

これからの教育管理職等の任用・育成 及び職のあり方について

～ 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 最終報告 ～

平成20年7月

教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会

はじめに

今後、開かれた学校づくりや特色ある学校づくりなどの教育改革に積極的に取り組み、多様化した教育課題に適切に対処していくためには、校長、副校長、主幹教諭、主任教諭（平成21年度より任用予定）、教諭がそれぞれの職責や役割を理解し、学校が組織的に機能していくことが重要である。

一方、学校ではベテラン教員が大量退職し若手教員が増えており、この状況は今後10年間程度続くことが想定される。初任者から管理職まで計画的・体系的な人材育成の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

本検討委員会では、まず優秀な教育管理職（副校長）・主幹教諭の確保、指導主事の確保と力量形成という視点から、主に選考と育成に関する制度の改正について検討し、平成19年12月に「これからの教育管理職・指導主事の選考・育成制度について」として第1次報告をまとめた。さらに、副校長・主幹教諭がその本来の職務・職責を果たし、もって教育改革に向けた学校の課題解決能力が一層向上するよう、副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し、校務の縮減と効率化、学校組織や運営体制の見直し、学校を支える仕組みの構築、副校長・主幹教諭の人材育成について検討し、平成20年3月に「副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方について」として第2次報告をまとめたところである。

最終報告では平成20年度教育管理職選考の応募状況や、第1次報告で提言した改善策の具体化の状況を示すとともに、今後の方向性について提言を行う。また、第2次報告で示した副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方に関して、さらに検討を行った項目について改善策を提言する。

平成20年7月

教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会

目 次

はじめに

第1章 教育管理職・指導主事の選考及び任用のあり方について

I	教育管理職選考の改正、応募状況及び課題	1
1	教育管理職 A 選考について	1
(1)	平成 20 年度教育管理職 A 選考の見直し内容	1
ア	受験資格年齢の引下げ	1
イ	選考における推薦制度の導入	1
ウ	指導主事任用の明確化と継続的任用の原則化	1
(2)	応募状況及び今後の課題	2
2	教育管理職 B 選考について	2
(1)	平成 20 年度教育管理職 B 選考の見直し内容	2
ア	受験資格年齢の引下げ	2
イ	受験要件を主幹教諭に限定	2
(2)	応募状況及び今後の課題	3
3	主幹教諭選考について	3
(1)	平成 20 年度主幹教諭選考の見直し内容	3
(2)	応募状況及び今後の課題	3
II	今後の方向性	4
1	教育管理職 A 選考について	4
(1)	区市町村教育委員会等による指導主事候補者の計画的な育成	4
ア	中期的な育成計画	4
イ	人材情報の収集	4
(2)	「東京教師道場」修了者の継続的な育成	4
(3)	教職大学院現職派遣者の指導主事候補者としての育成	5
(4)	若手人材の早期育成ルートの新設	5
(5)	指導主事の職務のあり方・仕事の進め方の見直し	5

2	教育管理職 B 選考について	6
(1)	主幹教諭の力量形成と教育管理職任用へ向けた学校運営研修Ⅱ（仮称）の検討・実施	6
(2)	B 選考合格者の長期社会体験研修への派遣	6
3	主幹教諭選考について	6
4	給与制度の改善について	6

第2章 副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方について

I	副校長・主幹教諭の職務に関する課題と課題解決のための方策	8
II	課題解決の改善策及び改善の方向性	9
1	副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し	9
(1)	学校経営における副校長の役割の明確化	9
ア	学校経営計画の策定及び教育課程の編成における関与の明確化	9
イ	人事考課における副校長関与の徹底	10
ウ	校内人事における副校長の関与の明確化	10
(2)	指導教諭のあり方の検討	10
ア	職務内容	11
イ	教員キャリアの複線化	11
ウ	任用規模	11
エ	選考方法	11
2	校務の縮減と効率化	12
(1)	「プロジェクトチーム」設置による調査・報告事務の縮減	12
3	学校組織や運営体制の見直し	13
(1)	小・中学校における学校事務職員の活用	13
(2)	都立学校経営企画室における経営企画機能の充実	14
4	学校を支える仕組みの構築	14
(1)	学校と地域とのよりよい連携体制	14
ア	地域による学校支援の体制づくり	14
イ	地域行事における連携のあり方の検討	15

(2)	学校への理不尽な要望等に対する対応支援	15
5	人材育成の充実	15
(1)	教員人材育成基本方針の策定	15
(2)	○JTの充実	16
ア	○JTガイドラインの策定	16
イ	管理職候補者の校内における育成	16
ウ	校長による副校長育成	16
エ	「管理職等育成指針」の策定	17
(3)	職層ごとの研修の充実	17
ア	研修体系の再編整備	17
イ	管理職研修の充実	18
ウ	教育管理職候補者研修の充実	18
エ	主幹教諭研修の充実	19
オ	メンタルヘルス対策の充実	19
	教員の人材育成の仕組みと任用体系の考え方	20

おわりに

〔参考資料〕

- 1 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会設置要綱
- 2 開催経過
- 3 委員名簿
- 4 部会委員名簿

第1章 教育管理職・指導主事の選考及び任用のあり方について

平成19年12月の本検討委員会第1次報告では、多くのベテラン教育管理職が退職時期を迎えている現在、退職者に見合う教育管理職を質と量の両面でいかに確保するか、また、教育委員会事務局等に勤務し、指導行政を担う指導主事をいかに任用し育成するかという課題に対し、教育管理職選考制度の見直しと人材育成の仕組みについての提言を行った。

本報告においては、第1次報告で示した教育管理職等の選考・育成制度の改善策の具体化の状況を報告するとともに、今後の更なる改善の方向性についての提言を行う。

I 教育管理職選考の改正、応募状況及び課題

1 教育管理職A選考について

(1) 平成20年度教育管理職A選考の見直し内容

ア 受験資格年齢の引下げ

受験資格年齢を今まで満33歳以上であったところを満32歳以上に引き下げた。

イ 選考における推薦制度の導入

第1次選考に新たに「推薦区分」を設け、有資格者のうち、指導主事としての資質・能力や将来性を認める教員を、都立学校は校長、区市町村立学校は校長及び区市町村教育委員会が、東京都教育委員会が開催する「教育行政研修」の受講者として推薦する。同研修の受講者として決定した者を「推薦区分」の対象とし、同研修を修了した者については、第1次選考を免除することとした。「教育行政研修」においては、教育行政課題や学校経営への支援のあり方、指導主事に求められる法令知識、教科指導における指導・助言力等について、通所研修のみならず区市教育委員会及び学校経営支援センターにおける実地研修を行い、指導主事としての実践的な資質・能力を養うことを目的としている。

ウ 指導主事任用の明確化と継続的任用の原則化

A選考合格者については、教育管理職候補期間の5年間を継続して指導主事に任用することとした。また、主幹教諭経験のないA選考合格者については、原則とし

て1年間学校に主幹教諭として配置後、5年間継続して指導主事に任用することとした。

(2) 応募状況及び今後の課題

選考制度の見直しを行ったことにより、平成20年度教育管理職A選考応募者は昨年度に比べ若干増となった。しかし、周知期間が短かったことやこれまでの計画的な人材育成が不十分だったことにより、応募者は当初の見込みを下回った。そのため、今後も各区市町村教育委員会等と連携を図りながら、より一層計画的に人材育成に取り組むことが必要である。

教育管理職A選考の応募状況 (単位:人,倍)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	
有資格者数	9,837	9,076	9,013	
応募者数 a	170	111	117	71(推薦) 46(申込)
合格予定者数 b	80	80	90	
倍率 a/b	2.1	1.4	1.3	

※応募者数については、平成19年度及び平成20年度は当初申し込み時点での人数である。

※実際の合格者数は、合格予定者数と若干名異なる。

2 教育管理職B選考について

(1) 平成20年度教育管理職B選考の見直し内容

ア 受験資格年齢の引下げ

受験資格年齢を今まで満44歳以上であったところを満39歳以上に引き下げた。

イ 受験要件を主幹教諭に限定

受験要件を「現に主幹教諭である者」に変更した。ただし受験年齢の引き下げにより新たに受験資格を得た39歳以上44歳未満については、制度改正時の経過的な措置として、主幹教諭でない国公立学校教職経験12年以上（東京都公立学校教職員経験3年以上）の者も受験可能とした。

(2) 応募状況及び今後の課題

受験資格の引下げ等の選考制度の見直しを行ったが、満44歳以上の有資格者については、現に主幹教諭であることを受験要件にした影響もあり、依然として応募者数が減少している。新たに対象となった39歳以上44歳未満の応募者数は全応募者の約10%に当たり、受験年齢引下げによる一定の成果がみられるが、必要とされる応募者数を下回り、倍率は低下した。

今後は、受験有資格者である主幹教諭を増やすために、より計画的な人材育成や人材の掘り起しに取り組む必要がある。

教育管理職B選考の応募状況

(単位：人、倍)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
有資格者数	20,276	19,565	5,872
応募者数 a	868	741	578
合格予定者数 b	290	360	385
倍率 a/b	3.0	2.1	1.5

※応募者数については、平成19年度及び平成20年度は当初申し込み時点での人数である。

※実際の合格者数は、合格予定者数と若干名異なる。

※平成20年度に有資格者が減少しているのは、受験要件を「現に主幹教諭である者」に変更したため。

3 主幹教諭選考について

(1) 平成20年度主幹教諭選考の見直し内容

主幹教諭選考では主幹教諭の任用数を安定的に確保するために、平成20年度から主幹教諭選考の受験資格年齢を、区分A（申込制）では、今まで満36歳以上であったところを満34歳以上に引き下げた。また、区分B（推薦制）では、満48歳以上であったところを区分Aと同様の満34歳以上に引き下げた。

(2) 応募状況及び今後の課題

選考制度の見直しなどにより、選考応募者は近年わずかに増加傾向にある。しかし、主幹教諭の配置計画の達成に遅れがみられていることから、より一層、応募者の確保に向けた方策を講じる必要がある。

主幹教諭選考応募状況

(単位：人、倍)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
有資格者数	27,428	26,456	25,226
応募者数	517	580	588
合格予定者数	1,000	900	900

※応募者数は、当初申し込み時点での人数である。

※実際の合格者数は、合格予定者数と異なる。

Ⅱ 今後の方向性

1 教育管理職A選考について

(1) 区市町村教育委員会等による指導主事候補者の計画的な育成

ア 中期的な育成計画

今年度の推薦状況を踏まえて、各区市町村教育委員会等に対し、より一層計画的な教育管理職候補者の育成を働きかける必要がある。各区市町村教育委員会において、将来指導主事として活躍することが期待できる人材をリストアップし、3～5年程度の中期的な育成計画を定めていくことを検討すべきである。

イ 人材情報の収集

東京教師道場や錬成講座、各研究団体等と連携を図り、指導主事候補者となりうる人材情報の提供を受けるようなシステム作りを検討していくべきである。

(2) 「東京教師道場」修了者の継続的な育成

東京教師道場修了者に対して、教科指導等の専門性の更なる向上や他の教員を指導することができる資質・能力を育成し、道場助言者や研究・研修の活性化を図る授業力のリーダー等の役割を担うことを期待して、平成20年4月から「東京教師道場錬成講座」を開講した。

錬成講座では、教科指導のみならず、「教育課程全般の理解」や「組織マネジメント等についての理解」を深める研修等を実施しており、指導主事として必要とされる資質・能力を育成するための基礎的な内容が含まれている。このため、区市町

村教育委員会等が錬成講座修了者を教育行政研修に推薦する仕組みを具体的に検討すべきである。

(3) 教職大学院現職派遣者の指導主事候補者としての育成

教職大学院では、現職派遣された教員について、教科等の専門性をもち、学校経営に力量を発揮できる、学校における中核的・指導的な教員として育成することを目指している。

平成20年度に、東京都教育委員会は、各教職大学院のカリキュラム実施状況を評価するとともに、派遣している現職教員に指導主事候補者としての資質能力が育成できているか否かについても評価することとしている。その評価結果も考慮しながら、教職大学院現職派遣者の指導主事候補者としての育成について、教育管理職A選考の一部免除の導入も含め、今後、検討していくべきである。

(4) 若手人材の早期育成ルートの新設

主任教諭任用開始後、教育管理職A選考は主任教諭又は主幹教諭の職にあることなどを受験資格とする方向である。但し、学部新卒者として教職大学院を修了した者（ストレートマスター）等で、指導主事として特段の資質・能力があると認められる若手教員について、早期に選抜し育成を図っていく観点から、主任教諭任用前であっても教育管理職A選考の受験を可能とする特例措置を設けるべきである。

また、このような特例措置を設けた場合には、計画的な育成を図るとともに、任用体系との整合性等を踏まえて、合格後に主任教諭と主幹教諭をそれぞれ1年間経験させた上で、指導主事として任用するなど、管理職候補期間中の任用体系についても整備する必要がある。

(5) 指導主事の職務のあり方・仕事の進め方の見直し

優れた人材を指導主事として安定的に確保していくためには、指導主事の職を魅力あるものとしていくことが重要である。そのためには、指導主事の職務のあり方や指導主事組織における仕事の進め方を見直し、業務運営の効率化を図っていく必要がある。また、統括指導主事の組織的な機能をさらに発揮させる観点から、指導主事の人事考課において統括指導主事が果たすべき役割について検討する必要がある。

今後も指導主事の効果的な活用、育成、及び組織力の一層の強化のための方策を引き続き検討していくべきである。

2 教育管理職B選考について

優秀な教育管理職の確保・育成を図るために、早期に人材の掘り起こしを行い、次代の教育管理職を担う人材の育成に取り組んでいく必要がある。

(1) 主幹教諭の力量形成と教育管理職任用へ向けた学校運営研修Ⅱ(仮称)の検討・実施

主幹教諭の中で副校長を担ってほしい人材に対し、必要な力量形成を図るとともに、次のステップとして副校長への動機付けを図る研修として、「学校運営研修Ⅱ」(仮称)を平成21年から実施すべきである。

(2) B選考合格者の長期社会体験研修への派遣

これまで、A選考合格者の一部を長期社会体験研修に派遣してきた。しかし、平成21年度から、A選考合格者は原則として5年間指導主事に任用するため、今後、B選考合格者の一部を長期社会体験研修生として行政職場や民間企業等へ派遣し、将来、副校長として、より広い視野と豊かな経営感覚を身に付けられる機会としていくべきである。

3 主幹教諭選考について

主幹教諭の配置計画達成と育成を図っていくため、平成21年度から任用が予定されている主任教諭の中で、校長が、将来主幹教諭として任用したいと考える人材に対し、学校運営研修Ⅰ(仮称)を受講させるなど育成を強め、主幹教諭への動機付けを図っていくべきである。

4 給与制度の改善について

教員の約85%が同一の教諭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ことから、都においては、平成19年度に教諭の職を分化し、「主任教諭」という新たな職を設置した。

校長についても、学校の課題等に応じて校長が担う責任や困難度において大きな違いがあることから、新たに「統括校長」という職を設置したところである。

平成21年度から、主任教諭及び統括校長を任用するに当たり、これまでの一律

的・年功的な給与体系を見直し、職務内容や職責に応じたメリハリのある給与体系について検討を行っている。

教育管理職及び主幹教諭の給与については、職の分化を踏まえたメリハリある教員給与体系を構築する中で、職務・職責に見合った適切な処遇を実現することを目指し、引き続き検討を進めていくべきである。

第2章 副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方について

I 副校長・主幹教諭の職務に関する課題と課題解決のための方策

平成20年3月の本検討委員会第2次報告では、副校長・主幹教諭への業務の集中と多忙感が学校組織や運営体制のあり方、管理職・教員の意識、保護者や地域との関係、副校長・主幹教諭の人材育成のあり方など多様な要因に拠っていることを指摘した。その上で、副校長・主幹教諭が本来の職務・職責を果たし、もって学校の課題解決能力の一層の向上を図るため、下表のように、副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し、校務の縮減と効率化、学校組織や運営体制の見直し、学校を支える仕組みの構築、人材育成の充実の5つの課題に整理し、その解決のための具体的な改善策や改善の方向性を20の方策にまとめて提言した。

課題ごとの方策は以下のとおりである。（*）を付した10の方策は最終報告に向け、さらに具体的検討を行うこととしたものである。

〈第2次報告で示した具体的方策〉

課題Ⅰ 副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し	<p>【方策1】 改正学校教育法に基づく副校長の職務権限の明確化</p> <p>【方策2】 学校経営における副校長の役割の明確化（*）</p> <p>（1）学校経営計画の策定及び教育課程の編成における関与の明確化</p> <p>（2）校内人事における副校長の関与の明確化</p> <p>（3）人事考課における副校長関与の徹底</p> <p>【方策3】 副校長「執務マニュアル」作成</p> <p>【方策4】 主幹教諭の職責に対する理解の徹底</p> <p>【方策5】 指導教諭のあり方の検討（*）</p>
課題Ⅱ 校務の縮減と効率化	<p>【方策6】 「プロジェクトチーム」設置による調査・報告事務の縮減（*）</p> <p>【方策7】 ICT化の推進</p> <p>【方策8】 講師任用事務の改善</p>
課題Ⅲ 学校組織や運営体制の見直し	<p>【方策9】 主任教諭、統括校長の任用</p> <p>【方策10】 校務分掌組織の再編・整備</p> <p>【方策11】 主幹教諭が所掌できる分掌の弾力化</p> <p>【方策12】 小・中学校における学校事務職員の活用（*）</p> <p>【方策13】 都立学校経営企画室における経営企画機能の充実（*）</p> <p>【方策14】 新非常勤教員制度の活用</p> <p>【方策15】 主幹教諭の授業時数軽減</p>
課題Ⅳ 学校を支える仕組みの構築	<p>【方策16】 学校と地域とのよりよい連携体制（*）</p> <p>（1）地域による学校支援の体制づくり</p> <p>（2）地域行事における連携のあり方の検討</p> <p>【方策17】 学校への理不尽な要望等に対する対応支援（*）</p>
課題Ⅴ 人材育成の充実	<p>【方策18】 教員人材育成基本方針の策定（*）</p> <p>【方策19】 OJTの充実（*）</p> <p>（1）OJTガイドラインの策定</p> <p>（2）校長による副校長育成</p> <p>（3）管理職候補者の校内における育成</p> <p>【方策20】 職層ごとの研修の充実（*）</p> <p>（1）研修体系の再編整備</p> <p>（2）管理職研修の充実</p> <p>（3）教育管理職候補者研修の充実</p> <p>（4）主幹教諭研修の充実</p> <p>（5）メンタルヘルス対策の充実</p>

Ⅱ 課題解決の改善策及び改善の方向性

検討委員会では第2次報告で示した方策のうち、10の方策についてさらに改善策や改善の方向性について検討を進めた。

1 副校長・主幹教諭の職務や権限の見直し

(1) 学校経営における副校長の役割の明確化

副校長は、校長とパートナーシップを組み、学校経営上の役割を積極的に果たしていかななくてはならない。そのことは、経営層としての意識を高め、ひいては職の魅力を高めるものである。また、校長には、自らの権限に属する職務、特に学校経営計画の策定、教育課程の編成、人事考課および校内人事について、副校長にその役割を積極的に担わせ、経営者としての人材育成を図っていく責務がある。

ア 学校経営計画の策定及び教育課程の編成における関与の明確化

(都立学校)

学校経営計画は、生徒の状況や教職員の資質等、学校の経営環境を踏まえ、校長の責任において策定するものである。策定に当っては、まず校長が「目指す学校」についての自らのビジョンを提示し、その上で具体的な方策は、副校長が主体的に主幹教諭や校内各組織との調整を行い、原案を作成すべきである。校長はそれを受け、学校経営計画を決定する必要がある。

今後、東京都教育ビジョン（第2次）にも示された、都立高校における特色化の推進に向け、望ましい学校経営計画の項目や作成方法について検討する中で、各学校の実態に応じた副校長や主幹教諭の適切な関与について示していく必要がある。

また、教育課程は、副校長がリーダーシップを発揮し、必要に応じて教務部所管の教育課程検討委員会を設けて、学校経営計画に基づき編成すべきである。

具体的には、設置教科・科目及び単位数、年間指導計画等について、各教科からのヒアリングを教務担当の主幹教諭と連携して実施し、適正な教育課程の編成・実施・管理が図れるようにすべきである。

(区市町村立学校)

「学校経営計画」と「教育課程」は学校経営の根幹を成すものであり、副校長が学校経営に参画する場面として、これらの作成・編成過程に深く関与することは欠かせない。

多くの小・中学校では、校長から基本的な方針を指示され、それに基づき副校長が中心となって原案を作成しているが、学校によってその関与の仕方が様々である。

学校経営への積極的な関与という視点から、「学校経営計画」の作成と「教育課

程」の編成における副校長の役割について各校の参考となるようモデル例を作成し提示すべきである。

イ 人事考課における副校長関与の徹底

教員一人一人の能力を高め、新たな課題に組織的に対応していくためには、人事考課制度を適切に運用した人事管理が不可欠である。そのためには、直属の上司である副校長が、人事考課制度を通じた教員の人材育成に日常的に主体的、積極的に取り組む必要がある。

校長が業績評価を実施するにあたって、副校長から意見を求めなくてはならないと人事考課規則で定められ、実施要領ではその具体的な方法が記載されている（※）が、一部においてそのことが徹底されていないとの指摘がある。

人事考課制度における副校長の役割についての理解をあらためて徹底するとともに、校長が日常の職務を通して副校長の育成を図るという観点も加えて「管理職育成指針」（後述P.17）の中で副校長の役割を示していく必要がある。

（※）参考資料の作成

校長は、副校長に評価期間中の人事考課制度の対象となる教育職員の職務実績等について、参考資料を提出させる。

なお、この参考資料は、本要領5の「業績評価書」を用いて作成すること。

（「平成20年度 東京都立学校教育職員の業績評価実施要領」より）

ウ 校内人事における副校長の関与の明確化

副校長は、校務分掌を円滑に機能させ、学校運営を組織的・効率的に行えるよう適切に進行管理していかななくてはならない。そのため、副校長は直属の上司として、教員の資質能力を適切に把握し、適材適所で校務分掌の人事配置原案を作成すべきである。

管理職による人材育成という観点からは、経験年数や職層に応じた職務上の役割を適切に担わせる必要がある。そのため、平成21年度より配置予定の主任教諭導入の意義を職場内に的確に定着させ、学校の組織的課題解決能力の向上を図るとともに、教員の適切な配置管理により、職務遂行を通じた人材育成を図っていくべきである。

また、都教育委員会は「管理職育成指針」を策定し、校内人事における副校長の役割について示していく必要がある。

(2) 指導教諭のあり方の検討

指導教諭は、平成19年の学校教育法改正により、学校に置くことができることになった職（学校教育法第37条第2項等）であるが、現在のところ、東京都の公立学校には該当する職を設置していない。

都民の期待に応え、教育の質の向上を図るためには、他の教員に対し教育指導の改善及び充実のために必要な指導助言を行う指導教諭を導入し、学校において日々の実践の中で個々の教員の指導力向上を図り、学校全体の指導体制を強化していくべきである。

ア 職務内容

指導教諭の職務内容は、学校の教員として自ら授業を受け持つとともに、校長及び副校長を助け、命を受けて、所属する学校において児童生徒の実態等を踏まえ、他の教員に対し教育指導に関する指導助言を行うことが基本である。

具体的には「授業観察に基づく指導内容・方法等に関する指導助言」、「初任者や2，3年次教員の日常的な指導を担当している教員への指導助言」、「年間指導計画及び週ごとの指導計画、授業改善推進プランの内容に対する指導助言」、「授業改善に関わる校内研修や模範授業等の企画・立案及び実施」等が主たる職務になると考える。

イ 教員キャリアの複線化

主幹教諭が学校マネジメントを中心とした指導・監督の職であるのに対し、指導教諭は、授業等の教育指導面において他の教員に対し指導助言を行う職である。主幹教諭と同等の職責を担う職として設置するものであり、教員キャリアの複線化に資するものであると考える。

ウ 任用規模

任用規模としては、授業観察や日々の実践の中での指導助言、研修企画の立案及び実施等、校内における職務の重要性に鑑み、それぞれの校種において、一定の規模以上の学校に1名以上の指導教諭を配置することが望ましい。

ただし、主幹教諭が学校マネジメントにおいて極めて重要な役割を果たしていることから、指導教諭の任用にあたっては、主幹教諭の配置計画との整合性を十分に考慮し、実態を踏まえ、年次ごとの配置計画を検討していくべきである。

エ 選考方法

指導教諭には、校内の他の教員に対して、教育指導に関して優れた指導力を発揮することが求められるため、その選考にあたっては、日常の勤務実績や、学習指導・生活指導等に関する実践的な能力や専門的な知識・能力を問う必要があり、そのための適切な方法について、検討していく必要がある。

今後は、指導教諭の設置・任用に向けて、具体的な職務内容や任用規模、選考方法、年次計画等についてさらに検討を行うとともに、関係機関との調整を図っていくべきである。

2 校務の縮減と効率化

(1) 「プロジェクトチーム」設置による調査・報告事務の縮減

(都立学校)

都教育委員会は第2次報告を受けて、本年6月に「調査・報告事務縮減推進委員会」（以下「推進委員会」）を設置した。推進委員会では、まず調査・報告事務の実態を把握するため、平成19年度に都立学校に求められた調査の種類や内容等について、都立学校4校を選定し、実態把握と分析を行う。また、随時、学校から見て調査内容が重複していたり、様式が定まっていないために回答しづらい調査や記述項目が多く負担が大きい調査などについて、推進委員会に改善の提案を寄せてもらい、検討し、改善していく。

また、現在都立学校IT環境整備委員会が検討しているICT計画の調査統計サーバの構築について情報提供を行い、調査項目等の縮減を各課に促す。さらに文部科学省からの調査・報告事務に対して要望がある場合は、推進委員会で意見を取りまとめ、改善提案を行う。

これらの取組みは、恒常的に調査・報告事務縮減を図るため、平成21年度以降も継続して行うべきである。

(区市町村立学校)

区市町村立学校についても都教育委員会は2区2市の教育委員会に推進委員会の設置を6月に依頼した。設置期間は依頼した日から1年間とし、都立学校と同様に平成19年度に実施した調査の種類及び内容について、推進委員会設置区市にある4校で平成20年度中に実態調査を行うこととした。区市教育委員会が独自に行っている調査において重複しているもの等があれば各推進委員会で検討し改善するとともに、都教育委員会が行う調査についての課題や改善項目は都の推進委員会に報告してもらおう予定である。他の区市町村立学校から同様の改善提案等があれば、所管する区市町村教育委員会を通じて、都の推進委員会に報告してもらい、改善等を図っていくようにするべきである。

都教育委員会は、このような取組が各区市町村教育委員会で主体的、継続的に実施されるよう働きかけるべきである。

また、今後ICTの活用による事務の合理化、調査・報告事務の縮減が不可欠であり、都の推進委員会は都立学校のICT化の推進状況や区市町村の先進的な事例等を、積極的に情報提供すべきである。

3 学校組織や運営体制の見直し

(1) 小・中学校における学校事務職員の活用

小中学校事務職員（都費）は、その任命権は都教育委員会にあるが、身分は区市町村に属しており、職務の遂行に当たって当該区市町村の条例等に従い、かつ、上司の命令に忠実に従わなければならない。事務職員は、校長、教員の職務遂行を円滑ならしめるために必要な仕事に従事するものであって、各区市町村教育委員会の制定した学校管理運営規則に基づき、上司（校長、副校長）の命を受けて事務を処理することとされている。

事務職員は、各区市町村教育委員会の教育方針を踏まえた校長の経営方針に基づき、行政職としての立場から、校長を補佐し、円滑な学校運営に参画すべき役割を担っている。校務の進行管理、事務の適正処理、情報の集中管理・共有化、外部対応等においてはその能力活用が不可欠である。行政職として、これまで以上に学校経営への参画が求められ、積極的な取組が期待されることから、学校運営部（仮称）を設置する場合等に事務職員をその基幹職員として位置づけることなどにより、その役割を一層明確なものとし、職員の意識を高めていく必要がある。

役割の明確化に当たっては、事務職員の配置人数や担当業務等は各区市町村によって相当実態が異なっていることから、それらを踏まえた上で、各区市町村教育委員会は積極的に事務職員の学校経営への参画を推進し、その活用を積極的に図っていくべきである。一方で、一部の地区においては、事務職員は外部からの電話をとらないなどといった職務範囲を過度に限定する慣行や、事務職員を副校長の監督外に置いている実態があるとの指摘もある。

以上の実態を踏まえ、実際に事務職員の学校経営への参画を一層促進していくためには、まず各区市町村における事務職員の活用の状況、さらに業務を取り巻く環境や職員の意識などを把握することが肝要である。そこで、これらの事項について区市町村教育委員会等に対する調査、意見交換を実施するとともに、その結果を踏まえ、都教育委員会と区市町村教育委員会とで、より円滑な学校経営に資するために望まれる事務職員の活用のあり方について、当面連携、協力が可能な区市町村教育委員会とともに検討組織を設け、具体的な改善の検討を進めるべきである。その上で、必要に応じて事務職員の職務内容や職責等について都教育委員会としての見解を提示するとともに、事務職員が学校経営に積極的に参画し、円滑な学校運営に寄与している実例などを幅広く周知していく必要がある。

さらに、学校事務職員の学校経営への積極的な参画や意識を高めていくためには、各区市町村において、リーダー的な役割を担う人材を育成していくことが重要であることから、今後、都教育委員会と区市町村教育委員会が連携し、研修をはじめとする人材育成策を適切に実施していく必要がある。

(2) 都立学校経営企画室における経営企画機能の充実

今後、都立学校の経営企画室は、学校経営に関する機能を一層発揮できるようにする必要がある。そのため、現状において学校経営に積極的に参画し成功している事例や学校が行っている工夫などの情報を収集し紹介するべきである。

また、学校の実情に応じて、経営企画室と副校長が一層の連携をとり、効率的な学校運営を図っていくべきである。

経営企画室が一層の経営参画を進めるためには、経営企画室職員は、学校教育に対する理解を深め、マネジメント能力の向上を図る必要がある。現在、東京都教職員研修センターが行なっている、学校事務職員研修への一層の参加促進を図るとともに、平成19年度から実施している経営企画室（課）長と副校長の共同研修についても、さらに改善・充実を図るべきである。全教職員が一体となって課題解決に対処できるよう適切に人材育成を図っていく必要がある。

4 学校を支える仕組みの構築

(1) 学校と地域とのよりよい連携体制

ア 地域による学校支援の体制づくり

従来の教科の範囲に収まらない専門分野の授業や新たな要請に応えるためには、教職員のみでは限界があり、その担い手として学校運営に地域の多様な人材を一層積極的に活用していくことが求められている。

これらの取組を進めるために、これまでは副校長等が地域人材の発掘や連絡調整等のコーディネーター役を担うことが求められるなど、学校側の負担感が増大している。教員に児童・生徒の指導に必要な時間を十分確保し、より良い教育を展開できるようにするためには、地域全体で子供の教育を支える仕組みを構築する必要がある。

このため、都教育委員会では平成20年度から国の事業を活用し、学校と地域の連携・協働を進め、地域の多様な人材等を学校の教育活動や環境整備等に効果的に導入するための仕組みである「学校支援ボランティア推進協議会」の区市町村への設置を推進しているところである。区市町村教育委員会における本事業の積極的活用を期待する。

今後、「学校支援ボランティア推進協議会」の設置を効果的に進めていくためには、本協議会に置かれる地域コーディネーターの役割が重要であり、都教育委員会は地域コーディネーターの研修を行うとともに、各地域の多様な活動事例の紹介等を通じて、区市町村における設置を支援するべきである。

イ 地域行事における連携のあり方の検討

地域の様々な人々の協力により、学校の教育活動は成り立っている。また、学校も地域の諸行事に協力することによって、学校と地域の連携を深めている。

地域行事の場合、夜間や土日祝日など学校の休業日に開催されることが多いことから、実態として管理職が学校の代表として参加することになり、このことが管理職の負担増につながっている。

行事の種類や内容によっては、教員が参加することで地域との連携が深まる場合があり、管理職以外の教員の積極的な地域行事への参加推進についても検討すべきである。都教育委員会は、地域行事への参加を通して、学校と地域の連携が進んだ事例を収集し、全都に紹介するべきである。

また、学校の協力が地域行事にとって欠かせないものもあるが、要望すべてに学校が応えるには、かなり負担になっている現状である。地域との連携については各地区によって実態は様々であり、都内一律に基準を定めることはふさわしくない。各教育委員会が管下の学校と地域の実態をもとに、学校の地域行事へのかかわりについて見直しを行い、整理することが必要である。

(2) 学校への理不尽な要望等に対する対応支援

社会の急激な変化や価値観の多様化により、学校に対する保護者や地域住民等の意見や要望も多様化しており、一部には、理不尽な要望等もある。このような理不尽な要望等への対応には、長期化、深刻化して解決困難となるケースもあり、校長、副校長や主幹教諭にとって時間的、精神的に大きな負担となっている。

そこで、都教育委員会は平成20年6月、保護者等からの多様化、複雑化する要望等に関する諸課題や、今後の施策の方向性を検討するため、「公立学校における学校問題検討委員会」を設置した。この検討委員会の中で、都教育委員会は保護者等による理不尽な要望等に係る問題の実態を調査し、その結果を踏まえ、具体的な施策を検討する。

トラブルを未然に防ぐための教職員の対応能力の向上や早期解決に向けた学校組織としての対応力の強化、トラブル解決に向けた支援策など、幅広い視点から有効な施策を作成する。

5 人材育成の充実

(1) 教員人材育成基本方針の策定

第2次報告では、経験年数や職層に応じて身につけるべき力や期待される役割を

明確化し、それを培うための人材育成の仕組みを示す、「人材育成基本方針」を作成すべきであると提言した。

教員の人材育成は教員としての経験や職層に応じて意図的・計画的に行われるべきものであることから、人材育成基本方針は、校長の人材育成責任を明確に示すとともに、平成21年度から任用予定の主任教諭を含め、初任者から管理職までの任用体系に応じた包括的・体系的な方針とすべきである。

(2) OJTの充実

ア OJTガイドラインの策定

教員の人材育成は、学校におけるOJTが基本となることから、OJTを効果的に行うために「OJTガイドライン」を策定する必要がある。このガイドラインでは、経験年数や職層に応じて身に付けるべき力を、学校現場における日常の職務遂行の中で確実に身につけていくための具体的なOJTの内容及び方法を明らかにすべきである。特に、採用から主任教諭選考の受験に至る年代の育成について重視した内容とし、どの時期にどのような職務を、どのように経験させるかを校種別、職層別に策定するとともに、実際の学校現場で使える実用的なものを作成する必要がある。

また、教員が自分の職務能力上の課題を認識し、OJTを受けながら能力向上に取り組むことができるようにするため、自己申告書に職務を通じた能力開発に関する記入欄を設け、活用できるようにすべきである。あわせて、管理職は自己申告の面接等を通じ、個々の職員の将来を見据えた育成方針を定め、計画的な人材育成に努めることが重要であることから、キャリアプランを自己申告書に組み込むことを検討すべきである。

イ 管理職候補者の校内における育成

学校に主幹教諭として配置された教育管理職候補者は、授業や分掌業務に追われ、管理職としての資質向上に資するような校内研修が十分行われていない現状が指摘されている。しかし教育管理職として昇任した際、円滑に職務遂行できるよう、管理職候補期間に副校長の監督のもと、日常の職務を通じて適切に育成していくことが重要である。そのため、都教育委員会は「管理職等育成指針」を策定し、教育管理職候補者の校内における育成のあり方について示すべきである。

ウ 校長による副校長育成

校長は、日常の職務等を通じ、学校の経営者として副校長を育成する責任を負っ

ている。育成に当っては、副校長の経験年数に応じて、教育管理職としての能力を適切に身につけさせていかななくてはならない。校長はその責任を強く意識すべきである。そのため、校長の「自己申告・業績評定書」、「能力評定書」に、副校長育成の視点を盛り込むとともに、研修センターで実施する「校長研修」の中で、校長の自覚を一層促すための意識改革を図っていく必要がある。

「管理職等育成指針」の中では校長による副校長育成の責任についても示していく必要がある。

エ「管理職等育成指針」の策定

管理職及び管理職候補者の育成は、現状では校長に任されている部分が多いが、校長によって育成に関する意識にかなりの差がある。このため、中には十分な育成が行われなまま昇任時期を迎えるケースもある。現在学校の直面する課題が多様化・高度化する中で、教育管理職には高いマネジメント能力が求められているにもかかわらず、管理職としての業務に支障が生じたり、管理職自身が精神疾患により休職に至ったりすることもある。

このため「管理職等育成指針」を策定し、管理職候補者から副校長、校長の各段階に応じて必要な能力を明確にすることにより、育成対象者と育成責任者の双方に自覚を促すとともに、段階に応じた能力育成の手立てと道筋を示すべきである。育成指針は、学校現場で活用しやすいものにする必要があることから、職層ごとに、どのような時期にどのような能力をどのような方法で身に付けさせるのか、具体的に示す必要がある。

また、特に副校長については、現在校長の学校経営のパートナーとして育成することが求められていることから、人事考課や校内人事において副校長が果たすべき役割を、明確に示していくべきである。

(3) 職層ごとの研修の充実

ア 研修体系の再編整備

都教育委員会は平成20年5月に、「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会」を設置した。今後の教員研修体系の基本的な考え方を次の二点にまとめ、研修体系の見直しを図るための作業を行っている。

①経験や職層に応じて身に付ける力を育成する研修の充実

- ・新たな職の分化への円滑な対応や、組織の一員として求められる力及び教員の専門性として求められる力を確実に育成するため、「教員人材育成基本方針」や「OJTガイドライン」と連動した研修を構築する。
- ・人事考課制度と連動したキャリアプランの一層の活用により、教員一人一人の課

題等に適した力を育成するなど、人材育成型の研修を充実する。

②人材育成の3つの手段の関連を図った研修運営

- ・急増する若手教員の育成を目指し、人材育成の3つの手段（通所研修、OJT、自己啓発）の関連を図った人材育成の仕組みを構築する。
- ・「通所研修」において、OJTや自己啓発への理解を深め具体的な進め方を助言するなど、実践的な内容を取り入れ、OJT推進と自己啓発支援を積極的に行っていく。

また、今後の教員研修体系の方向性として、「経験や職層に応じた研修」と「教員の専門性を高める研修」及び「OJTや自己啓発との関連を図った研修運営」としている。これらの考え方を踏まえ、平成21年度からの実施に向けて、任用体系に応じた研修体系の構築を中心に再編整備を図っていくべきである。

イ 管理職研修の充実

都教育委員会が策定する「OJTガイドライン」について、校長研修等で周知徹底を図るとともに、意図的・計画的な人材育成の必要性について意識啓発を行うべきである。さらに、校長と副校長のパートナーシップに基づいた学校経営や人材育成、相互の連携や適正な役割分担のあり方等を研修内容として新たに盛り込み、副校長の資質・能力の向上を図る必要がある。

また、新任の副校長は、実務に対する知識や経験が不足している場合が多く、そのことが職務遂行をする上での負担となっている。都教育委員会は平成19年度から校務の処理等、実務的な内容について新任の経営企画室課（室）長との共同研修を通じて課題解決に努めてきた。さらに、平成20年度には、保護者・地域住民からの意見や要望への対応についての研修を実施している。今後も副校長の初年度の負担軽減のため、研修の一層の改善・充実を図るべきである。

ウ 教育管理職候補者研修の充実

教育管理職候補者研修については、学校におけるOJTを推進するための演習形式の研修を充実するなど、管理職候補者の実践的な課題解決能力の向上を図るべきである。

今後、教育管理職候補者研修の内容を精査し、平成21年度以降、通所研修の中で副校長としての実務研修として効果的と考えられる内容を、研修計画の中に盛り込んでいく必要がある。

教育管理職A選考の合格者は原則として指導主事に任用されることから、平成21年度から従来のA研修に指導主事任用時研修の内容を含めることや、教育行政研修の受講者について、A研修の一部の受講を免除するなど、教育管理職に昇任するまでの期間を見通した内容に改善すべきである。

教育管理職B・C選考の合格者は、新たな教育施策や教育課題に対する、副校長としての対応力を高めるために、教育課程の編成・管理等に関する演習の充実を図り、学校経営のスペシャリストとして短期間での育成に努めるべきである。

エ 主幹教諭研修の充実

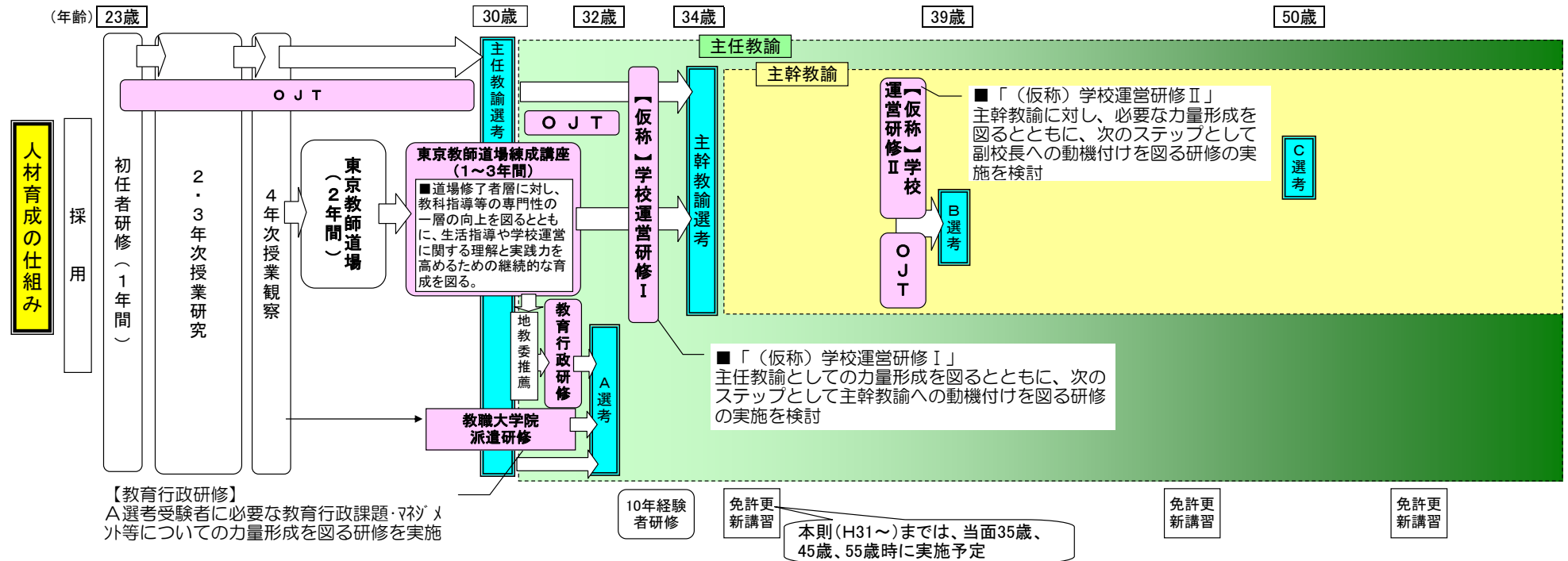
主幹教諭研修は、任用前に主幹教諭制度や主幹教諭の職責について理解を深めるとともに、任用時には実務的な能力を育成することを主眼として研修を実施してきた。今後は、さらに学校運営のミドルリーダーとしての意識付けを図り、主幹教諭としての組織マネジメントや人材育成の力を高めるとともに、将来管理職として学校経営を担う人材としての資質・能力の向上を図っていくべきである。このような観点で、管理職への意識、意欲を高めるため、平成21年度からは、任用時研修に加え、2年目以降の主幹教諭を対象に「主幹教諭スキルアップ研修（学校運営研修Ⅱ：仮称）」を実施すべきである。

オ メンタルヘルス対策の充実

近年、管理職が精神疾患により休職するケースが増えており、メンタルヘルスに関する積極的な支援を行っていく必要がある。そのためこころの健康づくりに関する正しい知識とこころの健康問題に対する適切な対応方法が身に付けられるよう、校長、副校長昇任前研修におけるメンタルヘルスセミナーを実施すべきである。

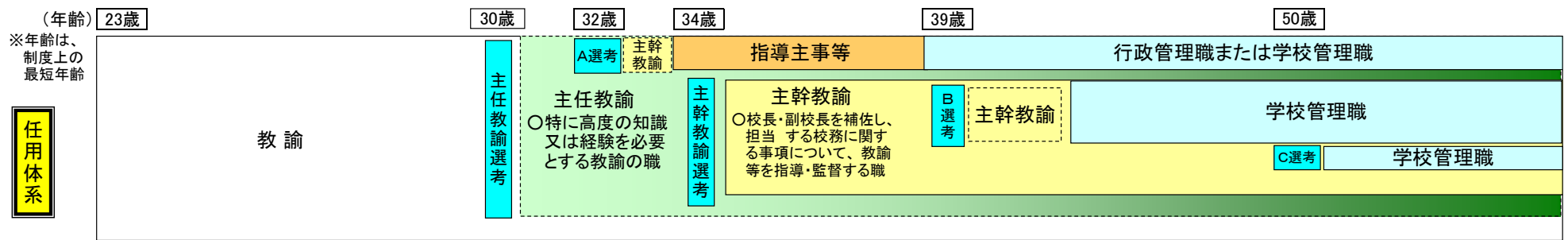
また、特に精神疾患によって休職に至る副校長に対する支援策として、精神科医、臨床心理士によるピアカウンセリングの実施による同じ職層同士の支えあいの場の提供や早期の職場復帰に向けて、職場復帰訓練の拡充を図っていくべきである。

教員の人材育成の仕組みと任用体系の考え方



20

求められる 資質・能力 ・役割 (モデル)	教諭としての使命感、幅広い知見、実践的指導力等の修得 <初任者>	自らの授業力向上のための研鑽 ①授業力②学級経営力③専門性 (指導技術、指導計画の作成・改善、教材開発等)	教師としての総合的な力量の向上 教科指導・生徒指導等の実践、校務分掌等を通じ組織の中での役割を果たす	○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当 ○指導・監督層である主幹教諭を補佐 ○同僚や若手教員への助言・支援などの指導的役割 <主任教諭層>	学校運営における中心的な役割 マネジメント・人材育成・副校長の補佐・監督・進行管理・分掌間の調整 <主幹教諭層>	<管理職層>
	10年経験者研修 免許更新講習 本則(H31~)までは、当面35歳、45歳、55歳時に実施予定 免許更新講習 免許更新講習					



注)主任教諭については、平成20年度から選考を実施し、平成21年度から任用開始予定

お わ り に

本検討委員会では、1年間にわたり副校長・主幹教諭及び指導行政を担う指導主事の確保策や育成について検討を行い様々な提言を行ってきた。

このうち、教育管理職選考制度等については本検討委員会の提言を踏まえ、平成20年度から制度改正をされたところであるが、その他の提言についても、東京都教育委員会は具体的な施策として検討し早急に実施していくべきである。

ベテランの教員が減り、若手教員が急激に増える現状では、意図的・計画的な人材育成が急務である。教員が組織における役割を適切に担うとともに、若手教員が将来的に主幹教諭や管理職を意識し目指すよう育成していく必要がある。

そのため、東京都教育委員会は初任者から管理職まで体系的な人材育成のしくみを示すとともに、学校においては、日常の職務を通じたOJTを充実させることが最も重要であると考えている。

参 考 資 料

- 1 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会設置要綱
- 2 開 催 経 過
- 3 委 員 名 簿
- 4 部 会 委 員 名 簿

1 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 設置要綱

(設置目的)

第1 教育管理職及び主幹の任用・育成のあり方については、先に報告された「これからの教員採用・任用制度について」（教員任用制度あり方検討委員会報告 平成18年4月）において、その方向性が示されたところである。しかしながら、今日の教育管理職選考及び主幹選考の受験率の低下やそれに伴う競争倍率の低率化から、深刻な教育管理職・主幹不足が懸念されている。さらに現在、教育管理職候補者が任用されている指導主事の力量や識見について疑問が呈されており、副校長・主幹、及び指導主事など今後の学校経営を担う人材の育成・任用のあり方についての検討が必要となっている。また、副校長及び主幹等が一層の力量を発揮するためには、その任用・育成のあり方とともに、権限や職務内容の見直しなど、職のあり方から検討を行う必要が生じている。そこで、今後の東京都立学校の教育管理職等の任用・育成のあり方について検討するため、「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会」（以下「委員会」という。）を設置する。

(検討事項)

第2 委員会は、次に掲げる事項について検討を行い、その結果について東京都教育委員会教育長（以下「教育長」という。）に報告する。

- (1) 優秀な管理職候補者の確保に関する事項
- (2) 指導主事の任用・育成に関する事項
- (3) 副校長権限の見直しに関する事項
- (4) 副校長・主幹等の育成及び支援に関する事項
- (5) 副校長・主幹等の職務の適正化及び校務分掌のあり方に関する事項
- (6) その他検討を要する事項

(委員会の構成)

第3 委員会は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1) 東京都教育庁（以下「教育庁」という。）職員の中から教育長が指名する者
- (2) 区市町村教育委員会教育長及び東京都立学校長の中から教育長が委嘱する者
- (3) 民間企業人事担当者の中から教育長が委嘱する者

(委員長等)

第4 委員会に委員長を置き、教育庁次長又は教育庁理事の職にある者をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を招集し、会議を主宰する。
- 3 委員長は、必要に応じ、関係者又は外部有識者の出席を求め、意見を聴取することができる。
- 4 委員会に委員長代理を置き、教育庁人事部長の職にある者をもって充てる。
- 5 委員長代理は、委員長を補佐し、委員長不在の場合に、その職務を代理する。

(部会)

第5 委員会の検討事項の整理及び予備検討を行い、委員会の検討を促進するため、委員会の下部機関として部会を置く。

- 2 部会は、教育庁職員の中から教育長が指名する者、区市町村教育委員会職員及び東京都立学校副校長の中から教育長が委嘱する者をもって構成する。
- 3 部会に部会長を置き、教育庁人事部職員課長及び勤労課長の職にある者をもって充てる。
- 4 部会長は、部会を招集し、会議を主宰する。
- 5 部会長不在の場合においては、あらかじめ部会長が指名する者がその職務を行う。

(設置期間)

第6 委員会の設置期間は、設置された日から平成20年9月30日までとする。

(会議)

第7 会議は、原則として非公開とする。

(庶務)

第8 委員会の庶務は、教育庁人事部勤労課人事企画係及び職員課任用係が担当する。

(その他)

第9 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関する事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成19年8月1日から施行する。

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

2 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会・同部会の開催経過

開催日	検討委員会	部 会	
		第1部会	第2部会
平成19年8月1日	第1回	第1回	第1回
	<ul style="list-style-type: none"> ○教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会の設置 ○教育管理職等の任用・育成に係る現状と課題 ○「教育管理職等の任用・育成のあり方」現状と方向性 		
平成19年9月7日			第2回
			<ul style="list-style-type: none"> ○第2部会検討テーマ ○副校長等の職務実態調査 ○副校長等の職務権限
平成19年9月11日		第2回	
		<ul style="list-style-type: none"> ○任用・育成の現状分析と課題 ○今後の検討の方向性 	
平成19年10月12日			第3回
			<ul style="list-style-type: none"> ○副校長等の職務権限 ○副校長等の育成
平成19年10月17日		第3回	
		<ul style="list-style-type: none"> ○アンケート結果 ○小・中校長会との意見交換 ○教育管理職の確保策 ○優秀な指導主事の任用・育成 	
平成19年10月31日	第2回	第4回	第4回
	<ul style="list-style-type: none"> ○第1・第2部会の検討状況 ○「教育管理職の選考・任用のあり方」検討の方向性 ○「副校長・主幹等の育成及び職のあり方」検討の方向性 		
平成19年11月12日			第5回
			<ul style="list-style-type: none"> ○副校長等の職務・権限のあり方
平成19年11月16日		第5回	
		<ul style="list-style-type: none"> ○具体的方策（教育管理職の確保策・優秀な指導主事の任用・育成） 	
平成19年11月30日	第3回	第6回	第6回
	<ul style="list-style-type: none"> ○第1・第2部会の検討状況 ○教育管理職等の任用・育成に関する具体的方策 		
平成19年12月18日		第7回	第7回
		<ul style="list-style-type: none"> ○第1部会報告案 	<ul style="list-style-type: none"> ○副校長等の職務・権限 ○具体的な支援策 ○効果的な研修
平成19年12月25日	第4回	第8回	第8回
	<ul style="list-style-type: none"> ○「教育管理職等の選考・任用制度の見直し」第1次報告（案） ○副校長・主幹等の育成及び職のあり方に関する課題解決に向けた具体的方策 		

開催日	検討委員会	部 会	
		第1部会	第2部会
平成20年1月22日			第9回 ○副校長・主幹等の育成及び職のあり方の課題に対する改善策・支援策
平成20年2月12日			第10回 ○副校長・主幹等の育成及び職のあり方の課題に対する改善策・支援策
平成20年2月18日	第5回		第11回
	○副校長・主幹の育成及び職のあり方における具体策 ○「副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方」第2次報告骨子（案）		
平成20年3月18日	第6回		第12回
	○「副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方」第2次報告（案）		
平成20年5月23日			第13回 ○最終報告の骨子案について ○副校長・主幹等の育成及び職のあり方に関する課題解決に向けた具体的方策について
平成20年5月30日	第7回		第14回
	○最終報告の骨子案について ○副校長・主幹等の育成及び職のあり方に関する課題解決に向けた具体的方策について		
平成20年6月20日		第9回 ○第1次報告における課題の取組状況について ○教育管理職選考のあり方及び受験者数の拡大の方策について	
平成20年7月4日			第15回 ○最終報告（案）について
平成20年7月10日	第8回	第10回	第16回
	○最終報告（案）について		

3 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 委員名簿 (20.7.10 現在)

	現 職	氏 名	備 考
都 教 育 庁	次長	松田 二郎 (～19.11.15)	前委員長
	理事	岩佐 哲男 (20.4.1～)	委員長
	総務部長	志賀 敏和 (～20.6.30)	
	教育政策担当参事	石原 清志	
	都立学校教育部長	新井 清博	
	特命担当部長	森口 純	
	人事部長	松田 芳和	副委員長
	人事企画担当部長	直原 裕	
	指導部長	岩佐 哲男 (～20.3.31) 高野 敬三 (20.4.1～)	
	教職員研修センター研修部長	巽 公一 (～20.3.31) 宮川 保之 (20.4.1～)	
	中部学校経営支援センター所長	後藤 孝教	
	教育委員会 区市町村	品川区教育委員会教育長	若月 秀夫
昭島市教育委員会教育長		木戸 義夫	
瑞穂町教育委員会教育長		岩本 隆	
公立学校長	港区立御成門小学校長	池田 芳和	
	墨田区立錦糸中学校長	高橋 忠雄 (～20.3.31)	
	調布市立神代中学校長	菊山 直幸 (20.4.1～)	
	都立晴海総合高等学校長	齊藤 光一	
	都立光明養護学校長	神山 寛	
民間	ソニー株式会社 人事センター ヒューマンライツ・障がい者雇用推進部 統括部長	高月 徹	
	大日本印刷株式会社 人事部長	宮 健司	

4 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 部会委員名簿 (20.7.10 現在)

	現 職	氏 名	所属部会	備 考
都 教 育 庁	総務部教育政策室教育政策担当副参事	中田 正弘(～20.3.31) 上村 肇 (20.4.1～)	1	
	総務部教育政策室企画担当副参事	伊藤 彰彦	2	
	参事 (総務部総務課長事務取扱)	藤森 教悦(～20.3.31)	1	
	総務部総務課長	江藤 巧 (20.4.1～)	1	
	総務部人事担当副参事	安田 幸致	1	
	都立学校教育部高等学校教育課長	加藤 裕之	2	
	都立学校教育部学校経営指導担当課長	清水 宏(～20.3.31) 小枝 秀夫 (20.4.1～)	2	
	学務部義務教育特別支援教育課長	小松 悌厚 (～20.1.31) 松尾 正純(20.2.1～20.3.31)	2	
	都立学校教育部特別支援教育課長	松尾 正純 (20.4.1～)	2	
	地域教育支援部義務教育課長	松川 桂子 (20.4.1～)	2	
	地域教育支援部生涯学習課長	檜山 正 (20.4.1～)	2	
	人事部人事計画課長	白川 敦	1・2	
	人事部選考課長	園田 喜雄	1	
	人事部試験室長	井上 竜二(～20.3.31) 増淵 達夫(20.4.1～)	1	
	人事部職員課長	江藤 巧(～20.3.31) 田中 宏治(20.4.1～)	1・2	第2部会長
	人事部主任管理主事	菊地 芳男(～20.3.31) 石川恵一郎(20.4.1～)	1・2	
	人事部教職員任用担当副参事	小関 浩志(～20.3.31) 鈴木 正一(20.4.1～)	2	
	人事部教職員任用担当副参事	小枝 秀夫(～20.3.31) 磯崎 美穂(20.4.1～)	2	
	人事部教職員任用担当副参事	月山 良明	1・2	
	人事部勤労課長	黒田 則明	1・2	第1部会長
	参事 (指導部指導企画課長事務取扱)	宮川 保之(～20.3.31)	1	
	指導部指導企画課長	金子 一彦(20.4.1～)	1	
	指導部教育計画担当副参事	上村 肇(～20.3.31) 安間 英潮(20.4.1～)	1	
	指導部義務教育特別支援教育指導課長	坂本 和良	2	
	指導部高等学校教育指導課長	守屋 一幸	2	
	多摩教育事務所指導課長	堀竹 充(～20.3.31) 若林 彰(20.4.1～)	1	
	東部学校経営支援センター経営支援室長	町田 初恵(～20.3.31) 伊藤 雄一(20.4.1～)	1	
	中部学校経営支援センター経営支援室長	鈴木 正一(～20.3.31) 北内 康夫(20.4.1～)	2	
	西部学校経営支援センター経営支援室長	北内 康夫(～20.3.31) 山口 則夫(20.4.1～)	2	
	教職員研修センター企画部企画課長	伊東 哲	1	

	教職員研修センター研修部教育経営課長	横山 章夫(～20.3.31) 土屋 三男(20.4.1～)	2	
区市町村教育委員会 指導室課長	品川区教育委員会指導課長	河野 美和	1・2	
	昭島市教育委員会指導室長	山田 茂利	1・2	
	葛飾区教育委員会指導室長	蓮沼 千秋(20.4.1～)	1・2	
	瑞穂町教育委員会学校教育課長	村野 香月	1・2	
	北区教育委員会指導室長	宮島 雄一(～20.3.31)	2	
	墨田区教育委員会指導室長	常盤 隆(～20.3.31)	1	
	狛江市教育委員会指導室長	小宮山 郁子	2	
	東大和市教育委員会学校教育部参事(指導室長事務取扱)	真如 昌美	1	
公立学校副校長	足立区立青井小学校副校長	木内 克明(20.4.1～)	2	
	稲城市立平尾小学校副校長	清水 末富(～20.3.31)	2	
	台東区立黒門小学校副校長	栗原 宏成	1	
	世田谷区立三宿中学校副校長	徳永 啓介(～20.3.31)	2	
	小平市立小平第三中学校副校長	阿部 善雄(～20.3.31)	1	
	府中市立府中第二中学校	高岡 麻美(20.4.1～)	1・2	
	都立板橋高等学校副校長	佐藤喜一郎	1	
	都立立川高等学校副校長	荻野 勉	2	
	都立葛飾ろう学校副校長	篠崎 友誉(～20.3.31)	1	
	都立永福学園副校長	伏見 明	1・2	