

# 東京都における主幹制度について

資料2-4

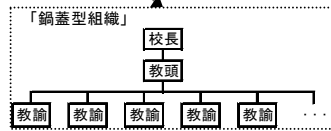
## I 主幹制度導入の経緯

### 背景

○学校が直面する新たな課題への迅速・的確な対応を図っていくためには、組織的な課題対応力の向上が必要不可欠である。しかし、学校運営組織がいわゆる「鍋蓋型組織」であることなどから、様々な組織的な課題が存在していた。このような学校運営組織の問題点を解決するためには、主任の役割が重要となるが、主任については、権限、選任方法、処遇等の面で制度上の限界がある。このため、法令の範囲内で東京都として独自に主任制度を見直すこととした。

### ～主幹制度導入まで～

- 平成10年 3月 …「都立学校等あり方検討委員会報告書」  
学校運営体制の強化の一環として、主任制度の改善と適正な運用を提言
- 平成13年 6月 …「主任制度に関する検討委員会」設置  
主任制度の検証と学校組織の改善に必要な対応を検討
- 平成14年 1月 …「主任制度に関する検討委員会 最終報告」主幹の設置を提言
- 平成14年 3月 …「東京都立学校の管理運営に関する規則」改正  
職として主幹を規定(主幹設置時期:平成15年4月1日)
- 平成14年 7月 …都内全区市町村において、都と同様の学校管理運営規則の改正を完了
- 平成14年10月 …東京都人事委員会勧告  
教育職給料表に特2級を設け、主幹に適用
- 平成14年11月～…主幹級職選考実施(平成15年1月発表)
- 平成15年 4月 …主幹制度導入(各学校に配置)



## III 主幹の処遇

### 主幹処遇の考え方

東京都の設置した主幹の職は、「職務の複雑、困難及び責任の度合いが一般の教諭とは異なるものと認められることから、職務に応じた処遇を図るため、給与上の措置を講ずることが適当である」との東京都人事委員会の意見・勧告を受け、給料表に特2級を設置し処遇している。

### 主幹の処遇内容

- (1) 給料月額  
既存の2級(教諭)と3級(教頭)の間に特2級を新設(他の級の水準は国に準拠し変更せず。)
- (2) 諸手当  
○ 義務教育等教員特別手当は、特2級の給料水準に対応した手当額を設定  
○ 期末・勤勉手当の職務段階別加算は6% (2級は3%又は5%)  
○ 管理職手当は支給していない

【参考】小・中教員の給料表の水準

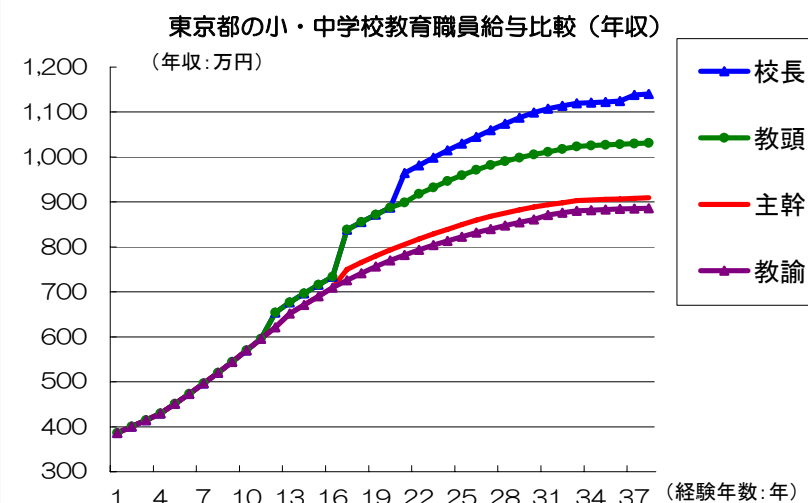
2級(教員)	162,700～458,700円
特2級(主幹)	246,200～463,300円
3級(教頭)	310,600～481,100円
4級(校長)	398,500～515,100円

(平成18年4月1日現在)

主幹昇任による年収増加額: 約25万円弱

年収(教諭→主幹)	(A)	7,501,728円
年収(教諭のまま)	(B)	7,255,470円
差	(A)-(B)	246,258円

- ※ 4大卒後小学校勤務、最短(39歳)で主幹昇任のケース
- ※ 主幹・教諭の給料月額及び義務教育等教員特別手当額  
主幹(39歳): 376,600円(給料)、14,050円(義務特)  
教諭(39歳): 367,100円(給料)、13,700円(義務特)
- ※ 主幹は、上記以外に主任手当を受給している。



## II 主幹の性格

### 基本的性格

- 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」に定める組織編制権に基づき、東京都教育委員会と各区市町村教育委員会とが、独自に設置する「職」である。
- 教諭又は養護教諭をもって充て、主要な主任を兼務する。
- 担当する校務に関する事項について、副校長を補佐するとともに、教諭等を指導・監督する。
- 昇任選考を実施し合格者を任用するとともに、主幹としての任用管理(異動等)を行う。
- 処遇については、教育職給料表に新たな級(特2級)を設けて適用する。
- 校種ごとに設置する主幹数、兼務する主任及び担当する校務について基準を定める。

校種	主幹数	兼務する主任
小学校	2名	教務・生活指導
中学校	3名	教務・生活指導・進路指導
高等学校(全日制)	6名	教務・生活指導・進路指導・学年
盲・ろう・養護学校(小・中・高等部設置)	5名	教務・生活指導・学部

### ～主幹の職責～

経営層である校長・副校長と実践層である教諭等との調整的役割を担い、自らの経験を生かして教諭等をリードしていく指導・監督層である。主任にはない、4つの職責を付与している。

- 1 副校長の補佐機能 …副校長を補佐し、学校運営に対する意見具申を行うとともに、分掌の教諭等への学校経営方針の周知等を図る。
- 2 調整機能 …分掌の責任者として、担当する校務の状況を正確に把握するとともに、分掌や学年間の調整を行う。
- 3 人材育成機能 …教諭等のリーダーとして、アドバイスや課題への率先した取組みを行い、OJTを実施するなど、人材育成を行う。
- 4 監督機能 …分掌の責任者として担当校務の進行管理を的確に行い、必要に応じて教諭等に指示する。

## IV 主幹制度導入後の状況

### 主幹の配置の効果

- 主幹が副校長を補佐し管理職と教諭等の調整役を果たす
- 教諭等を指導、監督する

学校の組織的な課題対応能力が一段と向上

### 主幹配置の現状・課題・今後の方向性

- 1 主幹配置計画(平成18年度現在)
  - ・小学校及び中学校は、平成16年度から平成20年度まで、平均的に配置する。
  - ・高等学校、盲・ろう・養護学校及び中等教育学校は、平成16年度から平成21年度まで、平均的に配置する。(単位:人)

	必要数	配置数		未配置数	設置数(1校あたり)
		充足率			
小学校	2,658	1,722	64.8%	936	2
中学校	1,917	1,434	74.8%	483	3
高等学校	1,212	707	58.3%	505	6(全日制)・1(定時制)・7(昼夜間定時制)
盲・ろう・養護学校	260	229	88.1%	31	3~5
中等教育学校(*)	36	4	11.1%	32	9(前期課程3・後期課程6)
合計	6,083	4,096	67.3%	1,987	

(\*)中等教育学校は、平成18年度から新規開校

### 2 課題と今後の方向性

- 計画的な配置が必要な一方で、受験者数が減少している状況への対応が必要
- 任用上の課題(人材の確保)
  - ・校長・区市町村教育委員会と連携した人材の発掘・育成方法の検討・実施
  - ・選考区分の見直しや受験対象年齢の拡大等、選考方法を見直し
- 処遇上の課題(主幹へのインセンティブ)
  - 職級ごとの職責に見合ったメリハリのある水準となるよう、国における教員給与に関する検討内容を踏まえ、給与制度の見直しを検討

# 資料2-4 参考資料 「東京都における主幹制度について」

## 目 次

《参考資料1》	新たな学校運営組織の整備	P1
	学校組織の現状と問題点	P2
	これからの学校組織のあるべき姿	P3
	新たな学校運営組織における指導・監督層の役割	P4
	(p1~4:「主任制度に関する検討委員会最終報告」(平成14年1月、東京都教育委員会)資料より)	
《参考資料2》	新しい学校運営組織	P5
	(小学校・中学校・全日制高等学校・定時制高等学校・盲・ろう・養護学校)	
《参考資料3》	東京都立学校の管理運営に関する規則	P10
《参考資料4》	平成18年度主幹級職選考実施要綱	P11
《参考資料5》	教員の職のあり方検討委員会報告について	P13

# 新たな学校運営組織の整備

- ・心の東京革命
- ・東京構想2000
- ・危機突破戦略プラン
- ・都政改革ビジョン I 他

- 学校が直面している具体的な課題**
- ・学校不適応児童・生徒の増加
  - ・学力問題
  - ・配慮を要する児童・生徒の増加
  - ・家庭や地域の教育機能の低下
  - ・教員の資質・能力の問題
  - ・道徳性や社会性の低下
  - ・身体的発達と精神的発達の不均衡
  - ・しつけ、基本的な生活習慣の不足
  - ・学校事故の発生

- ・経済社会のグローバル化
- ・情報技術革命
- ・地球環境問題
- ・少子高齢化 他

子どもたちが、知性、感性、道徳心や体力をはぐくみ、人間性豊かに成長することを願って

## ○教育活動の充実

- ・新教育課程への対応
- ・教育課程の適正な実施と管理
- ・教育課題への対応
- ・ゆとりの中で「生きる力」をはぐくむ教育課程の創造
- ・基礎的・基本的な学力の定着と個を生かす教育の推進
- ・国際化、情報化など、社会の変化に伴う課題への対応
- ・体験的な活動を重視した特色ある教育活動の推進
- ・家庭・地域と連携した「心の教育」や多様な教育活動の推進
- ・発達上の課題に対応する生活指導及び教育相談体制の充実
- ・児童生徒の安全確保を図る安全管理体制の整備・充実

## ○開かれた学校の推進

- ・広聴機能の強化
- ・授業公開など広報機能の強化
- ・学校外の人材活用
- ・学校施設・設備の有効活用
- ・学校運営連絡協議会、学校評議員制度の導入、外部評価の推進
- ・ホームページや学校要覧の公表等による学校のPR活動
- ・授業公開の通年実施による学校の公開活動
- ・ゲストティーチャー等の導入、市民講師の活用
- ・学校施設の地域社会への開放、学校公開講座の実施

## ○教員の資質能力の向上

- ・人事考課制度の実施
- ・研修の活性化
- ・表彰制度の改善
- ・定数、人事管理の適正化
- ・管理職任用制度の見直し
- ・人事考課制度の導入
- ・ライフステージに応じた研修の実施
- ・指導力不足教員に対するステップアップ研修の実施
- ・教職員顕彰制度の改正
- ・定数等管理体制の改善、教員の人事配置の適正化
- ・教育管理職任用制度の改正

## ○教育条件の整備

- ・学校の統合改編
- ・学校選択幅の拡大
- ・学級編成基準の弾力的運用
- ・学校施設・設備の整備
- ・特色ある新しいタイプの学校設置、規模と配置の適正化
- ・都立高校の学区制度の見直し、小中学校における学校自由選択制の導入
- ・習熟度別学習指導など少人数指導の拡大
- ・都立全日制課程の職業に関する学科のホームルームの定員改善
- ・前年度の学級を維持できる特例(小2、小6、中3進級の際)設定
- ・コンピュータ室や自習室等、多様な教育活動に対応できる学校施設の整備
- ・安全管理、セキュリティ対策の実施

## 《今後の課題》

### ○学校運営組織の適正化

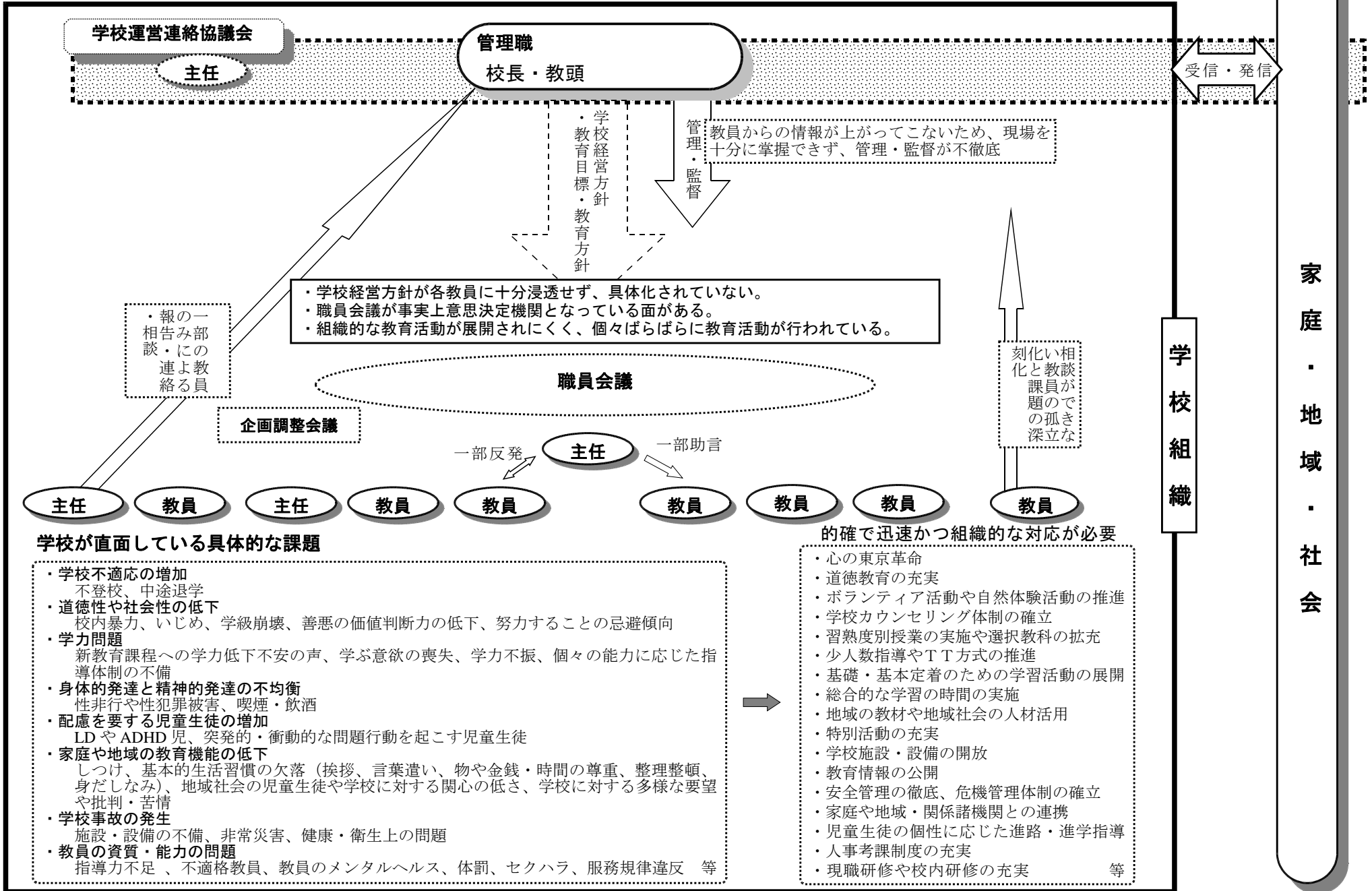
- ・職員会議の位置付けの明確化
- ・企画調整会議、企画委員会等の設置
- ・校長権限を制約していた校内人事委員会等の廃止
- ・都立学校事案決定規程の策定
- ・教頭の監督権の明記
- ・主任制度の改善
  - 発令方法の改善
  - 企画調整会議の構成員
  - 授業時数の軽減
  - 教育管理職任用制度と連結
  - 主任研修の実施

### ○組織的な対応力の向上

校長のリーダーシップの下、すべての教職員がその能力を最大限に発揮し、学校が組織として一体となって課題解決に取り組めるよう、学校の組織的な対応力を高める必要がある。

新たな学校運営組織の整備

# 学校組織の現状の問題点



## 学校が直面している具体的な課題

- ・学校不適應の増加  
不登校、中途退学
- ・道徳性や社会性の低下  
校内暴力、いじめ、学級崩壊、善悪の価値判断力の低下、努力することの忌避傾向
- ・学力問題  
新教育課程への学力低下不安の声、学ぶ意欲の喪失、学力不振、個々の能力に応じた指導体制の不備
- ・身体的発達と精神的発達の不均衡  
性非行や性犯罪被害、喫煙・飲酒
- ・配慮を要する児童生徒の増加  
LDやADHD児、突発的・衝動的な問題行動を起こす児童生徒
- ・家庭や地域の教育機能の低下  
しつけ、基本的な生活習慣の欠落（挨拶、言葉遣い、物や金銭・時間の尊重、整理整頓、身だしなみ）、地域社会の児童生徒や学校に対する関心の低さ、学校に対する多様な要望や批判・苦情
- ・学校事故の発生  
施設・設備の不備、非常災害、健康・衛生上の問題
- ・教員の資質・能力の問題  
指導力不足、不適格教員、教員のメンタルヘルス、体罰、セクハラ、服務規律違反 等

- ・心の東京革命
- ・道徳教育の充実
- ・ボランティア活動や自然体験活動の推進
- ・学校カウンセリング体制の確立
- ・習熟度別授業の実施や選択教科の拡充
- ・少人数指導やTT方式の推進
- ・基礎・基本定着のための学習活動の展開
- ・総合的な学習の時間の実施
- ・地域の教材や地域社会の人材活用
- ・特別活動の充実
- ・学校施設・設備の開放
- ・教育情報の公開
- ・安全管理の徹底、危機管理体制の確立
- ・家庭や地域・関係諸機関との連携
- ・児童生徒の個性に応じた進路・進学指導
- ・人事考課制度の充実
- ・現職研修や校内研修の充実 等