

# 教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 最終報告について

## 第1章 教育管理職・指導主事の選考及び任用のあり方の改善策

## 第2章 副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方の改善策

### 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

##### (1) 改正内容

- ・受験資格年齢の引き下げ（満33歳以上を満32歳以上に）。
- ・第1次選考に「推薦区分」を設置。
- ・教育行政研修の実施（受講修了者は第1次選考を免除）。
- ・教育管理職候補期間中（5年間）の指導主事任用の原則化。

##### (2) 応募状況及び今後の課題

- ・受験応募者は若干増。
- ・各区市町村教育委員会等と連携を図りながら人材育成を継続。

#### 2 教育管理職B選考

##### (1) 改正内容

- ・受験資格年齢の引き下げ（満44歳以上を満39歳以上に）。
- ・受験要件を主幹教諭に限定。

##### (2) 応募状況及び今後の課題

- ・依然として受験応募者が減少。
- ・より計画的な人材育成や人材の掘り起しの実施。

#### 3 主幹教諭選考

##### (1) 改正内容

- ・受験資格年齢の引き下げ（区分A（申込制）満36歳以上、区分B（推薦）満48歳以上を、ともに満34歳以上に）。

##### (2) 応募状況及び今後の課題

- ・受験応募者は近年わずかに増加傾向。
- ・主幹教諭配置計画の達成に向け、一層受験応募者の確保を図る。

### II 今後の方向性

#### 1 教育管理職A選考

##### (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

- ・人材のリストアップと中期的な育成計画の提出を検討。
- ・東京教師道場、各研究団体等からの人材情報提供の仕組みの構築。

##### (2) 「東京教師道場」修了者の継続的な育成

- ・東京教師道場録成講座修了者を教育行政研修へ推薦する仕組みの具体的な検討。

##### (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

- ・A選考一部免除等の検討。

##### (4) 若手人材の早期育成ルートの新設

- ・学部新卒者として教職大学院を修了した若手教員等で指導主事として特段の資質・能力を認められる者に主任教諭任用前の受験を可能とする特例措置の検討。

##### (5) 指導主事の職務のあり方・仕事の進め方の見直し

- ・職務のあり方や組織における仕事の進め方の見直し。
- ・統括指導主事の人事考課制度への関与の検討。

#### 2 教育管理職B選考

##### (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

- ・優秀な人材に対する力量形成と副校長への動機付けを図る。

##### (2) B選考合格者の長期社会体験研修への派遣

- ・教育管理職候補期間中に広い視野と豊かな経営感覚を身に付ける。

#### 3 主幹教諭選考

- ・主幹教諭への動機付けを図るための、主任教諭に対する学校運営研修Ⅰ（仮称）の実施を検討。

#### 4 給与制度の改善

- ・職の分化を踏まえたメリハリある教員給与体系の構築の中で、職務・職責に見合った適切な処遇の実現を目指す。

### 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

●都立学校 ○区市町村立学校 ☆全校種

#### 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

- 副校長が校長の示す「目指す学校」のビジョンを元に学校経営計画の原案を作成。教育課程も学校経営計画に基づき副校長がリーダーとなって編成。
- 学校経営計画、教育課程編成に積極的に関与する副校長のモデルを提示。
- ☆教員の業績評価原案、校内人事配置原案は「管理職育成指針」に示した通り、副校長が作成。

##### (2) 指導教諭のあり方の検討

- ☆個々の教員の指導力向上を図るため、指導教諭を設置。
- ・自ら授業を担当しながら教育指導に関する指導助言を行う。
- ・主幹教諭と同等の職責を担い、教員キャリアの複線化を実現。
- ・将来的には主幹教諭の配置計画との整合性を考慮しつつ一定規模以上の学校に1名以上の配置。
- ・選考は、勤務実績や学習指導等の実践的能力、専門的知識を問う。
- ・職務内容等についてさらに検討を行うとともに関係機関と調整。

#### 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「調査・報告事務縮減推進委員会」（常設）の設置。
- ・都立学校4校を選定し、実態把握と分析を行うとともに改善提案を随時受け付け、改善策を検討。
- ・都立学校ICT計画に基づき調査項目等の縮減を各課に促す。文部科学省調査に対する要望、意見取りまとめ。
- ・学校からの改善提案に臨機応変に対応、恒常的に縮減に向けた取組を継続。
- 2区2市に「調査・報告事務縮減推進委員会」の設置を依頼、4校で実態調査。各区市独自の調査について改善を図る。都の調査については、都の推進委員会に報告してもらい、改善。
- 都のICT化の推進状況や、区市町村におけるICTを利用した事務合理化等の先進的事例を情報提供。

#### 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

- 都教委と区市町村教委が検討組織を設けて事務職員活用のあり方を検討。必要に応じ、職務内容や職責について都教委の見解を示す。
- 円滑な学校運営に貢献している事務職員の活用例を周知。
- 事務職員のリーダー的役割を担う人材育成のため、研修等を実施。

##### (2) 都立学校経営企画室の経営企画機能の充実

- 経営企画室が学校経営に積極的に参画し成功している事例の収集と紹介。
- 経営企画室と副校長の一層の連携を促進。
- 学校事務職員研修への参加促進、副校長との共同研修を充実。

#### 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

- 学校支援ボランティア推進協議会事業の推進。区市町村への積極的活用促進。
- ☆教員の地域行事への参加促進のため、学校と地域の連携が進んだ事例の収集と紹介。

##### (2) 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、具体的な施策の検討と実施。

#### 5 人材育成の充実

##### (1) 東京都教員人材育成基本方針の策定

- ☆初任者から管理職までの任用体系に応じた包括的・体系的な育成方針とする。

##### (2) OJTの充実

- ☆「人材育成基本方針」をもとに「OJTガイドライン」を策定。
- ☆自己申告書に「職務を通じた能力開発」（OJT、研修、自己啓発）及び「中期的なキャリアプラン」に関する記入欄を設け、計画的な人材育成。
- ☆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み校長の副校長育成の責任を明確化。
- ☆「管理職等育成指針」を策定。

##### (3) 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検討。
- ①経験や職層に応じて身に付けるべき力を育成する研修の充実。
- ②人材育成の3つの手段（通所研修・OJT・自己啓発）の関連を図った研修運営。
- ☆職層研修の充実
- ・校長研修等で「OJTガイドライン」の周知を徹底。
- ・校長と副校長が連携して学校経営や人材育成を行うことを新たに盛り込んだ副校長研修の充実。
- ・新任副校長に対する実務能力向上を目的とした研修の充実。
- ・教育管理職候補者（ABC）の任用体系に応じた研修の充実。
- ・将来の管理職を見据えた主幹教諭研修の充実。
- ・管理職等に対するメンタルヘルスセミナーを実施するとともに、精神疾患によって休職した副校長の職場復帰を支援。

### 「実施状況と今後の実行指針」について

東京都教育委員会では、これまで本検討委員会から提言された、教育管理職等の任用・育成上の課題解決のための改善策について「実施状況と今後の実行指針」を作成した。（別添）