

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

実施状況と今後の実行指針

平成 20 年 7 月
東京都教育委員会

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 優秀な学校管理職(副校長)を確保するための選考・育成制度の改正

1 教育管理職B選考受験資格要件の見直し

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	受験年齢下限の引き下げ (満44歳以上から満39歳以上へ)	実施	▶
②	教職経験要件の削除(「現に主幹であるもの」に限定)	実施	▶

2 主幹選考受験者の拡大

主任教諭としての力量形成とともに、次のステップとして主幹教諭任用に向けた研修を実施していく。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	区分A(申込制)の受験年齢下限の引き下げ(満36歳以上から満34歳以上へ)	実施	▶
②	区分B(推薦制)の受験年齢下限の引き下げ(満48歳以上から満34歳以上へ)	実施	▶
③	学校運営研修I(仮称)の検討・実施	検討	▶ 実施▶

3 学校運営への参画意識を高める育成体制の整備

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	主幹教諭や管理職など上位の職層を目指す教員の意識向上を図る人材育成指針の策定	第2章、方策(19)を参照		
②	OJTに関するガイドラインの策定や人材育成向上を図る管理職研修の実施			
③	より一層の組織的な学校運営を図る力量形成のための職層に応じた計画的な育成	第2章、方策(20)を参照		

4 B選考合格者の管理職候補期間中の育成のあり方を見直し

B選考合格者の中からも、より広い視野と豊かな経営感覚を身に付けられるよう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する。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	管理職候補期間中の育成の徹底	第2章、方策(19-2)を参照		
②	長期社会体験研修への派遣	検討	▶ 実施▶

5 副校長・主幹の職務及び給与のあり方の検討

国の給与制度の見直し、都の行政職給料表との対応を考慮し、職務内容・職責に応じた適切な処遇とメリハリのある新たな給与制度の構築に向け、関係各所と調整を図る。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	副校長・主幹教諭の職務のあり方を見直し	第2章方策(2・4)を参照		
②	職責に応じた給与のあり方の検討	条例等改正	実施▶

II 指導主事の確保と力量形成を図るための選考・育成上の改正

1 教育管理職A選考受験資格要件の見直し

主幹教諭経験のないA選考合格者は、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（教育管理職候補期間は6年間）。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	A選考合格者は、教育管理職候補期間中、原則として5年間継続して指導主事に任用	実施		
②	受験年齢下限の引き下げ（満33歳以上から満32歳以上へ）	実施		
③	主幹経験のない合格者は原則として1年間、主幹教諭として配置。その後指導主事に任用。		実施	

2 指導主事等に関する専門的能力の検証を行う選考の見直し

教育管理職選考A選考の第2次選考において、教科指導等に関する専門的能力を問う「専門論文」を新たに追加する。さらに、専門論文の概要版を作成させ、第2次選考の個人面接においてプレゼンテーション等を行い、口頭試問により教科指導等に関する専門性を検証する。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	教科指導等に関する専門的能力を問う選考の実施	実施		

3 B選考合格者からの学校経営支援主事、指導主事の登用

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	学校経営支援主事や指導主事へ任用	実施		

4 指導主事候補者の計画的な育成

A選考に新たな「推薦区分」を設け、有資格者のうち、都立学校にあっては校長、区市町村立学校にあっては校長及び区市町村教育委員会から東京都教職員研修センターが実施する「教育行政研修」の受講者として推薦を受け、同研修の受講者として決定した者を「推薦区分」の対象とする。

地域の自主的な研究会と連携による計画的な育成については、今後関係各課と連携し、検討していく。

実施項目		20年度	21年度	22年度
①	推薦制の導入と教育行政研修の実施	実施		
	区市町村教育委員会等による計画的な育成	検討	実施	

「東京都教師道場錬成講座」を開講し、教科指導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・能力の育成、教育課程全般の理解、組織マネジメント等についての理解等についての研修を行う。

錬成講座修了者に対しては、東京教師道場の助言者、授業力リーダー、学校運営の中核としての活躍を期待。また、指導主事任用につなげていく。

実施項目		20年度	21年度	22年度
②	「東京教師道場」修了者の継続的な育成	実施		

教職大学院のカリキュラム実施状況や派遣現職教員に指導主事候補者の資質能力が備わっているかを評価し、検証を通してA選考一部免除等について検討する。

実施項目		20年度	21年度	22年度
③	教職大学院修了者の指導主事候補者としての育成	検討	要綱改訂	実施

教職大学院を修了した新規採用教員等で、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は、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A選考の受験を可能とする特例措置を設ける。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
④	若手人材の早期育成ルートの新設	検討	▶

5 指導主事の職務のあり方・仕事の進め方の検討

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る。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	職務のあり方・仕事の進め方の見直し	検討	実施	▶

第2章 副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方について

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」

東京都教育委員会及び各区市町村教育委員会は学校管理規則の改正を行い、「副校長」、「主幹教諭」を位置付けた（H20.4.1）。

これにより服務に関する事務の一部を、副校長が自らの権限と責任で処理できる事項とし、副校長権限の明確化及び拡大を図った（H20.4.1）。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	学校教育法上の副校長、主幹教諭への変更（実施済）						
②	副校長の職務権限の拡大及び明確化（実施済）						

方策(2)

学校経営計画の策定、教育課程の編成、校内人事、人事考課について、校長が適切に副校長に役割を担わせ、人材育成を図る。

(2-1)「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」

都立学校では副校長が主体的に経営計画の原案作成や教育課程を編成。区市町村立学校に対しては「学校経営計画の策定」と「教育課程の編成」のモデル例を作成し、提示する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	学校経営計画に関する検討（副校長や主幹教諭の関与）	▶				
②	学校経営計画の改訂			▶
③	教育課程を主体的に編成		▶
④	モデル例の作成・提示（区市町村立学校）	▶				

①～③は都立学校。

(2-2)「校内人事における副校長の関与の明確化」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	副校長が校内人事原案を作成						
②	校内人事への関与について、管理職育成指針に示す						

(2-3)「人事考課における副校長関与の徹底」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	副校長が1次評価原案を作成・提示						
②	業績評価第1次評定への関与について、管理職育成指針に明示						

方策(3)「副校長『執務マニュアル』作成」

副校長の経験年数や、能力を問わず、誰もが同様に職務を遂行できるマニュアルを作成する(20年度は配付済)。年度ごとに改善を図り、作成、配付する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	都立学校「執務マニュアル」作成・配付(改訂を含む)						
②	情報提供(区市町村立学校)						

方策(4)「主幹教諭の職責に対する理解の徹底」

主幹教諭の役割や担当校務をより明確にし、研修やOJTを通して職務に対する理解の徹底を図る。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	研修やOJTによる主幹教諭の役割の理解徹底						

方策(5)「指導教諭のあり方の検討」

指導教諭の具体的な職務内容、任用規模、選考方法、年次計画等について、引き続き検討を行うとともに、関係機関と調整を図る。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	指導教諭のあり方の検討・職の設置・任用						

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」

都教育委員会内に「調査・報告事務縮減推進委員会」を設置し、継続的に縮減に努めていく。2区2市の教育委員会にも同様の組織を設置するよう依頼し、具体的に検討を進める。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	都教育委員会調査・報告事務縮減委員会の設置						
②	区市教育委員会調査・報告事務縮減委員会の設置						
③	副校長等からの改善提案の受理・検討						

方策(7)「ICT化の推進」

22年度中には全教員にTAIMS端末を配備するなど、都立学校ICT化事業計画に基づいて事務の効率化を推進する。

小・中学校へは、都におけるICT化の推進状況や区市町村の先進的事例を情報提供。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	TAIMS端末の全教員への配備 (都立学校)						
②	調査統計サーバの構築 (都立学校)						
③	庶務事務システムの構築 (都立学校)						
④	小・中学校への情報提供						

方策(8)「講師任用事務の改善」

「時間講師・嘱託員・臨時的任用教員 斡旋・任用支援システム(パスシステム)」の改善によって事務処理の効率化を図る。区市町村にはパスシステムの導入を働きかける。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	講師任用支援システムの改善 (実施済)						
②	区市町村へのシステム導入依頼						
③	時間講師の新規登録受付						

方策(9)「主任教諭・統括校長の任用」

資質能力及び学校の組織的課題解決能力の向上、教育改革推進を図る目的で設置した主任教諭と統括校長は平成21年度より任用する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	関係機関との調整・選考						
②	主任教諭・統括校長の任用						

方策(10)「校務分掌組織の再編・整備」

校長のリーダーシップの下、新たな分掌の設置、委員会の分掌への編入など、校務分掌組織を再構築する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	学校の実情に応じた組織の見直しと再編						

方策(11)「主幹教諭が所掌できる分掌の弾力化」

平成20年度から、学校の特性や配置された主幹教諭の適性等を考慮して、より効果的かつ円滑な学校運営を行うために必要な場合には、教育委員会と協議の上、主幹教諭が担当する校務以外の校務も担当できることとした。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	主幹教諭が所掌できる分掌の弾力化						

方策(12)「小・中学校における学校事務職員の活用」

学校事務職員の経営参画の検討及び人材育成。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	実態調査、意見交換 (検討組織の設置)						
②	活用方法検討・周知						
③	研修						

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」

経営企画室の学校経営への積極的参画。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	経営参画事例等の収集・紹介						
②	行政職員研修への一層の参加促進						
③	共同研修の充実						

方策(14)「非常勤教員制度の活用」

非常勤職員を校務分掌や学校管理、運営補助にも積極的に活用し、副校長や主幹教諭を補佐する役割を担わせる。(翌年度以降も継続実施)

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	非常勤教員の配置						
②	配置後の状況確認・検証						

方策(15)「主幹教諭の授業時数軽減」

平成20年度から小学校における主任の時数軽減の実施と中学校における教務主任の時数軽減を拡大した。さらに21年度からは教務や生活指導を所掌しない主幹教諭への弾力的運用も行う。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	時数軽減の拡大(実施済)						
②	時数軽減の運用の弾力化						

方策(16)「学校と地域とのよりよい連携体制」

授業や学校運営に、地域の多様な人材を活用するため、文科省の「学校支援ボランティア推進協議会」を展開し、区市町村にも事業の実施を働きかける。

方策(16-1)「地域による学校支援の体制づくり」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	文科省事業の活用・展開						
②	地域コーディネーターの研修、各地域の多様な活動事例の紹介						

方策(16-2)「地域行事における連携のあり方の検討」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	事例収集・紹介						
②	各地区における見直しと整理						

方策(17)「学校への理不尽な要望等に対する対応支援」

「公立学校における学校問題検討委員会」を設置し、諸問題解決に向けた施策を検討し、実施する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	「学校問題検討委員会」での検討▶					
②	実態調査・集計分析	...▶					
③	各種施策の実施		▶			

方策(18)「教員人材育成基本方針の策定」

「教員人材育成基本方針」を策定し、人材育成の包括的かつ体系的な方針として活用する。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	人材育成基本方針の策定▶					
②	同方針の周知	▶				

方策(19)「OJTの充実」

「OJTガイドライン」を策定し、学校現場への周知と学校におけるOJTの円滑な実施を支援する。また、自己申告書に能力開発(OJT、研修、自己啓発)に関する記入欄を設けて人材育成に活用していく。また、管理職については、管理職育成指針を策定し、管理職候補時から育成を図る。

方策(19-1)「OJTガイドラインの策定」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	OJTガイドラインの策定▶					
②	OJTガイドラインの周知	▶				
③	自己申告書の改善・活用		▶			
④	OJTの実施		▶			

方策(19-2)「管理職候補者の校内における育成」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	管理職育成指針の策定▶					
②	校内における育成の充実		▶			

方策(19-3)「校長による副校長育成」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	校長の副校長育成の責任について、管理職育成指針に示す▶					
②	校長自己申告等の改善活用		▶			

方策(20)「職層ごとの研修の充実」

「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会」を設置し、研修体系の見直しを行い、新しい任用制度に応じた研修の実施。

方策(20-1)「研修体系の再編整備」

「東京都公立学校教職員の研修制度検討委員会」を設置し、新たな任用体系や経験、職層に応じて身に付ける力を育成するための研修体系整備。

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	検討委員会による中間まとめ▶					
②	検討委員会による最終報告▶					
③	新研修体系による研修の実施		▶			

方策(20-2)「管理職研修の充実」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	校長研修におけるOJTガイドラインの周知徹底▶					
②	校長・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などに関する研修の充実		▶			
③	新任副校長研修の改善・充実▶					

方策(20-3)「教育管理職候補者研修の充実」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	学校におけるOJTを推進する上での演習充実▶					
②	教育管理職候補者A研修（指導主事任用を前提とした研修）の改善・充実		▶			
③	教育管理職候補者B・C研修の改善・充実（教育課題への対応力強化）▶					

方策(20-4)「主幹教諭研修の充実」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	ミドルリーダーとしての意識付け（組織マネジメント・人材育成力向上）		▶			
②	学校運営研修Ⅱ（仮称）の検討・実施▶					

方策(20-5)「メンタルヘルス対策の充実」

実施項目		20年度		21年度		22年度	
①	校長、副校長承認前研修 メンタルヘルスセミナー						▶
②	ピアカウンセリング						▶
③	臨床心理士・教育管理職経験者学校訪問						▶
④	職場復帰訓練拡充						▶