

学校組織の見直しに関する検討委員会 報告書（案）

（仮題）

「高知県の教育課題を解決する学校組織の確立に向けて」

平成20年9月 日

学校組織の見直しに関する検討委員会

目 次

| | |
|---------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 1 高知県における学校教育の現状と課題について | 2 |
| (1) 学力の状況 | |
| (2) 学力向上に向けた学校での研修の取組状況 | |
| (3) 学力向上に向けた学校運営の取組状況 | |
| (4) 児童生徒の家庭学習の状況 | |
| (5) 生徒指導上の諸問題の状況 | |
| 2 高知県における学校組織の現状と課題の認識について | 8 |
| (1) 校長からのアンケート調査 | |
| (2) 県外人事交流者からの意見 | |
| (3) 教職員団体からの意見 | |
| (4) 学校事務職員等からの意見 | |
| 3 現状と課題を踏まえて望ましい学校組織の在り方に向けての考察 | |
| (1) 学校教育の現状 | |
| (2) 学校組織の現状 | |
| 4 よりよい学校組織にするために①～現状の組織の活性化～ | 13 |
| (1) 管理職の役割 | |
| (2) 主任等の役割 | |
| (3) 学校事務の効率化・活性化 | |
| (4) OJTの推進 | |
| 5 よりよい学校組織にするために②～新しい職の設置の在り方～ | 17 |
| (1) 新しい職の設置の必要性 | |
| (2) 想定される具体的な配置の在り方 | |
| 6 よりよい学校組織にするために③～今後の具体的な取組～ | 17 |
| おわりに | 20 |

資料

- (1) 学校教育法（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- (2) 「教育三法の改正について」（抜粋）文部科学省 ・・・・・・ 23
- (3) 主な主任の役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
- (4) 新しい職の設置イメージ・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- (5) 県立学校における副校長の専決事務項目の例・・・・・・・・ 30
- (6) 検討委員会設置要綱・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
- (7) 検討委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
- (8) 検討委員会の審議経過・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

はじめに

学校組織の見直しに関する検討委員会（以下「委員会」という。）は、平成19年6月の学校教育法の改正により、新たな職として副校長、主幹教諭及び指導教諭を各都道府県の判断で設置できることになったことに伴い、本県における望ましい学校組織の在り方を検討することを目的として設置された。

本委員会は、平成19年12月から20年9月にかけて計7回の会議を開催し、教育関係者に加えて民間有識者の委員の意見も広く求め、今後の方向性をとりまとめた。

本報告では、最初に深刻な中学校の学力問題をはじめ、いじめ、不登校など本県が抱える教育課題や学校組織の現状と課題を明らかにし、その解決のために必要な方向性として、「人材の育成を通じた学校教育の充実」及び「教職員が児童生徒と向き合う時間を確保するための事務負担の軽減」等を挙げている。そして、これを実現する方策として、管理職や主任等の役割の明確化などによる現状組織の活性化や、本県にふさわしい新しい職の在り方を提示している。

本報告により、学校が様々な教育課題を組織的に解決することを期待したい。そのことにより、教職員の達成感や充実感が高まり、本県の将来を担う児童生徒一人ひとりの成長がより確かなものとなることと考える。

1 高知県における学校教育の現状と課題について

本県の学校組織について検討するにあたって、まず、本県の学校教育の現状と課題を確認しておきたい。

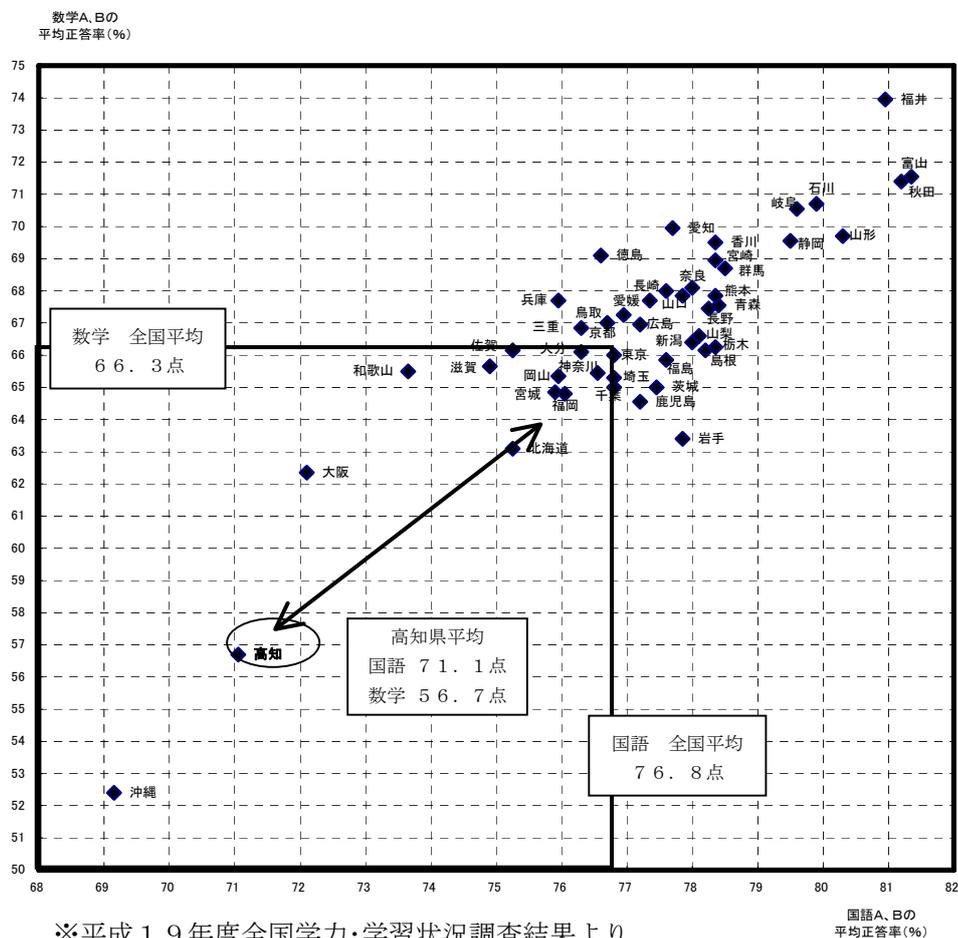
(1) 学力の状況

本県では、学力の状況を把握する一つの指標として、これまで到達度把握検査（CRT）による学力を把握してきた。その結果、特に中学校では、中学校への入学当初は全国平均とほぼ同等の学力にあるものの、中学校1年生の3学期では全国平均から大きく低下している等の課題が指摘されてきた。さらに、平成19年度全国学力・学習状況調査の分析からは、以下のような状況も明らかになった。

[現状]

本県の国語及び算数・数学の学力の状況は、小学校はほぼ全国水準並みであったが、中学校は全国平均を大きく下回る結果となった。特に数学では、A、B平均で全国より10点近く低い状況にあった。（下図参照）

◆中学校 国語と数学の相関図



[課題]

小学生段階では、学力の定着状況は、全国との格差は少ないが、中学生段階での格差が大きい。また、学校によって、学力の定着状況や取組に格差が見られる。さらに、小学校においても、基礎的な知識は概ね身に付いているが、応用力は十分に身に付いていないといった課題がある。

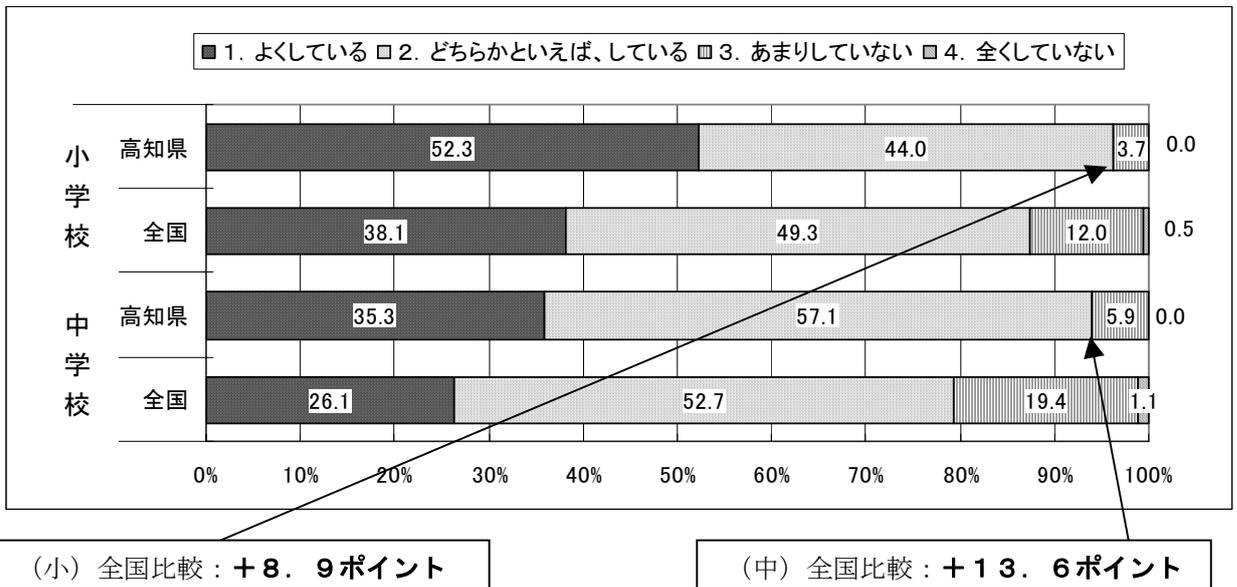
(2) 学力向上に向けた学校での研修の取組状況

平成19年度全国学力・学習状況調査の分析から、以下のような状況が明らかになった。

[現状]

- ① 小学校においては、講師を招聘して校内研修を行っている割合は全国と比べて高いが、中学校においては低く、半分以下である。
 <小学校：本県 98.3% 全国 91.0%、中学校：本県 18.4% 全国 39.4%>
- ② 基礎学力定着のための研修等を行っている割合は全国と比べて、小学校、中学校共に高く、特に中学校は、13.6ポイントも高い。(下図参照)

◆基礎学力の定着について、研修を行っていますか



※平成19年度全国学力・学習状況調査結果より

[課題]

本県では、全国と比較して基礎学力の定着に向けての研修によく取り組んできたものの、基礎学力の定着と向上が十分でなく、研修内容の一層の工夫や成果の還元に必要な課題が見られる。特に、中学校においては、研修が本当に基礎学力の定着につながっているのかという点も検証していく必要がある。

(3) 学力向上に向けた学校運営の取組状況

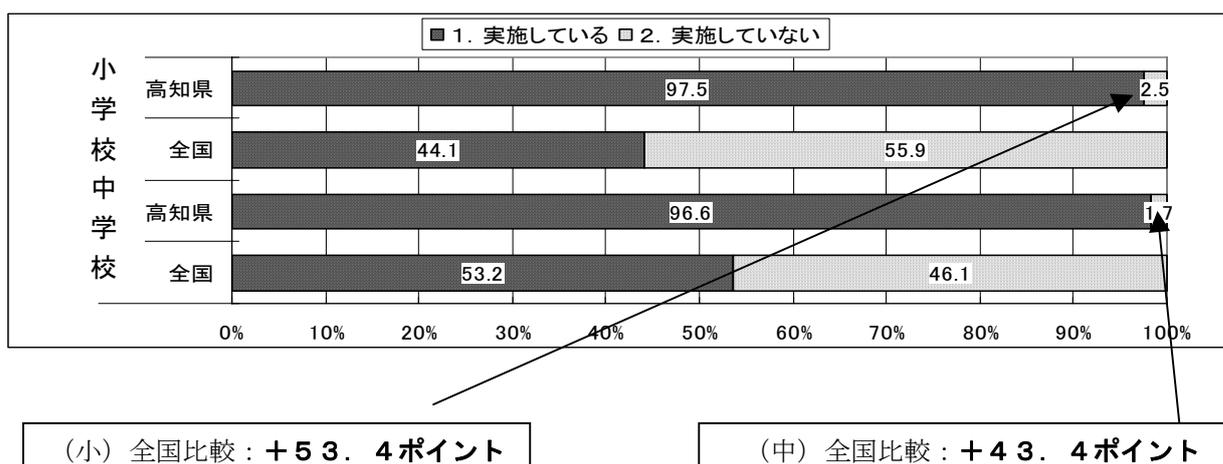
[現状]

全国学力・学習状況調査の結果から県内の中学校を、国語及び数学の正答率を高い順にA～D層に分類した場合に、正答率の低いグループと高いグループでは、模擬授業や実例研究等の研修や学校の自己点検評価の結果を学校運営に活かすなどの組織的な学校運営に大きな差がある。(下図参照)

※平成19年度全国学力・学習状況調査結果より

| 質問項目(代表的な項目) | A層 | D層 |
|--|--------|-------|
| ◆基礎学力の定着について、研修をよく行っている学校 | 53.3% | 16.7% |
| ◆模擬授業や事例研究など、実践的な研修を行っている学校 | 43.3% | 16.7% |
| ◆保護者からの意見や要望を聞くために、懇談会の開催やアンケート調査を実施している学校 | 100.0% | 80.0% |
| ◆学校の自己点検評価の結果を学校運営の改善に生かしている学校 | 50.0% | 13.3% |
| ◆学校運営に校長のリーダーシップが十分に発揮できていると思う学校 | 26.7% | 6.7% |

◆児童生徒による授業評価を実施していますか



[課題]

学校における研修の持ち方や自己点検評価の活かし方など、学校運営に対する管理職のマネジメントに課題がある。

[課題]

- ① 本県の中学生のうち25%の生徒は、授業以外で1日当たり学習する時間が30分より少なく、全く勉強していない生徒も10%以上いた。また、宿題や予習をしている割合も全国と比べて少なく、家庭での学習が十分に定着していない。
- ② 家庭学習につながるような授業づくりや、宿題の出し方等に工夫が必要である。また、児童生徒に全体としてどのくらい宿題を出しているかを教務主任や学年主任が把握するようなしくみをつくり、それを踏まえて、管理職を中心に学校全体として家庭学習の質と量の向上に取り組む必要がある。

(5) 生徒指導上の諸問題の状況

生徒指導上の諸問題に関して、「平成18年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」からは、以下のような状況が明らかになった。

[現状]

- ① 暴力行為の発生率は全国ワースト1位（3年連続）である。また、平成17年度と比較して、小・中学校で発生件数が増加しており、特に、小・中学校の対教師間暴力の増加が顕著であった。
＜暴力行為の発生件数 小学校：22件→59件、中学校：569件→623件＞
＜対教師間暴力の発生件数 小学校：7件→17件、中学校：53件→101件＞
- ② 不登校について、発生率はワースト2位である。また、小学校では、前年に比べ減少しているのに対して、中学校では、増加している。
＜不登校児童生徒数 小学校：207件→176件、中学校：894件→956件＞
- ③ いじめの定義が変更されたことにより、これまでいじめとされていなかった児童生徒間に起こる事象がいじめと認知されるようになり数値が前年度より増加している。

[課題]

- ① 特に学級担任制の小学校では、児童一人ひとりに目が行き届く反面、担任が一人で問題を抱え込みがちであり、組織としての対応に課題がある。
- ② いじめに対応するための校内の相談体制の整備状況が、小・中学校とも全国に比べて約半分などの課題がある。
＜いじめの認知件数 小学校：14件→191件、中学校90件→258件、高等学校：24件→50件＞
なお、不登校や暴力行為の発生状況については、数値のみならず、具体的な内容や数値の背景にある状況を把握しながら対応していくことが重要である。

2 高知県における学校組織の現状と課題の認識について

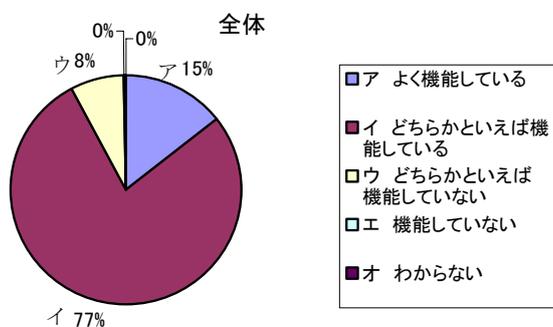
本県の学校組織の在り方を具体的に検討するために、学校教育関係者が学校組織の現状と課題や新しい職についてどのように認識しているのかを把握しておく必要があることから、市町村立小・中学校長及び県立学校長・高知市立（商業・養護）学校長に対してのアンケート調査や教職員団体及び学校事務職員等から意見聴取を行った。また、本県以外の学校組織を経験した県外人事交流者の意見も紹介したい。

(1) 校長へのアンケート調査

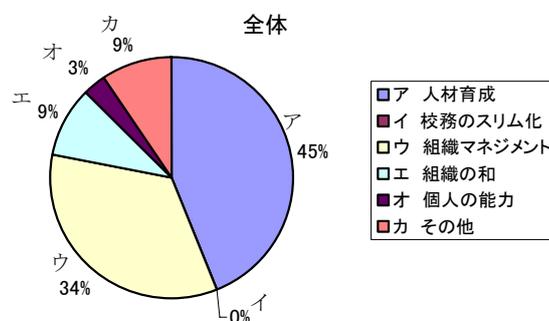
ア 組織として機能する学校づくりについて

アンケート調査では、「学校が組織的に機能しているか」という問いに対しては、92%が機能していると回答している。機能していないと答えた中で、「機能させるためには、何が一番大切だと思いますか」という問いに対しては、「人材育成」が最も多く、続いて「組織マネジメント」が多く、現在の学校組織を活性化させるためには、人材育成のしくみづくりと、組織マネジメント力の向上が課題であるととらえていることが明らかになった。

あなたの勤務校は、学校教育の課題に対して学校が組織的に機能していると思いますか。



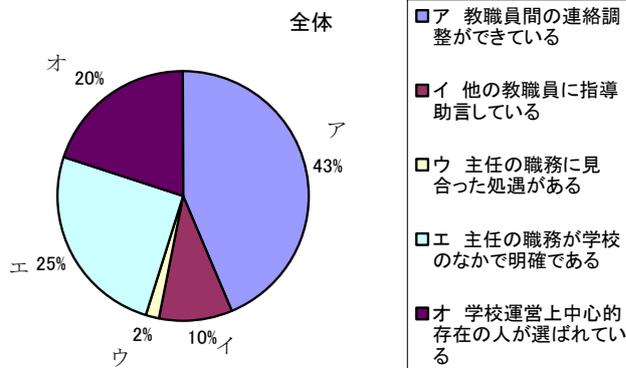
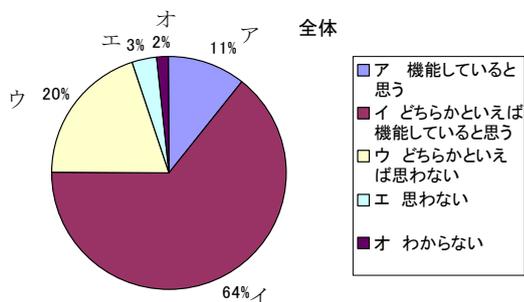
学校を組織的に機能させるためには、何が一番大切だと思いますか。該当するものを一つ選び○印をつけてください。



また、「現在の主任制度は、機能していると思いますか。」という問いに対しては、「機能していると思う」が11%、「どちらかといえば機能している」が64%で、主任制度は、充分ではないが機能していると考えている校長が多かった。その中で、「主任制度が機能していると思う理由は何ですか」という問いに対し、「教職員間の連絡調整ができています」が43%と最も高く、「他の教職員に指導助言している」は、10%となっていることから、本県では、主任の仕事は連絡調整で一定満足されていることが推測される。また、「主任制度を十分に機能させるためには、具体的にどのような取組が必要ですか」という問いに対しては、「管理職がリーダーシップを発揮する」「主任の役割と責任を明確にする」等の意見が多く見られた。

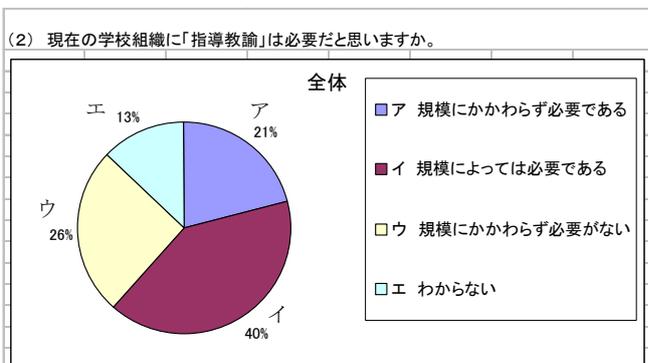
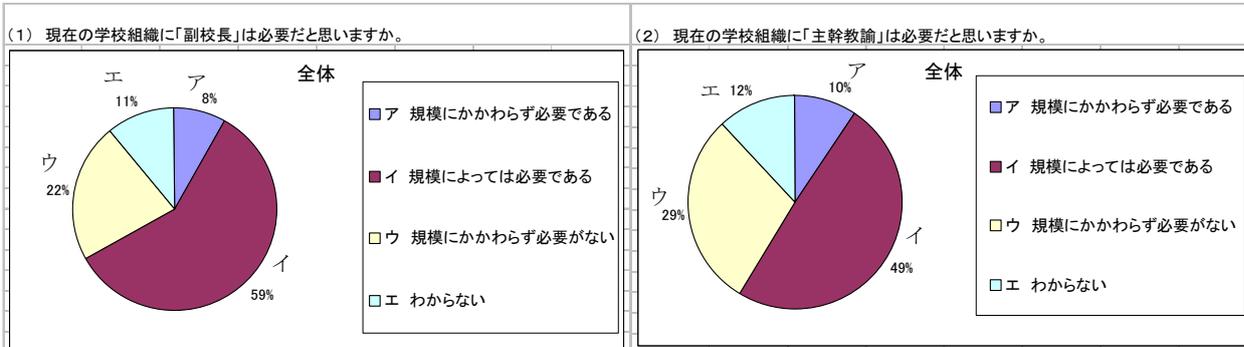
現在の主任制度は、機能していると思いますか。該当するものを一つ選び○印をつけてください。

主任制度が、機能していると思う理由は何ですか。該当するものを選び○印をつけてください。(複数選択可)



イ 新たな職（副校長、主幹教諭、指導教諭）の導入について

新たな職の設置について、「現在の学校組織に、副校長は必要だと思いますか。」「現在の学校組織に、主幹教諭は必要だと思いますか。」「現在の学校組織に、指導教諭は必要だと思いますか。」という新しい職の導入の必要性については、「規模によって必要である」の回答が最も多く、他校種に比べ規模の大きな県立学校において必要と考えている割合が高かった。また、「新たな職を導入すれば、どのような効果が期待できると思いますか」という問いに対しては、「校長の指揮命令が組織に浸透しやすくなる」等の「組織体制の強化」への期待や、「OJTの充実や改善につながる」等の「人材育成の活性化」への期待が多かった。



(2) 県外人事交流者からの意見

本県の学校組織の現状と他県の学校組織の状況を比較することによって、本県の学校組織の課題をより明確にするため、平成19年度までに県外人事交流を終了し、本県に帰任している教員から意見を聞いた。

岐阜県では、担任を持たない教務主任が、副教頭的な立場で他の主任と連携しながら学校運営に深く関わっている。さらに、教務主任や生徒指導主事の具体的な位置付けも明確であり、校長→教頭→教務主任・生徒指導主事→学年主任のラインもしっかりしており、指示命令系統が確立している。そのため校長のビジョンが確実に教職員に周知され、結果として学校運営がスムーズに行われている。

広島県では、担任が一人で子どもを育てるのではなく、学校が組織として子どもを育てるという方針が明確にされており、例えば、不登校や問題行動に対しては、担任だけでなく、学年主任、生徒指導主事、養護教諭等と一緒にかわり、チームでの解決が行われている。特に、教務主任は授業時数管理が徹底して指導することのできる実践力を持った人が主任になっており、教員による授業の進度差も少ない。

さらに、県教育委員会は、校長を中心とした学校運営体制の確立を図るため、中堅教員に対する学校組織マネジメント等に関する研修を充実させ、学校運営に主体的に参画できるミドルリーダー（教務主任、保健主事、研究主任、生徒指導主事）の育成に力を入れている。

徳島県では、職員会議が効率的に行われており、児童生徒と向き合うことなど本来の業務に専念しやすい環境にある。

香川県の小学校では、主任が自己の業務についての連絡調整にとどまらず、具体的な内容についてまで責任を持って指導・助言をしており、学校における主任の権限が明確にされている。また、教科指導においても、担任による指導の質が均質である。これは、県作成の学習ノート、テストがあるため、指導上で押さえるポイントが共通化されているからだと考える。

以上のように、他県と本県の学校組織のしくみや組織の運用方法の違いについて、様々な指摘がされているが、特に、各県とも、校長、教頭、主任といったそれぞれの職務が組織として明確にされているということが共通している。これらの指摘は、本県の学校組織の持つ課題の解決策を考える場合、大いに参考になる。

岐阜県に派遣された教員の話

私が赴任しました岐阜の小学校は、地域の中心校であり、また、研修拠点校として、先進的な授業を目指す学校で、毎年何か指定を受けて実践を進める大変忙しい学校でした。（中略）

この様な学校で過ごした3年間、私が感じた岐阜の教育の良さを二つ挙げますと、一つ目は、学校組織がしっかりしているということです。校長・教頭・教務を中心に決定された方針に対し、他の教職員が丸となって取り組む姿勢ができていました。また、教科指導の面でも徹底しており、月に一度は週案簿を提出し管理職等がチェックしていました。さらに、通知票や指導要録は、下書きを必ず提出し、チェックを受けてから記入していました。何度も書き直さなければならず大変でしたが、大切な文書をしっかり扱う体制は見習うべきだと思いました。（略）

(3) 教職員団体からの意見

ア 組織として機能する学校づくりについて

現在の学校組織については、教育課題に対して、教職員が個々に対応しており、学校が組織として一体となって教育活動にあたっているとは言い難い現状や教職員の信頼関係が希薄な職場になりつつある等の意見が挙げられている。

各5団体に共通した意見として、組織として機能する学校づくりに必要なものは、管理職のリーダーシップやチームとして機能する組織づくりである。また、職務を精選し、事務の軽減と効率化を図ることや、教職員定数の改善の必要性についても指摘している。

他に、児童生徒、教職員ともに行きたくなる学校づくり、組織づくりの必要性や現場の教職員が自主的に判断できるゆとりと権限を保障すること等の意見も挙げられている。

一方、主任制度については、教職員団体によって、「主任制度は十分に機能しておらず、学校組織として機能不全をおこしている学校も少なくない。」という意見と「現在でも有効に機能している。」という意見があり、評価が分かれている。また、主任制度を機能させるための意見として、適任者の任命、役割分担の明確化、主任業務へ専念できる環境づくり等が挙げられている。

イ 新たな職（副校長、主幹教諭、指導教諭）の導入について

新しい職の設置については、各団体によって意見が分かれている。

賛成意見としては、組織の活性化のためには、現在、十分に機能していない主任制度に代わるミドルリーダーの育成のしくみが必要であり、新しい職の設置により、学校長の運営方針が細部まで行き渡りやすくなり、学校組織が強化される等が挙げられている。

反対意見としては、主幹制度をすでに導入している東京都では、主任を主幹と入れ替えるやり方をしており、希望者がいない現状のこと、そもそも校長や教頭（管理職）とは違う中間管理職というものは必要ないことや県教委が「新たな職」を任命することは学校の自主性を奪うことになるなどが挙げられている。

また、設置にあたっては、縦型の組織が強調されすぎない活用方法や現場のニーズに応えることのできる任用の仕方が必要であるとの意見や定数法上の位置付け等の配慮が必要との意見があった。

(4) 学校事務職員等からの意見

ア 現在の学校組織や主任制度について

学校事務職員等からは、学校の特徴である鍋蓋組織の弊害として、校務分掌が細かく分けられ、責任の所在が曖昧になっている。また、中間管理職がないために、意思決定が系統的に行われないことや、責任と決裁権が校長一人に集中して、学校全体を把握する時間が不足しているといった課題が挙げられた。他に、校務の増大、仕事の偏在、児童生徒と向き合うこと以外の業務が多すぎることも指摘されている。

また、現行の主任制度は、十分に機能している学校もあるが、連絡調整面が強調され、指導・助言面が弱かったり、主任となる人材が不足していたりするとの意見があった。

このため、組織を活性化するためには、校長のリーダーシップに加えて、職場で共に育ち合う土壌としくみが必要である。また、主任制度を円滑に機能させるためには、適材適所の配置が必要であり、そのための人材育成を図るべきであるとの指摘があった。

イ 新たな職の設置について

新たな職は、教職員を指導育成する役割を担うことから、計画的な人材育成が可能となり、学校全体の教育力を高めることにつながるといった意見や、校長の経営方針の周知徹底が容易になる等の導入賛成の意見があった。また、新たな職ありきではなく、現行の主任制度を活性化できるよう見直すことも必要であるとの意見もあった。

新しい職の設置にあたっては、職の役割を明確にし、肩書きだけの役職にならないように導入する必要がある。また、職員の意識を変えなければ、学校が変わることは難しい等の指摘があった。

3 よりよい学校組織にするために①～現状組織の活性化～

これまで述べてきたように、本県の教育課題を解決するためには、学校が組織として十分に機能できるよう、まずは現行の管理職の役割や主任の役割を明確にしていく中で、組織を整理し活性化していく必要がある。

(1) 管理職の役割

ア 校長

校長のリーダーシップの発揮が重要なことは、意見聴取からも共通に出てきている意見である。このため、現状の組織を活性化していくためには、まず、学校長自らが、自校の課題を十分に分析し問題点を明確にしたうえで、職員の適性を把握した適材適所の分掌に基づく組織づくりをする必要がある。そして学校長がリーダーシップを発揮する中で、学級担任や主任の任命も含めて、意識して教務主任や生徒指導主事等の主任層をメンバーとした企画（運営）委員会を積極的に活用した学校経営にあたる必要がある。

また、特に、大規模校では、校長に権限が集中していることで、決裁等の膨大な事務量に時間が割かれ、学校運営全体を見渡すことに大きな負担となっていること、中間管理職が存在しないために、校長の学校経営ビジョンを浸透させることに大きな労力を要していることも指摘されている。このため、校長が、学校運営に専念することができるよう、教頭等に対して専決権の委譲や権限を付与していくことや、それを可能とするための人材育成にも積極的に力を注ぐ必要がある。

そして、本県の教育課題である学力やいじめ・不登校等に校長が重点的に対応し、学校改善プランの策定・進行管理、学校評価の評価項目や到達目標の設定等に自ら取り組み、授業改善等による学校教育活動の向上のためのPDCAサイクルを確立させることが大切である。例えば、校長が、家庭学習や宿題の状況について全体を把握したうえで、学年主任等に対して改善を指示する等の取組を行っていく必要がある。

また、教職員が児童生徒と向き合う時間を十分に確保するため、職員会議をはじめとする各種会議や校務分掌の整理、また、教諭の事務業務の効率化を含めた事務の合理化にも積極的に取り組むことが必要である。

さらに、今後、学校長が、人事や学校予算についても主体的に考えていくことが必要になってくると考える。

イ 教頭

教頭は、校長を補佐し、校務を整理することが職務となっているが、小規模校が多い本県にあっては、教務主任の仕事を事実上行っていたり、特に小学校では、学級担任を兼務せざるを得ない教頭がおり、管理職としての職務に専念しづらい状況に置かれていたり、認識が弱かったりする状況がある。また、校務を整理するという一方で、教頭が

中心となって校長と教諭間の意思疎通を図りがちであるが、管理職である教頭が、中間管理職的な存在となることにより、校長を補佐する職務や教諭への指導といった面が弱くなりがちであり、このことが、ミドルリーダーとしての主任の職務を曖昧なものとしている。

このため、教頭は、管理職としてリーダーシップを発揮し、校長の作成する学校運営ビジョンや学校改善プラン等に対しても積極的に提案を行い、よりよいものにしていく必要がある。そして、その実現に向け、各主任をまとめながら、教諭に対して積極的に指導援助を行うべきである。また、校長と教頭の職務及び教頭と主任の職務を整理し、役割分担を明確にしておく必要がある。

(2) 主任等の役割

主任は、校務分掌の連絡調整と指導・助言を職務とするが、前述したとおり、これまでは連絡調整に重きが置かれていたと考えられる。しかしながら、主任は、教諭に対し必要な指導・助言を行うことも職務である。また、与えられた分掌については、最終的な責任は管理職にあるが、具体的な分掌の内容や実施に関しては担当としての責任を負っている。

特に、管理職は、主任としての職責の重要性を踏まえ、適任者をしっかりと選び、指導していくと同時に、教職員全体に対しても主任の役割等を周知していくことが極めて重要である。また、校内で、次の主任候補を育成していくことも必要である。

しかし、主任のこのような役割については、これまで、学校現場によっては、十分に理解されておらず、各主任はどこまでやるべきなのか迷うことも多かったと考えられる。このため、主任の役割については、学校により内容が異なるなどのないよう、積極的に周知する必要がある。(主な主任の役割は、資料25ページ)

県教育委員会としても、各主任に対して、連絡協議会だけでなく、主任の役割についての研修や学校組織マネジメント等の研修を行い、リーダーとしての認識や指導力の向上を図る必要がある。

(3) 学校事務の効率化・活性化

学校事務は、全教職員が行うものであるが、学校全体の業務のあり方、組織のあり方を考えるとき、学校事務部門にかかる期待はこれまでに増して一層高まっている。学校事務職員がより学校経営に参画し、教員との協働を深めることで、一体感をもって全教職員が学校運営にあたるのが重要だと考える。

そのためには、学校運営において、学校事務業務の責任を明確にするとともに、学校事務職員が専門的能力や経験を活かし、学校全体で効果的に、効率的な事務処理が図られるよう、事務業務の校内における共有化を進め、教員も含め業務負担を軽減する取組が必要である。これによって教員が子どもと向き合う時間を増やすことができるようになる。

また、本県の小・中学校の場合、学校事務職員の配置ができない学校や臨時的任用職員

のみの配置校があるという実情を踏まえ、どの学校においても適正で円滑な学校事務を実施するために、「高知県の公立小中学校における学校事務のあり方に関する報告」（平成18年12月報告：高知県の学校事務のあり方検討委員会）において学校事務の執行体制強化について提言されている。さらに、教育の多様化に伴い、学校事務業務も拡張してきている中、共同実施組織等の支援体制を充実することにより、学校における事務業務の効率化が図られ、業務負担の軽減につながっていくものとする。今後とも、学校数や学校事務職員の配置状況など、地域の実情に応じた方法により共同実施等の取組を市町村教育委員会とともに積極的に進める必要がある。そうした中で、広域化や集合化が進んだ場合、事務をたばねる職の在り方を検討する必要もある。

（４）ＯＪＴの推進

学校の教育目標を達成するための組織的・実践的な運営がなされている学校では、ＯＪＴが効果的に機能していることが言える。それは、職員の資質が一層向上するとともに、よりよい職場風土が確立されていくことで、結果として活力ある学校を築き上げることになるためである。そのためＯＪＴが日常的に機能する学校組織にするためには、管理職による組織マネジメントの浸透、人事評価による職員の目標設定と日々の教育活動の振り返り、適切な指導や助言ができる中堅教員の育成、課題解決を目指した校内研修の充実、学校の教育活動のチェックになる学校評価の適切な活用などが有機的に学校内で行われる必要がある。

具体的なＯＪＴの取組

「ＯＪＴ（On the Job Training）」とは、日常の業務を遂行しながら、必要な知識、技術、意欲などを意図的、計画的、継続的に向上させることであり、学校におけるＯＪＴは、次のような場面が考えられる。

①主任等の先輩教員による人材育成

例えば、学級担任に対して、主任や同僚教員が普段の学習指導や生徒指導の場において指導助言をしたり、教科主任が教科担当教員に対して、指導案や指導方法についての指導助言を日常的に行うことで人材育成を行う。また、各分掌の主担当が副担当に対して、指導助言を行うなどの人材育成が考えられる。

②管理職による職業能力人事評価制度を活用した人材育成

校長が、学校組織を考える際に、人材育成の観点を盛り込んだ校務分掌の割り当てや業務の割り当てを行い、当初面談、中間面談等を活用しながら、日常の人材育成を行う。

主任を活かした学校組織の例

A中学校では、本年度より、学年組織が各専門部と密接に連絡調整できるよう、各学年にそれぞれの専門部の担当者を決めた。具体的には、研究主任を中心とした学習指導・研究部、生徒指導主事を中心とした生徒指導部、教務主任を中心とした教務・研修部、事務職を中心とした管理・庶務部の4つの分掌組織を立ち上げ、学年主任の3名を加えたミドルリーダーによる学校運営を行っている。

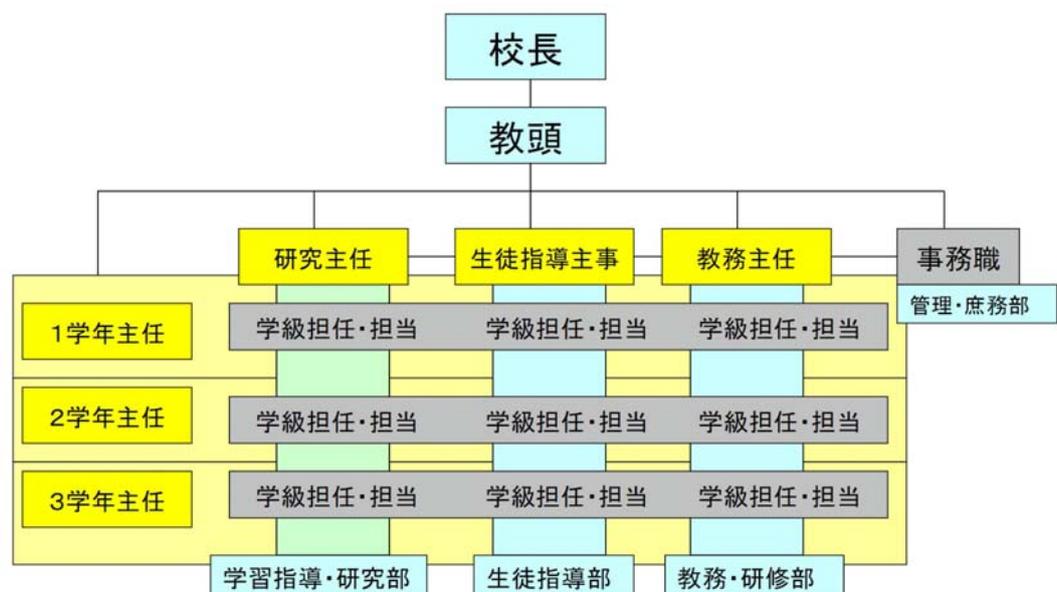
【会議の持ち方】

これまでの会議のシステムを、学年部会、職員会議（直前に企画委員会）、専門部会、校内研修（職員会議予備）のローテーションに変更した。

職員会議では、個人からの提案や個人レベルでの原案作成を取り止め、原案は各専門部会あるいは学年部会で検討し、さらに企画委員会において管理職及びミドルリーダーが確認、修正したものを職員会議に提案するようにしている。

【校内研修】

職員会議との区別がつきにくく定義が曖昧になっていた「校内研修」を教務・研修部が一括して企画調整するようになり、具体的な内容については、各専門部（教務部、生徒指導部、学習指導部、庶務・管理部）が検討するシステムが定着しつつある。基本的に「研修」は、伝達や協議ではなく、あくまで職務に対する理解を深め、習熟するために技能をみがくものと再確認できている。



4 よりよい学校組織にするために②～新しい職の設置の在り方～

よりよい学校組織を作るためには、3で述べたように、管理職の役割や主任の役割を明確にしていく中で、現在の組織を強化、活性化していくことが重要であるが、さらに、学校教育法の改正により設置が可能となった副校長、主幹教諭及び指導教諭を有効に活用することも大変重要であると考ええる。

(1) 新しい職の設置の必要性

1で述べたように、本県の大きな教育課題である学力問題、生徒指導上の諸問題に対しては、職員個々が対応するのではなく、学校が組織として対応していく必要がある。

このため、2で明らかになった主任が効果的に機能していないことや指示命令システムの弱さ等、本県の学校組織としての課題を克服することにより、教員の授業力の向上や教職員が児童生徒と向き合う時間を確保する必要がある。

また、校長及び教頭のリーダーシップや組織マネジメントをより円滑に機能させる観点から、管理職と一般教諭間の意思疎通を図ったり、従来の主任の分掌にとらわれない横断的な役割を担うことのできる職の必要性が高まっている。

さらに、県全体の人材育成を考えた場合、学級経営力、教科指導力、組織マネジメント力等を計画的に育成できるような研修拠点校を設置する必要もあると考える。

このような課題に対応するために、

- ① 校長から任された範囲の校務について、校長の決裁を経ずに自らの権限で処理することができる副校長（例えば、校長の業務が肥大化している県立学校等の大規模校への配置が有効であると考える。）
- ② 任された校務の一部を自ら取りまとめ、他の教諭等に対して指示することができる主幹教諭（例えば、各分掌の人数が多く、各分掌主任の統括が必要な県立学校や、職員数が多く、教務主任に一定の権限が必要な小・中学校への配置が有効であると考える。）
- ③ 自らも授業を受け持ちながら、他の教員に対して教育指導に関する指導・助言を行う指導教諭（例えば、初任者配置校や学力問題等の課題を抱え、校内研究や研修の活性化が必要な小・中学校等に配置することが有効であると考える。）

を校種、学校規模や課題に応じて配置することで、学校がより組織的に運営できる体制を整えやすくなると考えられる。

さらに、この職を有効に活用することができれば、OJTもより活性化し、各々の教員の持つ指導力などの特性が学校全体で活かされることにもつながると考えられる。

そのために想定される新しい職の具体的な配置の在り方については、それぞれ次のとおりである。

(2) 想定される具体的な配置の在り方

ア 副校長（設置イメージ：資料26ページ）

副校長は、校長が教職員一人ひとりの勤務状態を把握するのに負担が大きく、校長の事務量が膨大である大規模校、物理的に本校と距離がある分校など、校長の代理が特に必要な学校に配置することが適当であると考えます。

具体的には、小・中学校においては、まずは大規模校への配置の可能性を検討するとともに、必要に応じて、小・中学校の校長兼務校で校長が常駐していない学校が想定される。

県立学校においては、まずは大規模校への配置を検討するとともに、必要に応じて、分校を設置している学校、複数の課程（定時制や通信制の課程）を設置している大規模校、中高一貫校（併設型）の可能性を検討する。

なお、副校長の配置にあたっては、既に配置されている複数教頭の在り方について整理する必要があるとともに、中高一貫校（併設型）の場合には、一貫教育という観点から、その配置の是非について慎重に検討する必要がある。

イ 主幹教諭（設置イメージ：資料28ページ）

本県では、小規模校が多く、教職員集団として中間管理職を必要とするほど大きくないこと、これまでの主任の業務が連絡調整で留まりがちであって、指導・助言の観点から薄かったことなどから、現行の主な主任（教務主任、研究主任、生徒指導主事、学年主任等）をそのまますべての学校で主幹教諭に置き換えるのではなく、主任を統括する役割を担う副教頭的な立場として、学校の中における人材育成、校務のスリム化、事務の効率化等を積極的に進めるために配置することが適当であると考えます。

主幹教諭を配置した場合の具体的な効果としては、職員の勤務の状況を十分に把握するために有効である人事評価について、一定規模以上の学校において主幹教諭を第1次評価者とすることで、よりきめ細やかな教職員の育成を行うことが可能となる。また、県立学校の場合、各分掌は組織的に機能しているが、学校組織全体を見た場合、十分でない面もあり、それを円滑にするため主幹教諭が各分掌を横断的に統括することが考えられる。さらに、学校における教育活動がより適正に実施できるよう、教育計画の進捗状況等について教員に指導・助言したり、校務の整理やスリム化、事務の効率化について具体的に改善を図ったりすることなどが想定される。このようなことから、主幹教諭を主任と兼務させる場合には、教務主任と兼務させることが望ましい。

具体的な配置については、小・中・高等学校では、一定規模以上の教職員数の学校への配置が想定される。また、複数教頭配置校では、必要に応じて、主幹教諭に置き換えることにより、新たに措置された主幹教諭の定数を有効に活用して、加配されていた教頭分の定数を振り替えるなど、学校の実態に応じ定数を有効に活用することも可能となる。さらに、学校の再編や統合にかかわる学校、地域の中核となる学校への配置も考え

られる。また、特別支援学校においては、主幹教諭が学部主事と兼務しながら各学部主事を統括する場合も考えられる。

その他、学校独自で各主任を束ねるような新たな主任を設置し、それを主幹教諭が兼ねることも考えられる。

なお、主幹教諭の位置付けは、教頭は全部の校務を整理することができるが、主幹教諭は教頭の校務の一部のみ整理できることとなっており、副教頭的な立場であることから、校長と副校長の関係と類似したものとなる。

ウ 指導教諭（設置イメージ：資料29ページ）

本県では、先の全国学力・学習状況調査の結果からも明らかになったように、高知県の将来を担う児童生徒一人ひとりに学力をしっかりと保証していくことが課題となっており、個々の教員の授業力を向上することが強く求められている。そこで、初任者配置校、研究指定校等に、教育指導に関する指導助言を行う指導教諭を配置することにより、校内研修や研究体制を充実させることができると考えられる。その際、主任と兼務する場合には、研究主任等と兼務することが望ましい。

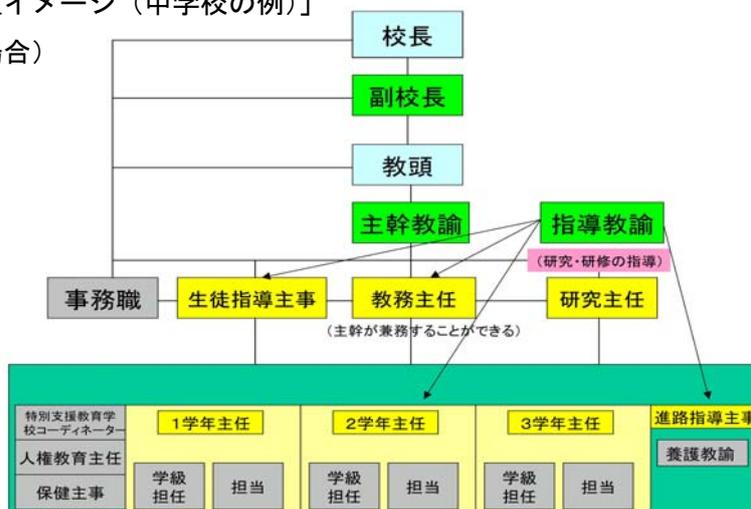
特に、小・中学校においては、学級経営力、教科指導力、組織マネジメント力等を計画的に育成できるような研修拠点校に配置を検討することも考えられる。

また、高等学校においては、他の校種より教科や学科の専門性が高まることから、小中学校のように学習指導を全般的に行う研究主任的な業務とは異なり、指定を受けている研究に特化した内容についての企画立案やその指導業務を行う者が指導教諭にあたることも考えられる。その他、学校独自で新たな主任を設置し、それが特に教育指導上重要な場合には、指導教諭と兼ねさせることも考えられる。

なお、指導教諭が研究主任と大きく異なる点は、例えば、研究主任は年間の指導計画の作成などの校務について指導、助言や各教員間の連絡調整を行う者であるのに対して、指導教諭は具体的な授業方法等を指導、助言する職であるという点である。

「新しい職の設置イメージ（中学校の例）」

（全て設置した場合）



おわりに

本検討委員会では、高知県において重点的に取り組むべき教育課題（学力問題、生徒指導上の諸問題）に対して、組織的に取り組むことができる学校組織とは、どうあるべきかを検討してきた。その中で、特に、現行の主任制度がどうすれば活性化するのか、また、新たな職として配置することが可能となった副校長、主幹教諭、指導教諭をどのように配置すれば、学校組織の活性化につながるのかについてまとめてきた。

今後、県教育委員会は、学校がより組織的に機能するように、管理職や主任の役割の周知徹底や具体例を交えた研修会を行い、組織を活性化していく必要がある。また、新たな職の設置についての具体的な配置基準や職務内容、登用方法、処遇についても検討を行い、モデル的な導入を含めて早急に設置の準備をしていく必要がある。

さらに、県教育委員会による研修だけでなく、学校組織の中で教員が育成される仕組みをつくり、適材適所の人材配置に努めるとともに、県教育委員会や市町村教育委員会へ配置することも計画的に行う必要がある。

そうすることで、高知県の公立学校の教育力を高め、子どもたちが、安心して学校生活を送り、自分たちの未来を切り開いていくことのできる学力を保障する学校づくりにつながることを期待する。

[資料]

(1) 学校教育法 (抜粋)

昭和 22 年 3 月 31 日法 26

最終改正平成 19 年 6 月 27 日

- 第三十七条** 小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。
- ② 小学校には、前項に規定するもののほか、副校長、主幹教諭、指導教諭、栄養教諭その他必要な職員を置くことができる。
 - ③ 第一項の規定にかかわらず、副校長を置くときその他特別の事情のあるときは教頭を、養護をつかさどる主幹教諭を置くときは養護教諭を、特別の事情のあるときは事務職員を、それぞれ置かないことができる。
 - ④ 校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。
 - ⑤ 副校長は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。
 - ⑥ 副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う。この場合において、副校長が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、その職務を代理し、又は行う。
 - ⑦ 教頭は、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。
 - ⑧ 教頭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）に事故があるときは校長の職務を代理し、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）が欠けたときは校長の職務を行う。この場合において、教頭が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、校長の職務を代理し、又は行う。
 - ⑨ 主幹教諭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の教育をつかさどる。
 - ⑩ 指導教諭は、児童の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。
 - ⑪ 教諭は、児童の教育をつかさどる。
 - ⑫ 養護教諭は、児童の養護をつかさどる。
 - ⑬ 栄養教諭は、児童の栄養の指導及び管理をつかさどる。
 - ⑭ 事務職員は、事務に従事する。
 - ⑮ 助教諭は、教諭の職務を助ける。
 - ⑯ 講師は、教諭又は助教諭に準ずる職務に従事する。
 - ⑰ 養護助教諭は、養護教諭の職務を助ける。
 - ⑱ 特別の事情のあるときは、第一項の規定にかかわらず、教諭に代えて助教諭又は講師を、養護教諭に代えて養護助教諭を置くことができる。
 - ⑲ 学校の実情に照らし必要があると認めるときは、第九項の規定にかかわらず、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を置くことができる。

※第三十七条の規定は、中学校、特別支援学校に準用される

※第三十七条第四項から第十七項まで及び第十九項の規定は、高等学校に準用される

第六十条 高等学校には、校長、教頭、教諭及び事務職員を置かなければならない。

- ② 高等学校には、前項に規定するもののほか、副校長、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、実習助手、技術職員その他必要な職員を置くことができる。
- ③ 第一項の規定にかかわらず、副校長を置くときは、教頭を置かないことができる。
- ④ 実習助手は、実験又は、実習について、教諭の職務を助ける。
- ⑤ 特別の事情のあるときは、第1項の規定にかかわらず、教諭に代えて助教諭又は講師を置くことができる。
- ⑥ 技術職員は、技術に従事する。

(2) 副校長等の新たな職の設置

○学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、幼稚園、小・中学校等に副校長、主幹教諭、指導教諭という職を置くことができることとした。

(各職の職務内容)

- ・副校長 : 校長を助け、命を受けて校務をつかさどる
- ・主幹教諭 : 校長等を助け、命を受けて校務の一部を整理するとともに、児童生徒の教育等をつかさどる
- ・指導教諭 : 児童生徒の教育をつかさどるとともに、他の教諭等に対して、教育指導の改善・充実のために必要な指導・助言を行う

ポイント

1. 新たな職の設置の趣旨

校長のリーダーシップの下、組織的・機動的な学校運営が行われるよう、学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、新たな職として副校長(幼稚園においては、副園長)、主幹教諭、指導教諭を置くことができることになりました。

これらの新たな職は、任意に設置することができる職であり、その設置については、学校や地域の状況を踏まえ、各地方公共団体において判断されることとなります。

2. 新たな職の任用

副校長等の新たな職への任用に当たっては、適切な選考を実施し、それぞれの職にふさわしい者が任用されること、選考の基準を要綱等で定め、公表することなどを通じて、適正かつ公正な選考を行うことが求められます。

また、副校長等の職が適切に機能し、各教職員の適切な役割分担と協力の下で教育活動や校務運営が円滑かつ効果的に行われるよう、適正な校務分掌を整えることが必要です。

3. 新たな職の処遇等

各地方公共団体において、副校長等を配置する場合には、その職務に応じ、適切に処遇する必要があります。

(2) 「教育三法の改正について」(抜粋)

平成19年9月 文部科学省

4. 副校長

副校長は、校長から命を受けた範囲で校務の一部を自らの権限で処理することができます。一方、教頭は、校長を助けることの一環として校務を整理するものです。副校長と教頭を併せて置く学校においては、教頭は、校長及び副校長を補佐する立場となります。なお、副校長の資格については、省令において定めることとしています。

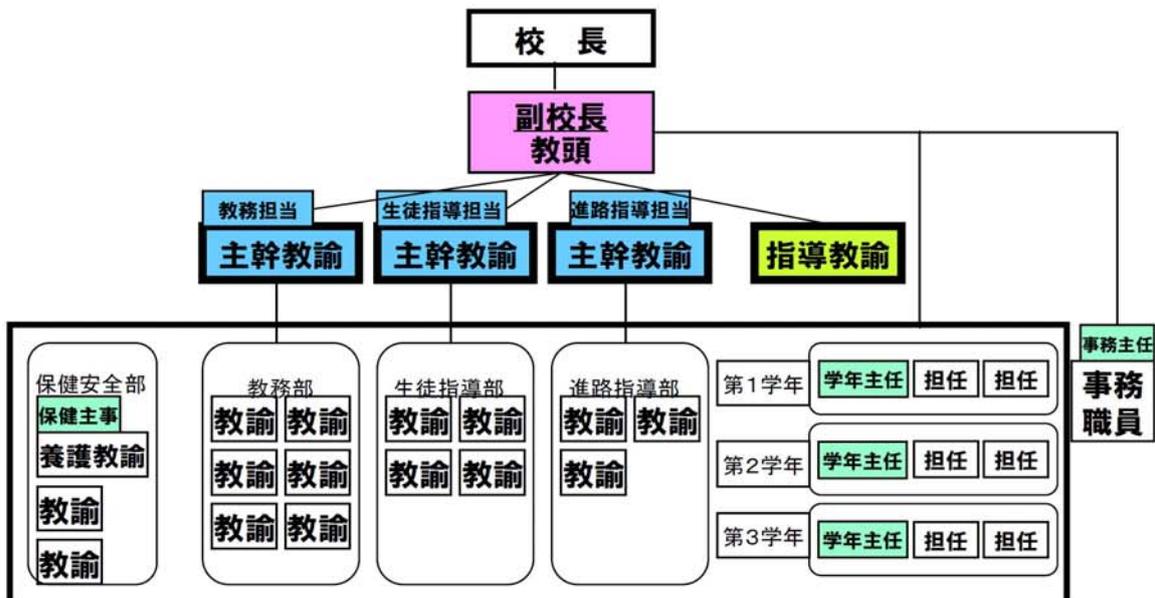
5. 主幹教諭

主幹教諭は、命を受けて担当する校務について一定の責任を持って取りまとめ、整理し、他の教諭等に対して指示することができます。一方、主任は、校長の監督を受け、担当する校務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たるものです。なお、主幹教諭を置く学校における主任の取扱いについては、省令において定めることとしています。

6. 指導教諭

指導教諭は、学校の教員として自ら授業を受け持ち、所属する学校の児童生徒等の実態等を踏まえ、他の教員に対して教育指導に関する指導、助言を行います。指導教諭を設置することによって、個々の教員の授業力が向上し、各学校において優れた教育実践が行われることが期待されます。

改正後の学校の組織運営のイメージ(中学校の例)

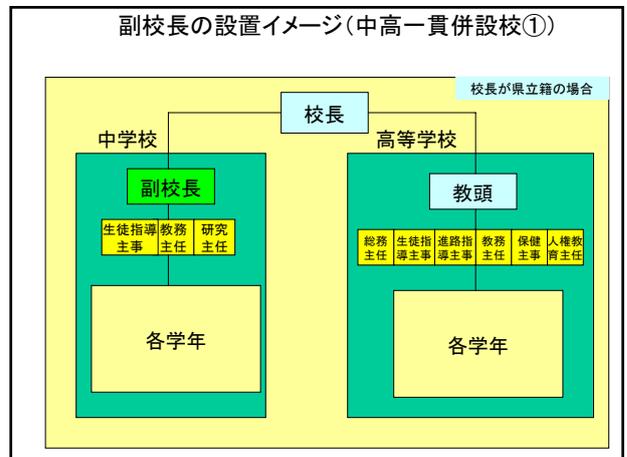
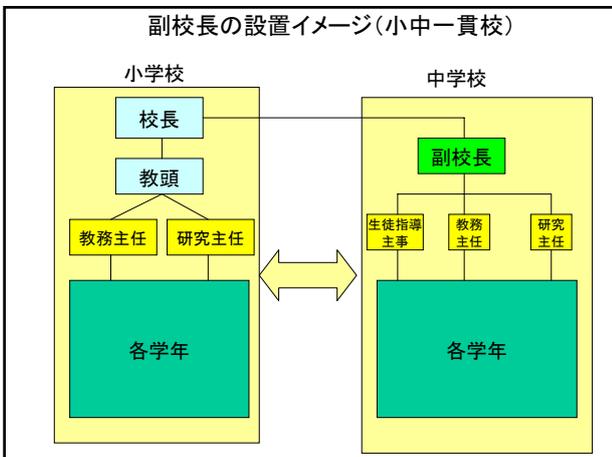
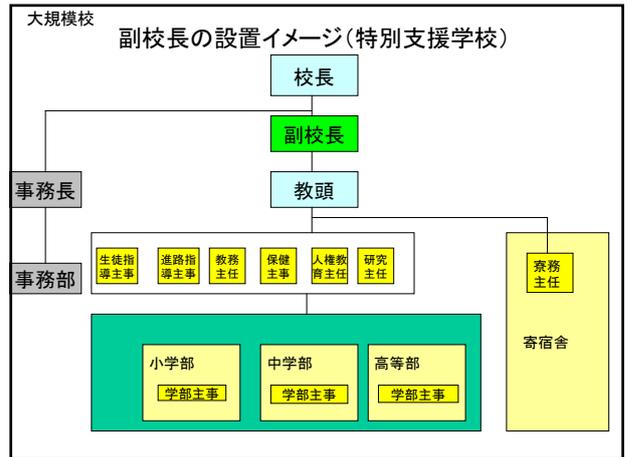
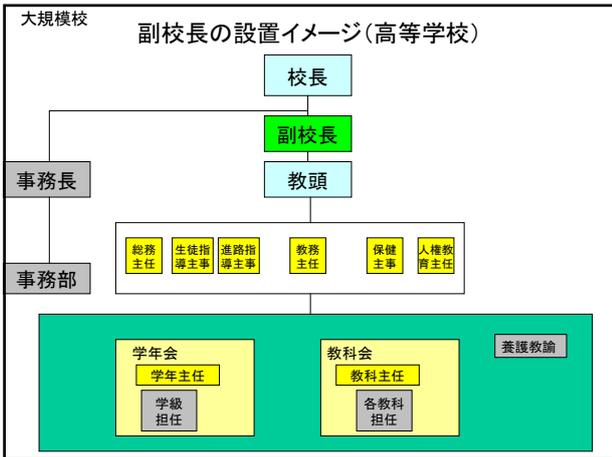
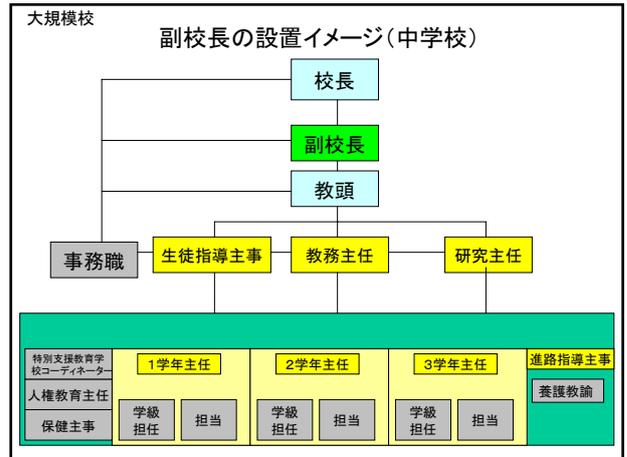
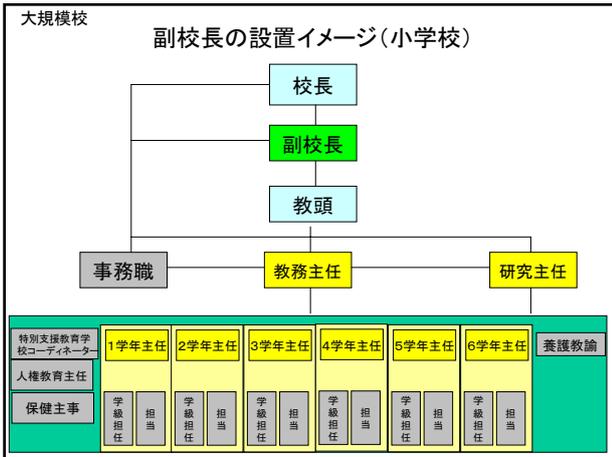


(3) 主な主任の役割

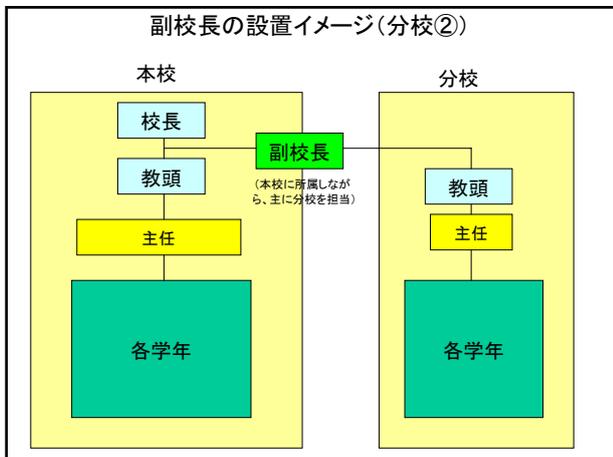
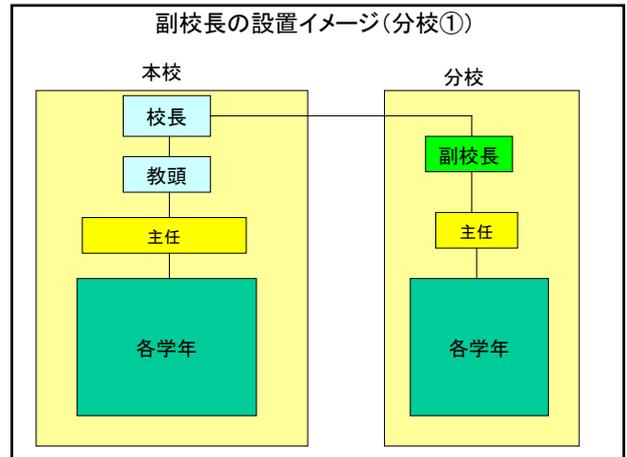
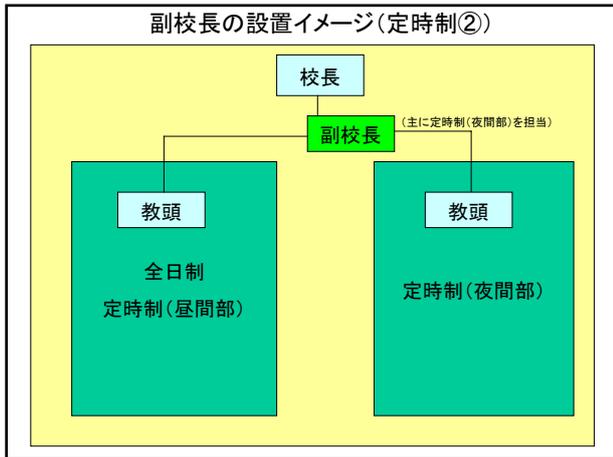
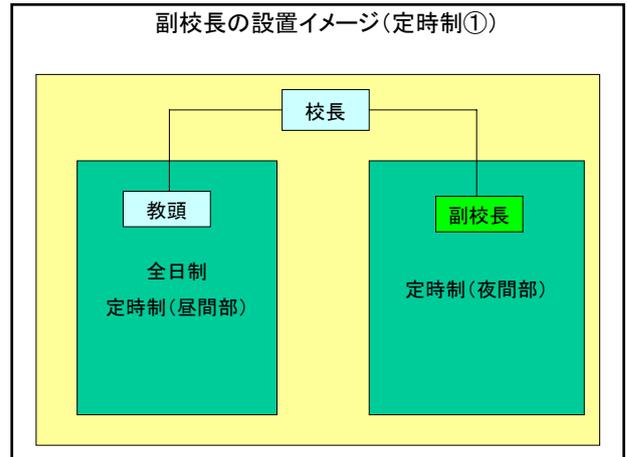
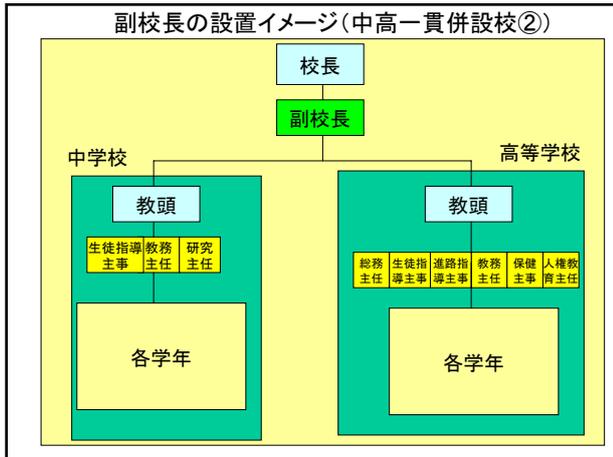
| | |
|--------------------------------|--|
| <p>教務主任</p> | <p>○校長の監督を受け、教育計画の立案・実施、時間割の総合調整、教科書・教材の取り扱い等教務に関する事項について、教職員間の連絡調整に当たるとともに、関係教職員に対する指導、助言にあたる</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長の「教育目標と重点目標」の確認と徹底 ・教育指導計画、各種分掌経営案の確認 ・始業式等の計画立案 ・全体研修計画の立案 ・終業式実施計画の立案 ・家庭訪問実施計画の立案 ・1学期学校評価実施計画 ・教材教具の点検 ・学習指導計画実施表の記入 ・次年度年間計画の立案作成 ・次年度教育課程編成の指示 ・新入生保護者説明会の計画立案 ・卒業証書授与式の計画立案 |
| <p>学年主任</p> | <p>○校長の監督を受け、学年の経営方針の設定、学年行事の計画・実施等当該学年の教育活動に関する事項について、当該学年の学級担任及び他の学年主任、教務主任、生徒指導主事等との連絡調整に当たるとともに、当該学年の学級担任に対する指導、助言にあたる</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学年部会（学年教育目標の確認。学年校務分掌の振り分け。生徒指導、学習指導の基本方針の確認。生徒の状況の確認。指導における統一性の確認） ・入学式全体の計画 ・各種学年行事の計画立案 ・定期試験等における学習指導計画の作成指示 ・学年集会の計画 ・学級編成作業 |
| <p>保健主事</p> | <p>○校長の監督を受け、学校保健計画の立案・実施、学校における保健管理と保健教育の調整、学校保健委員会の組織・運営等学校における保健管理の総括的責任者となり、一般教員、養護教員並びに学校医、学校歯科医及び学校薬剤師との連絡調整にあたる（養護教諭も充てる事ができる）</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校保健計画の作成（健康、体育に関する推進計画） ・施設設備の安全点検 ・避難訓練 ・病気、事故予防に関する啓発及び情報提供 ・プール事故等防止の啓発 救命救急研修会の企画 ・薬物乱用防止教育の推進 |
| <p>生徒指導主事 （中学、高校、特別支援）</p> | <p>○校長の監督を受け、学校における生徒指導計画の立案・実施、生徒指導に関する資料の整備、生徒指導に関する連絡・助言等生徒指導に関する事項について、教職員間の連絡調整にあたり、関係教職員に対する指導、助言にあたる</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交通安全指導 ・各学年における配慮すべき生徒の把握 ・生徒指導部会（各学年における生徒の状況について等） ・夏季休業中における生徒指導 ・夜間該当補導等の計画 |
| <p>進路指導主事 （中学、高校、特別支援）</p> | <p>○校長の監督を受け、進路指導に関する学校の全体計画の立案、進路情報の収集、整理及び生徒の進路相談等進路指導に関する事項をつかさどり、当該事項についての連絡調整にあたり、関係教職員に対する指導、助言にあたる</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進路指導指導全体計画の作成 ・進路説明会 ・進路計画の進捗状況や生徒の進路学習の把握 ・次年度進路指導計画の原案作成 ・進路状況の把握 |
| <p>研究主任</p> | <p>○校長の監督を受け、研究計画の立案その他の研究に関する事項について連絡調整及び指導、助言にあたる</p> <p>【実務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校内研究計画の作成 ・研究主題の設定 ・校内研究計画の具体化・推進 ・校内研究実施 ・研究発表会の準備と実施 ・研究成果のまとめ |
| <p>人権教育主任</p> | <p>○校長の監督を受け、人権教育を推進するための企画その他の人権教育に関する校務をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導、助言にあたる</p> |

(注) 教務主任、学年主任、保健主事は、全国で全校種必置。 研究主任、人権教育主任は、県独自で設置。

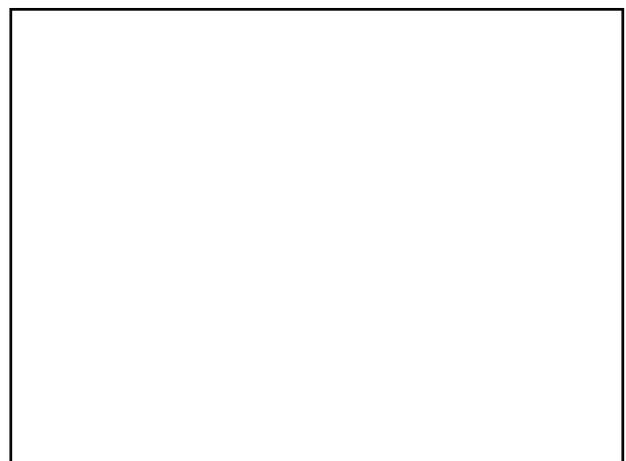
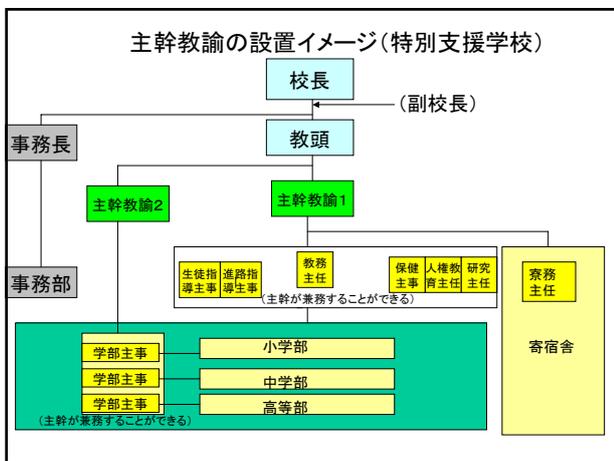
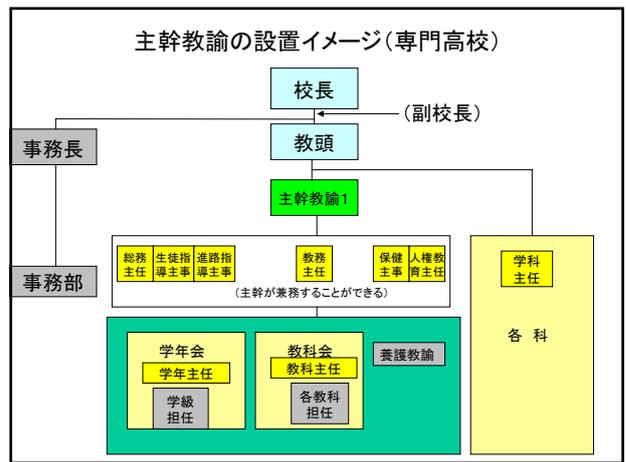
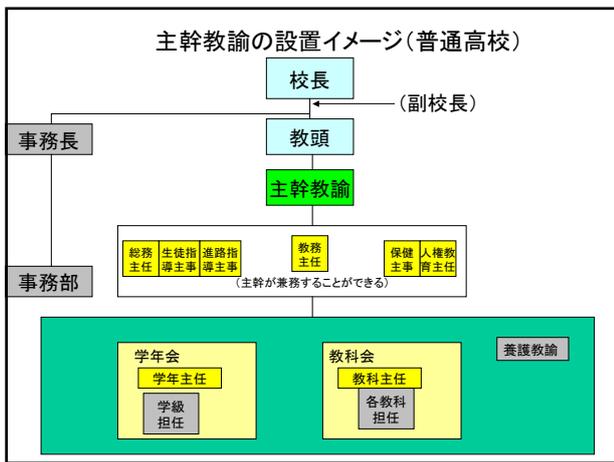
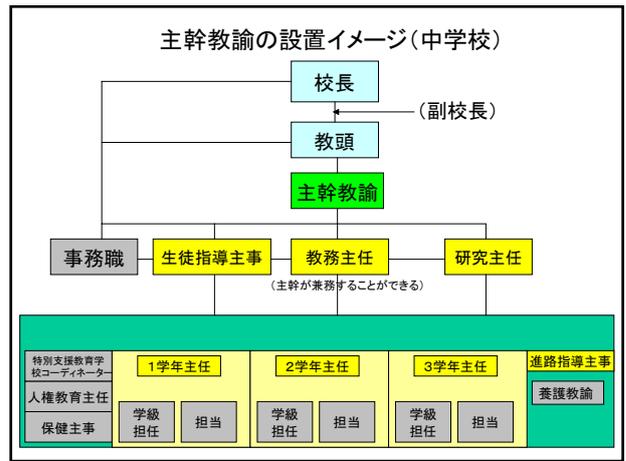
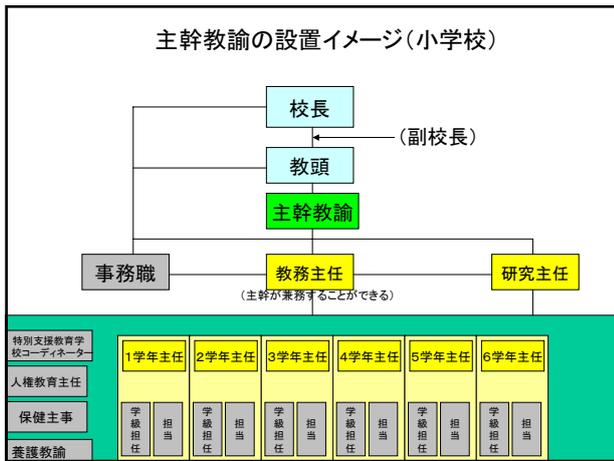
(4)新しい職の設置イメージ



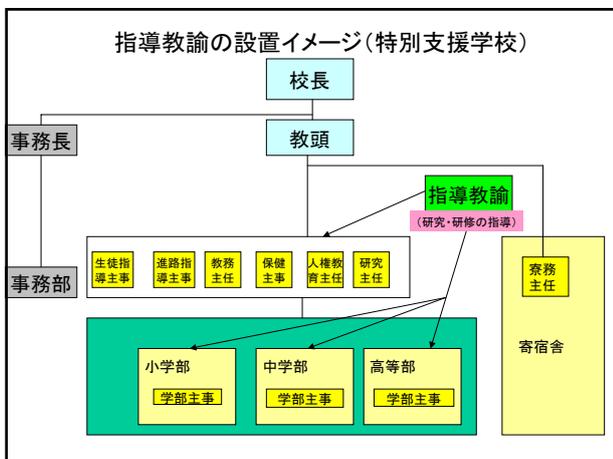
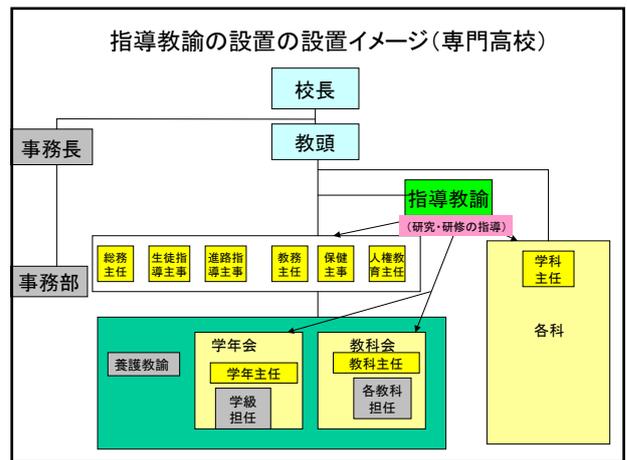
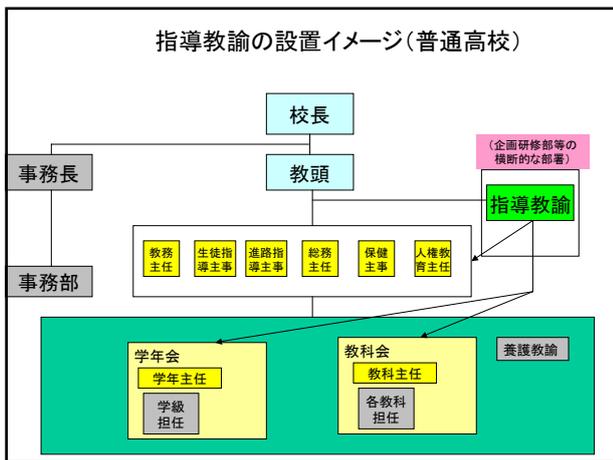
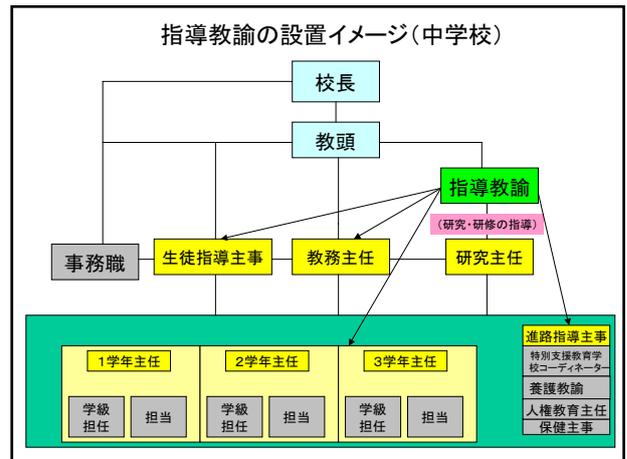
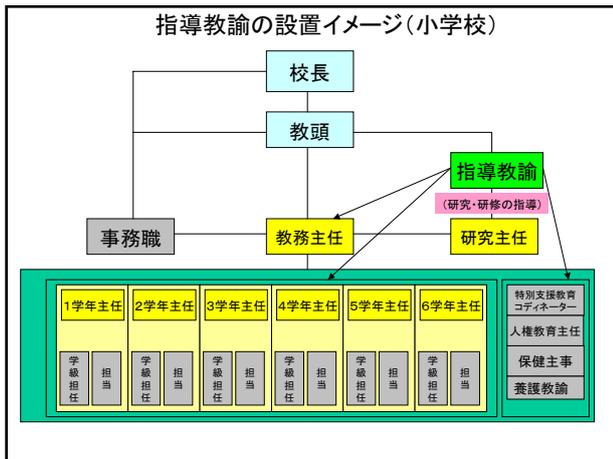
(4)新しい職の設置イメージ



(4)新しい職の設置イメージ



(4)新しい職の設置イメージ



(5) 県立学校における副校長の専決事務項目の例

| 県立学校長に対する事務委任規程第2条第1項関係 | | 決裁権者 | | | | |
|-------------------------|--|------|-----|-----------------|--------------|---|
| 号数 | 項 目 | 校長 | 副校長 | 教頭 | 事務長 | |
| | | | | | 6級 | 4・5級 |
| 1 | 所掌事務の実施計画の決定及び運営管理に関すること。 | ● | △ | | | |
| 2 | 所掌事務に係る申請、上申、進達、通知、通報、照会、回答、報告等に関すること。 | ● | △ | | | |
| 3 | 所掌事務に係る公表及び揭示並びに事実証明及び台帳等の謄本又は抄本の交付に関する こと。 | | | ○ 1、2号(現状) | ○ | ○ |
| 4 | 備付け帳簿の調製並びに縦覧及び閲覧の許可に関すること。 | ● | | | | |
| 5 | 校務分掌及び係等の分掌事務の決定に関すること。 | ● | △ | | | |
| 6 | 所属職員の配置及び事務分担の決定に関すること。 | ● | △ | | | |
| 7 | 職員の週休日及び勤務時間の割振りに関すること。 | | | | ○ 所属職員 | ○ |
| 8 | 職員の週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更に関すること。 | | | ○ 所属職員 | ○ 所属職員 | ○ |
| 9 | 職員の休憩時間に関すること。 | ● | | | | |
| 10 | 職員の時間外勤務及び休日勤務の命令並びに休日の代休日の指定に関すること。 | | ○ | ○ 所属職員 | ○ 所属職員 | ○ |
| 11 | 職員の夜間勤務及び宿日直勤務の命令に関すること。 | | | | ○ 所属職員 | ○ |
| 12 | 職員の休暇に関すること。 | | ○ | ○ 所属職員 | ○ 所属職員 | ○ |
| 13 | 職員及び講師、調査員、参考人、証人等の内国旅行の命令(命令変更を含む。)及び復命の 受理に関すること。 | | ○ | ○ (日帰り旅行に限る) | ○ | ○ |
| 14 | 職員の職務専念義務の免除に関すること。ただし、6日を超える等異例に属する場合を除く。 | ● | △ | | | |
| 15 | 職員の扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び児童手当の認定に関すること。 | | | | ○ 全教職員 | ○ |
| 16 | 所掌に属する公有財産の管理(行政財産の目的外使用の許可については、高知県財産規則 (昭和39年高知県規則第19号)第31条第3項ただし書の規定に係るものに限る。)に関する こと。 | ● | | | | |
| 17 | 1件の台帳価格又は見積金額が100万円未満の不用品の処分に関すること。 | | | | ○ 100万 未満 | |
| 18 | 農林水産実習の生産物の処分、水産実習の漁獲物の処分及び1件の見積金額が100万円 未満の生産物の処分に関すること。 | | ○ | | ○ 100万 未満 | |
| 19 | 歳入の戻出及び歳出の戻入に関すること。 | | | | ○ | |
| 20 | 所掌に関する歳入の徴収をする権限、収入の原因となる契約(寄付金に関するものを除く。)を 締結する権限、支出を出納員に命令する権限並びに歳入歳出外現金、保管有価証券及び 物品(高知県用品等調達特別会計規則(昭和32年高知県規則第22号)に規定する物品を除 く。)の出納を出納員に通知する権限に関すること。 | | | | ○ | |
| 21 | 予算の令達額の範囲内における報酬、共済費、賃金、報償費、旅費、交際費、需用費、役務 費、使用料及び賃借料、原材料費、備品購入費、(高知県財産規則第64条に規定する重要 物品の購入に係るものを除く。)、負担金、扶助費及び公課費に係る支出負担行為に関するこ と。 | | △ | | ○ | |
| 22 | 臨時的任用職員及び非常勤職員等に対する給料及び職員手当等の支出負担行為に関する こと。 | | | | ○ | |
| 23 | 職員の赴任旅費に関すること。 | | | | ○ | ○ |
| 24 | 委託(1件の見積金額が100万円以上(設計変更により100万円以上となる場合を除く。)の 測量、調査等の委託を除く。)に関すること。 | | | | ○ | |
| 25 | 1件の請負対象金額が250万円未満の工事(設計変更により250万円以上となる工事を含 む。)の施行(設計又は工事管理について特別の資格又は技術を必要とするものを除く。)に 関すること。 | | | | ○ | |
| 26 | 労務者の雇入れ(日々雇入れで、その引き続き期間が1月未満のものに限る。)及び解雇に関 すること。 | | | | ○ | |
| 27 | 独立行政法人日本スポーツ振興センターに関すること。 | | | | ○ | ○ |
| 28 | 学校の名義使用に係る各種の行事等の共催又は後援に関すること。 | ● | | | | |
| 29 | 定時制及び通信制の課程に在学する生徒に支給する教科書の購入に関すること。 | ● | △ | | | |
| 30 | 前各号に掲げるもののほか、所掌に属する軽易又は定例的な事務に関すること。 | ● | | | | |
| 備考 | | | | | | 5～8号及び10～13 号については所属 職員(教頭、事務長 を除く)に関するもの のみ。 15号、23号は、全教 職員に関すること。 |

※ ●:専決できない項目、○:専決することができる項目、△:一部の業務について専決することができる項目

(6) 学校組織の見直しに関する検討委員会設置要綱

(目的及び設置)

第1条 この要綱は、学校組織の現状における課題を明らかにし、組織の在り方を見直すことを通して、よりよい学校づくりを進めることを目的として「学校組織の見直しに関する検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置するとともに、検討委員会の組織及び運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 検討委員会は、委員20名以内で組織する。

- 2 委員は、教育関係者や民間等の有識者のうちから、教育長が委嘱又は任命する。
- 3 検討委員会に会長及び副会長を置く。
- 4 会長及び副会長は、それぞれ委員の互選によって決定する。
- 5 会長は、検討委員会の会務を総括する。
- 6 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(任期等)

第3条 委員の任期は、委嘱又は任命の日から1年間とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第4条 検討委員会の会議（以下「会議」という。）の進行は会長が務める。会長が出席できないときは副会長が代理する。

- 2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議には、教育長及び教育次長が出席して意見を述べることができる。

(庶務)

第5条 検討委員会の庶務は、教育委員会事務局教育政策課が行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、検討委員会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この要綱は、平成19年11月30日から施行する。

(7) 学校組織の見直しに関する検討委員会委員名簿

| NO | 職 種 別 | 委 員 名 | 備 考 |
|----|----------|-------|-----------------------------------|
| 1 | 市町村教育委員会 | 島崎 隆弘 | 香南市教育長 |
| 2 | | 吉川 明男 | 高知市教育長 |
| 3 | 小学校校長 | 梶原 正仁 | いの町立伊野南小学校 (小中学校長会会長) |
| 4 | 中学校校長 | 稲田 稔明 | 中土佐町立大野見中学校 |
| 5 | 県立学校校長 | 高橋 啓明 | 岡豊高等学校 (高等学校長協会会長) |
| 6 | | 渡辺 豊年 | 盲学校 |
| 7 | 小学校教諭 | 山本 和子 | 南国市立日章小学校 |
| 8 | 中学校教諭 | 岸本 教恵 | 四万十市立中村中学 (平成19年度委員) |
| | | 福田 千恵 | 四万十市立中村中学校 (平成20年度委員) |
| 9 | 高等学校教諭 | 松本 一主 | 高知西高等学校 |
| 10 | 特別支援学校教諭 | 鍋島 一郎 | 高知江の口養護学校 |
| 11 | 大学関係者 | 佐古 秀一 | 鳴門教育大学 教授 |
| 12 | P T A | 関田 浩美 | P T A関係 |
| 13 | | 堀見 文敏 | P T A関係 |
| 14 | 民間有識者 | 森岡 良三 | 株式会社太陽 取締役経営企画室長 |
| 15 | | 井内 豊 | 株式会社高知大丸 取締役事務統括部長 (兼) 総務・人事部長 |
| 16 | | 堀田 樹彦 | 大篠小学校長 (民間人校長) (平成19年度委員) |

(8) 検討委員会の審議経過

- 第1回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成19年12月25日（火）開催）
学校組織の現状について、資料説明の後、時代の変化に対応した学校の組織運営のあるべき姿について議論した。
- 第2回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年1月29日（火）開催）
現在の学校組織で対応しきれない課題について及び主幹等を導入している他県の状況についての説明を行った後、現在の学校組織についての協議を行った。
また、第3回検討委員会で行う職員団体からの意見聴取事項についての協議を行った。
- 第3回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年2月25日（月）開催）
学校組織の見直しに関しての意見聴取を行った。
- 第4回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年5月7日（火）開催）
教職員団体からの意見聴取、校長アンケートと事務職員等から意見聴取の概要について説明し、今後の検討の方向性について協議した。
- 第5回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年7月1日（火）開催）
学校組織の見直しに関する検討委員会報告書（イメージ案）についての検討を行った。
- 第6回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年8月25日（月）開催）
- 第7回学校組織の見直しに関する検討委員会（平成20年9月25日（木）開催）