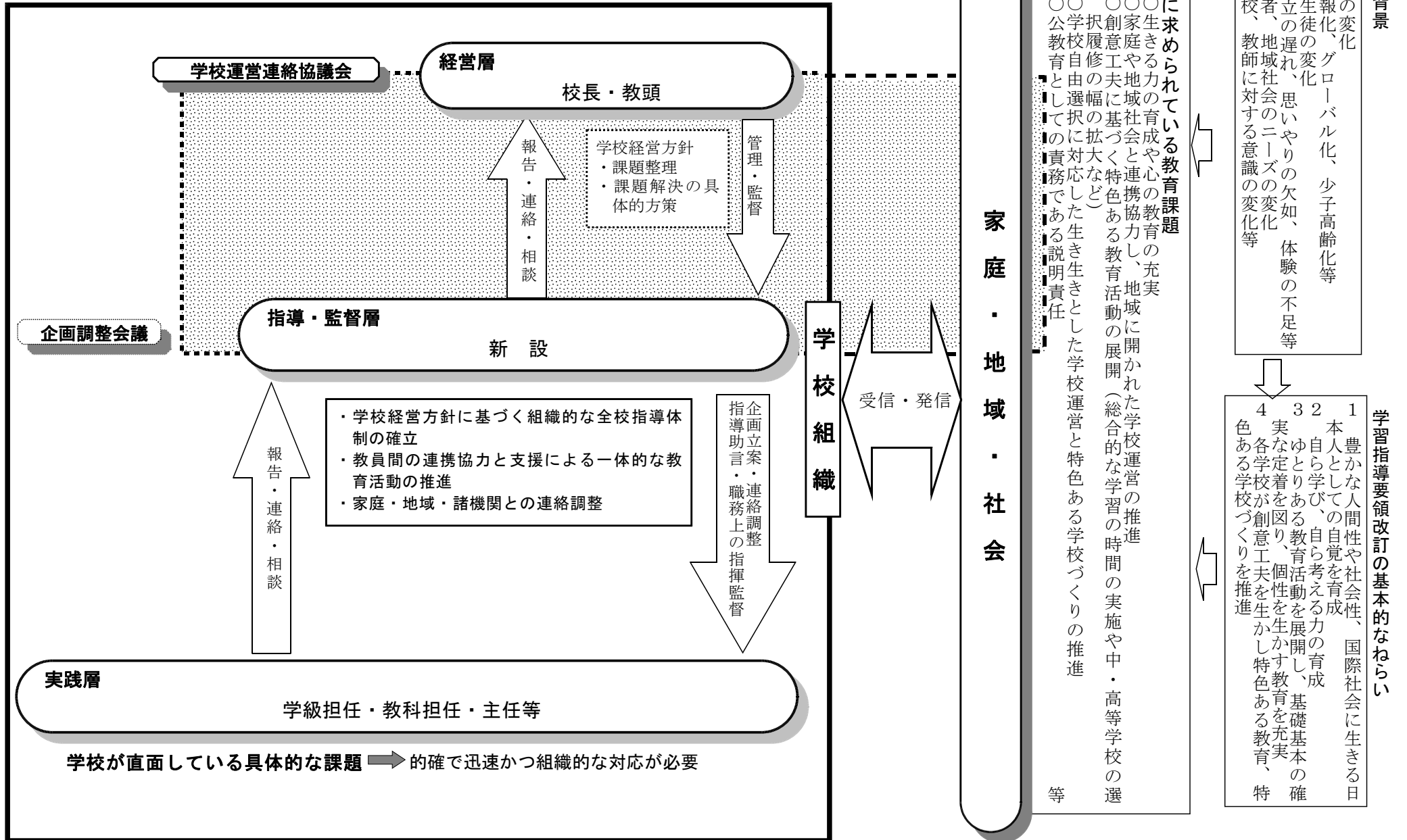


これからの学校組織のあるべき姿



新たな学校運営組織における指導・監督層の役割

主任が果たすべき役割

【企画立案】

- 校長・教頭の改革に向けた方針や意向を具体的方策として企画立案し、推進する。
- 児童生徒の実態に即した学校運営となるよう、各教員の日々の実践に基づいた意見や考えを積極的に吸い上げて集約し、校長・教頭等に報告する。
- 組織的な教育活動を行うため、企画調整会議等において、積極的に意見を述べ、学校運営の一翼を担う。

【連絡調整】

- 校長・教頭の改革に向けた方針や意向を十分に理解し、各教員に正しく伝える。
- 各教員の悩みや問題を早期にとらえ、積極的に相談に応じ、必要があれば組織的な支援体制を組んで解決を図る。
- 開かれた学校づくりを推進するため、家庭や地域・関係諸機関との窓口となり、校長・教頭と教員間の連絡調整を行う。

【指導助言】

- 分掌部・学年に関わる各教員の校務遂行の問題点を的確に把握し、責任をもって適切に指導助言を行う。

新たな職が果たすべき役割

【教頭の補佐】

- 管理職の学校経営の充実を図るための意見具申や建言

【調整】

- 分掌部・学年に関わる校務の進行管理と調整

【人材育成】

- 教頭との連携による、主任及び教員の育成

【監督】

- 校長・教頭による各教員への指導育成を十分に図るための、教員の職務状況等の把握
- 分掌部・学年に関する事項についての主任及び教員への指導・監督

○次のとおり、学校に指導・監督層として、新たな職を設置することにより、「これからの学校組織のあるべき姿」を実現する。

【新たな職の基本的な考え方】

①新たな職の職責

担当する校務に関する事項について、教頭を補佐するとともに、教諭等を指導・監督する。

②新たな職の任用管理

新たな職を、教育委員会の持つ組織編制権により設置し、教諭をもって充てる。教育委員会が選考を行い、合格者を新たな職級の職員として配置するなど、任用管理（異動等）を行う。

③新たな職の処遇

手当ではなく、給料として支給する。給料表に新しい「職務の級（特2級）」を設け、新たな職の選考合格者に適用する。

→ 新たな職が、上記の職責を確実に果たすことにより、学校が組織として適正に機能することになる。

《参考》現行の主任の問題点

1 権限について

（企画立案の面）

- 校長・教頭の改革に向けた方針や意向を十分に理解して具体化させるような企画立案が十分に行われていない。
- 主任の下に課題解決策を煮詰める過程が十分に機能していない。
- 企画調整会議（小・中学校においては企画委員会等）において、職員会議の議題（案件）の確認が行われるだけで、内容を実質的に討議する場になっておらず、職員会議が事実上の意思決定機関となっている学校も依然として存在している。

（連絡調整の面）

- 校長・教頭の意向を主任が十分に各教員に浸透させていない。
- 児童生徒を直接指導している各教員の意見を、主任が吸い上げて集約し、校長・教頭へ報告することが十分にできていない。
- 重要案件の検討が分掌部・学年ではなく各種の委員会に委ねられている学校があり、主任の連絡調整機能を発揮できない状況もある。
- 地域や関係諸機関との連携等を、校長・教頭や一部の教員がばらばらに行っており、主任がその調整窓口となっていない。

（指導助言の面）

- 各教員の教科指導や学級経営の仕方などに問題があっても、横並び意識から主任が注意や指導を行えない状況がある。

- 各教員は、主任を単なる分掌上の一つに過ぎないと軽視しているため、指導助言を素直に受け容れない雰囲気が依然として残っている。

- 問題を一人で抱え込んで悩む教員に対する主任の指導性が十分ではない。

- 人事考課制度における業績評価にあたっては、評価精度を高めるために、必要に応じて主任から参考意見を求めることができるとなっているが、校長が主任から意見を聞くことはほとんど行われていない。

2 任用管理

- 現行の主任は学級担任と同様、分掌上の位置付けでしかなく、1年ごとに選任されている。指導する者とされる者が入れ替わることもあり、主任の指導意欲や指導を受け容れる教員の態度が育たない。

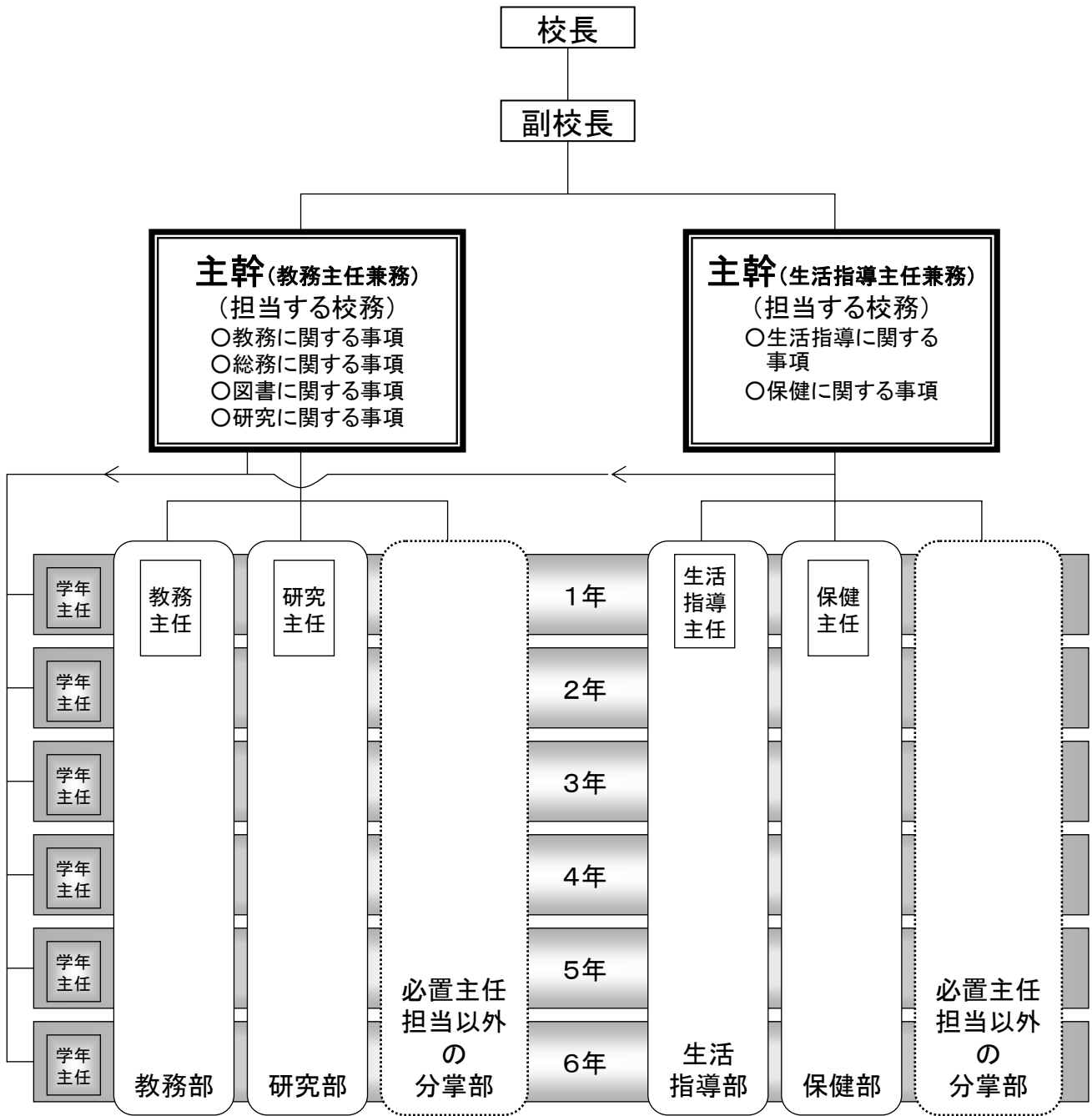
- 現所属教員の中から選任されるため、必ずしも主任の職務を遂行できるだけの資質能力を備えた者が選ばれるとは限らない。

3 処遇

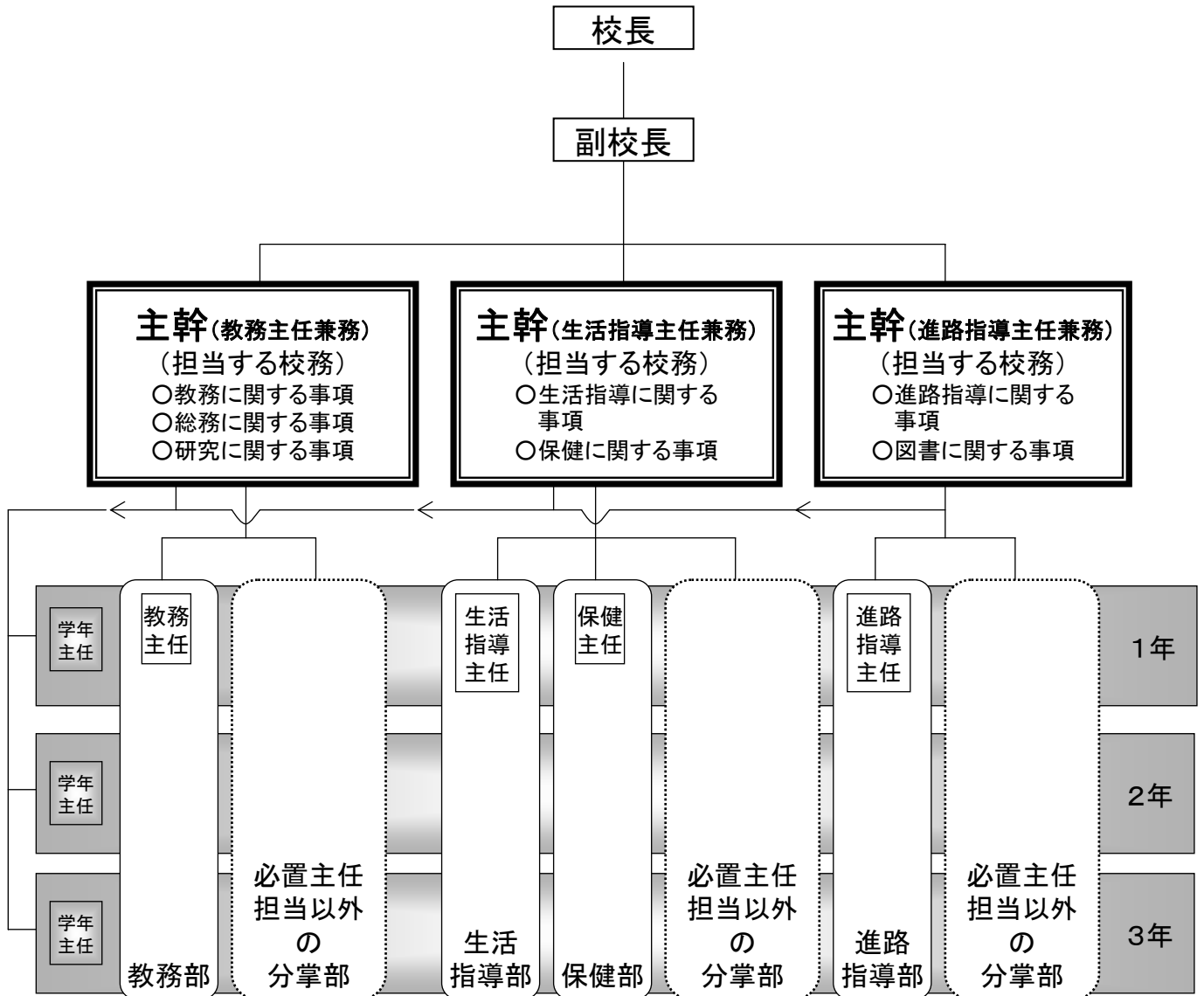
- 主任手当は特殊勤務手当の一つとして支給されており、職責の重要性に見合った処遇になっていない。

- 主任手当は額が少額で固定していることもあり、職員団体に抛出されている。

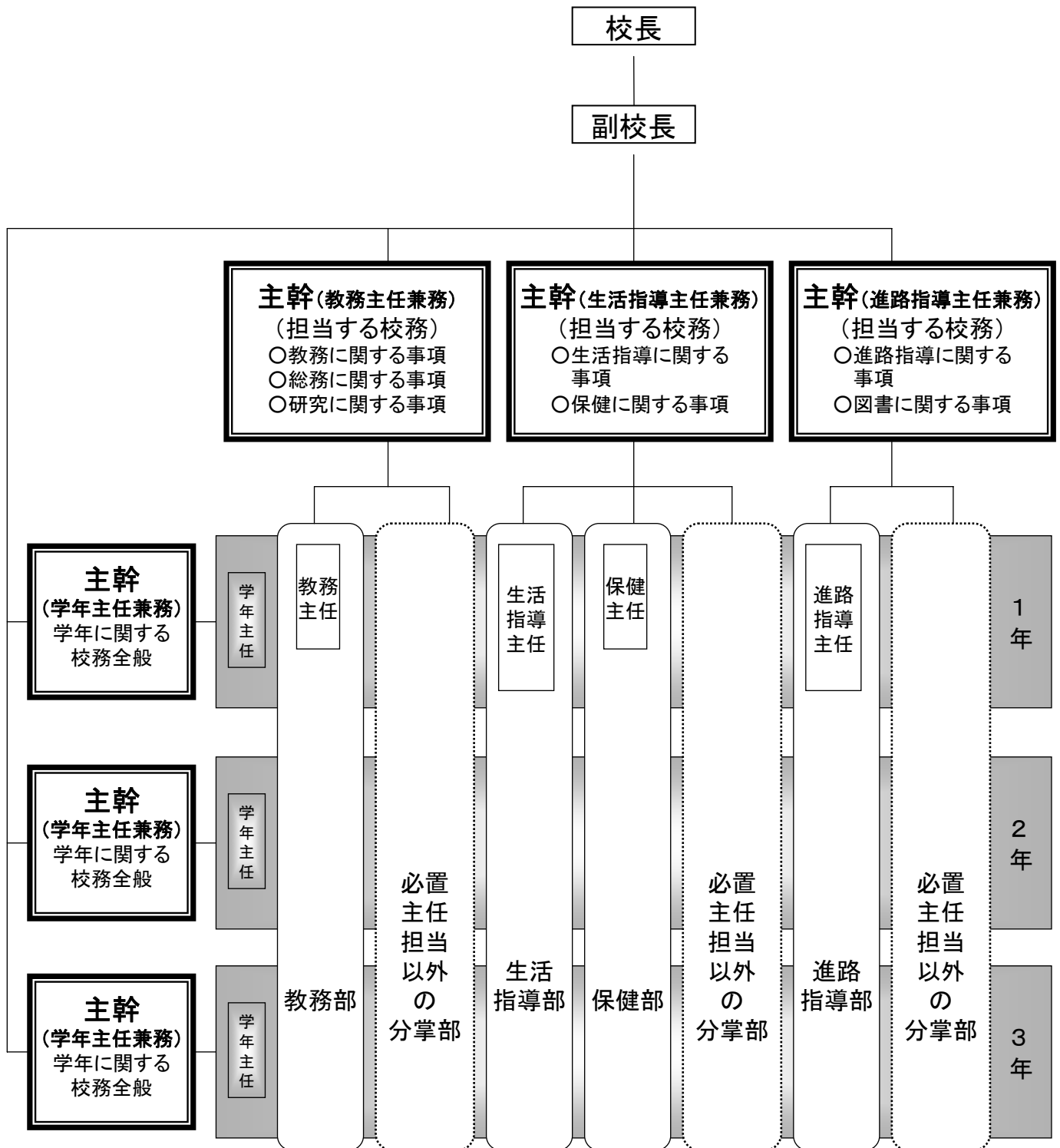
小学校の学校運営組織



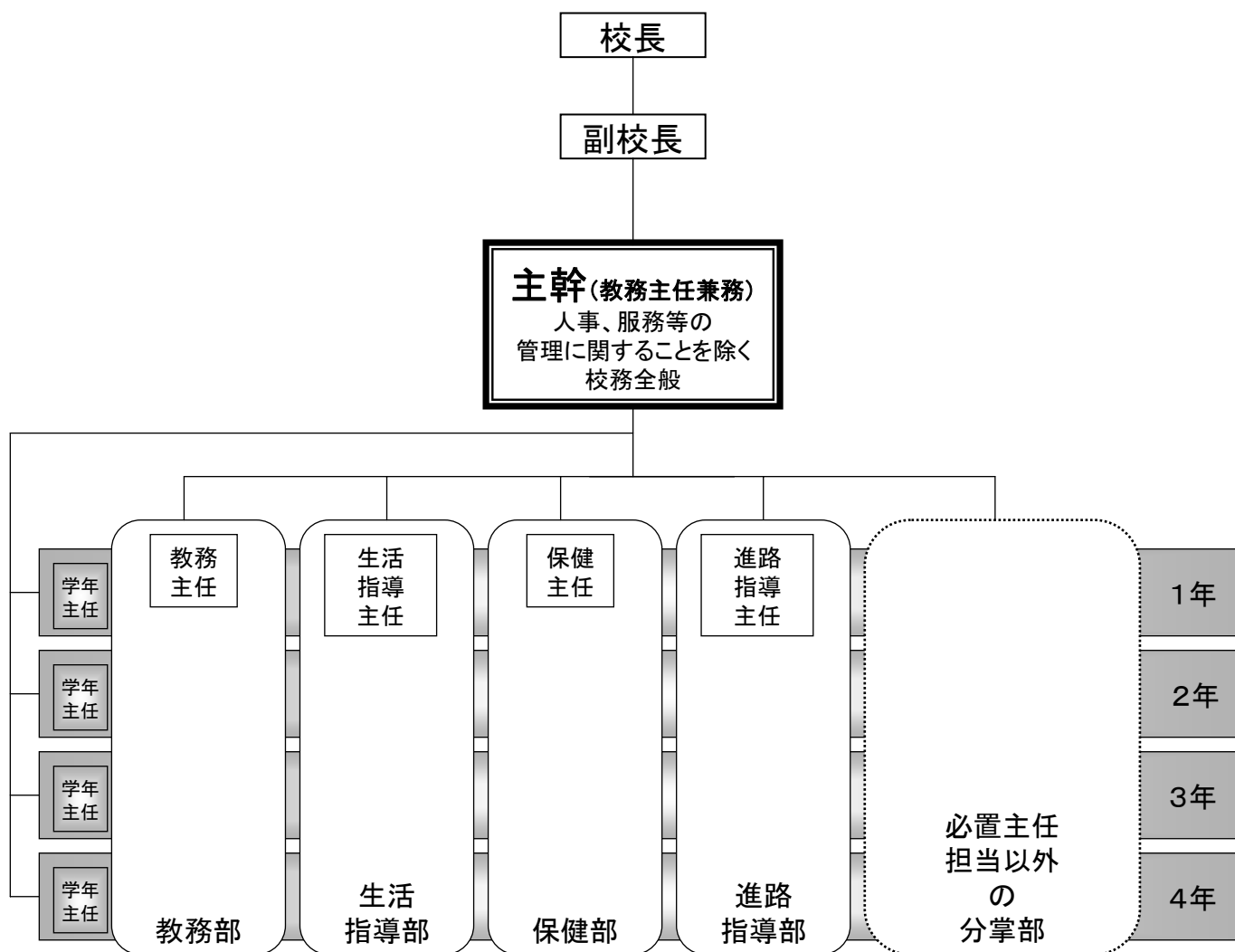
中学校の学校運営組織



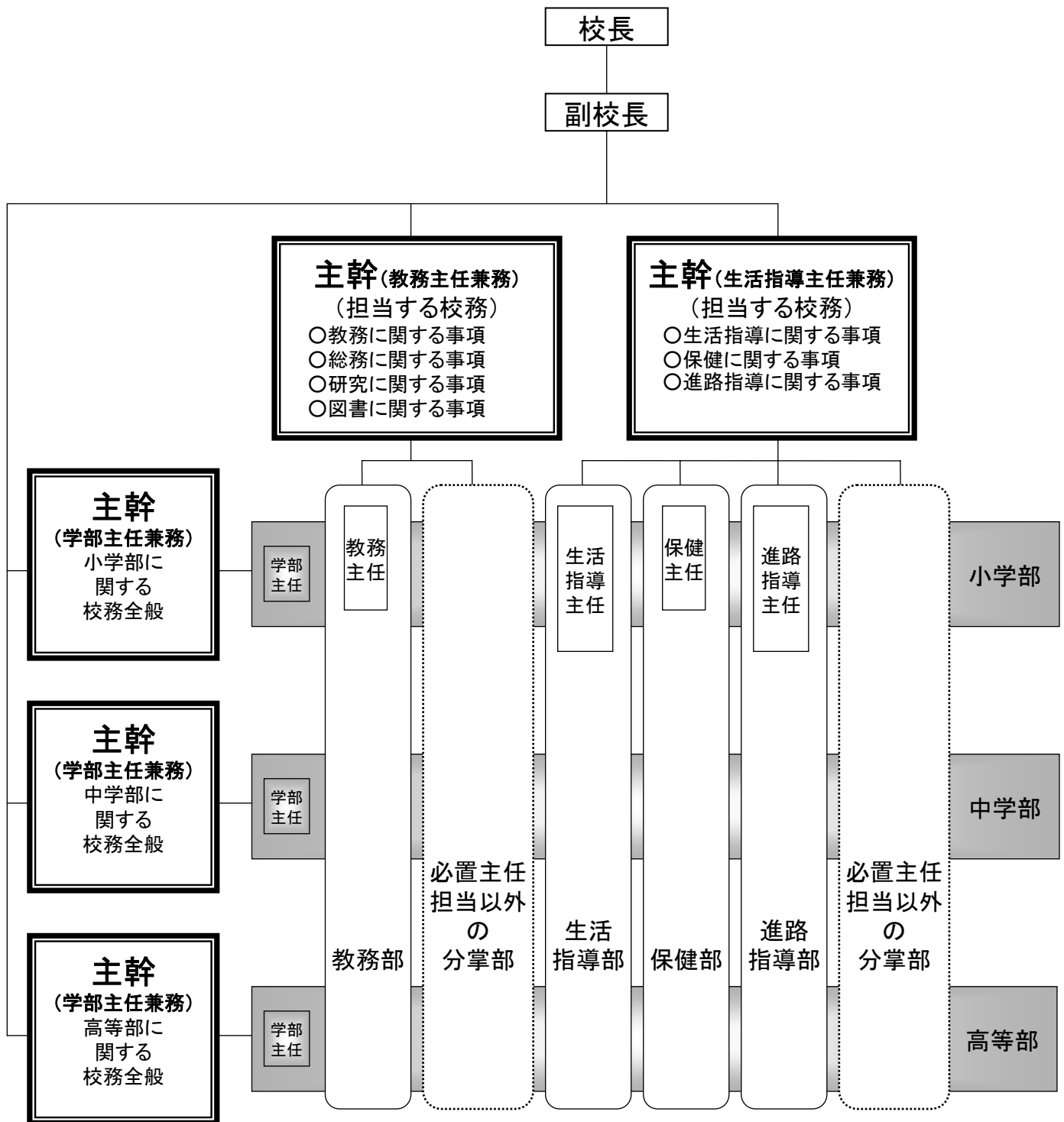
全日制高等学校の学校運営組織



定時制高等学校の学校運営組織



盲・ろう・養護学校の学校運営組織



◎幼稚部及び専攻科設置校は、それぞれ主幹(小学部主任兼務)、主幹(高等部主任兼務)が所管する。

東京都立学校の管理運営に関する規則
(昭和35年東京都教育委員会規則第8号)(抜粋)

(主幹)

- 第10条の2 学校に主幹を置く。ただし、特別の事情のあるときは、主幹を置かないことができる。
- 2 主幹は、教諭又は養護教諭をもって充てる。
 - 3 主幹は、上司の命を受け、担当する校務を統括処理する。
 - 4 主幹は、担当する校務に関する事項について、教頭を補佐し、所属職員(第12条の3に規定する経営企画室の所属職員を除く。)を監督する。
 - 5 主幹は、次条第1項に規定する教務主任、生活指導主任、進路指導主任又は学年主任を兼務する。ただし、特別の事情により、これらの主任を兼務しない場合の取扱いについては、委員会が別に定める。
 - 6 主幹の担当する校務の範囲は、委員会が別に定める基準に基づき、校長が決定する。

(主任)

- 第10条の3 学校に教務主任、生活指導主任、進路指導主任、保健主任及び学年主任を置く。ただし、特別の事情のあるときは、これらの主任を置かないことができる。
- 2 専門教育を主とする学科を置く学校には専門学科ごとに学科主任を置き、農業に関する専門教育を主とする学科を置く学校には農場主任を置く。ただし、特別の事情のあるときは、学科主任又は農場主任を置かないことができる。

第10条の4 前条に規定する主任は、次の各号に掲げる主任ごとに、当該各号に定める事項について企画立案及び連絡調整に当たり、必要に応じて指導、助言を行うものとする。

- 1 教 務 主 任 教務に関する事項
- 2 生活指導主任 生活指導に関する事項
- 3 進路指導主任 進路指導に関する事項
- 4 保 健 主 任 保健に関する事項
- 5 学 年 主 任 学年の教育活動に関する事項
- 6 学 科 主 任 学科の教育活動に関する事項
- 7 農 場 主 任 農場の教育活動に関する事項

第10条の5 第10条の3に規定する主任は、当該学校の教諭(保健主任については、養護教諭を含む。)の中から、校長の具申により、委員会が命ずる。

- 2 前項に規定する主任の任期は、4月1日から翌年の3月31日までとし、再任を妨げない。

第10条の6 校長は、第10条の3に規定する主任のほか、必要に応じ、校務を分掌する主任等を置くことができる。

- 2 校長は、前項に規定する主任等を命じたとき、委員会に報告しなければならない。
- 3 前条第2項の規定は、前2項に規定する主任等に準用する。

(学部主任)

第34条 盲学校等の小学部、中学部及び高等部に学部主任を置く。ただし、特別の事情のあるときは、これを置かないことができる。

- 2 学部主任は、部の教育活動に関する事項について企画立案及び連絡調整に当たり、必要に応じて指導、助言を行うものとする。
- 3 第10条の5の規定は、学部主任に準用する。

※ 区市町村立学校については、各区市町村の学校管理運営規則で主幹及び主任について、同様の規定を設けている。

各 区 市 町 村 の
学校管理運営規則で
必置とされる主任

… (小学校：教務主任、生活指導主任、保健主任、学年主任、研究主任
中学校：教務主任、生活指導主任、進路指導主任、保健主任、学年主任)

平成18年度主幹級職選考実施要綱

平成18年5月19日
東京都教育委員会

1 要綱の趣旨

この要綱は、東京都公立学校（都立高等専門学校を除く。）の主幹級職選考について規定する。

2 選考区分

平成18年6月1日（以下「基準日」という。）現在、任用されている学校種別（小学校、中学校、高等学校、盲・ろう・養護学校の4校種）ごとに選考する。

(1) 区分A（申込制）

下記3の受験資格を満たす者からの申込制とする。

(2) 区分B（推薦制）

〔区市町村立学校〕 学校長及び区市町村教育委員会教育長による推薦制とする。

〔都立学校〕 学校長による推薦制とする。

3 受験資格

(1) 受験資格者は、次のすべての要件を満たす者とする。

ア 基準日現在、東京都公立学校の教諭又は養護教諭として任用されている者

イ 平成19年3月31日現在、東京都公立学校教職経験年数が10年以上ある者

ウ 年齢 〔区分A〕 平成19年3月31日現在、満38歳以上58歳未満の者

（昭和24年4月2日から昭和44年4月1日までに生まれた者）

〔区分B〕 平成19年3月31日現在、満48歳以上58歳未満の者

（昭和24年4月2日から昭和34年4月1日までに生まれた者）

(2) 受験資格の特例等

ア 東京都公立学校教職経験年数として計算しない期間

(ア) 病気休職、育児休業、在籍専従休職、配偶者同行休職、大学院修学休業、刑事休職

(イ) 他道府県立学校の教諭、私立学校の教諭、外国の学校の教諭

(ロ) 寄宿舎指導員、実習助手、臨時的任用教職員、非常勤講師等

(ハ) 青年海外協力隊派遣

(ニ) 上記以外で、東京都教育委員会が認めるもの

イ 国の機関等に勤務する者の取扱い

(ア) 基準日現在、東京都との人事交流協定書により国立大学法人の附属学校等に勤務する教員は、東京都公立学校教員とみなし、この要綱の規定を準用する。

(イ) 上記(ア)以外で、東京都教育委員会が特に認める者は、この要綱の規定を準用する。

4 推薦基準〔区分Bのみ〕

(1) 平成16年度及び平成17年度における勤務成績等が良好と認められる者

(2) 主幹級職としての適性を有すると認められる者

5 選考の申込方法等

(1) 区分A

ア 受験希望者は、各学校長が配布する受験申込書に必要事項（裏面を含む。）を記入し、各学校長に提出する。

イ 各学校長は、受験者に関する調書を作成し、受験申込書を添えて、区市町村立学校にあっては区市町村教育委員会へ、また都立学校にあっては当該学校を所管する学校経営支援センター・支所へ提出する。

ウ 各学校長から提出された受験申込書及び受験者に関する調書については、区市町村立学校にあっては各区市町村教育委員会が、都立学校にあっては学校経営支援センター・支所が取りまとめ、関係書類とともに、平成18年6月30日（金）までに、教育庁人事部選考課選考係へ提出すること。

(2) 区分B

ア 各学校長は、上記4の推薦基準を満たす者を推薦候補者として人選する。

イ 各学校長から推薦された者は、各学校長が配布する受験申込書に必要事項を記入し、学校長に提出する。

ウ 各学校長は、被推薦（候補）者に関する調書を作成し、受験申込書を添えて、区市町村立学校にあつては区市町村教育委員会へ、また都立学校にあつては当該学校を所管する学校経営支援センター・支所へ提出する。

エ [区市町村立学校] 各区市町村教育委員会は、被推薦候補者に関する調書に基づき、被推薦候補者数を、平成18年6月30日（金）までに、教育庁人事部選考課選考係へ報告すること。

[都立学校] 学校経営支援センター・支所は、被推薦者に関する調書の内容を確認し、受験申込書を添えて、平成18年6月30日（金）までに、教育庁人事部選考課選考係へ提出すること。

6 選考方法

選考は、個人面接及び日常の勤務実績等により行う。

7 選考日及び選考会場等

面接は、区分A及び区分Bのうち都立学校にあつては、東京都教育委員会において、平成18年7月下旬から8月上旬の期間（予定）に、別途、指定する会場で実施する。区分Bのうち区市町村立学校にあつては、各区市町村教育委員会において面接を実施する。

各区市町村教育委員会は、区分Bの面接結果を受けて推薦書を作成し、面接評定票、受験申込書及び被推薦候補者に関する調書を添えて、平成18年9月8日（金）までに教育庁人事部選考課選考係へ提出すること。

なお、詳細については、区市町村立学校にあつては各区市町村教育委員会、都立学校にあつては当該学校を所管する学校経営支援センター・支所を通じて、後日、各学校長に通知する。

8 合格予定者数

約1,000名

9 合格者への通知

選考で合格の基準に達したと判定された者を主幹級職任用候補者として合格者名簿に登載し、平成18年11月下旬（予定）に、区市町村立学校にあつては各区市町村教育委員会、都立学校にあつては当該学校を所管する学校経営支援センター・支所を通じて、各学校長に通知する。

10 任用候補者資格の抹消

合格者について、平成19年3月31日までに、下記に掲げる事項のいずれかに該当した場合は、合格者名簿から取り消し、任用候補者資格を抹消する。

- (1) 選考を受ける資格を欠いていることが明らかとなった場合
- (2) 正当な理由がなく任用候補者を辞退した場合
- (3) 心身の故障その他により、主幹としての適性を欠くことが明らかとなった場合

11 任用

(1) 区分A

区市町村立学校にあつては、「東京都区市町村立小・中・養護学校主幹級職教員の定期異動実施要綱」、都立学校にあつては、「東京都立学校主幹級職教員の定期異動実施要綱」に基づき任用する。

(2) 区分B

[区市町村立学校] 原則、同一区市町村内任用とする。

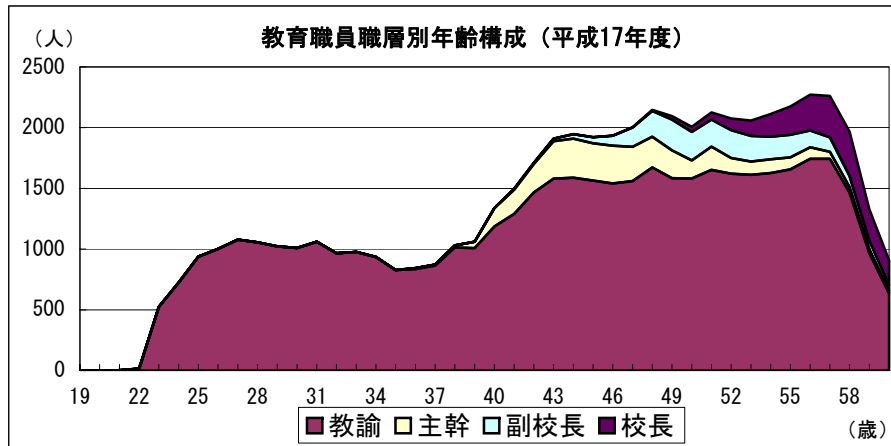
[都立学校] 原則、自校昇任または同一地区内任用とする。

教員の職のあり方検討委員会報告について

I 教員の職をめぐる現状と課題

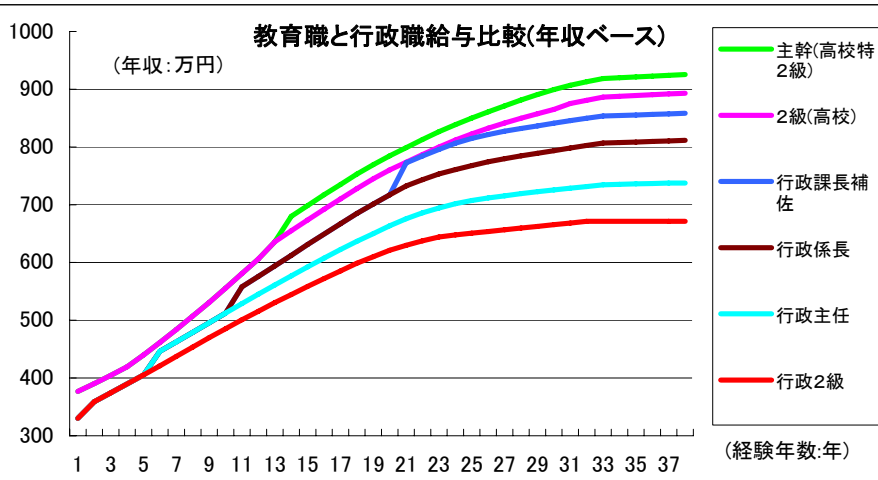
1 職層別の構成割合

教員の職層は4段階（校長、副校長、主幹、教諭・養護教諭）の簡素な構成となっており、しかも約85%が教育職員給料表の2級の適用を受ける教諭等の職に在職している。



2 年功的・一律的な処遇

教員の給与は、一般の公務員と比べ、高い水準となっている。また、行政系職員が、選考により上位の職へ昇任し、職責に応じた水準の給与となるのに対して、2級の教諭等は生涯にわたり、より年功的・一律的に高い水準の給与となっている。



3 職務の困難度・責任の度合いの違い

○2級職の分化

教員の約85%が同一の教諭等の職にあるにも関わらず、実際には、職務の困難度や責任の度合いに、大きな違いがある。

○管理職の職の分化

管理職(校長・副校長)についても、学校種別、指導困難校や進学指導重点校などの学校ごとの課題など、管理職が担う責任や困難度において、質的、量的に大きな違いが生じている。

○1級職のあり方

1級職(実習助手及び寄宿舎指導員)の分化により新たに設置された、「専修実習助手」及び「主任寄宿舎指導員」の職については、その職務の困難度や責任の度合い等に応じた給与水準となるよう、見直しする必要もある。

○授業力リーダー等の位置付け

東京教師道場で養成された授業力リーダー及び授業力スペシャリストの任用制度上の位置付け(複線型任用制度を視野に)

4 教員の職責・能力・業績の重視

多様化、高度化する都民の公立学校教育への期待に、的確に応えていくためには、学校教育を担う教員一人ひとりの意欲を引き出し、資質・能力の一層の向上を図る必要がある。そのためには、教員の職責・能力・業績を適切に評価し、処遇に的確に反映させていく制度を構築することが必要である。

II 2級職の分化

2級職教諭等を「主任層」と「一般層」に分化

1 訪問調査の実施

《目的》
・分化の指標等を得る。
《実施内容》
・学校への訪問調査
・区市町村教育委員会指導室課長等との意見交換

2 分化後のそれぞれの標準的な職務

<主任層>

- ・一定の経験を積み、一般層としての資質・能力を十分に備え、求められる職務遂行のレベルを十分に満たしている。
- ・幅広い視野に裏付けられた的確な児童・生徒理解を基に、実践的・効果的な指導を行うことができる。
- ・分掌する校務について、的確に遂行できるとともに、主幹をサポートするなど、校務運営全体に貢献できる。
- ・同僚や若手職員への助言や支援などの指導的役割が期待できる。
- ・主任層としての役割と責任を自覚しており、円滑に職務を遂行するとともに、職務遂行能力向上のためのたゆまぬ努力を続けている。

職の分化

<一般層>

- ・教員として必要な資質・能力を備えている。
- ・学級担任、教科担任等として、児童・生徒理解に努め、適切な指導を行うことができる。
- ・分掌する校務について、支障をきたすことなく遂行できる。
- ・自らの役割と責任を自覚しており、支障をきたすことなく職務を遂行できる。

3 留意すべき点

- 10年経験者研修との整合性
・教員として初任者段階から中堅段階に進む時期の資質向上を目的として、在職期間11年目に受講する研修を分化の起点と捉える。
- 国の動き
・教職員給与のあり方等の総合的な検討を行い18年度中に結論を得るとしていること
・教員免許更新制度の導入
- 主幹・管理職選考との関係
・昇任インセンティブの働く仕組み作り（主幹の予備選考的位置付けなど）
- 複線型任用制度の導入
・授業力リーダーは、分化の起点とする10年経験者研修受講前でも「主任層」として位置付け
・授業力スペシャリストの位置付け及び教職大学院派遣の現職教員の修了後の処遇は引き続き検討
- 選考基準の客観性・公正性・納得性の確保
・客観性・公正性・納得性の高い選考を実施し、「主任層」の統一的な資質・能力水準を確保
- 在職者の取扱い
・制度導入時の大量の有資格者に対し、適正な能力を実証できる合理的選考を実施

4 新たな教諭等の職の設置

- 2級職を分化し、特に高度の知識または経験を必要とする教諭等の職として、「主任教諭」（仮称）を設置
- 10年経験者研修受講時期(中堅段階に進む時期)に選考を実施し、「主任教諭」（仮称）へ任用

III 管理職の職の分化

職責及び能力に基づき校長等の職を分化

1 分化の方向性

<職責～困難度の高い校長等の職～>

- 学校特性による区分
・中等教育学校、小中一貫教育校、複数課程等の併置校、寄宿舎設置校等
・地域事情や社会変化により、学校運営に克服すべき課題を生じている学校等
- 学校規模による区分
・学級数・教職員数が多い大規模校

<能力～能力の高い校長等～>

- 経験豊富で、高い専門的知識を有し、若手管理職への指導・助言や地域における調整役を担うなど、困難度が高い職責を十分に果たすことができる校長等

<イメージ>



2 職の設置と位置付け

○重要困難な校長級の職「統括校長」（仮称）の設置

- ・ポスト指定(指定数は厳格管理)
- ・昇任…選考(業績評価等)による

<副校長>困難度の高い学校には、複数配置等の対応
⇒職の分化の対象としない。

IV 1級職のあり方

- 職の分化…1級職(実習助手・寄宿舎指導員)については、困難度の高い職務を果たす上位の職を分化済実習助手→**専修実習助手**／寄宿舎指導員→**主任寄宿舎指導員**
- 処遇…「専修実習助手」及び「主任寄宿舎指導員」には高等学校教育職員給料表2級を適用

<方向性>

- ・職務の困難度等に鑑みて、「専修実習助手」、「主任寄宿舎指導員」の処遇のあり方を適切に見直ししていく

V 今後の展開について

留意点

- ・給与制度検討委員会(第二次)報告で示された方向性「適正な給与水準への見直し」「適切な水準における給料表の一本化」
- ・教職員給与や教員免許更新制導入をめぐる国の動き
- ・都の行政系職員任用制度の動向

関係機関と精力的に協議を重ね、制度として具体化

職責・能力・業績より適切に評価⇒処遇

学校教育を担う教員一人ひとりの意欲を引き出し、資質・能力の向上を図る。

