

○ 日本の学校においては、質の高い指導を行う上で、「資格を持つ教員や有能な教員の不足」（日本79.7%、平均38.4%）、「特別な支援を要する生徒への指導能力を持つ教員の不足」（日本76.0%、平均48.0%）、「職業教育を行う教員の不足」（日本37.3%、平均19.3%）、「支援職員の不足」（日本72.4%、平均46.9%）が「妨げになっている」と回答した校長の学校に所属する教員の割合が、参加国平均に比べて高い。

(参考)学校における教育資源

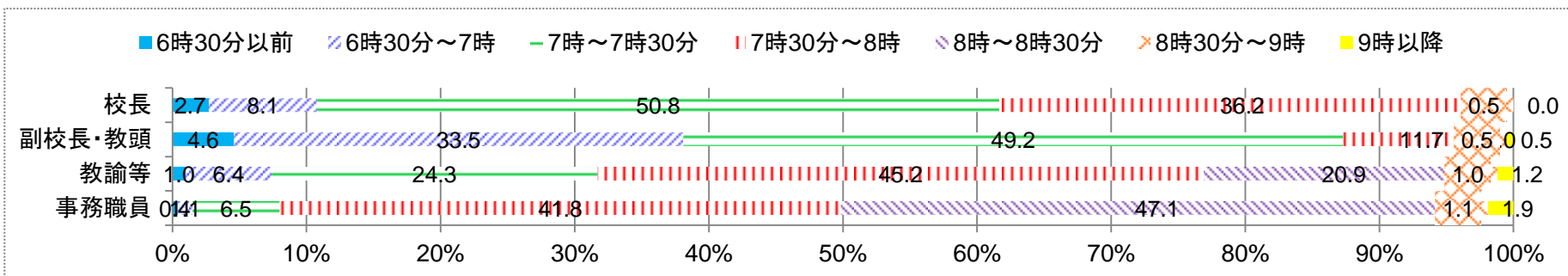
	資格を持つ教員 や有能な教員の 不足	特別な支援を要する 生徒への指導能力を 持つ教員の不足	職業教育を行う教 員の不足	教材(教科書など) が不足している、あ るいは適切ではな い	教育用コンピュー タが不足している、 あるいは適切では ない
日本	79.7%	76.0%	37.3%	17.2%	28.3%
参加国平均	38.4%	48.0%	19.3%	26.3%	38.1%

	インターネット接 続環境が不十分 である	教育用コンピュータ ソフトウェアが不足し ている、あるいは適切 ではない	図書館の教材が不 足している、あるい は適切ではない	支援職員の不足
日本	29.8%	40.1%	40.2%	72.4%
参加国平均	29.9%	37.5%	29.3%	46.9%

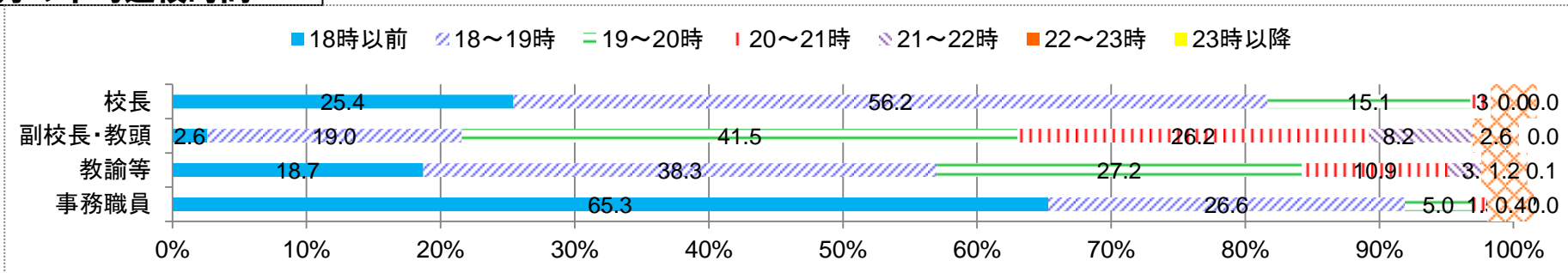
※質の高い指導を行う上で、各項目の教育資源の問題が「非常に妨げになっている」「いくらか妨げになっている」と回答した校長の学校に所属する教員の割合

各職種の平均入校・退校時間等

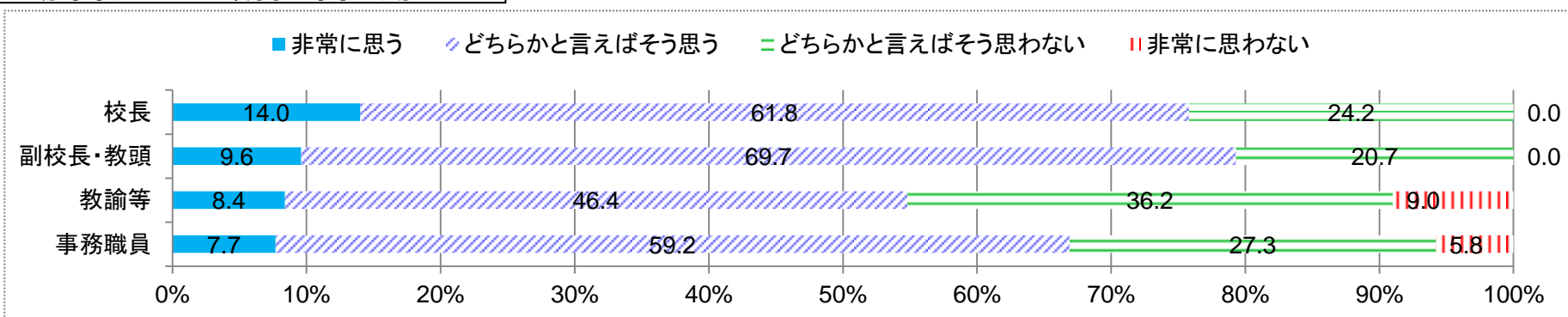
1か月の平均入校時間



1か月の平均退校時間

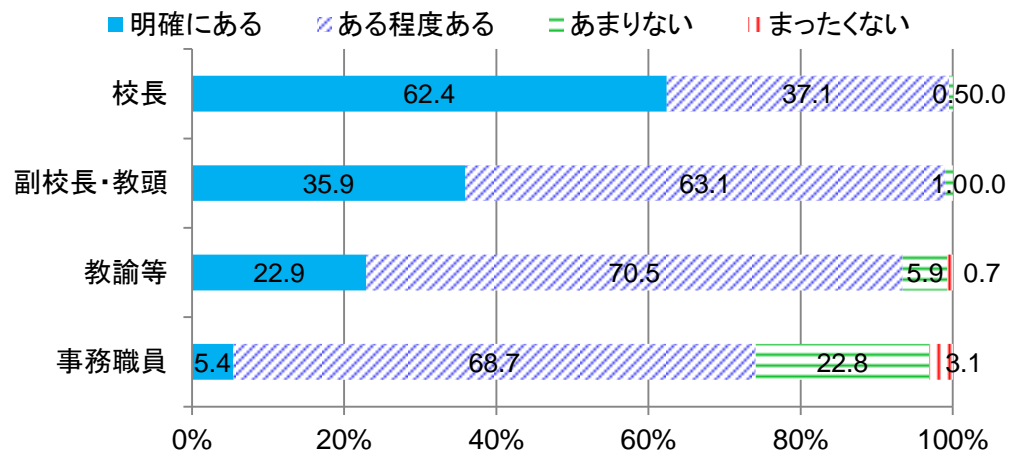


業務の効率化などの改善を図る動き

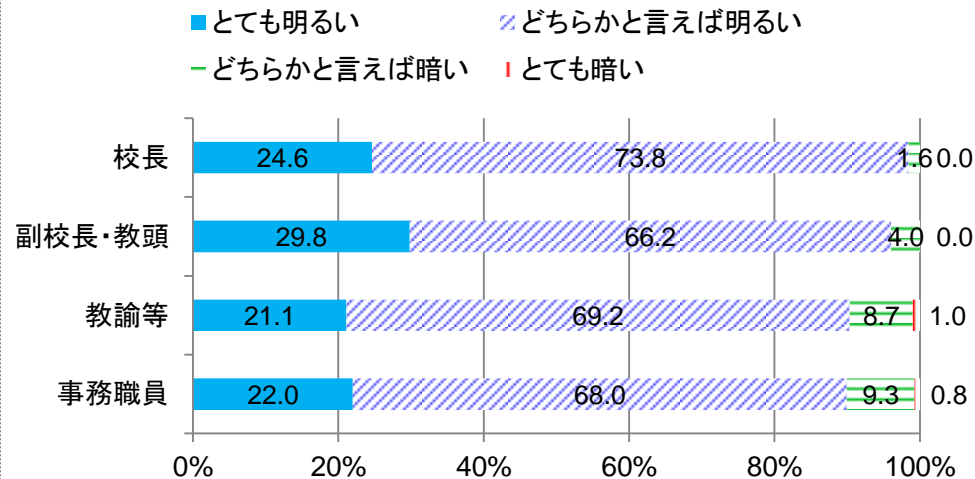


教職員の業務の特徴・職場での人間関係

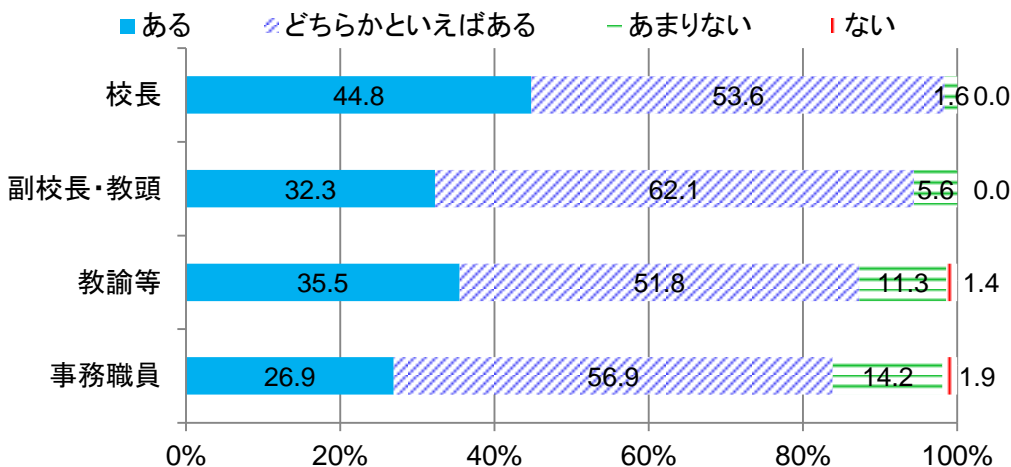
教職員としての理想像



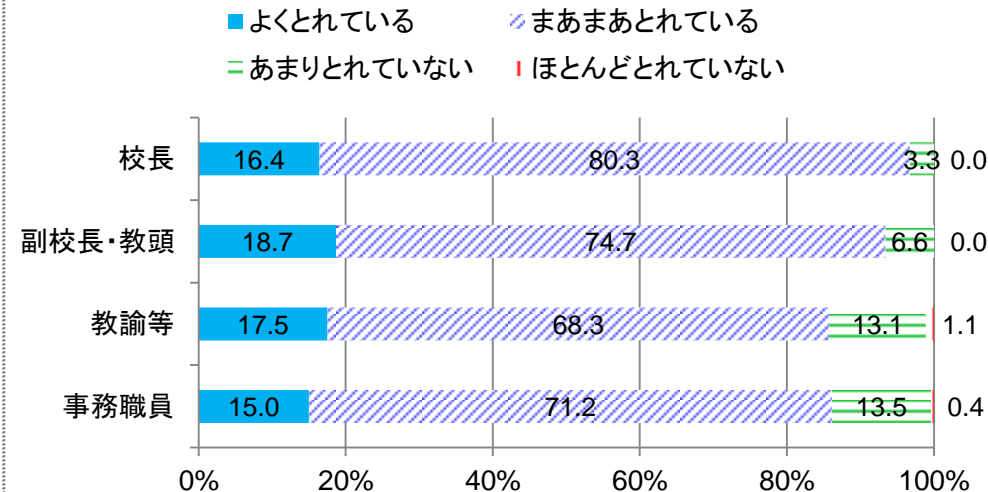
職場内の雰囲気



教職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気



職場におけるコミュニケーションの状況



出典「平成24年度教職員のメンタルヘルスに関する調査」(文部科学省委託調査)

学校の教職員構造の転換 ～チーム学校の推進～

- 我が国の教員の置かれている現状
1. 我が国の学校は教員以外の専門スタッフが諸外国と比べて少ない。▶教職員総数に占める教員の割合 日:82%、米:56%、英:51%
 2. 児童生徒の個別のニーズが多様化しており、教員に求められる役割が拡大。
 3. 教員の1週間当たり勤務時間は日本が最長。▶日本:53.9時間(参加国平均38.3時間) 出典:『国際教員指導環境調査(TALIS)』

チーム学校の推進

- ・教員を中心に、多様な専門性を持つスタッフを学校に配置し、**学校の教育力・組織力を向上**。
- ・校長のリーダーシップの下、**教職員や様々な専門スタッフがチームとして適切に役割分担**。
- ・併せて、本年7月に公表した「**学校現場における業務改善のためのガイドライン**」を活用するなど、**業務改善を一層徹底**。
- ・これにより、**教員は授業など子供への指導に一層専念**。

① 教職員(義務標準法で基幹的な教職員として規定):H28要求 3,040人の定数改善(義務教育費国庫負担金)



チーム学校の推進による学校の組織的な教育力の充実 660人

- 養護教諭・栄養教諭等の充実 : 150人
大規模校等における配置の充実
- 専門人材の配置充実 : 100人
学校司書、ICT専門職員等の配置の充実
- 学校マネジメント機能の強化 : 410人
副校長、主幹教諭・事務職員等の拡充

今後の教育活動の充実に向けた定数改善 2,380人

- 創造性を育む学校教育の推進 : 1,440人
主体的な思考力・表現力等を育成する双方向・対話型・少人数による指導の充実等
- 学校が抱える課題への対応 : 940人
特別支援教育の充実、いじめ・不登校等への対応、家庭環境による教育格差の解消、外国人児童生徒等への日本語指導等

② 資格等を有する専門スタッフ:学校の実情に応じ、補助金等により拡充

スクールカウンセラー H28要求額:4.8億円(8億円増)

- 全公立中学校への配置に加え、週5日相談体制を実施 : 200校
- 小中学校の相談体制の連携促進 : 300校→3,100校
- 貧困対策のための重点加配 : 600校→1,200校
(スクールカウンセラーの主な業務内容)
- ・児童生徒へのカウンセリング、教職員、保護者に対する助言・援助
- ・事件・事故等の緊急対応における児童生徒等の心のケア 等

スクールソーシャルワーカー H28要求額:10億円(4億円増)

- 配置数の増 : 2,247人→3,047人
- 貧困対策のための重点加配 : 600人→1,200人
- 質向上のためのスーパーバイザーの配置 : 47人【新規】
(スクールソーシャルワーカーの主な業務内容)
- ・福祉関係の関係機関・団体とのネットワークの構築、連携・調整
- ・保護者、教職員等に対する支援・相談・情報提供 等

特別支援教育専門家等 H28要求額:14億円の内数(新規)

- 特別支援教育専門家等の配置
- ・看護師:約1,460人
- ・合理的配慮協力員:約350人
- ・外部専門家:約430人(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士等)

③ サポートスタッフ:学校の実情に応じ、補助金等により拡充

教育サポーター H28要求:49億円(8億円増)

- 配置人数 10,000人→12,000人
(主な業務内容)
- ・補充学習、発展的な学習への対応
- ・教材開発・作成など教師の授業準備や授業中の補助
- ・小学校における英語指導への対応
- ・中学校における部活動指導支援 等



※このほか、理科の観察実験補助員(H28要求:3,100校)などを計上

学習指導要領改訂とカリキュラムマネジメント

「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」諮問(平成26年11月)の概要

趣旨

- ◆ 子供たちが成人して社会で活躍する頃には、生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会や職業の在り方そのものも大きく変化する可能性。
- ◆ そうした厳しい挑戦の時代を乗り越え、**伝統や文化に立脚し、高い志や意欲を持つ自立した人間として、他者と協働しながら価値の創造に挑み、未来を切り開いていく力**が必要。

- ◆ そのためには、教育の在り方も一層進化させる必要。
- ◆ 特に、学ぶことと社会とのつながりを意識し、「何を教えるか」という知識の質・量の改善に加え、「どのように学ぶか」という、**学びの質や深まりを重視**することが必要。また、学びの成果として「**どのような力が身に付いたか**」という視点が重要。

審議事項の柱

1. 新しい時代に求められる資質・能力を踏まえた、初等中等教育全体を通じた改訂の基本方針、学習・指導方法の在り方（アクティブ・ラーニング）や評価方法の在り方等

2. 新たな教科・科目等の在り方や、既存の教科・科目等の目標・内容の見直し

○グローバル社会において求められる英語教育の在り方（小学校における英語教育の拡充強化、中・高等学校における英語教育の高度化）

○国家及び社会の責任ある形成者を育むための高等学校教育の在り方

- ・主体的に社会参画するための力を育てる新たな科目等
- ・日本史の必修化の扱いなど地理歴史科の見直し
- ・より高度な思考力等を育成する新たな教科・科目
- ・より探究的な学習活動を重視する視点からの「総合的な学習の時間」の改善
- ・社会的要請も踏まえた専門学科のカリキュラムの在り方など、職業教育の充実
- ・義務教育段階での学習内容の確実な定着を図るための教科・科目等

など

3. 各学校におけるカリキュラム・マネジメントや、学習・指導方法及び評価方法の改善支援の方策

⇒平成28年度中を目途に答申、2020年(平成32年)から順次実施予定

新しい時代に必要となる資質・能力の育成

①「何を知っているか、何ができるか(個別の知識・技能)」

各教科等に関する個別の知識や技能など。身体的技能や芸術表現のための技能等も含む。

②「知っていること・できることをどう使うか(思考力・判断力・表現力等)」

主体的・協働的に問題を発見し解決していくために必要な思考力・判断力・表現力等。

③「どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るか(人間性や学びに向かう力等)」

①や②の力が働く方向性を決定付ける情意や態度等に関わるもの。以下のようなものが含まれる。

- ・主体的に学習に取り組む態度も含めた学びに向かう力や、自己の感情や行動を統制する能力など、いわゆる「メタ認知」に関するもの。
- ・多様性を尊重する態度と互いの良さを生かして協働する力、持続可能な社会作りに向けた態度、リーダーシップやチームワーク、感性、優しさや思いやりなど、人間性に関するもの。

何ができるようになるか

育成すべき資質・能力を育む観点からの 学習評価の充実

何を学ぶか

育成すべき資質・能力を踏まえた 教科・科目等の新設や目標・内容の見直し

- ◆ グローバル社会において不可欠な英語の能力の強化(小学校高学年での教科化等)や、我が国の伝統的な文化に関する教育の充実
- ◆ 国家・社会の責任ある形成者として、また、自立した人間として生きる力の育成に向けた高等学校教育の改善(地理歴史科における「地理総合」「歴史総合」、公民科における「公共」の設置等、新たな共通必修科目の設置や科目構成の見直しなど抜本的な検討を行う。) 等

どのように学ぶか

アクティブ・ラーニングの観点からの 不断の授業改善

- ◆ 習得・活用・探究という学習プロセスの中で、問題発見・解決を念頭に置いた深い学びの過程が実現できているかどうか
- ◆ 他者との協働や外界との相互作用を通じて、自らの考えを広げ深める、対話的な学びの過程が実現できているかどうか
- ◆ 子供たちが見通しを持って粘り強く取り組み、自らの学習活動を振り返って次につなげる、主体的な学びの過程が実現できているかどうか

(出典)
教育課程企画特別部会 論点整理
補足資料 より

主体性・多様性・協働性
学びに向かう力
人間性 など

どのように社会・世界と関わり、
よりよい人生を送るか

どのように学ぶか
(アクティブ・ラーニングの視点から
の不断の授業改善)

学習評価の充実
カリキュラム・マネジメントの充実

何を知っているか
何ができるか

個別の知識・技能

知っていること・できる
ことをどう使うか

思考力・判断力・表現力等

- ①子どもや地域等の実態把握に基づく学校
教育目標の設定と共通理解
- ②教育活動の内容や方法についての基本的な
理念や方針の設定
- ③各教科・領域等の教育活動の目標や内容、
方法の具体化
- ④日々の教育・経営活動の形成的・総括的な
評価・改善

村川雅弘ほか編『「カリマネ」で学校はここまで変わる！』ぎょうせい、2013年、pp.2-11

- ④日々の教育・経営活動の形成的・総括的な評価・改善
- ⑤指導体制と運営体制、学習環境と研修環境、経費や時間などの工夫・改善
- ⑥教職員の力量向上や意識改革のための研修
- ⑦家庭・地域及び外部機関との連携・協力
- ⑧管理職及び中堅層のリーダーシップ

村川雅弘ほか編『「カリマネ」で学校はここまで変わる！』ぎょうせい、2013年、pp.2-11

カリキュラムマネジメントモデル

カリキュラムマネジメント・モデル(田村知子2009)一部改変

子どもの実態等

将来求められる資質・能力

ア. 教育目標の具現化

①反映

②成果

イ. カリキュラムのPDCA

教育活動

D: 実施

C: 評価

P: 計画

(A: 改善)

⑥影響

③相互関係

⑦機能

⑤相互関係

オ. リーダーシップ

⑧機能

⑨機能

経営活動

ウ. 組織構造

(人, 物, 財, 組織と運営, 時間, 情報など)

④相互関係

エ. 組織文化(広義)

カリキュラム文化
組織文化(狭義) 個人的価値観

⑪働きかけ

⑩規定

⑪働きかけ

⑩規定・支援

カ. 家庭・地域社会等

キ. 教育課程行政

出典 : 平成27年5月19日 チーム学校作業部会
鳴門教育大学 村川雅弘 教授 提出資料

学校におかれる教職員

— 管理職 —

管理職に関する職務規定等

○校長：校務をつかさどり、所属職員を監督する。

(学校教育法第37条第4項等)

【人数：3,3761名】

○副校長：校長を助け、校長から命を受けて校務をつかさどる。

(学校教育法第37条第5項等)

【設置県市数：44都道府県市、人数：3,646名】

○教頭：校長(副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長)を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。

(学校教育法第37条第7項等)

【設置県市数：66道府県市、人数：33,846名】

出典：平成25年度公立学校教職員の人事行政状況調査（文部科学省調べ）
調査対象：人事権を持つ67都道府県・指定都市教育委員会

管理職等の数及び登用者数(平成26年4月1日現在)

	小学校	中学校	高等学校・ 中等教育学校	特別支援学校	合計
公立学校数 本校 分校<外数>	20,357 <201>	9,626 <81>	3,577 <89>	924 <113>	34,484 <484>
校長数	19,977	9,320	3,540	924	33,761
うち 校長登用者数	3,203	1,243	689	207	5,342
副校長数	1,750	900	758	238	3,646
うち 副校長登用者数	271	141	246	65	723
教頭数	18,640	9,095	4,761	1,350	33,846
うち 教頭登用者数	3,272	1,692	884	298	6,146
主幹教諭数	9,009	6,224	3,432	1,077	19,742
うち 主幹教諭 登用者数	1,901	1,204	610	215	3,930
指導教諭数	828	529	407	109	1,873
うち 指導教諭 登用者数	215	110	75	19	419

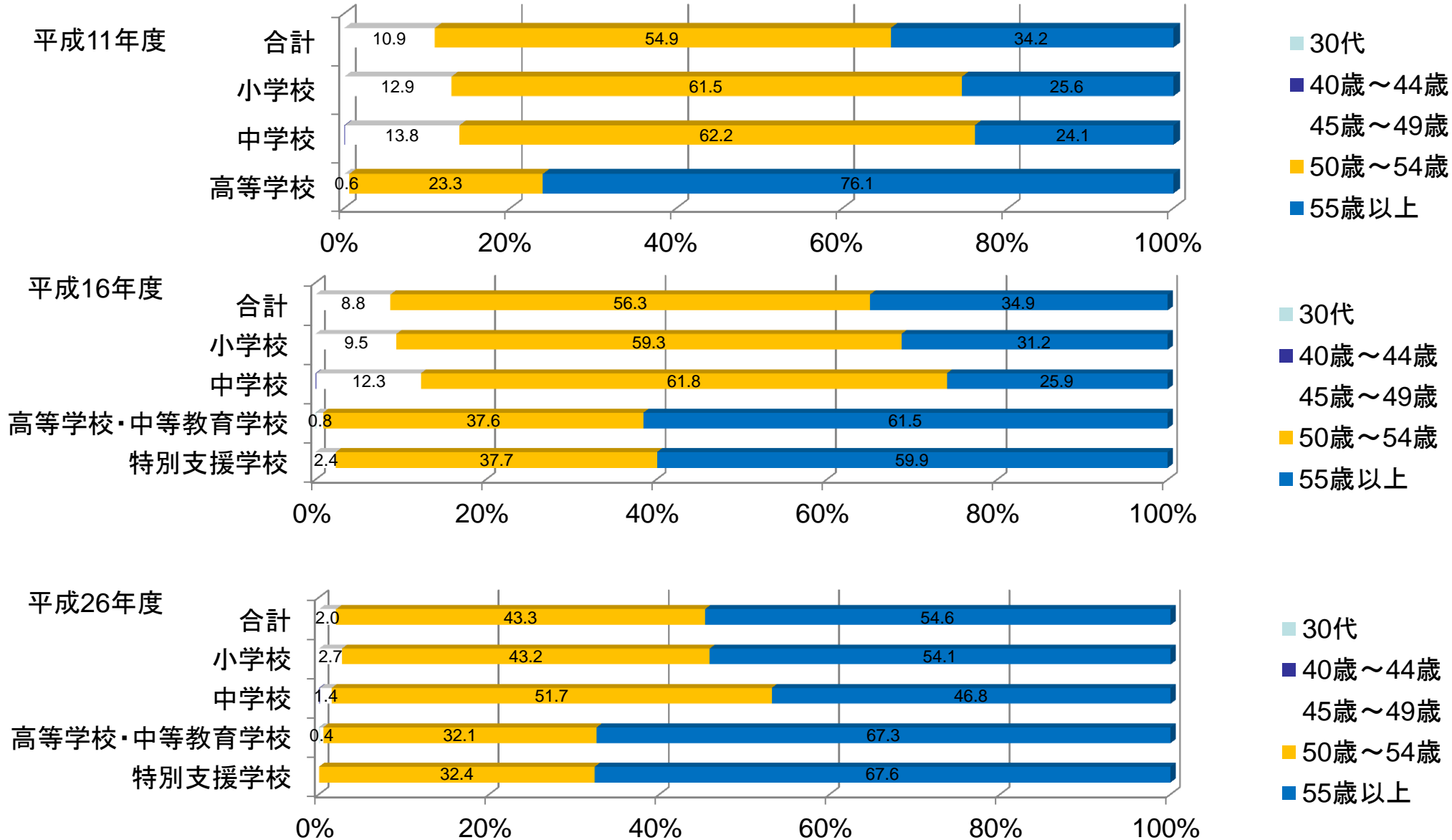
校長・副校長・教頭の登用率の推移(各年4月1日現在)

(単位:%)

校種	小学校			中学校			高等学校 中等教育学校			特別支援学校			合計		
	校長	副校長	教頭	校長	副校長	教頭	校長	副校長	教頭	校長	副校長	教頭	校長	副校長	教頭
11	13.2	—	12.1	11.8	—	15.8	19.5	—	18.7	21.7	—	20.8	13.7	—	14.2
16	14.1	—	13.6	12.4	—	15.1	18.3	—	15.8	19.7	—	18.5	14.2	—	14.5
22	15.4	12.3	15.9	13.8	21.9	18.1	18.6	26.2	17.3	22.6	30.5	20.3	15.5	18.4	16.8
23	14.6	15.7	14.5	12.6	16.8	17.2	17.9	30.2	15.7	20.3	29.0	19.4	14.5	19.6	15.6
24	14.9	15.9	15.5	12.7	15.9	17.0	19.1	29.5	17.3	23.3	24.1	20.7	14.9	19.1	16.4
25	15.1	15.8	16.1	13.5	19.8	18.1	19.9	36.4	18.7	23.0	30.4	22.8	15.4	22.0	17.3
26	16.0	15.5	17.6	13.3	15.7	18.6	19.5	32.5	18.6	22.4	27.3	22.1	15.8	19.8	18.2

校長の年齢別登用状況の推移

(単位:%)



(出典)平成25年度 公立学校教職員の人事行政状況調査結果(文部科学省)

校長等登用者の直前の職

登用直前の職歴	校長 登用者数	副校長 登用者数	教頭 登用者数	主幹教諭 登用者数	指導教諭 登用者数
副校長	623 (115)				
教頭	3,445 (649)	279 (45)			4
主幹教諭		325 (73)	1,534 (278)		28 (7)
指導教諭			56 (23)	392 (171)	
教諭		60 (8)	2,951 (516)	3,257 (1010)	368 (169)
養護教諭			3 (3)	104 (65)	3 (3)
事務職員	3	1	8 (2)		
その他の教育職員	27 (4)	1	19 (4)	4 (2)	2 (2)
教育委員会事務局 職員	1,190 (130)	57 (9)	1,535 (283)	171 (36)	13 (6)
その他	54 (4)		40 (8)	2 (1)	1
合計	5,342 (902)	723 (135)	6,146 (1,117)	3,930 (1,285)	419 (187)

(注)()は、登用者に占める女性の人数

公立学校の校長・副校長・教頭数と登用者数・女性数

(平成26年4月1日現在)

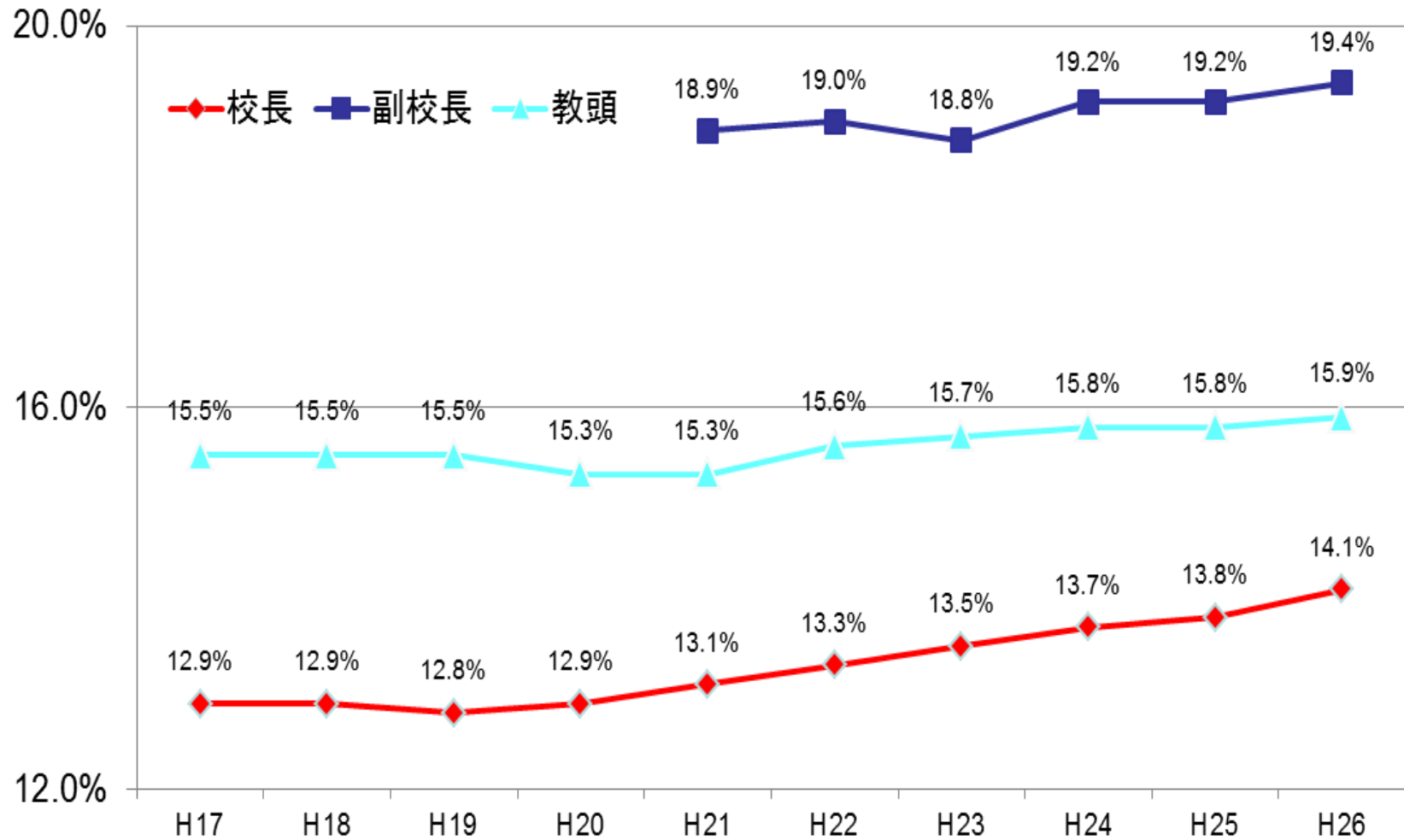
		小学校	中学校	高等学校・ 中等教育学校	特別支援学校	合計
公立 学校数	本校	20,357	9,626	3,569	924	34,476
	分校<外数>	<201>	<81>	<89>	<113>	<484>
校長数		19,977	9,320	3,540	924	33,761
女性(内数)		<3,805>	<531>	<238>	<197>	<4,771>
うち校長登用者数		3,203	1,243	689	207	5,342
女性(内数)		<709>	<79>	<58>	<56>	<902>
副校長数		1,750	900	758	238	3,646
女性(内数)		<486>	<87>	<72>	<62>	<707>
うち副校長登用者数		271	141	246	65	723
女性(内数)		<76>	<16>	<20>	<23>	<135>
教頭数		18,640	9,095	4,761	1,350	33,846
女性(内数)		<3,995>	<717>	<354>	<319>	<5,385>
うち教頭登用者数		3,272	1,692	884	298	6,146
女性(内数)		<823>	<144>	<71>	<79>	<1,117>

※登用者：平成26年度に新たに任用された者

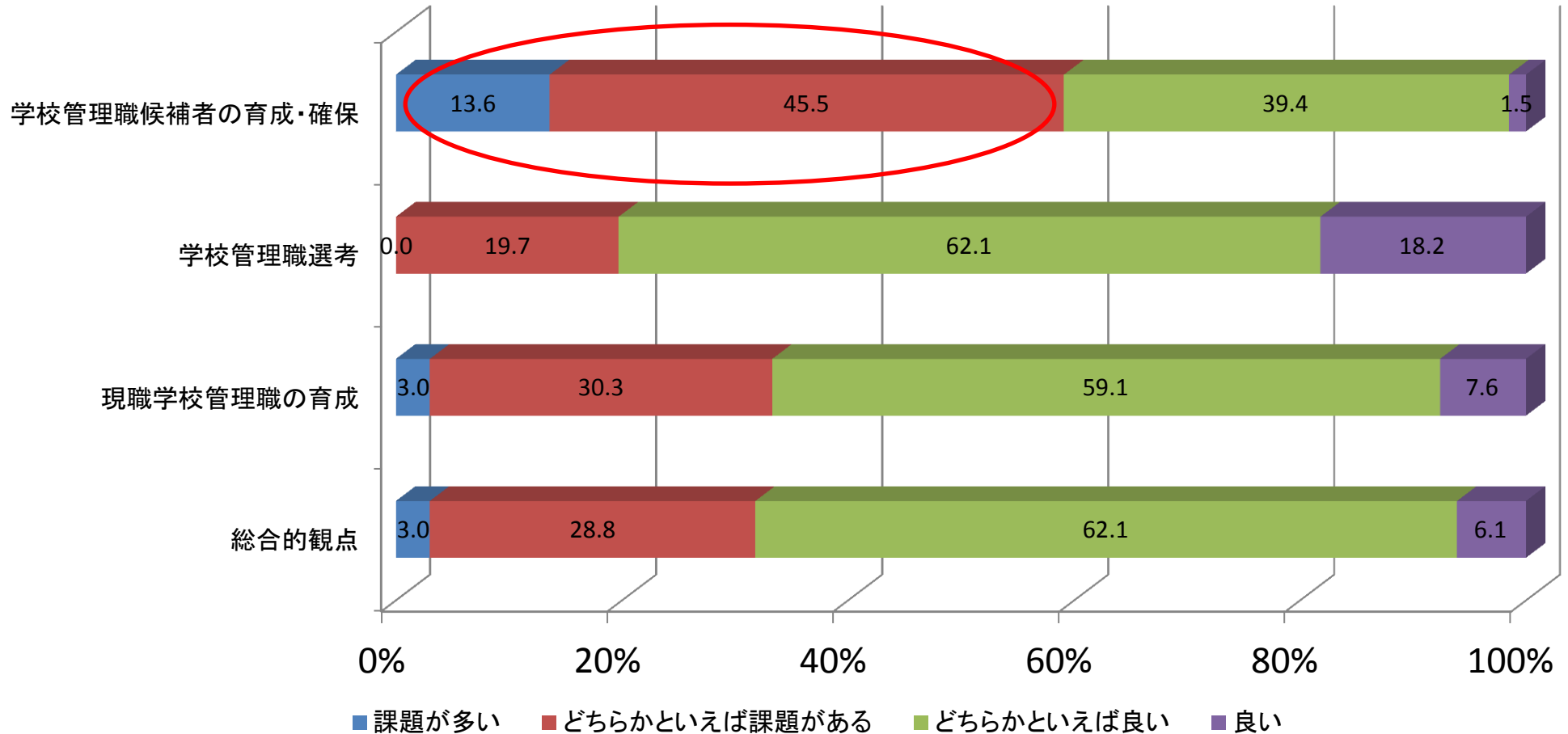
※公立学校数は平成26年度学校基本統計（平成26年5月1日現在）。

職種別女性管理職の割合の推移

※職種別の女性管理職の割合（平成17年度～平成26年度）



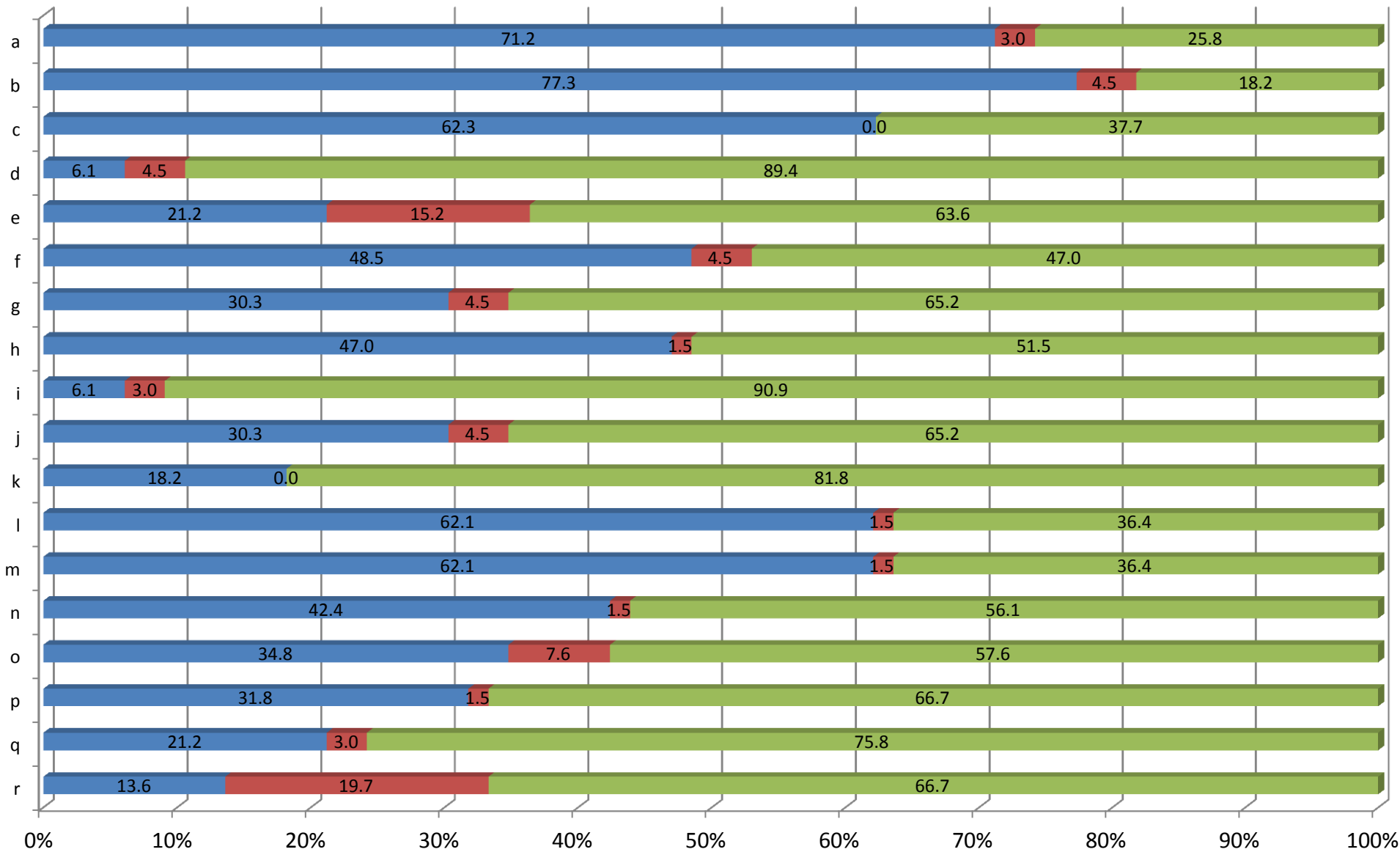
学校管理職育成のプロセスの各ステージにおける評価



※都道府県・指定都市教育委員会を対象に調査(n=66)

学校管理職候補者の育成・確保の手立ての実施状況

a.学校管理職選考の在り方に関して現職学校管理職へ積極的に周知徹底を図り、協力して学校管理職候補者を育成する体制を作っている
b.将来の学校管理職育成における、自らの役割の重要性を現職学校管理職に向けて喚起する働きかけを行う
c.市区町村教育委員会と有望な学校管理職候補者についての情報共有を促進する
d.処遇の改善を図ることにより学校管理職の魅力を向上させる
e.勤務負担軽減や学校管理職の権限を拡大することにより学校管理職の魅力を向上させる
f.有望な学校管理職候補者を選びセンター等で研修を行う
g.有望な学校管理職候補者を選び大学院派遣研修を行う
h.有望な学校管理職候補者を選び派遣研修(大学院を除く)を行う
i.学校管理職選考試験受験の条件として特定の研修を指定する
j.研修において有望な学校管理職候補者を見極めるため、教育委員会として組織的・計画的な取組を行う
k.有望な学校管理職候補者を優秀な校長在籍校へ異動させて育成を行う
l.有望な学校管理職候補者に主幹教諭等のいわゆる「新たな職」の経験をさせて育成を行う
m.教職員評価を通じて校長と有望な学校管理職候補者についての情報共有を促進する
n.有望な学校管理職候補者を選び、異動を通じた育成・評価を計画的に行う(例えば、教育委員会による適切な支援の下で課題校を経験させる等)
o.任用資格の変更により受験者層増加を図る
p.いわゆる民間人校長(学校教育法施行規則第二十二條の規定に基づくもの)の導入を図る
q.「教育に関する職に十年以上あつたこと」という条件で任用される校長(学校教育法施行規則第二十二條の二の規定に基づくもの)の導入を図る
r.校長の定年延長、再任用を行う

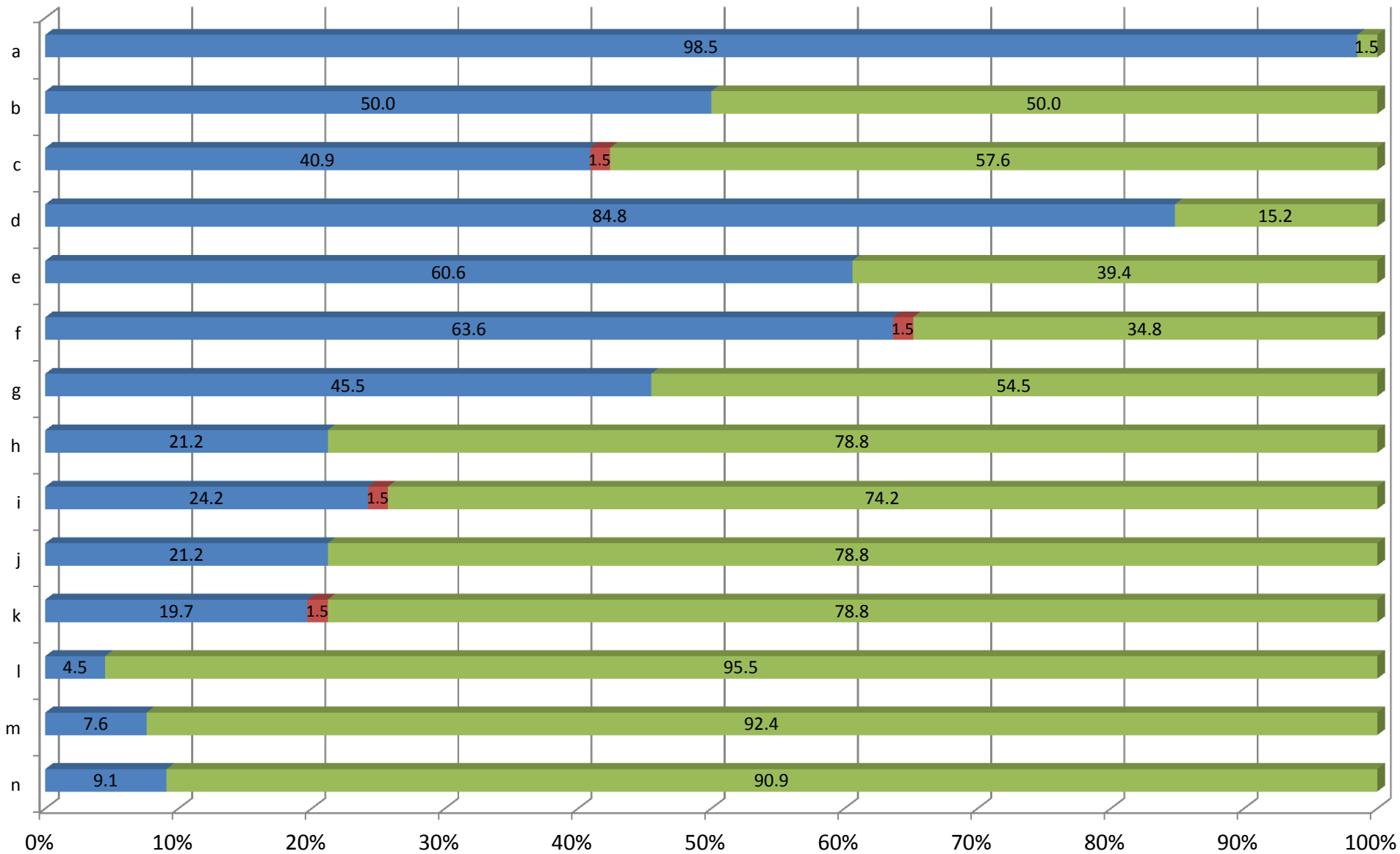


■ 1. 既に実施している ■ 2. 実施に向けて検討中である ■ 3. 実施していない

※都道府県・指定都市教育委員会を対象に調査(n=66)

学校管理職選考の手立て

a.学校管理職選考試験を実施する
b.学校管理職選考試験の出願に際して推薦制を導入する
c.学校管理職選考試験の出願に際して自己推薦制を導入する
d.勤務実績を合否の判断材料とする
e.研修履歴、研修における取組等を判断材料とする
f.校長推薦書等を合否の判断材料とする
g.実績報告書(受験者が作成)などを合否の判断材料とする
h.学校管理職選考合格者に対する任用前研修(民間人校長)を行う
i.学校管理職選考合格者に対する任用前研修(民間人校長を除く)を行う
j.学校管理職選考合格者に対する着任前研修(民間人校長)を行う
k.学校管理職選考合格者に対する着任前研修(民間人校長を除く)を行う
l.学校管理職選考合格者に対する大学院派遣研修を行う
m.学校管理職選考合格者に対する派遣研修(大学院を除く)を行う
n.選考試験とは別の任用審査の実施を行う



■ 1. 既に実施している ■ 2. 実施に向けて検討中である ■ 3. 実施していない

※都道府県・指定都市教育委員会を対象に調査(n=66)

現職学校管理職の育成の手立て

a.任用初年度に新任学校管理職研修を行う
b.任用初年度以降、複数年にわたる連続した学校管理職研修を行う
c.新任か否かを問わず学校管理職全員を対象とした研修を行う
d.学校管理職登用後の派遣研修を行う
e.新任学校管理職に対して教育委員会等が訪問指導を行う
f.学校管理職を支援するための外部アドバイザー制度を設け、支援を行う
g.統括校長等の配置により学校管理職に対する指導助言を行う
h.学校管理職向けの業務遂行に関するガイドブックの作製・配布をする
i.他県の事例も含めて学校管理職の先駆的実践の紹介・共有の促進を図る
j.行政主催の校長会等の開催による情報伝達を行う
k.校長会等の独自の運営による校長会等における情報共有の支援を行う
l.民間企業の経営者等を研修会で活用する
m.大学の研究者と連携した現職学校管理職研修の開発・実施を行う
n.教育委員会に学校管理職の学校経営の指導を行う専門ポストを設け支援を行う
o.降任制度の積極的活用による質の保証を行う