

宮崎県教育研究連合会
令和7年度 第1回 スクールマネジメント研修



1

宮崎県教育研究連合会
令和7年度 第1回 スクールマネジメント研修

- ただ今、準備中です。しばらく、お待ち下さい。
- オンラインで参加の方は、音声はミュートをお願いします。皆さんの表情を見ながらお話ししたいので、できれば、カメラはONにしてください。
- 出席確認を行いますので、表示名を学校名(所属名)・氏名にしてください。

2

宮崎県教育研究連合会
令和7年度 第1回 スクールマネジメント研修

- 第1部 試験論文作成の基礎・基本
第2部 スクールマネジメントの基礎
～ ケーススタディ ～



3

宮崎県教育研究連合会
令和7年度 第1回 スクールマネジメント研修

第1部 試験論文作成の基礎・基本



4

例題から考える

2024年6月12日に「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が公布され、国・地方公共団体等が各種支援に努めるべき対象として「ヤングケアラー」が明記されました。本法で規定された「ヤングケアラー」の定義について述べた上で、それを踏まえて教頭としてどのようにヤングケアラーの把握に努めるか、具体的に書きなさい。

5

例題から考える 解答例

「ヤングケアラー」とは、家族の介護その他の日常生活上の世話を過度に行っている子どもや若者をいう。なお、この定義中の「過度に」とは、子ども・若者が「家族の介護、その他の日常生活上の世話」を行うことにより、「社会生活を円滑に営む上での困難を有する」状態に至っている場合、すなわち、こどもにおいては、こどもとしての健やかな成長・発達に必要な時間(遊び・勉強等)を、若者においては自立に向けた移行期として必要な時間(勉強・就職準備等)を奪われたり、ケアに伴い身体的・精神的負荷がかかったりすることによって、負担が重い状態になっている場合を指すものであることに留意しなければならない。

その把握にあたって、子どもと日々接する学校や教職員の果たす役割は大変大きい。特に子どもの場合、自身の負担や不調、生活上の支障に対する自覚がない場合があるため、ヤングケアラーの支援について研修等を通して教職員の理解を促すとともに、必要に応じて学校におけるケース会議等において関係者間で情報を共有する等の取組が早期発見・対応につながる可能性がある。また、子ども家庭センター等とも連携しながら、子ども自身に気づきを与えるような分かりやすいアンケートを行うことも有効である。

6

「具体的に」	「教頭として」	問題文のキー ワードに答え られているか？	問題に対する 明確な答えに なっているか？
--------	---------	-----------------------------	-----------------------------

7

「具体的に」	「教頭として」	主語は誰？ 教頭としてとは？ 具体的に、羅列的 順序性？	問題に対する 明確な答えに なっているか？
--------	---------	---------------------------------------	-----------------------------

8

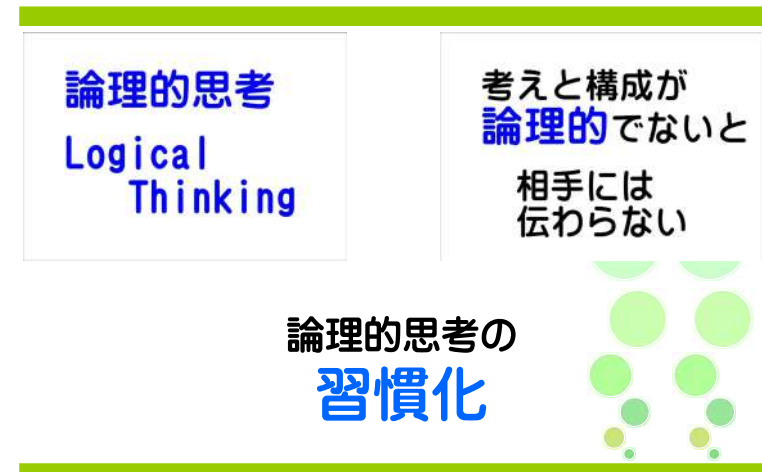


9

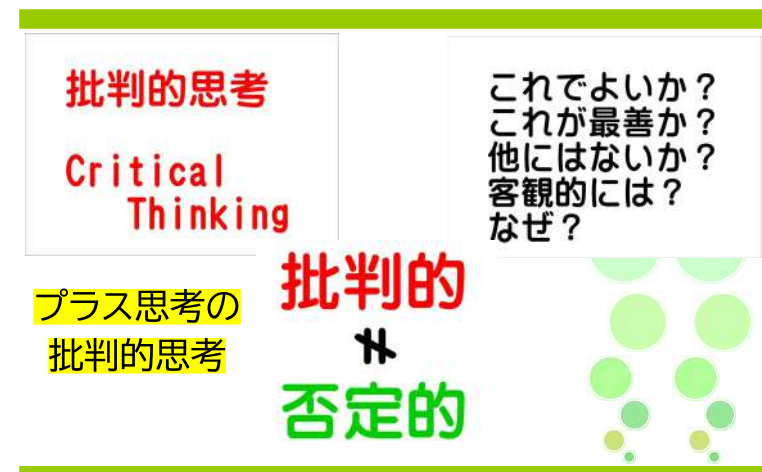
例題から考える

2024年6月12日に「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が公布され、国・地方公共団体等が各種支援に努めるべき対象として「ヤングケアラー」が明記されました。本法で規定された「ヤングケアラー」の定義について述べた上で、それを踏まえて教頭としてどのようにヤングケアラーの把握に努めるか、具体的に書きなさい。

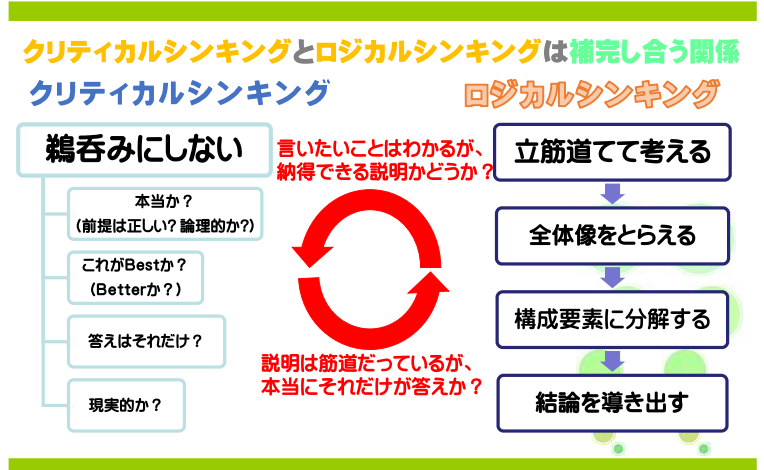
10



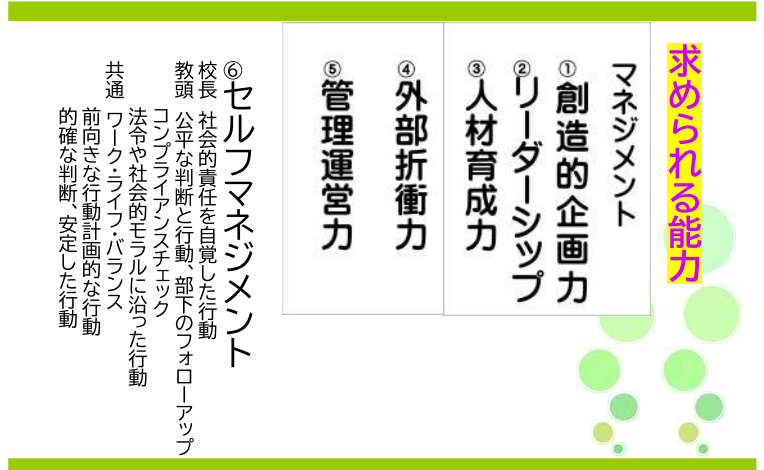
11



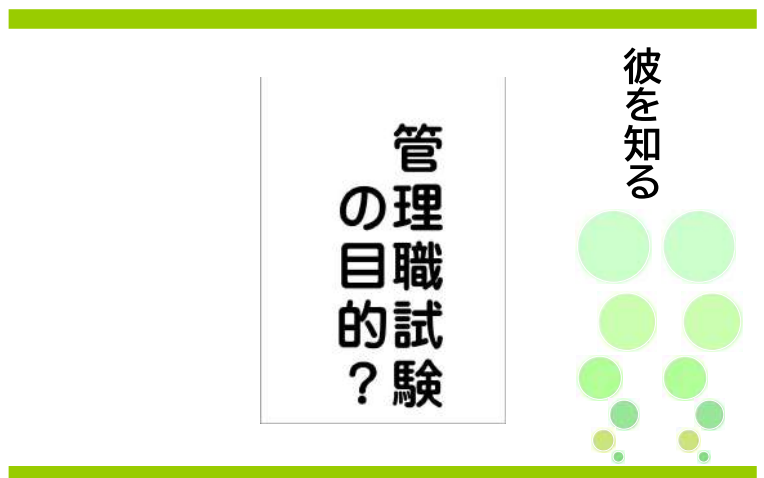
12



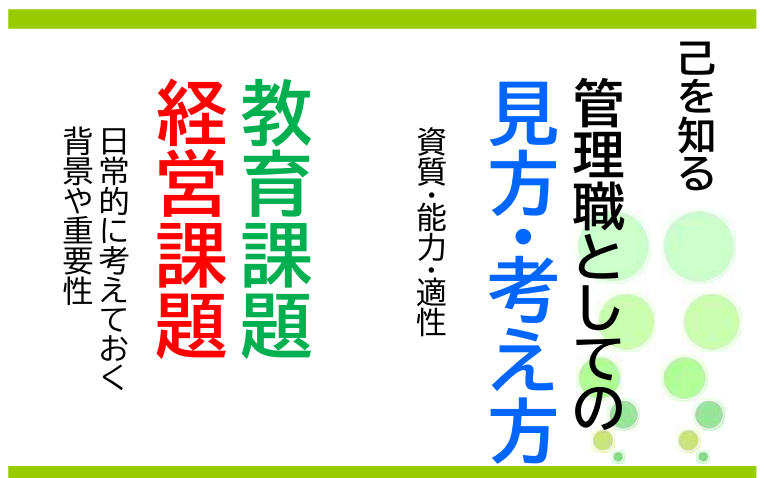
13



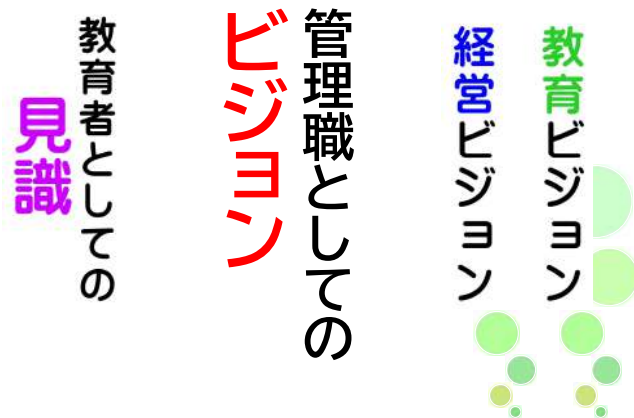
15



14



16



17

【例題1B】

今日の学校では、不登校やいじめ問題、さらには、自殺や他人の命を危険にするような行為など、生徒指導上の課題が山積しています。また、学校における働き方改革が推進される一方で、教職員による体罰やコンプライアンス等も大きな社会問題となっています。あなたは校長として「体罰のない学校」づくりのために、どのような学校経営を進めますか。法的な根拠を踏まえて、具体的に述べなさい。

18

【例題1C】

現在、家庭や地域からの学校への信頼感が揺らいでいます。学校への信頼を構築することは、充実した教育活動を成り立たせるための基本となります。そのためには、学校教育目標や校長の経営方針、教育課程等について、共通理解を促し、その具現化に向けて地域と一体となって協働していく必要があります。このことについて、あなたの勤務する学校の実態をふまえ、教頭としてどのように取り組んでいくか、具体的に述べなさい。

19

「しめた！」
「しまった！」
入口

問われているのは何か？

20

大提条
= 出題背景

題意をくんで
設問の要件を
しっかり満たす

問題に
正対する

21

論文問題の種類

課題指定	指定された課題や視点から論述する
課題選択	課題を選択して論述する
課題設定	課題を自ら設定して論述する
課題指摘	課題を見出し(指摘して)論述する

22

論文Ⅱ論理的な文章
← 構造化された文章
ビジョンは
見えているか？
論文三悪
読みにくい
分かりにくい
読み応えない

23

論文の形式

構成例	
三段論法型	序論→本論→結論
結論先述型	結論→課題認識→論理展開・本論→結語
起承転結型	問題想起・提起→状況・理由→論理展開・本論→まとめ・結語
書き流し型	特に序論などを設けず、箇条書きなどで列挙する

構造図＝シナリオ

24

視点① 管理職としての方策

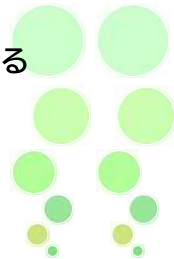
教育課題を、校長(教頭)の職務と関連付けて、
経営課題として捉え直す

視点② 複数の視点からの方策

複数の視点から課題を捉え、
校長職(教頭職)としての具体策を整理する

視点③ 独自性のある発想に基づく方策

似たり寄ったり？
独自性＝ビジョンが見えるか？



25

実現可能か？
独創性は？
理念は？

具体策
・ 具体性・独創性
・ 一生懸命さ
・ 使命感・実行力



27

【例題6B】どのように特別支援教育を充実させますか。

解答例A

生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、インクルーシブ教育システムの構築を頭に、ノーマライゼーション社会の実現に向けた取組を進める。

解答例B

全教員に先進校視察の機会をつくり、特別支援教育への理解を深めさせるとともに、障がいのある生徒の保護者との対話の会を学期に2回以上持ち、何でも気軽に話し合える人間関係を培う。



26

28

【例題6B】どのように特別支援教育を充実させますか。

解答例C

障がいのある生徒がいるクラスは常に複数の教員に担当させる。また、特別支援教育コーディネーターには授業を持たせず、特別支援教育に専念させる。さらに、「放課後学習室」を開設し、苦手分野を克服する策を講じる。

解答例D

特別支援教育コーディネーターを指名し、個別の教育支援計画・個別の指導計画を策定させるとともに、障がいに応じた指導法について外部講師による研修会を実施する。

29

【例題6B】どのように特別支援教育を充実させますか。

解答例E

運動会等の実施案の中に、必ず障がいのある子との交流活動の視点を入れるよう担当者に指示する。「共助」の精神を学び、互いに良い点を認め合えることは、私の目指す「笑顔あふれる学校」づくりに役立つと信じる。

30

逆考・適量

「触れ」
「踏まえ」に
深入りしない

31

宮崎県教育研究連合会
令和7年度 第1回 スクールマネジメント研修

第2部 スクールマネジメントの基礎
～ ケーススタディ ～

32

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (1)

文部科学省は、「初等中等教育段階における生成AIの利活用に関するガイドライン(Ver.2.0)」(2024年12月26日)において、「児童生徒の学習場面での利活用に当たっては、生成AIと人間との関係性、対立的に捉えたり、必要以上に不安に思ったりするのではなく、生成AIは使い方によって人間の能力を補助、拡張し、可能性を広げてくれる有用な道具にもなり得ることを理解した上で、発達の段階や情報活用能力の育成状況に十分留意しつつ、リスクや懸念に対策を講じた上で利活用を検討すべきである」とした上で、学習場面において「利活用が考えられる例」と「不適切と考えられる例」を挙げています。

- (1)児童生徒の学習場面において、①利活用が考えられる例と、②不適切と考えられる例を、それぞれ2つ挙げなさい。

33

初等中等教育段階における生成AIの利活用に関するガイドライン(Ver. 2.0)【概要】

教職員や教育委員会等の学校教育関係者を主たる読み手として、学校現場における生成AIの適切な利活用を実現するための参考資料となるよう、生成AIの概要や基本的な考え方、場面や主体に応じて押さえておくべきポイントをまとめたもの。

1. 生成AIについて

- 生成AIは急速に普及し、文章だけでなく動画や音声等、異なる種類の情報をまとめて扱えるようになり、人間の反応と遜色ないスピードで応答ができるようになっていく。
- 学校現場においても、乳用的なサービスが利用可能だけでなく、標準仕様のブラウザや学習支援システム等にも組み込まれ、利活用の幅が広がっている。
- 新った能力（リソース）を完全に防くことは難しいとされているが、学習過程・出力過程の信頼性・透明性への懸念、大量のデータに起因する偏見や差別等のバイアスをそのまま再生成することなど、様々なリスクも指摘されている。一方で、これらのリスクを軽減する技術等も進展している。

生成AIの仕組み

2. 基本的な考え方

① 学校現場における人間中心の利活用

人間中心の原則

- 生成AIを人間の能力を補助、拡張し、可能性を広げる有用な道具になり得るものと捉えるべきである。その上で、出力はあくまで「参考の一つである」ことを認識するとともに、リスクや懸念を踏まえつつ、最後は人間が判断し、責任を持つことが重要である。

児童生徒の学びと生成AI

- 学習指導要領に示す資質・能力の育成に寄与するか、教育活動の目的を達成する観点から効果的であるかを吟味した上で利活用すべきであり、生成AIを利活用することが目的ではない。

教師の役割と生成AI

- 指導計画や学習環境の設定、丁寧な見取りと支援といった、学びの専門職としての教師の役割は、より重要なものになる。
- 生成AIの仕組みや特徴を理解するなど、教師には一定のAIリテラシーを身に付けることが求められる。

② 生成AIの存在を踏まえた情報活用能力の育成強化

学習の基盤となる資質・能力としての情報活用能力

- 学習指導要領では、「情報活用能力」を学習の基盤となる資質・能力として位置付け、情報を主体的に捉え、活用すること、情報技術を学習や日常生活に活用できるようにすることの重要性を強調している。
- 各学校においては、教科等横断的な観点からの教育課程の編成を通じて、各教科等の学習の過程における指導の中で情報活用能力を育成することが期待される。

情報活用能力の育成強化

- 生成AIの仕組みの理解、学びに生かしていく視点、近い将来生成AIを使いこなすための力を、各教科等の中において意図的に育てていく姿勢は重要である。
- 生成AIが社会生活に組み込まれていくことを意識し、発達の段階等を踏まえつつ、情報モラルを含む情報活用能力の育成を充実させていくことが必要である。

34

学習場面において利活用が考えられる例、不適切と考えられる例

(利活用が考えられる例)

- 情報モラル教育の一環として、生成AIが生成する誤りを含む出力を教材に、その性質や限界に気付く
- 生成AIをめぐる社会的議論について児童生徒が主体的に考え、議論する過程で、その素材として活用する
- グループの考えをまとめる、アイデアを出す活動の途中段階で、一定の議論やまとめをした上で、足りない視点を見つけて議論を深める目的で活用する
- 英会話の相手として活用したり、より自然な英語表現への改善や一人一人の興味関心に応じた単語リストや例文リストの作成に活用したりする
- 外国人児童生徒等の日本語学習や学習場面での補助のために活用する
- 生成AIの利活用方法を学ぶ目的で、自ら作った文章を生成AIに修正させたものを「たたき台」として、自分なりに何度も推敲し、より良い文章として修正した過程・結果をワープロソフトの校閲機能を使って提出する
- プログラミングの授業において、児童生徒のアイデアを実現するためのプログラムの制作に活用する
- 生成AIを活用した問題発見・課題解決能力を積極的に評価する観点からパフォーマンステストを行う
- 教科書等の内容を児童生徒それぞれに合わせた理解のために、解説やイメージを出力し、より内容に対する深い理解を生み出す助けとする

35

学習場面において利活用が考えられる例、不適切と考えられる例

(不適切と考えられる例)

- 生成AI自体の性質やメリット・デメリットに関する学習を十分に行っていないなど、情報モラルを含む情報活用能力が十分育成されていない段階で、自由に使用する
- 各種コンクールの作品やレポート・小論文等について、生成AIによる生成物をほぼそのまま自己の成果物として応募・提出する（コンクールへの応募を推奨する場合は応募要項等を踏まえた十分な指導が必要）
- 詩や俳句の創作、音楽・美術等の表現・鑑賞など、感性や独創性を発揮させたい場面、初発の感想を求める場面等で安易に使わせる
- テーマに基づき調べる場面などで、教科書等の質の担保された教材を用いる前に安易に利用する
- 教師が正確な知識に基づきコメント・評価すべき場面で、教師の代わりに生成AIの出力のみに頼る
- 定期考査や小テスト等を使わせる（学習の進捗や成果を把握・評価するという目的に合致しない。CBTで行う場合も、フィルタリング等により、生成AIが使用し得る状態とならないよう十分注意すべき）
- 児童生徒の学習評価を、教師が判断せずに生成AIからの出力をもって行う
- 教師が専門性を発揮し、人間的な触れ合いの中で行うべき教育指導を実施せずに、生成AIのみに相談させる

36

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (1)

文部科学省は、「初等中等教育段階における生成AIの利活用に関するガイドライン(Ver.2.0)」(2024年12月26日)において、「児童生徒の学習場面での利活用に当たっては、生成AIと人間との関係を対立的に捉えたり、必要以上に不安に思ったりするのではなく、生成AIは使い方によって人間の能力を補助、拡張し、可能性を広げてくれる有用な道具にもなり得ることを理解した上で、発達の段階や情報活用能力の育成状況に十分留意しつつ、リスクや懸念に対策を講じた上で利活用を検討すべきである」とした上で、学習場面において「利活用が考えられる例」と「不適切と考えられる例」を挙げています。

(2)今後、生成AIがさらに普及していくことを踏まえ、児童・生徒の学習場面での利活用を進めていく際に、学校としてどのようなことに留意する必要があるか、学校段階を指定した上で留意点を挙げなさい。

37

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (1)

★ 参考

○ 利活用の際のポイント

- ① 安全性を考慮した適正利用
- ② 情報セキュリティの確保
- ③ 個人情報やプライバシー、著作権の保護
- ④ 公平性の確保
- ⑤ 透明性の確保、関係者への説明責任

★ 参考

児童生徒が学習場面で利活用する際のチェック項目

38

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (1)

(2)【解答例】

小学校においては高学年ですでに一定数の児童が主に家庭で生成AIに触れている現実があり、学校で一律に制限することは困難であることに鑑みると、何よりも安易な活用が生み出すリスクを教員が正しく理解しておくことが重要である。

児童は生成AIから示された文章や回答を疑うことなく信じ込み、児童に本来必要とされる学習過程が省略されがちであるため、それらに過度に依存したり自身の頭で考えるという基本的な作業ができなくなるという事態を招来しないとも限らない。

教師は単元の学習目的や児童のなかに育成したい資質・能力を意識し、ピンポイントで計画的な利活用を図ることに留意しなければならない。また、著作権侵害となるような行為を避けることは言うまでもない。

39

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (2)

教頭であるあなたに、A教諭から「学級便りや通知表の所見欄等の作成に生成AIを活用したいが問題はないか。留意しなければならないことはあるか」と相談された。これについて、次の設問に答えなさい。

(1) 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0)には、教職員が校務で利活用する際のチェック項目が示されている。これについて述べよ。

(2) あなたは教頭として、A教諭に対してどのように対応するか、必要な法令に触れながら説明せよ。

40

1 生成AIの利活用ガイドライン(Ver.2.0) (2)

(2) 解答例

最近では生成AIを教育に活用する事例が数多く見られるようになった。個人情報保護法に照らせば、例えば所見欄の作成のためのプロンプト入力の際に、児童生徒、保護者、教員名等の個人情報を入力することは同法の「目的規制」や「第三者提供規制」によって禁じられている行為となる。加えて、写真やイラスト、文章などの生成物を学級だより等で安易に利用することが思いがけない著作権侵害を問われる懸念もある。特に既存の著作物の一部を利用してのプロンプト入力は、類似する結果が生成される可能性が高いため避けなければならない。ただし、学校の授業の場合、教師や児童生徒のAIを利用した生成物が既存の著作物と同一または類似のものだったとしても、法的には授業の範囲内で、一定の条件の下で利用することは可能であることは伝えておく(同法35条)。その上で授業の範囲を超えて公開される場合には、慎重に注意を払う必要がある点を伝える等の対応をとる。

41

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

1 文部科学省「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」(2024年8月改訂)に係る次の文章について、空欄に適切な語句を記入しなさい。

(1) 法第28条第1項において、学校の設置者及び学校は、「いじめにより当該学校に在籍する児童等の生命、(①)又は(②)に重大な被害が生じた(③)がある」と認めるとき(第1号)又は「いじめにより当該学校に在籍する児童等が相当の期間学校を(④)することを余儀なくされている(③)がある」と認めるとき(第2号)は、「当該学校の設置者又はその設置する学校の下に組織を設け、質問票の使用、その他の適切な方法により当該重大事態に係る事実関係を明確にするための(⑤)を行うものとする」とされている。

42

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

(2) 重大事態の判断は、(⑥)が行う。(⑥)は、別添資料1に示す重大事態として扱われた事例を参考としつつ、法第23条第2項や法第24条に基づく調査を通じて把握した情報をもとに(③)を抱いた段階から対応を開始する。

(3) 不登校重大事態については、年間(⑦)日の欠席を目安とするが、児童生徒が一定期間、連続して欠席しており、その要因としていじめが考えられるような場合には、学校は、欠席期間が(⑦)日に到達する前から(⑧)に報告・相談し、情報共有を図るとともに、重大事態に該当するかどうかの判断を(⑨)が行う場合は、よく(⑧)と協議するなど、丁寧に対応することが必要である。

43

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

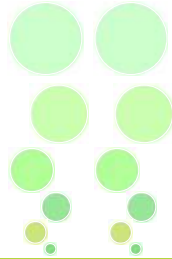
(4) 重大事態が発生した際、公立学校は、当該学校を設置する地方公共団体の教育委員会を経由して当該(⑩)まで重大事態が発生した旨を(⑪)しなければならない。

(5) 児童生徒や(⑫)から、重大事態の申立てがあったときは、重大事態が発生したものとして報告・調査等に当たる。

44

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

文部科学省「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」(2024年8月改訂)において、重大事態の発生を防ぎ、かつ、重大事態が発生した際に適切な対応をとることができるよう、学校の平時からの備えが重要であるとしている。このガイドラインを踏まえ、あなたの学校における課題とその改善策を簡潔に述べよ。



45

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

【解答例】 今回のガイドライン改定では、第2章として、新たに、「いじめ重大事態に対する平時からの備え」が新設された。第1節においては、学校における平時からの備えに関して、いじめ防止対策推進法23条2項に基づいて全ての学校に設置される「学校いじめ対策組織」に関し、平時から実効的な役割を果たすことの必要性や望まれる取組み等について述べられている。特に、①全ての教職員が学校いじめ防止基本方針を理解することに加えて、児童生徒や保護者等に対し説明することの必要性、及び、②重大事態調査を行う際の記録化に当たって、5W1Hを明記した記録化の重要性、及び、必要な外部組織との連携体制の構築を指摘している点に注目したい。本校においては、私が本校に赴任して以降、ここ半年の間、重大事態と言えるいじめ事案は確認されていない。しかし、いじめが原因とされる登校しぶりや別室登校している児童がいることも事実である。

本校の状況をこのガイドラインに基づき検証してみると、以下の2点が課題であると考える。

- ① いじめの定義や学校の基本方針の保護者への周知が不徹底
- ② いじめ事案をはじめとした生徒指導の記録の不備

(上記 2点について、課題点を簡潔に内容を触れる)▶省略

そこで、私は、校長として、まず、いじめの定義や学校の基本方針の保護者への周知を図るため、これまでも行っている年度当初の学校参観日での保護者への話で説明するだけでなく、学校便りでの学期毎に周知したり、ホームページで周知を図ったり、学校運営協議会で説明したりするなど、様々な周知の取組を進めていきたいと考える。

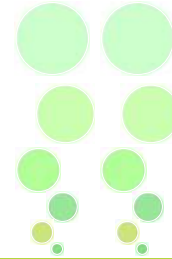
また、生徒指導の記録については、学級担任や生徒指導主事任せになっていた部分を反省し、5W1Hが明確となるよう様式の統一を図り、保管についても、年度中は学級担任と生徒指導主事が保管し、年度終了後は、生徒指導主事と教頭が、一括して保管する体制を整備したい。

これらの取組を通じて、いじめ重大事態に対する平時からの備えを全般的に見直し、いじめの重大事態を引き起こさない学校づくりに取り組みたい。

46

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

いじめの重大事態は、常にどの学校でも起こり得るものとして認識すべきものであり、「いじめ防止対策推進法」、「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」(2024年8月改訂)に基づき、適切に対応する必要があります。あなたは校長として、いじめの重大事態が疑われる事案が発生した場合、どのように対応しますか。具体的に述べなさい。



47

2 いじめ重大事態調査のガイドラインの改訂(1)

【解答例】 いじめの重大事態への対応方法については「いじめの防止等のための基本的な方針」(以下「基本方針」)に示されている。しかし、法や基本方針が定められても、その理解が曖昧なため報告が遅れたり、法や基本方針に基づいた対応がされなかったりしたため、児童生徒に深刻な被害を与えたり、保護者に対して不信感を与えたりするケースが発生している。

これらのケースに共通する問題点として、ガイドライン等の理解の不十分さと平時からの対策の不十分さが大きいと考える。そこで校長として、教職員に対し、いじめの重大事態の定義やその対応方法、いじめの重大事態が疑われる事案が発生した場合の管理職への報告などを平時から周知徹底する。そして、実際にいじめの重大事態が疑われる事案が発生した場合、改定された「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」に基づいて以下のように対応する。その際、さまざまな最終意思決定の場面で最善の決断が下せるよう、当該事案に関する情報や資料、対応案などを準備や職員への指導等を、校長自らリーダーシップを担い、教頭や主幹教諭、生徒指導主事等に指示する。

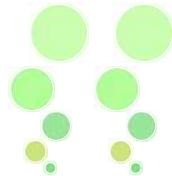
(以下の3点について具体的に述べる ▶ 省略)

- 1 調査委員会の設置に関する準備
- 2 教職員への指導と調査の組織的な対応
- 3 調査結果の報告と指摘された再発防止策への準備対策

48

3 ヤングケアラー支援の法制化

(1)2024年6月12日に「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が公布され、国・地方公共団体等が各種支援に努めるべき対象としてヤングケアラーが明記されました。本法で規定された「ヤングケアラー」の定義について述べた上で、それを踏まえて教頭としてどのようにヤングケアラーの把握に努めるか、具体的に書きなさい。



49

3 ヤングケアラー支援の法制化

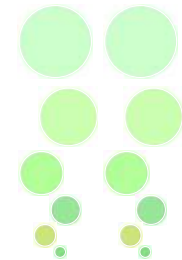
【解答例】 ヤングケアラーとは、家族の介護その他の日常生活上の世話を過度に行っている子どもや若者をいう。なお、この定義中の「過度に」とは、子ども・若者が「家族の介護、その他の日常生活上の世話」を行うことにより、「社会生活を円滑に営む上での困難を有する」状態に至っている場合、すなわち、子どもにおいては子どもとしての健やかな成長・発達に必要な時間(遊び・勉強等)を、若者においては自立に向けた移行期として必要な時間(勉強・就職準備等)を奪われたり、ケアに伴い身体的・精神的負荷がかかったりすることによって、負担が重い状態になっている場合を指すものであることに留意しなければならない。

その把握にあたって、子どもと日々接する学校や教職員の果たす役割は大きい。特に子どもの場合、自身の負担や不調、生活上の支障に対する自覚がない場合があるため、ヤングケアラーの支援について研修等を通して教職員の理解を促すとともに、必要に応じて学校におけるケース会議等において関係者間で情報を共有する等の取組が早期発見・対応につながる可能性がある。また、子ども家庭センター等とも連携しながら、子ども自身に気づきを与えるような分かりやすいアンケートを行うことも有効である。

50

3 ヤングケアラー支援の法制化

(2)あなたが勤務する学校で、祖母と2人暮らしの生徒が、祖母の介護で学校に行けなかったり、経済的に困窮していることが判明した場合、学校にはどのような対応が求められるか、あなたの考えを書きなさい。

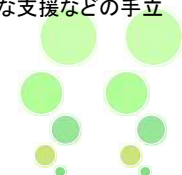


51

3 ヤングケアラー支援の法制化

(2)【解答例】

学校としては、スクールソーシャルワーカーや福祉機関などと連携して家庭の状況等に関する情報を集め、担任だけでなく、養護教諭やスクールカウンセラーも含め、生徒指導委員会などの校内組織で情報共有を図るようにする。本人に対して、気持ちにも配慮しながら聴き取りを行い、ケアしている相手や費やしている時間、負担等について調べ、家庭の状況や、公的なサービスが必要か、どの程度必要かなどを確認する。祖母からも可能であれば話を聞き、同意を得ながら、市町村の福祉担当課へ連絡を取って、状況を伝え、支援の確認をする。学校としても福祉機関と連携しながら、どのような支援が可能かを検討し、学習支援就学支援、精神的な支援などの手立てを尽くすようにしたい。



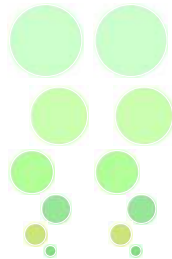
52

4 学校事故対応に関する指針の改訂(1)

次の文は、「学校事故対応に関する指針(改訂版)」(2024年3月、文部科学省)の一部である。空欄に適切な語句を記入しなさい。なお、同じ番号の空欄には同じ語句が入る。

(1)事故発生の未然防止の取組については、以下の5点が示された。

- 1 重大事故(①)事例の共有と活用
- 2 各種マニュアルの策定(②)
- 3 教職員の危機管理に関する(③)の向上
- 4 安全(④)の実施
- 5 安全(⑤)の充実



53

4 学校事故対応に関する指針の改訂(1)

(2)教職員の危機管理に関する資質の向上 (2事故発生の未然防止より)
○教職員は、事故の発生を未然に防ぐとともに、万が一事故が発生した場合は、児童生徒等の(⑥)確保を優先し、被害を最小限にとどめ、事故に遭った被害児童生徒等の心のケアやその(⑦)の支援などについて十分な対応を行うことが大切である。そのためには、心構えも含めて教職員の資質を高めておくことが必要であり、各学校は、教職員の危機管理に関する資質の向上を図る研修等を通じて、教職員個々に、状況に応じた(⑧)や機敏な行動力等の対応能力を高めることが重要である。(中略)

○具体的には、各学校において、以下のような取組が求められる。

- ・学校における重大事故の実態、(①)事例の共有
- ・各学校の(⑨)に危機管理についての研修等を位置付ける
- ・「事前」、「発生時」、「事後」の3段階の危機管理に対応した(⑩)の実施

54

4 学校事故対応に関する指針の改訂(1)

(3)緊急時対応に関する事前の体制整備 (3事故発生に備えた事前の取組等より)
学校は、事故等発生の緊急時に備え、以下のような事前の体制整備を進めておく必要がある。

- ・(⑪)が責任者となり、危機対応に当たって、安全を担当する教職員が中心となって組織的に活動できる体制を校務分掌等によりあらかじめ示しておく。
 - ・教職員はそれぞれの状況に応じて平常時から役割を分担し、連携を取りながら学校安全に関する活動を進めておく。
 - ・学校安全の中核となる教職員を中心に、日常的、定期的に(⑫)、学年会、校内研修等あらゆる機会を活用して、意図的に協議情報共有等を進めておく。管理職や担当教職員が出張等で不在の場合でも組織的な対応が行えるよう、事故発生時の(⑬)者を明確にするとともに、事故発生時の役割と業務内容を全教職員が共通理解しておく。
 - ・児童生徒が意識を失って倒れるなどの緊急事案では、駆けつけた教職員の中で直ちに(⑬)者を決めて組織的に対応する。そのための想定(⑭)を実施しておくとともに、誰もが取り組めるよう体制整備を図っておく。
 - ・児童生徒に対しても、人が倒れた時の心肺蘇生の方法や(⑮)使用の重要性を教えておく。
- (以下略)

55

4 学校事故対応に関する指針の改訂(1)

(4) 次のような事故が起こった場合には、学校の設置者に速やかに報告を行う。

- ・全ての「学校の管理下(登下校中を含む)」において発生した(⑯)事故」
- ・治療に要する期間が(⑰)日以上(⑱)の負傷や疾病を伴う場合等重篤な事故(重篤な事故には、治療に要する期間が(⑰)日以上でなくても意識不明(人工呼吸器を装着、ICUに入る等)の場合や、身体の欠損(歯を含む)身体機能の喪失を伴う事故等を含む。)

56

4 学校事故対応に関する指針の改訂(2)

次の事例について、以下の設問に答えなさい。

【事例】あなたが勤務する学校の子どもが階段から落ちて足を骨折しました。その日の放課後、怪我をした子どもの父親が学校に来て、「うちの子どもが階段から落ちて怪我をしたのは、階段の手すりが外れたためだと聞いた。また、怪我をしてから病院に連れて行くまでに時間がかかったとも聞いているが、緊急時における学校の体制に不備があったのではないか」との訴えがありました。

(1) 学校施設の安全管理や事故発生時の対処について、法的根拠を踏まえて説明しなさい。

(2) この訴えに対して、あなたはどのように対応しますか。

57

4 学校事故対応に関する指針の改訂(2)

(1)【解答例】

学校は、毎学期1回以上、児童生徒等が通常使用する施設及び設備の異常の有無について安全点検を系統的に行わなければならないとされている。また、必要があるときは、臨時に、安全点検を行うものとされている(学校保健安全法施行規則28条)。

一方、事故の未然防止の観点から、日常的かつ計画的な校内の安全点検の実施、そして修繕等が必要な箇所は速やかな改善措置に取り組まなければならない。

事故発生直後の対処については「学校事故対応に関する指針」に基づき、被害児童の応急手当、保護者への連絡、現場に居合わせた児童等への対応の3点が特に重要である。事故後1週間程度経過した時点でも組織的な対応を継続し、保護者対応を含め学校設置者への報告と支援要請を速やかに行うとともに、基本調査の必要性について判断する。

58

4 学校事故対応に関する指針の改訂(2)

(2)まず、このような訴えが保護者からあった事自体が、学校の対応の不手際に関与する可能性が高いことを認識すべきである。当該児童の保護者には、事故の概要や怪我の程度、病院搬送等について事故後の第一報を入れていたと思われるが、放課後に直接来校したという背景には、事案発生後に、事故の状況と今後の対応についての説明が十分になされていないと考えられる。

そこで、学校の対応のまずさ、則ち、足の骨折という大事であるにもかかわらず学校の対応に疑念を抱かれたことに対して、率直におわびする。その上で、父親には事故の詳細を再度正確に伝えとともに、学校管理下での事故であるので怪我をしたという事実についても、誠実に謝罪を重ねる。なお、手すりの不備については、できるだけ早期に聞き取りに基づいて正確な情報を整理し、保護者に事故の隠ぺいや責任回避と受け止められないように速やかな情報提供を行うなど、事後経過の透明性を高めたい。あわせて、保護者の意向等に沿いつつ独立行政法人日本スポーツ振興センターの災害共済給付制度の利用手続きを迅速に進める。

59

4 学校事故対応に関する指針の改訂(2)

学校事故対応に関する指針【改訂版】概要		令和6年3月
指針の目的及び、改訂の趣旨		
本指針は、学校及び学校の設置者が、学校における事故発生の未然防止、事故・事件が発生した際の応急手当等の対応、事故の発生原因の究明や安全対策の検証、被害児童生徒等の保護者への支援、再発防止等の適切な対応に取り組む参考になるものとして平成28年3月に作成。 このたび、事故等の検証や再発防止、死亡事故等の発生に関する国への報告の徹底等が図られるよう具体的な方策を示し、組織的に事故の未然防止、事故発生時の適切な対応等に実効性をもって取り組めるよう改訂。		
検討体制：学校安全の専門家からなる「学校安全の推進に関する有識者会議」において検討		
指針の概要 主な改訂ポイントを赤字で記載		
1. 本指針の目的・対象・構成(P.3)		
原則として、学校の管理下(本指針では登下校中を含む)*で発生した「事故」を対象 *独立行政法人日本スポーツ振興センター法施行令第5条第2項に定める「災害共済給付」の対象となる「学校の管理下」を参照 平日常態を要する活動や校内における事故以外の災害事案、児童生徒等の自殺、学校給食における食中毒など一事故事案については、一貫的にそれぞれの指針等に準じた対応となる。		
2. 事故発生の未然防止(P.5)		
○ 重大事故・ヒヤリハット事例の共有と活用 …… 全国の重大事故や校内のヒヤリハット事例を生かす ○ 各種マニュアルの策定・見直し …… 学校の設置者による学校の危機管理マニュアル点検と指導・助言等 ○ 教職員の危機管理に関する資質の向上 …… 危機等発生時に被害を最小限にとどめる備えの観点を重視 ○ 安全点検の実施、安全教育の充実 …… 国で作成した「学校における安全点検要領」等を参照した取組等		
3. 事故発生に備えた事前の取組等(P.11)		
○ 緊急時対応に関する事前の体制整備 …… 駆けつけた教職員が組織的に対応し、誰でも取り組める体制整備 ○ 保護者や地域住民、関係機関等との連携・協働体制の整備 …… 保護者と事故発生時の対応を事前共有等 児童生徒等の安全を確保するため、家庭、地域、関係機関等との意思的・意識的な連携や、学校運営協議会などの場を設置・活用により連携協働を進めることが重要。		

60

4 学校事故対応に関する指針の改訂(2)

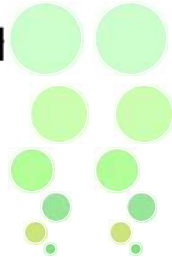
(以下、指針の項目のみ示す)

4. 事故発生後の対応の流れ(P.14)

5. 調査の実施(P.23)

6. 再発防止策の策定・実施(P.37)

7. 被害児童生徒等の保護者への支援(P.39)



61

5 中教審答申(R6.8)～教職員の資質能力の向上と質の高い教職員集団の形成

2024年8月27日に、中央教育審議会から「「令和の日本型学校教育」を稲生質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」という答申がだされた。これについて、次の問いに答えよ。

- (1) 本答申の概要を簡潔に述べよ。
- (2) 本答申を踏まえ、校長は課題解決に向けて協働的な組織運営に取り組みつつ、一人一人の教職員のキャリア(経験や職責)に応じた資質能力の向上に計画的に取り組むことが求められています。あなたは校長として、一人一人の教職員の育成にどのように取り組みますか。学校経営方針を示し、具体的な取り組みを2点述べなさい。

62

5 中教審答申(R6.8)～教職員の資質能力の向上と質の高い教職員集団の形成

【解答例】(1) 本答申は、教育政策の総括的な基本方針「2040年以降の社会を見据えた持続可能な社会の創り手の育成」及び「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」をめざし、その中心となっている「令和の日本型学校教育」の実現を推進しているが、一方で、それを直接担うこととなる教師は、学校における働き方改革は一定程度改善した一方で、依然として、長時間勤務の教師が多い実態あり、さらに、加えて、大量退職・大量採用などの状況の中で全国的に教師不足が深刻化するなど、危機的状況を踏まえ、これらの改善のために、諮問された。

本答申では、学校教育の現状分析を踏まえ、日本の学校教育は更なる高みを目指すため、「主体的・対話的で深い学び」「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実新たな学びの実現に向けて、教職の魅力を上し、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠であるとしている。

その上で、教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性として、学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現のため、抜本的な教職の魅力向上が必要としている。具体的には、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善を、一体的・総合的に推進することが必要であるとまとめている。



63

5 中教審答申(R6.8)～教職員の資質能力の向上と質の高い教職員集団の形成

【解答例】(2) 学校が抱える多様化・複雑化している課題に対応するには、教職員の資質能力の向上とともに、質の高い教職員集団の形成が重要である。しかし、世代交代の加速化により若手教員が大幅に増加し、中間・ベテラン層の教員が激減する中、教職員同士の学び合いや高め合いの場が減少し、教職員の専門性や実践的指導力の低下が課題となっている。そこで私は、全教職員の資質向上を図るため、学校経営方針の重点に「主体的に学び続ける教師」を明確に示し、以下の2点について取り組む。(具体的対策は省略)

1. 人事評価や教員育成指標の活用
2. 教職員同士が学び合う研修体制の構築

「学び続ける教師のみに教える資格あり」。その教職員の資質向上を支える校長の役割と責任は大きい。私は、教職員のロールモデルであることを自覚し、新たな時代を担う教職員の資質能力の向上と質の高い教職員集団の形成に邁進する決意である。

64

6 中教審答申(R6.8)～次世代型「チーム学校」の実現

2024年8月に公表された中央教育審議会『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教職員の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(答申)』では、多様化・複雑化する学校課題に適切に対応し、教育の質を向上するには、配置されている多様な支援スタッフを含む全教職員の力を結集し、次世代型「チーム学校」の実現が求められている。しかしながら、教員と支援スタッフ、支援スタッフ同士の間には職務内容に対する理解不足や役割分担の不明確さ、また、勤務条件や教育に対する価値観の違いもあり、連携・協働を推進する上での課題も多く、次世代型「チーム学校」としての組織的な対応力は十分とは言えない状況である。これらのことをふまえ、チームとしての学校づくりに、あなたは校長としてどのように取り組むか、具体的に述べなさい。

65

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について
～全ての子どもたちのよりよい教育の実現を目指し、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～ (答申)【概要】
令和6年8月 中央教育審議会

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、全国的に一定水準の教育を保障
- 知・徳・体・心・文化にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価
- PISA2022でも世界トップレベルの結果

これらは、教師の
献身的努力の結果

- コロナ禍により、学校が子どもたちにとっての「積極的な役割」も担っていることが再認識
- 学校を取り巻く環境の大きな変化
(例：GIGAスクール構想の進展、社会自体の急激な変化等)

日本の学校教育は更なる高みを目指す：「主体的・対話的で深い学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」の一体的充実
新たな学びの実現に向けて、教師の魅力を向上し、教育界内外から教師に惹かれた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

- 不登校、いじめ重大事態、特別支援教育、児童虐待、外国人児童生徒、子供の貧困、ヤングケアラー、家庭・地域の状況が大きく変化 など
- 課題が複雑化・困難化する中で、結果として、**学校と教師の負担が増大**してきた実態

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

- 令和元年給付法改正を踏まえた時間外在校等時間の上限指針の策定
- 「3分間」に基づく学校・教師が担う業務の適正化
- 教員定数の改善や支援スタッフの配置拡充 など

課題：依然として時間外在校等時間の長い教師が存在、教師不足も懸念される状況、教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状況、**教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要**

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず研究と修養が求められる学びの高度専門職であり、教員生涯を通じて学び続けられるようにしていくことが必要
- チーム学校の考え方の下、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が必要
- 研修や学習時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようし、**活き活きと子どもたちと接することができる環境の整備が必要**

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の健康を守ることは、教師の人間性や創造性を高め、高い専門性を発揮できるようにするとともに、知識・技能等を学び続けられる環境の整備
- 新たな学びの実現に向けて、教師の資質能力の向上や多様な人材の教育界内外からの確保により、質の高い教職員集団を実現
- 若手教師や教職志望の学生を引きつけるため、**抜本的に教師の魅力向上**

学校教育の質の向上を通じ、全ての子どもたちのよりよい教育の実現

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

第4章 一体的・総合的に推進することが必要

第5章 学校の指導・運営体制の充実

教師の処遇改善

66

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年には給付法が改正され、業務量の適切な管理等に関する指針が策定。
- 教員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し、ICTによる業務効率化等を進め、教育委員会における取組も着実に進捗。
- 教師の月当たりの平均の時間外在校等時間は、小学校で約18時間、中学校で約23時間減少。
- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差が課題、解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべき。

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- 学校教育の質の向上のため、教師が教師でなければできないことに集中できるようにすることが重要。学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進が必要。
- 一人一人の教師が多様な業務を担える「個量」から、業務の一部を他の教師等と分担する「協働」へのシフトチェンジの徹底が必要不可欠。
- 教育委員会が学校に伴走しつつ、3分間に基づく業務適正化の徹底、運営の精選、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化等が必要。

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

- (1) 取組状況の見える化とPDCAサイクルの構築
- 勤務時間管理は、労働法制上、服務監督教育委員会の責務。
 - 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の公平な「見える化」やPDCAサイクルの構築が不可欠。在校等時間の教育委員会ごとの公表も必要。
 - 国は、PDCAサイクルを通じて働き方改革の推進、業務量の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みを検討し、都道府県教育委員会が、市町村教育委員会に対し、指導・助言等を行う役割を積極的に果たすことを求めることが必要。
 - 教育委員会は、PDCAサイクル実施に当たっては、定量的な目標設定が必要。まずは時間外在校等時間が月80時間以上の教師をゼロにすることを最優先で目指し、全ての教師が月45時間以内になることを目標として、将来的に平均値として月20時間程度への削減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき。
 - 教育委員会内の働き方改革の担当の明確化も必要。学校についても、教職員と支援スタッフの連携等を通じた働き方改革の推進の明確化等が必要。
 - 働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の育成指導への反映・管理職研修を通じてマネジメント能力の向上が必要。
- (2) 保護者、地域住民、前員部局等との連携・協働
- 学校における働き方改革を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議論することが必要。
 - 保護者等からの過剰な苦情等に行政が対応する仕組みの構築や、スクールリーダー等を活用した法務相談体制の整備・充実が必要。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

- 各教師のメンタルヘルス対策に関する事例の創出等を更に進め、各教育委員会における取組の充実が必要。若手教師への支援体制の充実が必要。
- 産業医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められる学校の労働安全衛生管理体制の整備に向けて、教育委員会への強力な指導が必要。
- 正規の勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保できるよう、担任外の教師も含め給食指導を給食制にするなどにより休憩時間を割けることが必要。
- いわゆる「勤務時間インターバル」について、学校においても進めることが必要。学校の特性も踏まえつつ、PDCAサイクルの指標の一つとして検討すべき。
- 1年単位の家庭労働時間制の検証や効果について、国は、未活用教育委員会に対しても周知することが重要。

5. 柔軟な働き方の推進

- 早出遅出勤務やフレックスタイム制度、テレワークについて、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、導入を促進する必要がある。

2

67

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教員定数の改善と教職員配置の在り方等

- (1) これまでの経緯
- 義務標準法では、勤務時間の半分以上を指導時数、残り半分は校務に充てることを想定し、いわゆる「兼する数」(※)を設定。
 - 平成29年、令和3年に義務標準法を改正(少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級数制の標準の35人への引下げ)
- (2) 持続可能な教員指導体制の構築
- <持ち授業時数の軽減>
- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校で中・高学年についても教科担任制を推進し**、専科指導のための定数改善が必要。
- <若手教師への支援>
- 新卒教師は、学級担任ではなく教科担任となり、持ち授業時数を軽減したりする等の取組ができるよう、教科担任制の充実に向け定数改善が必要。
 - 若手教師を支えるため、若手教師が年間の近い中間教師等に気軽に相談できるよう、若手教師の支援について学校の中で組織的に体制を充実させる必要。
 - 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が安心して産休や育休を取得することができるような体制整備が必要。
- (3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応
- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残さない「COCOLOプラン」の実現に向けた体制整備に向けて、学びの多様化学校への教員配置の充実や、不登校生徒への支援等に対応する生徒指導担当教師の全中学校への配置等が必要。
 - 養護教諭や家庭教師の配置充実、高等学校や特別支援学校の指導・運営体制の充実に必要。
 - 35人学級についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築が必要。
- (4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築
- 学校機動的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師へのサポートのため、「新たな職」の創設が必要。
 - 副校長・教頭・教務の各配置職の解消や複数配置基準の引下げの検討、主幹教諭の配置充実、事務職員の校務運営への参画と配置充実が必要。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、支援スタッフの更なる配置充実と、次世代型「チーム学校」の実現が必要。
- 教員業務支援員の定量的な確保のための環境整備と一層の連携・協働に向けた学校マネジメントの推進、副校長・教頭・教務マネジメント支援員の配置充実が必要。
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置充実や効果的な活用、部活動指導員の配置充実が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、支援スタッフの着実な確保・配置、教師との連携・協働、役割分担の推進が必要。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、社会人の学校への参入促進等により多様な専門性を有する教職員集団の形成が必要。
- 教職課程の活用等も通じ、様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用や、特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、参入しやすい教職制度の検討等が必要。
- 民間企業等の従業員が任期付職員として学校現場で勤務することも想定。国は制度の周知・活用促進を図るべき。
- 教師の魅力の広報・啓発や現場ニーズの適切な発信等が必要。

3

68

第5章 教師の処遇改善	1. これまでの経緯 ● 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分が確保されるも、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではわずかな状態。 ● 横外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした教師の処遇改善が行われている。 2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について ● 教師の処遇改善の水準は、人材確保法による処遇改善後の昭和55年の一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保することが必要。 ● 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職。 ● 教師が、専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方が求められる。 ・教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、日々変化する目の前の子供たちへの臨機応変な対応が必要。 ・どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、教師自身の自発性・裁量性による部分が大きい。 ・教師の職務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となっており、正確な線別は極めて困難。授業準備や教材研究等が、どこまでが職務なのか、指図に切り分けることは困難。 ＝一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務形態の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない。 ➡ 教師の職務等の特殊性を踏まえると、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する。 ➡ 過労負担軽減制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う義務を負わないため、企業と同様の形では、時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分に発揮されないと考えられる。 ➡ PDCAサイクルを通じた働き方改革を推進し、業務量の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の削減を目指すことが適当。管理職は、教師の時間外在校等時間の適切な把握が必要。 ● 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、教職調整額の率は少なくとも10%以上とすることが必要。 ● 管理職からの勤務命令が即断的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きいこと等から、超勤4項目に別の業務を追加することは適さない。 3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について ● 職務給の原則に從って、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要。また、人事評価の適正な実施・活用が必要。 ● 職務給の原則に從って、「新たな職」の創設に伴い、教職と主幹教諭の間に、新たな等級の創設が必要（6級制の実現）。主任手当よりも高い処遇を想定。 ● 学級担任の職務の重要性や負担を踏まえ、学級担任の教師について、職務教育専任教員特別手当の額を加算する必要がある。 ● 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられる。 ● 学校教育の質の向上に向けて、管理職による適切な学校運営が重要であり、その職務と組織の重要性を踏まえ、管理職手当等の改善が必要。
第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等	● 国は、教師を取り巻く環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップし、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。 ● 次期学習指導要領における標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方等については、今後の専門的検討を踏まえ、改革されることを期待。

6 中教審答申(R6.8)～次世代型「チーム学校」の実現

【解答例】現在、学校や教職員が直面する課題がいつそう多様化・複雑化してきている。このような課題に適切に対応し、教育の質をより向上させるには、配置された多様な支援スタッフを含む全教職員の力を結集し、役割分担や連携・協働を明確にした次世代型「チーム学校」の実現が重要である。私は校長として、組織マネジメント力を発揮し、学校の組織的な教育力を高めるため、以下の2方針に取り組む。(2方針の具体策は省略)

1. 教職員の専門性がより発揮できる組織体制の構築

2. 信頼関係や同僚性を基盤とした連携・協働体制の機能強化

「学校の教育力向上の要は、人づくり、組織づくりである」。私はこのことを肝に銘じ、直面する課題に教職員が専門性を発揮し、互いに連携・協働しながら一丸となって取り組む次世代型「チーム学校」の実現に全力を尽くす決意である。