

宮崎県教育研究連合会
管理職等任用試験練習問題(2015年版①)
(解答編)

- 1 第1回目の練習問題です。次回研修会までに、各自で、内容を研究しておいて下さい。次回の研修会で、模範解答を示し、内容を検討します。

- 2 問題を欲張りすぎたので、設問が多くなりました。回答欄が、狭いかも知れません。その場合は、裏か別紙にお願いします。

- 3 (校長用)、(教頭用)、(校長教頭 共用)と問題を作成してあります。各職種の問題にトライして下さい。なお、(共用)の問題は、各自の受験される職種の立場からの解答をお願いします。

- 4 問題内容は以下の通りです。
 - 1 校長の職務
 - 2 校長の指導力
 - 3 教頭の職務
 - 4 教頭の指導力
 - 5 児童虐待
 - 6 学級編成
 - 7 教員の多忙感解消

《校長用》

1 次の、校長の職務についての設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 学校教育法上明記されている校長の職務を書きなさい。
- (2) 法令に「校長は、校務をつかさどり」とありますが、「校務をつかさどる」とは具体的にどういうことをいうのか書きなさい。
- (3) 校長の職務を表す言葉として4管理2監督がありますが、管理と監督はそれぞれ何を指すかすべて書きなさい。
- (4) 校長の職務権限の1つである「児童・生徒管理」にはどのようなものがあるか7つ書きなさい。また、根拠法令名をそれぞれ書きなさい。
- (5) 校長の職務権限である所属職員監督権とはどのようなものか2つ書きなさい。
- (6) 校長が各教室の授業を見回ったり、教員に指導案を出させることができるか、法令上の根拠を示しながら説明しなさい。

(1) 校務をつかさどり、所属職員を監督する

(2) 学校運営上必要な一切の事柄について校長の責任と権限に基づいて処理すること。

(3) ①管理:●学校教育の管理、●所属職員の管理、●学校施設の管理、●学校事務の管理
②監督:●所属職員の職務上の監督、●所属職員の身分上の監督

(4) ①指導要録の作成:学校教育法施行規則24条

②出席簿の作成:学校教育法施行規則25条

③出席状況の把握:学校教育法施行令19条

④就学義務の猶予・免除を受けた子の相当学年への編入決定:学校教育法施行規則35条

⑤卒業証書の授与:学校教育法施行規則58条

⑥非常災害時などの臨時休業の決定:学校教育法施行規則63条

⑦感染症予防のための出席停止:学校保健安全法19条

⑧児童・生徒の懲戒:学校教育法11条／学校教育法施行規則26条

などのうちから7つを記述。

(5) ①教職員の職務上の上司として、校務を所属職員に分担させ、それらが適切に行われているか、法令に反しないかなど、職務上の監督を行う。

②教職員の身分上の上司として、勤務時間の内外を問わず、信用失墜行為、守秘義務、政治的行為等についての身分上の監督を行う。

(6) 学校教育法は、校長の職務について、校務をつかさどること(校務掌理権)、かつ所属職員を監督すること(所属職員監督権)を規定している(37条4項)。この2つの観点から校長は、校務全般に関わる包括的職務権限を有していると考えられている。ここで言う校務とは、教育活動の管理、運営に関する事、施設・設備の維持管理に関する事などの学校業務全般を指すと解するのが一般的といえる。したがって、教育活動の中核をなす授業やその授業の指導案を校長が把握しようとする事は、校長が有する包括的職務権限に含まれる行為と解される。

2 次の、校長の指導力に関する設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 学校が自主性・自律性をもって開かれた学校づくりを推進していくには、校長がリーダーシップを発揮していく必要があります。あなたはこのことをどう受け止め、職務を遂行するか述べなさい。
- (2) 学校の教育力の土台ともいえる教職員の意欲向上に、あなたはリーダーシップをどう発揮していくか考えを述べなさい。
- (3) 教育改革が進むなかで、あなたは校長として、どうリーダーシップを発揮し学校経営を行っていくか3点述べなさい。
- (4) 校長の独自性とリーダーシップを発揮するために組織マネジメントの発想を取り入れることが求められています。あなたはこの課題にどう取り組むか述べなさい。

(1) (例)校長は自らの教育理念を学校教育に生かすべく、自らの構想力をもって教育目標や経営目標を構想する。これらの教育目標について、企画委員会・職員会議を通じて教職員と共有化を図るとともに、保護者や地域住民とのコミュニケーションを通じて、保護者等とも共有していくことが「開かれた学校づくり」の第一歩である。また、わが校の教育活動やその他の経営活動などを自己評価し、その成果や実態などの情報を家庭・地域に積極的に提供していく。このようにして自主性・自律性のある学校経営を実現し、保護者・地域との連携・協力の下に学校を外に開いていく。

(2) (例)第1に、教職員にアイデアの提示を促しその成果を周囲の教職員が評価する、換言すれば、他者からの承認が得られる職場づくりをする。第2に、校務分掌において当該教員にとって「挑戦的」で「成長感」を持てる校務を分掌させる。単調でつまらない仕事を与えられたと感じるようではモラルは高まらない。第3は教室訪問などを行い、職務ぶりを十分把握した上で、教職員に任せるところは任せ、指導すべきところは研修課題として認識させ、実践を改善する。このようなりーダーシップを発揮していきたい。

(3) (例)①学校の自己点検・評価を実施しその結果を公表して家庭・地域との連携を密にし、開かれた学校を実現する。②学校・地域の特性を生かして特色ある学校づくりを実現する。③教職員のモラルを向上できる組織マネジメントを推進する。(学教法施行規則66条)

(4) (例)大事なのは教職員をリードする校長の識見・先見性である。それを基に運営スタッフとしての主任を中心に、協働組織のPlan-Do-See-Actionのサイクルを月日の座標に載せて計画的に進行させる。その各段階で方針の理解・徹底を図っていく。この組織マネジメントの中で特に大事なことは、主任、主幹教諭、指導教諭の指導力と教職員掌握力の育成である。また、自己評価により成果をしっかりと検証し、次の実践につなげていく。

《教頭用》

3 次の、教頭の職務についての設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 学校教育法で規定されている教頭の職務を3つ書きなさい。
- (2) 教頭の職務である「校長を助け」とは具体的にどういうことか説明しなさい。
- (3) 教頭は所属職員に対し監督権を行使できるか書きなさい。また、その理由を述べなさい。
- (4) 教頭が校長の職務を代理・代行することについて、法的根拠をあげながら説明しなさい。
- (5) 「校長に事故があるとき」とは具体的にどのような場合か3つ書きなさい。また、その場合に教頭は校長の職務をどうすることとなるか書きなさい。
- (6) 「校長が欠けたとき」とは具体的にどのような場合か4つ書きなさい。また、その場合に教頭は校長の職務をどうすることとなるか書きなさい。
- (7) 1月下旬に校長が脳梗塞で倒れ、3カ月間入院することになった。また、退院後もリハビリが必要と診断された。このような場合、校長の代理者としての教頭がしなければならない大切なことを、時期を踏まえて3点書きなさい。
- (8) 校長が3学期の始めに倒れて入院し2月末に亡くなった。卒業式が近づいても後任の校長が発令されていない場合、教頭は卒業証書を授与することができるか書きなさい。

(1) ①校長(副校長)の補佐 ②校務の整理 ③校長(副校長)の代理・代行

(2) 単なる事務上の手足としての助力にとどまらず、校長の職務全般にわたって、校長の職務権限の行使について直接補佐すること。また、教頭の行う補佐は教職員の人事管理にも及び、教頭は、校長を補佐する立場から、校長の命を受け、所属職員に対して職務命令を発令することができる。

(3) ①教頭は所属職員に対し監督権を行使することができる。②学校教育法において教頭は校長を助けるとされているが、これは校長の職務権限の行使について直接補佐することであり、教頭は校長を補佐する立場から校長の命を受け所属職員に対し職務命令を発令することができる。また、教頭は校務を整理するとされているが、これは校長が校務をつかさどるに必要な校務分掌の総合調整などを行うことであり、教頭は校務を整理する立場から所属職員に対し指揮・監督を行うことができる。

(4) 学校教育法37条8項で「校長に事故があるときは校長の職務を代理し、校長が欠けたときは校長の職務を行う」と規定されており、例えば長期の出張や病氣療養などにより職務執行が不可能な場合には校長に事故があるものとして校長の職務を代理し、死亡・失職・免職などにより欠員となり後任が発令されていない場合には校長が欠けたものとして校長の職務を代行することとなる。

(5) ① ●長期の海外出張中、●長期の病氣休暇中、●停職・休職中
② 校長の職務を代理する。

(6) ① ●失職、●死亡、●退職、●免職
② 校長が①の状態になるとともに、後任の校長が発令されず学校運営上支障をきたす場合に、校長の職務を代行する。

(7) ①次年度の教育課程の編成 ②進級・卒業の認定 ③指導要録の作成

(8) 校長が死亡し後任の校長が発令されていない場合に、教頭が校長の職務を代行する場合には、一般に市町村教育委員会に届出を行い、その指示・監督のもと代行する。このような手続きを経て教頭が校長の代行者となる場合には、教頭は卒業証書を授与できる。なお、病氣休暇の承認とは異なり、卒業証書の授与は学校教育法施行規則で定められた校長の法定職務であるので、市町村教育委員会より委任を受けた校長の専決事務に関し代決するのではなく、職務代行権限をもって行う。

4 次の、教頭の指導力についての設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 管理職と教職員の関係が円滑になるためには、教頭としてどのような能力が必要だと考えるか述べよ。
- (2) 教職員に服務規律を遵守させるために、教頭として何にどう取り組むか述べよ。
- (3) ①自分の強みと弱みをそれぞれ1行程度で述べよ。
②それらをふまえて教頭としてどのように学校経営に取り組むか述べよ。

(1) (例) 学校運営にとって、管理職と教職員との円滑な関係は絶対条件である。教頭は、教職員に最も近い存在であり、両者の信頼関係を醸成することができる最良のポストである。その教頭に必要とされる能力の中で特に重要なものは、教職員に対する指導力と自らの実践力である。すなわち、教科指導や生徒指導、学級・学年経営、あるいは人間関係などについて、適時・適切に指導・助言できる力があること、また日頃教職員に伝えていることを自ら示す行動力を持つことである。(学教法37条)

(2) (例) 教職員における服務規律とは、教育公務員及び地方公務員として遵守すべき定めである。それには職務上・身分上の義務がある。教頭としては、まずこれらの服務内容を法令集・事例集、あるいは教特法17条、18条服務に関するマスコミ報道等の資料を活用して具体的に把握する。次に、現任校の教職員一人一人の服務の実態を把握し、服務上問題があるかどうかを見極める。その上で、校長の指示を仰ぎながら服務規律の具体的な内容について、状況に応じて個別あるいは全体を通じて注意するよう喚起する。(学教法37条、地公法30条～38条)

(3) (例) ①(強みは、長年の生徒指導主事の経験に立脚した有効かつ適切な指導ができることである。弱みは、教材研究の仕方や授業を作る視点などの研修機会に乏しかったことである。)

② 私は生徒指導に関する業務に携わってきたが、その業務を自ら推進し学校全体を動かす場面は少なかった。短期間で教員が入れ替わる時代において、管理職として若手やベテランの教員を支えつつ学校教育活動を推進していく役割を担うことが重要となると思う。そのためにも学校全体を動かすための「人間性」、「幅広い視野」、「深い洞察力」が重要であると思う。生徒指導領域においては他の教員のモデル的存在となる自信はあるが、自分の弱みである授業力の向上に資するべく、研究主任に対して校内研修の適切な企画立案を促すことだけでなく、ともに計画を企画立案することなどを通して、自分自身の教育力の滴養に努めたい。教頭として学校全体を総合的に捉える視野の広さや、様々な可能性や先を見通す洞察力を高めることを常に意識し行動することで、可能な限り、教職員、児童・生徒、保護者や地域住民がともに認め合い、支援し合う学校経営を目指していきたいと思う。

5 次の、児童虐待に関する設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 児童虐待の防止等に関する法律において、児童とは何歳に満たない者をいうか。
- (2) 児童虐待の種類を4つ簡潔に答えよ。
- (3) 児童虐待の防止等に関する法律において、教職員に義務づけられていることのうち、1つは児童虐待の早期発見ですが、もう1つは何か答えよ。
- (4) 児童虐待の防止等に関する法律において示されている児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者が通告すべき機関名を2つ答えよ。
- (5) 児童虐待の早期発見のために学校としてどのような取り組みを行っていくか述べよ。
- (6) ある児童から、父親の母親に対する暴言・暴力が苦痛であるとの相談があった。
 - ① このことに対応する際の根拠となる法令は何か。その法令名を答えよ。
 - ② この場合の対応における「守秘義務」の取り扱いについて述べよ。
- (7) DV被害を受けていることを理由に転校してきた児童・生徒への面会を、加害側とされる父親が求めて学校にやって来た場合の対応について、簡潔に答えなさい。

(1) 18歳に満たない者

- (2) ①身体的虐待:児童の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
②性的虐待:児童にわいせつな行為をすること又は児童をしてわいせつな行為をさせること。
③養育の放棄・怠慢:児童の心身の正常な発達を妨げるような著しい減食又は長時間の放置、保護者以外の同居人による児童に対する暴行等の行為の放置、その他の保護者としての監護を著しく怠ること。
④心理的虐待:児童に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。(児童虐待防止法2条)

(3) 児童虐待を受けたと思われる児童を発見したら、速やかに市町村、都道府県の設置する福祉事務所もしくは児童相談所に通告すること。(児童虐待防止法5条、6条)

(4) 市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所

(5) (例)①登校時の出席調べの場面での「不自然な欠席」、②授業中や給食時などの生活場面での「大人の顔色をうかがったり、接触を避けようとする」「衣服がいつも汚れている」、③健康診断の場面での「説明のつかない低身長や栄養障害、あざや怪我」、④保護者との関わりの場面での「子どもの言動への関心が薄い」等の不自然な挙動・言動がないかなどについて、日頃から学級担任、生徒指導担当教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど教職員等が協力してチェックする。また、児童・生徒がいつでも相談できる雰囲気醸成する。(児童虐待防止法5条、学校保健安全法9条、13条)

(6) (例)①配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(通称「DV防止法」)②同法6条3項は、刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、配偶者からの暴力を発見した者が通報することを妨げるものと解釈してはならない旨規定している。公立学校の教員の場合は、地方公務員法34条により職務上知り得た秘密を漏らしてはならないとされているが、この規定によって通報が妨げられているとは解されないことに留意する必要がある。(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律6条、地公法34条)

(7) (例)何よりも当該児童・生徒を守ることを基本とし、父親の要求に応じないことはもちろん、当該児童・生徒の在籍の有無についても、個人情報保護の観点から回答はしない。また、母親等に対して迅速に連絡を取るとともに、必要があれば、児童相談所や地方公共団体の子育て支援に係る部署との連携を回りながら、児童・生徒の安全に努める。他方、学校内においては、事務職員を含めた教職員全体に具体的な対応方法を周知するとともに、当該児童・生徒の情報が不用意に漏れたり、父親が当該児童・生徒に接触したりすることのないように細心の注意を払う必要がある。

6 次の設問に、簡潔に答えなさい。

- (1) 公立小・中学校の学級編制の標準について規定している法令を2つ答えよ。
- (2) 公立小・中学校の学級編制は誰が行うか、法令をふまえて述べよ。
- (3) 「学級編制の基準」について法的根拠をあげて述べよ。
- (4) 2月1日以降、学級数の変わる可能性がある場合、校長として配慮すべきことは何か、3つ答えよ。

(1) ①公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律

②小(中)学校設置基準

(2) 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律に示された学級編制の標準をもとに、都道府県教育委員会が学級編制の基準を定め、その基準を標準として市町村教育委員会が当該学校の児童・生徒の実態を考慮して学級編制を行う。(義務標準法3条、4条)

(3) 学級編制の基準は、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律3条に示された学級編制の「標準」をもとに、都道府県教育委員会が定める(3条)。市町村教育委員会は、この「基準」を標準として、当該学校の児童・生徒の実態を考慮して学級編制を行う(4条)。ただし都道府県の教育委員会は、児童・生徒の実態を考慮して特に必要がある場合は、同法3条に定める数を下回る数を「基準」として定めることができる。

(4) ①制度的には、市町村教育委員会の判断によって学級編制の弾力的運用や臨時的任用職員の配置も可能であることから、当該年度途中での学級編制の変更について、市町村教育委員会と協議の上、慎重に判断する。また、その変更によって学校の教育活動や児童・生徒に大きな影響が予想される場合には、そのことについても市町村教育委員会に説明する。②次年度の学級数や教職員定数が不確定であることから、変更があっても学校の組織運営が円滑に行えるように、その影響を適切に評価して複数の案を立てるなど、教育計画や校務分掌の見直しを行う。③次年度における、児童生徒の学級への割り振り名簿については、増減の可能性のある学年の名簿は複数用意しておく。(義務標準法3条～5条)

7 教員の多忙化防止策の推進や教職員の健康管理の推進は喫緊の課題である。「教員が子どもたちと向き合うことができる環境整備」についての次の設問に、簡潔に答えなさい。

(1) 現在勤務している学校の課題を3点以内で簡潔に述べよ。

(2) 設問(1)での述べた課題を解決するためには、どのような方策が必要だと考えるか、あなたの考えを述べよ。

(1) (例)勤務校の課題としては、

- ① 教職員の多忙感の解消
- ② 教職員の働きやすい職場環境づくり
- ③ 学校の組織力の向上
- ④ 教職員のストレスの解消 等 いろいろ考えられる。

(2) (勤務校の課題として、「教職員の多忙感の解消」を上げた場合の例)

学校管理職としてこの課題を解決していくためには、要因を分析して取り組む必要があると考える。ある調査によると、9割近くの教員が多忙と感じているというデータがある。その要因は、「予定外の用務が入ったとき」「ずっと多忙な状況が続くと予想されるとき」が多いようである。よって、この間連解決の観点として校務等の負担軽減とメンタルヘルスのマネジメントの2点が挙げられる。以下のことを実践化することで、教職員が子どもと向き合う時間の確保ができ、活力あふれる職場となると考える。

①校務等の負担軽減:最初に改善をする観点はタイムマネジメントの徹底である。管理職による退勤管理等と職員の時間の効率的運用という感覚の定着化が挙げられる。次に、会議の運営改善や分業の徹底など校務の精選や効率化を行っていくことによって多忙感が解消されていく。また、地域の教育力を授業に活用することやゲストティーチャーなどの活用など地域との連携を深めることが重要である。

②メンタルヘルス:多忙感や教職員一人一人の感覚によるところがあり、個人差が大きい。その上、ストレス要因の上位として「職場の人間関係」が挙げられる。このことから管理職が精神的な支えとなり「相談できる上司」となることによって燃え尽き症候群予防や現場のやる気向上につながると思われる。

※この他にも、ICT環境の整備による業務の効率化、文書事務の縮減、行事(教育課程)の精選、学校の教育活動の選択と集中化等、いろいろな観点からの対応策が考えられる。