3836



参加者名簿



平成24年 副校長研究協議会 分科会別参加者名簿

第1分科会(管理運営)		
氏名	学校名	地区
住吉 貴之	淵江	東部A
根本 浩太郎	青井	東部A
加瀬 きよ子	荒川商業	東部A
倉本 武雄	葛飾総合	東部A
昼間 一雄	葛飾商業	東部A
守屋 文俊	工芸	東部B
金子 勉	蔵前工業	東部B
降幡 高志	三田	東部C
柴田 元也	八潮	東部C
桐野 勝利	六郷工科	東部C
高山 幹人	晴海総合	東部C
藤井 英一	両国	東部D
佐藤 斗志夫	本所	東部D
山浦 敏之	深川	東部D
黒後 茂	東	東部D
浅見 浩一郎	城	東部D
清水 薫	小松川	東部D
小林 正基	江戸川	東部D
余湖 浩一	小岩	東部D
長江 誠	篠崎	東部D
太田 充幸	江東商業	東部D
高幹 明	墨田工業	東部D
中村 彰	葛西工業	東部D
高野 学	科学技術	東部D
馬場 智生	橘	東部D
小林 孝行	松原	中部A
鵜澤 裕	杉並総合	中部A
猪又 英夫	雪谷	中部B
守屋 誠一	総合工科	中部B
森茂	板橋	中部C
高山 昭彦	赤羽商業	中部C
橋本 広明	町田工業	西部A
若林 直司	町田総合	西部A
川瀬 徹	武藏	西部C
渕脇 英一	武藏野北	西部C
井戸 康文	小金井北	西部C
上野 努	久留米西	西部C
木田 貴子	田無	西部C
板倉 哲	田無工業	西部C
早川 信一	多摩科学技術	西部C
清水 真	東大和	西部D
西野 良仁	多摩	西部D
上原 悟	羽村	西部D
植田 正治	五日市	西部D
遠山 裕之	青梅総合	西部D
齋藤 義弘	瑞穂農芸	西部D
加藤 瑞樹	国分寺	西部D
富川 麗子	小平南	西部D
牧野 明久	東村山西	西部D
赤羽 美佐恵	荻窪(定)	中部A

第2分科会(高校教育)		
氏名	学校名	地区
保坂 吉則	足立	東部A
鹿子木 由紀夫	足立東	東部A
瀧澤 隆司	足立工業	東部A
藤田 稔	葛飾野	東部A
小堀 紀明	農産	東部A
須永 修爾	白鷗	東部B
中間 均	蒲田	東部C
奈良井 潔	美原	東部C
西田 豊	花菖	中部A
笛のぶえ	西	中部A
福田 洋三	杉並	中部A
清水 進	代神	中部A
青木 永二	駒場	中部B
堀切 哲弥	黒目	中部B
樋口 博文	新宿	中部B
前田 達見	桜町	中部B
小林 正人	深沢	中部B
濱田 准一	世田谷総合	中部B
平野 みどり	世田谷総合	中部B
山田 和人	第一商業	中部B
齋藤 直子	国際	中部B
寺島 雅夫	国際	中部B
白田 三知永	桜修館中等	中部B
伊達崎 広	総合芸術	中部B
稻本 茂文	京文	中部C
杉浦 文俊	北園	中部C
柄倉 和則	飛鳥	中部C
橋田 進	王子総合	中部C
神田 亮二	戸山	中部D
山下 康弘	鷺宮	中部D
高橋 秀信	武蔵丘	中部D
桑原 爾	石神井	中部D
大島 良	大泉	中部D
小城原 友子	練馬	中部D
宮川 隆史	光丘	中部D
大塚 雅一	田柄	中部D
小山 秀高	大泉桜	中部D
武田 一郎	第四商業	中部D
豊岡 耕一郎	中野工業	中部D
鶴田 秀樹	豊島	中部D
太田 斗志夫	千早	中部D
白野 一治	永山	西部A
山之口 和宏	若葉総合	西部A
鈴木 光俊	町田総合	西部A
奥村 英夫	昭和	西部B
清水 智之	江北(定)	東部A
佐々木 雅人	浅草(定)	東部B
福田 健昌	荒川工業(定)	東部B

参 加 者

48 名

(全日制 121名 定時制 46名)

第3分科会(生徒指導)		
氏名	学校名	地区
造作 聰美	白鷗附属中	東部B
平野 篤士	日比谷	東部B
有明 得良人	青山	東部B
服部 幸一郎	竹早	東部B
八百板 真弓	向丘	東部B
原田 明	工芸	東部B
難波 伸一	忍岡	東部B
高木 和美	狛江	中部A
中里 真一	練馬工業	中部D
吉野 剛文	農芸	中部D
博田 英明	野津田	西部A
皆川 貢治郎	成瀬	西部A
生田 武美	山崎	西部A
吉田 寿美	南多摩	西部B
久保 淳	八王子北	西部B
南斎 道雄	松が谷	西部B
宮澤 良美	南平	西部B
水本 香翔	陽翔	西部B
深澤 真澄	八王子桑志	西部B
中川 徹	八王子桑志	西部B
志村 修司	北多摩	西部B
森田 正男	府中	西部B
前田 吉明	府中東	西部B
清水 健一	第五商業	西部B
益子 義明	府中工業	西部B
大熊 一正	南多摩中等	西部B

参 加 者

26 名

全体会のみの参加

氏名	学校名	地区
錦織 政晴	富士森	西部B

第4分科会(定通制)		
氏名	学校名	地区
加藤 哲次	荒川商業	東部A
黒谷 邦男	南葛飾	東部A
倉本 晃	葛飾商業	東部A
佐々木 義文	一橋	東部B
山田 一郎	新宿山吹	東部B
沼井 利枝	工芸	東部B
小牟礼 和人	浅草	東部B
川澄 秀一	蔵前工業	東部B
神津 良雄	大森	東部C
高山 康子	江戸川	東部D
長田 学	葛西南	東部D
小堀 隆	墨田工業	東部D
高島 英生	松原	中部A
角本 芳樹	世田谷泉	中部A
塚本 稔	荻窪	中部A
岩坪 光吉	神代	中部A
富岡 教之	大崎	中部B
大野 哲也	小山台	中部B
佐藤 昭二	雪谷	中部B
近藤 安彦	総合工科	中部B
齊藤 聰	園芸	中部B
鈴木 信也	大島	中部B
原田 能成	大山	中部C
神永 庄一	桐ヶ丘	中部C
静野 哲也	板橋有徳	中部C
山本 誠	北豊島工業	中部C
喜入 克	稔ヶ丘	中部D
市川 政弘	中野工業	中部D
杉浦 昭彦	農芸	中部D
新船 孝	豊島	中部D
池田 克則	町田	西部A
笛沼 正美	八王子拓真	西部B
中村 直治	八王子拓真	西部B
宮崎 高一	立川	西部B
武田 尚	砂川	西部B
門馬 誠	砂川	西部B
勝嶋 秀行	東久留米総合	西部C
渡邊 英信	小金井工業	西部C
白鳥 靖	福生	西部D
宮澤 良光	五日市	西部D
神谷 晶平	青梅総合	西部D
土肥 剛	瑞穂農芸	西部D

参 加 者

42 名

東京都立高等学校副校長研究協議会参加者数の変遷

(過去3年間)

日 時 平成22年8月24日(火) 教職員研修センター(水道橋)
 平成23年8月25日(木) 教職員研修センター(水道橋)
 平成24年8月23日(木) 教職員研修センター(水道橋)

	22年度		23年度		24年度	
参加者(全)						
管理運営研究	東部A	10名	東部A	13名	東部A	10名
高校教育研究	東部B	14名	東部B	7名	東部B	10名
生徒指導研究	東部C	7名	東部C	10名	東部C	6名
	東部D	12名	東部D	11名	東部D	14名
	中部A	9名	中部A	7名	中部A	7名
	中部B	19名	中部B	13名	中部B	14名
	中部C	4名	中部C	6名	中部C	6名
	中部D	11名	中部D	12名	中部D	15名
	西部A	7名	西部A	6名	西部A	8名
	西部B	12名	西部B	14名	西部B	15名
	西部C	9名	西部C	7名	西部C	7名
	西部D	15名	西部D	9名	西部D	9名
合計	129名		115名		121名	
参加者(定通)						
東部委員会	23名		21名		15名	
中部委員会	13名		17名		19名	
西部委員会	12名		11名		12名	
合計	48名		49名		46名	
全体合計	177名		164名		167名	

分科会参加者人数

	22年度		23年度		24年度	
第1分科会 (管理運営)	53名		39名		50名	
第2分科会 (高校教育)	49名		48名		48名	
第3分科会 (生徒指導)	27名		32名		26名	
第4分科会 (定通制)	46名		45名		42名	
全体会のみ参加	2名		0名		1名	
合計	177名		164名		167名	

研究活動のあゆみ

(最近14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14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	
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 -総合的な学習の時間について- 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

		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日制並びに新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	※
13年 第28号	49	1. 企画調整会議と主任の活用 2. 教頭の職務 －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 4. 学校外学習の単位認定 －新しい学習の場の拡大を求めて－ 5. スクールカウンセラーからみた学校現場 －スクールカウンセラー導入校における事例調査1－ 6. 教員のカウンセリングマインド育成について －学校教育相談研修を生かすまでの教頭の役割－	・・・・ 管理研1 ・・・・ 管理研2 ・・・・ 高校研1 ・・・・ 高校研2 ・・・・ 生徒研1 ・・・・ 生徒研2	※
14年 第29号	49	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 2. 主幹制による学校運営の改善について 3. 中堅校の教育課程における特色づくり 4. 在り方生き方にせまる進路指導 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	・・・・ 管理研1 ・・・・ 管理研2 ・・・・ 高校研1 ・・・・ 高校研2 ・・・・ 生徒研1・2	※
15年 第30号	44	1. 主幹制度の学校運営への活用 －主幹制度導入1年目の課題－ 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 3. 二学期制での学校運営 －二学期制の導入と特長を生かした教育課程の工夫について－ 4. 予防的生徒指導 －都立高校におけるボランティア活動－	・・・・ 管理研1 ・・・・ 管理研2 ・・・・ 高校研 ・・・・ 生徒研	※
16年 第31号	34			※

17年 第32号	34	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－	・・・・・管理研 1	※
		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－	・・・・・管理研 2	
		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 －分掌と委員会の現状と課題－	・・・・・管理研 1	※
		2. 副校長の職務 －西部学校経営支援センター内各校の実態－	・・・・・管理研 2	
		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. 特色ある高校つくり	・・・・・高校研 2	
		5. 組織的な取り組みによる成果と課題 －生活指導実践例－	・・・・・生徒研 1	
		6. 生徒の活動を通し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 －1年間のタイムテーブルに即して－	・・・・・定時制第2委員会	
		8. 三修制の実施をめぐって －三修制の取り組み状況とその課題－	・・・・・定時制第4委員会	
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	

		1. 主幹制度 5 年目を迎えて － 5 年目総括－	・・・・ 管理研 1	
20年 第35号	53	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	・・・・ 定通制中部	
21年 第36号	44	1. 教員の資質向上と校内研修の取り組み状況	・・・・ 管理研 1	
		2. 都立学校における O J T の導入状況について	・・・・ 管理研 2	
		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	・・・・ 高校研 1	
		4. 主任教諭制度の導入による学校運営の改善	・・・・ 高校研 2	
		5. 携帯電話等をめぐる問題への取組	・・・・ 生徒研 1	
		6. 部活動指導の本務化にともなう学校運営への 影響と副校長の役割	・・・・ 生徒研 2	
		7. 三修制の現状と課題	・・・・ 定通制中部	※
22年 第37号	128	1. 主任教諭の活用状況と課題	・・・・ 管理研 1	※
		2. 副校長の職務実態と効率化の工夫について	・・・・ 管理研 2	
		3. 新教育課程について	・・・・ 高校研 1	
		4. 学力向上の取り組みについて	・・・・ 高校研 2	
		5. 学校における個人情報の扱いについて	・・・・ 生徒研 1	
		6. 生徒会会計の現状と課題	・・・・ 生徒研 2	
		7. 定時制・通信制高校の外部人材の活用	・・・・ 定通制東部	
23年 第38号	128	1. 災害発生時の対応について	・・・・ 管理研 1	
		2. ICT化導入に伴う職務軽減の実態について	・・・・ 管理研 2	
		3. 都立高校としての特色化を推進する学校外との連携	・・・・ 高校研 1	
		4. 若手教員育成における副校長の役割	・・・・ 高校研 2	
		5. 生活指導の現状の分析	・・・・ 生徒研 1	
		6. 都立高等学校における特別な支援を必要とする生徒への 対応に関する一考察 ~東部支所管内都立高等学校副校 長への調査回答を手がかりとして~	・・・・ 生徒研 2	
		7. 定時制生徒の学力とは ~学力向上推進プランから見えるもの~	・・・・ 定通制東部	

※印は全国大会で発表したもの

**全日制・定通制高等学校教頭会・副校長会
研究協議会の歩み**

昭和 45 年度	本研究協議会 第1回開催 於、箱根（1泊2日）	↔	大学・高校紛争
46 年度	当日は「発表要旨」、事後に「研究集録」を発行。 (教育庁指導部編集)	↔	
48 年度	全日制教頭会 研究部会を設置（規約改正）。 教育庁より教育研究団体会費を受け、「研究集録」を創刊、現在に至る。	↔	オイルショック
51 年度	研究協議会 都立教育研究所にて2日間の日程に変更。	↔	
58 年度	教育庁指導部編 「発表要旨」・「研究集録」の発行は取りやめ。 定通教頭会 「教頭発表資料」創刊、現在に至る。	↔	都 緊縮財政策
60 年度	全定教頭会合同 「研究協議会報告」創刊。 平成 11 年度第 15 号を発行。	↔	都 緊縮財政策
平成 4 年度	研究協議会日程 1 日のみに変更。	↔	
11 年度	同 日程 半日に変更。	↔	都立高校改革
12 年度	主催が教育庁から全・定教頭会に変更。ただし、開催にあたっては、 教育庁から様々なご指導を頂きつつ、従来の運営方針を維持する。	↔	都 緊縮財政策
13 年度	参加形態が「出張」から「職免」扱へ変更。	↔	
15 年度	参加形態が「出張」へと戻った。	↔	
16 年度	副校長研究協議会と名称変更。	↔	
17 年度	これまでの 9 月実施より 8 月実施へ変更。	↔	
18 年度	会場の都合により 9 月実施へ変更。	↔	
19 年度	17 年度と同じ 8 月実施。	↔	
20 年度	8 月実施。	↔	経済危機
21 年度	8 月実施。指導部の全面支援。	↔	
22 年度	8 月実施。指導部の全面支援。「研究集録・研究協議会報」へ変更。	↔	
23 年度	全定を統合し、東京都公立高等学校副校長協会となる。 8 月実施。指導部の全面支援。	↔	
24 年度	8 月実施。指導部の全面支援。	↔	

(平成 24 年事務局 調)

年度	発 表 資 料			報 告 書	
	都教委編 全定合同	(全) 教頭会・副校長会編	(定) 教頭会・副校長会編	都教委編 全定合同	(全・定) 教頭会・副校長会編
昭 45					
46	高等学校生徒指導研 究協議会 発表要旨 33 p			高等学校生徒指導研 究協議会研究集録 40 p	
47	高等学校教頭・主事 研究協議会 発表要旨 49 p			同上 40 p	
48	同上 67 p	研究集録 創刊号 43 p			
49	高等学校教頭・主事 研究協議会 提案要旨 32 p			高等学校教頭・主事 生徒指導研究協議会 研究集録 48 p	
50	高等学校教頭研究協 議会 提案要旨 28 p	第2号 72 p		高等学校教頭 研究協議会 研究集録 44 p	

51		第3号 75p		同上 54p	
:		:		:	
58		第10号 66p	高等学校教頭研究協議会 教頭発表資料		
59		第11号 67p	同上		
60		第12号 77p	同上		東京都立高等学校 教頭研究協議会 研究協議会報告 創刊号 54p
61		第13号 74p	同上		第2号 59p
:		:	:	:	:
:		:	:		
15		第30号 44p	同上		第19号 47p
16	高等学校副校長研究 協議会に名称変更	第31号 34p	高等学校副校長研究 協議会発表資料	高等学校副校長研究 協議会に名称変更	第20号 51p
平17		第32号 34p			第21号 55p
平18		第33号 66p (全・定合併号)		第22号 76p (全・定合併号)	
平19		第34号 48p (全・定合併号)		第23号 76p (全・定合併号)	
平20		第35号 48p (全・定合併号)		第24号 60p (全・定合併号)	
平21		第36号 44p (全・定合併号)		第25号 70p (全・定合併号)	
平22		研究集録・研究協議会報告 第37号 128p (全・定合併号)			
平23		" 第38号 128p (全・定合併号)			
平24		" 第39号 128p (全・定合併号)			

編集後記

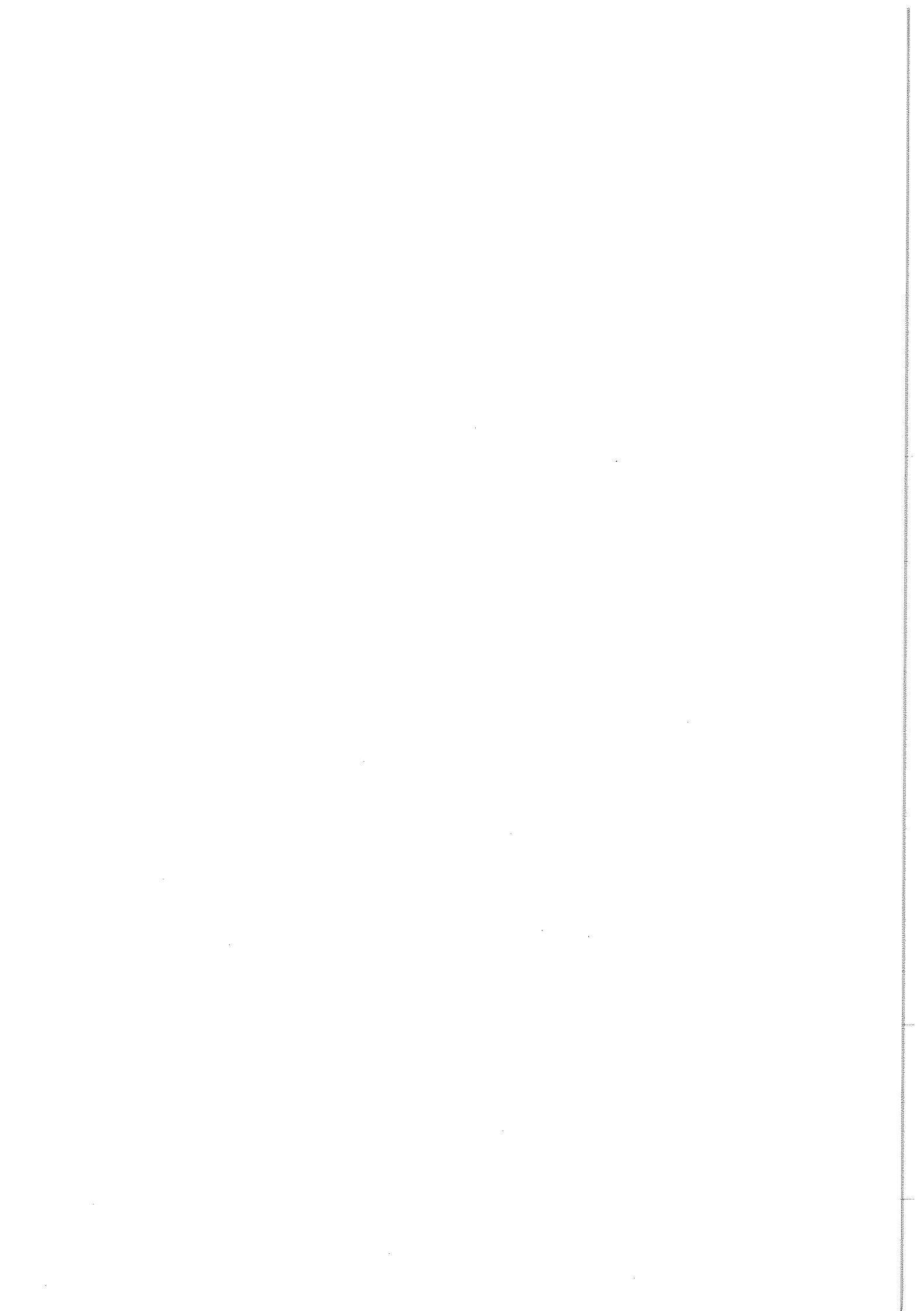
平成24年度東京都立高等学校副校長研究協議会を教育庁指導部及び各地区の学校経営支援センターのご支援をいただき平成24年8月23日(木)に東京都教職員研修センター研修室及び視聴覚ホールを会場として実施することができました。

分科会では、昨年に引き続き「都民に信頼される魅力ある都立学校づくりを目指して」を全体テーマとして、四つの分科会(管理運営、高校教育、生徒指導、定時制通信制)において7主題の研究発表及び研究協議を行いました。各分科会の研究テーマによっては、アンケート調査やインタビューによる具体的なデータを基に分析及び考察を行い発表しました。研究協議では活発な質疑応答が交わされ、教育庁指導部の主任指導主事、統括指導主事、指導主事の先生方から指導講評をいただきました。

全体会では、指導部の増田正弘主任指導主事からの挨拶後、一般社団法人「グローバル教育研究所」の渥美育子理事長から、「心に地球儀をもて! 総合学習としてのグローバル教育の重要性」と題して講話をいただきました。我が国が世界で競争力を持つために必要な能力、世界のどこでも通用する人材の育成などについて語られ、私どもとしても目を開かされた思いです。

本集録が副校長先生方の課題解決にお役に立てれば幸甚です。

東京都公立高等学校副校長協会全日制部会 副部会長
都立大森高等学校 副校長 都築 功



都立高等学校副校長研究協議会

研究集録・研究協議会報告

第39号（平成24年度）

発行日 平成25年1月31日 非売品

発行者 東京都公立高等学校副校長協会

発行所 〒113-0034 東京都文京区湯島1-5-28

ナーベルお茶の水 2階

東京都公立高等学校副校長協会

電話 03-5840-6104

FAX 03-5840-6108

E-mail info@zenko-kyotou.jp

印刷所 株式会社 リヨーワ印刷 03-3378-4180

〒151-0073 東京都渋谷区笹塚3-55-8

