

第4章 「主幹教諭」の設置について

【第4章の要点】

群馬県においても、学校運営におけるマネジメントを充実するため、学校の企画立案を補佐したり、管理職と教職員との間の組織の要となる役割を強化することが必要である。

学校教育法で規定された「主幹教諭」の設置により、学校運営におけるマネジメントの充実に対する効果が期待できることから、本県においても、教頭と教諭との間に設ける新級で処遇する「新たな職」として設置することが望ましい。

「主幹教諭」は学校運営における企画立案や渉外、各校務分掌間の連絡調整などの一部について校務を整理し、管理職を補佐する。

本県においては、主要な主任・主事の職務を「主幹教諭」が併せて担当することにより、フラットな組織としての長所を活かしながら従来の主任・主事の機能を拡充する方向で考えることが適当である。

「主幹教諭」が期待される機能を発揮するためには、増員による配置や校務分掌の見直しによる「主幹教諭」の負担軽減が不可欠である。

小・中学校では、一定規模の学校に配置し、原則として教務主任の職務を併せて担当させることが望ましい。配置基準は国の教員加配の状況などを踏まえて、今後、検討を要するが、「主幹教諭」の負担軽減などに配慮が必要である。

県立学校（高等学校及び特別支援学校）では、各校に配置し、教務主任、生徒指導主事、進路指導主事、学科主任などの職務を併せて担当させることが望ましい。配置人数等の基準については、今後、検討を要するが、主任・主事との関係性や「主幹教諭」の負担軽減などに配慮が必要である。

特別支援学校については、今後、部主事との関係性を整理する必要がある。

1 「主幹教諭」の必要性

(1) きめ細かく対応するためのマネジメントの充実

既に指摘したように、社会環境の変化によって、学校規模が大きくなるほど、学校内外に対する管理職のきめ細かい対応が難しくなっている状況が見られる。教頭が多忙化している現状もあることから、校長のマネジメントを一層充実するためには、学校運営の企画立案を補佐したり、管理職と教職員との間の組織の要となる役割を強化することが必要である。

(2) 従来以上に組織的な対応を図るための中心的役割の必要性

群馬県の学校の組織運営においては、従来から主任・主事が組織のまとめ役として一定の役割を果たしてきていると言える。しかし、他の教員に対する権限は「指導・助言」のみで限界があることから個人的な力量に頼る部分が大きく、組織内あるいは組織間の調整に限界が見られる。

また、フラットな組織であることの短所として、力量のある教員に業務が集中してしまう状況も見受けられる。

多様で複雑な対応が求められる中で、学校全体がチームとしてこれまで以上に組織的な対応を図ることが必要であり、一定の責任と権限を持って組織をまとめていく役割が必要である。

(3) 管理職と教職員との間の組織の要としての役割の明確化

現在の主任・主事は校務分掌上の役割であり、組織運営の要として、より明確に位置付けることが必要と考える。また、優れた資質を持ち、がんばっている教員を適切に処遇し、一定の責任と権限を持たせることによって、動機付けしていくことも重要と考える。

(4) 「主幹教諭」を設置する効果

「主幹教諭」を設置することにより、次に挙げるような効果が期待できることから、前述のような課題に対応するための一つの方策として、本県においても学校教育法で規定された「主幹教諭」を設置することが望ましい。

一定の校務を整理したり、教員のリーダーとして各校務分掌・教員との連絡調整、指導・助言を行ったりすることで、過度に個人の能力に依存しない、より組織的な対応が可能となる。

管理職の企画立案を補佐することで、学校運営の充実が図られる。

一定の校務を整理することで、管理職の「管理規模」が適正化する。

教諭の上位の職位とすることで、権限を持って指導、調整が行える。

力量のある教員に対し、その業務に見合った処遇ができる。

一定の権限と責任を持って学校運営に参画することによる意欲の向上が期待できる。

2 群馬県における「主幹教諭」の設置の基本的な考え方

(1) 職務内容

「主幹教諭」は、校長の命を受けて担当する校務の一部を学校運営全体の視点から整理し、管理職を補佐する。「主幹教諭」が整理する校務としては、次のようなものが考えられる。

学校運営における企画立案や渉外、各校務分掌間の連絡調整など、従来の教頭業務の一部

従来の教務主任や生徒指導主事、進路指導主事などの校務分掌に関わる業務

なお、ここで掲げた内容は例示であり、これらを全て「主幹教諭」が担うということではない。実際に配置された「主幹教諭」がその学校で具体的に何を担うかについては、学校の状況、管理職及び配置された「主幹教諭」の適性などを総合的に勘案して、各学校で判断するのが望ましい。

(2) 必要以上の組織の重層化を避けること

管理職のきめ細かい対応が可能となるような組織体制の整備は必要であるが、学校組織がフラットな組織として持っている長所（全ての教職員で共通理解を図り、同じ方向性を持ってチームワークを発揮して課題に対して柔軟に対応することができ、なおかつその中で各自が一定の自律性を有していること）を活かしていくことが重要である。

「主幹教諭」を、学校運営における管理職を支えるスタッフとして位置付ける一方で、組織のラインとしては分掌する校務についてのみ整理・指示を行う職とすることで、必要以上に組織を重層化しないことができると考える。また、「主幹教諭」は、人事や服務に関して監督的地位を有する「管理職員等」としては考えない。

(3) 主要な主任・主事の職務を併せて担当すること

本県の学校の組織運営において、全般的に主任・主事が学校のまとめ役としての機能を果たしていると言えるが、その権限は、校務分掌に基づく、同じ教諭の立場からの「指導・助言」であることから、調整などにおいて権限的な限界が見られる場合がある。また、主要な主任・主事に業務が集中してしまう状況も見られる。

そこで、主要な主任・主事の職務を「主幹教諭」が併せて担当することで、従来の主任・主事の処遇を改善するとともに、その権限と責任を明確にして学校運営の補佐機能を拡大する形がよいと思われる。主要な主任・主事の他に新たに配置しないことで、必要以上の組織の重層化も避けることができる。

また、「主幹教諭」の配置により管理職に余力が生まれることで「主幹教諭」の分掌以外についてもマネジメントが充実していくと考える。

(4) 校務分掌の見直しや「主幹教諭」の負担軽減の必要性

「主幹教諭」の配置を活かし、今日的な課題に対して学校がより組織的に対応していくためには、従来の校務分掌を見直すことが必要である。具体的には、教頭と「主幹教諭」との業務分担、所管分掌内で「主幹教諭」の指示が浸透するような仕組みや副主任等「主幹教諭」を補佐する仕組みなどが考えられる。

*1 改正後の学校教育法施行規則では、教務主任、生徒指導主事、進路指導主事、学科主任、農場長等の担当する校務を整理する「主幹教諭」を置く場合には、それぞれの主任・主事を置かないことができるとされている。また、「主幹教諭」の他に、それぞれの主任・主事を置く場合は「指導教諭又は教諭を充てる」とされている。

また、従来の主任・主事に「主幹教諭」としての役割が増えるときに、処遇改善のみで負担を軽減するための措置がないと、「主幹教諭」が多忙化し、職としての魅力が失われるだけでなく、学校の組織運営を充実する効果が不十分となる。実際に、既に「主幹教諭」的な「新たな職」を導入した都府県などにおいて、そうした状況が見られる。よって「主幹教諭」を配置する場合は、教員の増員や非常勤講師の配置による「主幹教諭」の持ち時数の軽減などの負担軽減措置が不可欠である。

3 小・中学校における「主幹教諭」の設置の考え方

(1) 配置の考え方

小・中学校において、「主幹教諭」は学校規模が大きくなるほど設置の必要性が高いと考えられる。また、「主幹教諭」がその機能を効果的に発揮するためには、増員による配置が望ましい。

全ての学校に配置することが望ましいという考え方もあるが、「主幹教諭」に係る国の教員加配数も限られており、その状況を勘案しながら、学校規模に基づく既存の各種基準（管理職手当の割増基準等）の考え方なども参考にして、一定規模の学校への増員による配置を検討することが必要と考える。

なお、仮に、国による教員加配が非常に少ない場合、配置による効果を上げるためには、非常勤講師を配置するなど、「主幹教諭」の負担を軽減するための措置が必要である。

また、「主幹教諭」の配置校数が限られる場合は、地域的な偏在や、特に中学校において、「主幹教諭」の担当教科の関係による人事の停滞などが懸念されることから、今後の具体的な検討の際に留意が必要である。

(2) 主要な主任・主事の職務を併せて担当すること

小・中学校では、教務主任に校務全体の取りまとめ役としての位置付けがあることから、その機能を拡充するため、配置された「主幹教諭」は原則として教務主任の職務を併せて担当させることが適当であると考えられる。

なお、学校の抱える課題や校内人事の状況などによっては、教務主任ではなく、生徒指導主事などの学校の重点課題を分掌する主任・主事の職務を併せて担当させ、リーダーシップを発揮させて課題の解決のために活用していくことも考えられる。

また、いずれの場合も、「主幹教諭」の配置を活かして、より組織的な対応ができるように、学校の状況に応じて校務分掌を見直すことが必要である。

4 県立学校における「主幹教諭」の設置の考え方

(1) 配置の考え方

県立学校は一定の組織規模を有することから、各学校に「主幹教諭」が必要であると考えられる。各校への配置人数等の基準については、今後、具体的に検討することが必要である。

なお、小・中学校の場合と同様に、「主幹教諭」の増員による配置数が少ない場合は、非常勤講師を配置するなど、「主幹教諭」の負担を軽減するための措置が必要である。また、「主幹教諭」の担当教科等の関係による人事の停滞などについても同じく留意する必要がある。

(2) 主要な主任・主事の職務を併せて担当すること

県立学校では、教務主任、生徒指導主事、進路指導主事、あるいは学科主任などが組織の要として機能していることから、これらの主任・主事の職務を「主幹教諭」に併せて担当させることにより、その機能を拡充することが適当であると考えられる。

また、「主幹教諭」の配置を活かして、より組織的な対応ができるように、学校の状況に応じて校務分掌を見直すことも必要である。

なお、特に教務主任・生徒指導主事・進路指導主事のいわゆる「3主事等」が学校運営の中心となっていることから、相互の関係性を考えると、「3主事等」の職務については、それぞれの職務を担当する「主幹教諭」を置いた方が有効に機能すると考える。また、現状でも特に教務主任は多忙であることから、「主幹教諭」を配置する際はその負担軽減について配慮が必要である。

(3) 特別支援学校における部主事との関係性

特別支援学校において、幼・小・中・高の各部が置かれている学校には、学校規模や教育の専門性などの面から、各部に「校長の監督を受け、部に関する校務をつかさどる」管理的な職務として部主事が置かれ、教諭が任命されている。

教諭の上位の職である「主幹教諭」が置かれる場合には、例えば、部主事に「主幹教諭」を充てる、部主事の役割を教頭が担うなど、部主事と「主幹教諭」との関係性について、今後、整理する必要がある。

第5章 「指導教諭」の設置について

【第5章の要点】

群馬県においても、指導の一層の質的な充実が求められる一方で、学校規模が大きくなるほど、管理職が教員に対し、きめ細かく指導・助言することに苦心している状況がある。また、組織的に指導の質的向上を図る体制において不十分な面がある。

学校教育法で規定された「指導教諭」の設置により、こうした状況を改善する効果が期待できることから、本県でも、実践的指導力に優れた教員を教頭と教諭との間に設ける新級で処遇する「新たな職」として設置することが考えられる。

「指導教諭」を教員の「キャリアの複線化」として位置付けることも可能である。

「指導教諭」は、管理職が指導の質的な向上を図る際のスタッフとして指導面における企画立案の支援を行うとともに、組織的な取組を行う際の中心的な役割を担い、他の教員に対して「指導・助言」を行う。

校種や学校の状況などによっては、「指導教諭」の配置に課題も考えられるので、配置による効果を調査・検証し、以下に挙げる配置方法や職務内容が適切かどうか、校種ごとに改めて検討することが必要である。

- ・ 小・中学校では、できる限り多くの学校に配置することで、他校向けの研究・研修支援を必須の職務とせず、自校において組織的に指導の質的な向上を図る役割とすることが考えられる。また、「主幹教諭」が配置されない学校においては教務主任に充てることも考えられる。
- ・ 県立高等学校では、学校の重点分野に秀でた「指導教諭」を配置し、指導の質的向上に関する管理職の体制づくりの補佐や専門分野に関する具体的な指導・助言を役割とすることが考えられる。また、専門分野に関して他校向けの研究・研修支援を行うことも考えられる。
- ・ 特別支援学校では、障害に応じた指導の専門性が高く、経験の少ない教員などへの指導・助言を充実する必要性は高いので、各校に配置し、指導方法を中心とした質的向上に関する体制づくりや他の教員に対する個別相談への対応や具体的な指導・助言を役割とすることが考えられる。

優秀教員表彰受賞者の優れた指導方法などの共有化及び活用を促進する必要があるが、「優秀教員表彰制度」と「指導教諭の選考」とを一体化することは考えない。

1 「指導教諭」の必要性

(1) 指導の質的な向上に関する学校組織の課題

指導面においても、これまで以上のきめ細かな対応、一層の質的な充実が求められている。群馬県教育委員会では、「基礎・基本を習得させる教育の徹底」、「豊かな人間性と社会性の育成」、「個性や能力に応じた教育の推進」など、6項目を施策の柱に据えて教育行政を推進しており、各学校においては、校内研修、教員相互の自発的な学び合いや助言、管理職による指導などを通じて、指導の質的な向上を図っている。

一方で、既に指摘したように管理面における組織運営上の課題として、大規模校における「管理規模」の問題や主任・主事の制度的限界、育成的な視点からのOJTの不足（教育課題に対する校内研修は組織的に行われているが、個々の教員の優れた教材、指導方法などの共有化やOJTを組織的に行う体制は十分でない）などが指摘されている。

(2) 実践的指導力に優れた教員の適切な処遇と活用

育成的な視点からのOJTを充実するためには、実践的指導力に優れた教員が自分の持っている指導方法などを他の教員に対して積極的に指導して行けるようにすることが必要である。

特に、既に指摘したように、群馬県の小・中学校においては、年齢構成の特徴として現在50歳前後の教員が多く、この世代の意欲や動機付けを維持し、学校運営において積極的に活躍してもらう必要がある。また、世代更新に当たり、若年層に対する育成的視点からのOJTを強化することも必要である。

(3) 「指導教諭」を設置する効果

「指導教諭」を設置することにより、次に挙げるような効果が期待できることから、前述のような課題に対応するための一つの方策として、本県においても学校教育法で規定された「指導教諭」を設置することが考えられる。

指導面における教員のリーダーとして、教員に対し指導・助言を行うことで、組織的に学校全体の指導の質的な向上が図られる。

指導面における管理職の補佐を行うことにより、「管理規模」の適正化につながる。

教諭の上位の職位としての立場から指導・助言が行える。

実践的指導力に優れ、がんばっている教員に対し、その業務に見合った処遇ができる。

学校全体の指導の質的な向上を担う立場になることによる意欲の向上が期待できる。

(4) 「指導教諭」の設置による教員の「キャリア」^{*1}の複線化」

「指導教諭」を、管理職や「主幹教諭」とは別に、学校における指導専門職として位置付けることで、実践的指導力に優れ、がんばっている教員を適切に処遇するとともに、自ら教壇に立ちながら、その力を活かして、学校全体の指導の質的な向上に関わる役割を担うことが可能になる。

「指導教諭」のこうした特性を捉えて、教員の職業生活設計の面から、いわゆる教員の「キャリアの複線化」として「指導教諭」を位置付けることも可能と考える。

つまり、現在、教員の職階は、管理職である校長及び教頭の他は教諭のみであり、「生涯一教諭」として児童生徒の指導の第一線に立ち続けようとする場合、教諭の職に留まることになる。仮に、「指導教諭」の配置数を一定規模以上に増やすことができ、かつ、「指導教諭」が最終のキャリアとなっても専門職として一定の評価が得られる職として周囲から認知されるようになるならば、いわゆる「キャリアの複線化」を図ることができ、教員の意欲向上にもつながると考える。(無論、「指導教諭」から管理職へ昇任することを否定するものではない。)また、教員の「キャリアの複線化」をさらに進めていく場合は、「指導教諭」の先の職として、自ら授業を受け持つ指導専門の教頭職の必要性について検討していくことも考えられる。

*1 「キャリア」は、人がたどる経歴、遍歴などを意味する語であるが、そこから派生して、特別な訓練を要する職業や生涯の仕事、仕事上の出世や成功などを示すこともあるなど、職業経験を通じて職業能力を蓄積していく過程全般を包含する言葉である。本報告では、教員の職業生活設計に応じた職の体系及び一定の能力を持つ者としての経歴の意で用いる。

2 群馬県における「指導教諭」の設置の基本的な考え方

(1) 職務内容

「指導教諭」は、管理職が指導の質的な向上を図る際のスタッフとして位置付けられる。指導面における企画立案の支援を行い、組織的な取組を行う際に中心的な役割を果たすとともに、自ら授業を受け持ち、所属する学校の児童生徒の実態などを踏まえた上で、他の教員に対し指導に関する「指導・助言」を行う。^{*1}

「指導教諭」は「自ら授業を受け持ち」、また、「指導教諭」に関する国からの教員加配もないことから、「指導教諭」としての職務を効果的に行うためには、他校向けの研究・研修機能は限定的なものにならざるを得ないとする。他の教員に対して個別具体的な指導・助言を行うことについても「指導教諭」の過度の負担とならないような配慮が必要である。

さらに、従来からの教員間での自発的な学び合いや後輩に対する育成的指導も重要である。他の教員が「指導教諭」に対して遠慮したり、「指導教諭」の職務だから関係ないと曲解したりして、それらが停滞しないようにする工夫が必要である。

(2) 配置による効果の検証の必要性

「指導教諭」を活用して、これまで以上に組織的に指導の質的な向上を図ることは必要と考えるが、校種や学校の状況などによっては、配置について課題が生じることも考えられる。

例えば、権限面に限界（他の教員に対する「指導・助言」のみ）があり、かつ、国からの教員加配もない中で、組織的に指導の質的な向上の取組を進めるに当たって中心的な役割を担ったり、他の教員に対して実効性のある指導・助言をしたりすることが可能か、中学校・高等学校において自分の専門と異なる教科の教員に対して有効な指導・助言が可能か、「主幹教諭」が配置される場合にも必要性があるか、などといったことである。

*1 「指導主事」との違いについて、指導主事は行政職員として所属する教育委員会が所管する学校全体の状況を踏まえた指導を行う。また、校長や指導教諭も含めた教員全体に対して、教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について、指導、助言を行う。「指導教諭」は自ら授業を持ち、その実践を踏まえた指導、助言を行う。

また、「指導教諭」の配置によって、逆に組織運営に問題が生じる可能性も考えられる。例えば、従来からの学び合いの風土がある中で「指導教諭」が必要以上に権威的になり逆に円滑な組織運営を阻害したり、「指導教諭」を中心として学校組織全体の指導の質的な向上を図るといった目的よりも、どの学校に「指導教諭」がいるか、あるいは、どの学級の担任が「指導教諭」かというような形で教員の能力格差の側面に注目が集まることで児童生徒の指導に支障が出たりすることなどである。

したがって、「指導教諭」の設置については、制度に対する保護者の理解を得るとともに、実際の配置の状況を調査し、効果を検証することが必要である。それを踏まえて、最終的な本県における「指導教諭」の配置方法や職務内容などを考えることが望ましい。

3 校種ごとの「指導教諭」の設置の考え方（配置による効果の検証を通じて今後検討を要する内容）

現時点での設置についての考え方を校種ごとに以下のとおりまとめたが、その妥当性については、前述のとおり、今後、「指導教諭」の配置による効果の検証を通じて検討することが必要である。

(1) 小・中学校における「指導教諭」の設置の考え方

ア 配置の考え方

小・中学校では全ての学校に配置し、各校において組織的に指導の質的な向上を図ることが望ましい。国からの教員加配はないが、できる限り多くの学校に配置することが必要と考える。

なお、配置による効果を発揮するためには周囲からも認められる力を有した者を選考する必要があり、長期間をかけて段階的に配置することになると考えられる。

イ 職務内容

職務内容としては、次のようなことが考えられる。

学校全体の指導の質的な向上に関する管理職の体制づくりの補佐

指導の質的向上に関する組織的取組や体制づくりの中心的役割

若年層などに対するOJTの中心的役割及び具体的な指導・助言

「指導教諭」を研修主任や生徒指導主事に充てるか、又は「指導教諭」の分掌として、それらの主任・主事を指導・助言する役割を新たに設けて、その役割を一層充実することが考えられる。併せて、組織的な取組の一つとして従来からの教員間の自発的な学び合いの促進にも取り組むことが必要である。

また、校内研修や自身の授業公開などを通じて、他の教員に対して指導に関する個別具体的な指導・助言を行うことも考えられる。ただし、他の教員に対して個別具体的な指導を行うことが「指導教諭」の過度の負担とならないように、例えば、授業観察は校内研修等に関連してのみ行わせる、あるいは担任外として校務分掌を軽減するなどの配慮が必要と考える。

なお、他校向けの研究・研修支援は「指導教諭」の必須の職務とはしない方が望ましいと考える。「指導教諭」が配置されていない学校への支援などを行うことはあるだろうが、それを必須の職務とすると過度の負担につながるおそれがある。

ただし、この点に関しては、今後、自校での役割を中心とした「指導教諭」の効果を検証する中で、「指導教諭」が地域や教科のリーダーとして他校向けの研究・研修支援を一定程度行う方が有効かどうかについて、改めて検討することが必要と考える。（他校向けの研究・研修支援を一定程度行うとした場合には、必要とされる能力や負担軽減の必要性などを勘案すると「指導教諭」の配置数は限定されたものにならざるを得ないと考える。）

さらに、基本的に学級担任制である小学校と教科担任制である中学校との違いにより、「指導教諭」の職務内容を変える必要があるかどうかについては、今後、検討が必要である。

ウ 教務主任との関係

小・中学校では、教務主任が組織運営の要となっていることから、教務を担当する「主幹教諭」が配置される場合は問題は生じないが、「主幹教諭」が配置されない学校における「指導教諭」と教務主任との関係については整理が必要である。

「指導教諭」の職階は教務主任よりも上位だが、職務として教務主任の業務内容について指導・助言することはない。しかし、実際の学校運営における教務主任の役割を考えた場合には「指導教諭」を教務主任に充てることも考えられる^{*1}。

(2) 県立高等学校における「指導教諭」の設置の考え方

ア 配置の考え方

高等学校については、教科の専門性が小・中学校よりも高く、教科の異なる教員に対する具体的な指導・助言にはさらに難しい面がある。一方で、教員数が多く、管理職が授業観察やその後の指導・助言などをきめ細かく行うのに苦心している実態もある。

こうしたことを踏まえると、指導面の一層の充実を図ろうと考えている学校に、その学校の重点分野に秀でた「指導教諭」を配置することが望ましいと考える。

イ 職務内容

職務内容としては、次のようなことが考えられる。

管理職の授業観察の結果を教科ごとに検討する場を調整するなど、学校全体の指導の質的向上に関する管理職の体制づくりの補佐

専門分野の指導の質的向上に関する組織的取組や体制づくりの中心的役割

若年層などに対する専門分野に関するOJTの中心的役割及び具体的な指導・助言

専門分野に関する公開授業、出前授業や他校の校内研修も含めた各種講師などの他校教員向けの研究・研修支援

*1 改正後の学校教育法施行規則において、「教務主任は、指導教諭又は教諭をもって、これに充てる」とされている。

ウ 「主幹教諭」との関係

校務の一部を整理する「主幹教諭」と管理職を支えるスタッフとして指導面に関する指導・助言を行う「指導教諭」とは役割が異なるため、相互の間で組織のラインとしての関係は生じないと考える。「指導教諭」が配置された学校においては、「主幹教諭」と「指導教諭」とがそれぞれ管理面、指導面の要として学校教育の充実のため管理職を支えていく。

なお、「主幹教諭」の整理する校務と重なる分野に秀でた「指導教諭」が配置された場合には相互の関係を整理することが必要と考える。(例えば、生徒指導に秀でた「指導教諭」が配置された場合に、生徒指導主事に「主幹教諭」ではなく「指導教諭」を充てるなど。)

(3) 特別支援学校における「指導教諭」の設置の考え方

ア 配置の考え方

特別支援学校においても、「指導教諭」が専門としている障害種別とは異なる障害種別の児童生徒を担当している教員への具体的な指導・助言には難しい面がある。一方で、個々の児童生徒の障害に応じた指導が必要となることから、特別支援教育の経験が少ない教員などへの指導・助言を充実する必要性は高い。また、教員数が多く、管理職が授業観察などをきめ細かく行うのに苦心している。

こうしたことを踏まえると、各学校に「指導教諭」を配置し、組織的に指導の質的向上を図ることが望ましいと考える。

なお、特別支援学校は小・中学校の特別支援教育への支援も行っていることから、できるだけ多くの障害種別に応じた指導に長けている者を「指導教諭」にすることや、「指導教諭」の負担軽減にも配慮が必要である。

イ 職務内容

職務内容としては、次のようなことが考えられる。

特別支援教育における指導方法を中心とした質的向上に関する組織的取組や体制づくりについての中心的役割

特別支援教育の経験が少ない者等に対するOJTの中心的役割及び具体的な指導・助言

ウ 部主事との関係性

部主事と「指導教諭」との関係性についても、部主事と「主幹教諭」との関係の整理と併せて検討する必要がある。

4 優秀教員表彰受賞者の優れた指導方法などの共有化

(1) 本研究会で優秀教員表彰制度を検討した経緯

本研究会では、「優れた資質を持つ教員の適切な処遇と活用による教員の意欲と学校の『組織力』の向上」を図る施策を考える上で、既存の優秀教員表彰制度^{*1}が活用できないかについても検討を行った。

当初は、まだ「指導教諭」に関する国の考え方が明確でない中で、優れた実践的指導力を有する者の認定制度として優秀教員表彰制度を運用している他県等の事例も参考にしながら、優秀教員表彰制度と実践的指導力に優れた教員を活用する「新たな職」の設置との関連も視野に入れて議論を行った。

検討を進める中で「指導教諭」が法制化されたが、一定の資質を有する職である「指導教諭」と、業績に対する表彰である優秀教員表彰の受賞者とを、一部重なるとしても、制度として一体化することは適当ではないとの結論に至ったことから、既存の優秀教員表彰制度の活用については、受賞者の優れた指導方法などの活用について提言するものである。

(2) 優れた指導方法などの共有化及び活用

優秀教員表彰の受賞者や受賞内容の活用について、広範な共有化や活用を促進するシステムがないことから、例えば、以下のような積極的な活用を促進する仕組みを設ける必要がある。また、それぞれの仕組みを考える際は、出張費用の負担等、活用を促進するような支援策が必要である。

*1 群馬県においては、児童生徒のために優れた教育活動を行っている教員の功績をたたえ、教員の意欲を高揚させ、資質能力の向上を目指すとともに、学校組織の活性化を図り、保護者や地域等から信頼される学校づくりに資することを目的に、平成15年度から「優秀教員表彰」を実施している。

- ア 受賞者、受賞内容の県ホームページでのデータベース化
受賞者の積極的な活用を促進するため、受賞者のデータベース化を図る。
受賞内容を他校で参考活用できるように事例集化する。
- イ 公開授業、出前授業の実施や校内研修講師としての派遣
受賞内容に関連した公開授業、出前授業を実施する。
受賞内容に関連した自校、他校での校内研修講師などとして
教員の相談に応える。
- ウ 県・市町村教育委員会の事業での積極的活用
県教育委員会における受賞内容に関連した事業や研修講師などに受賞者を起用するように努めるとともに、市町村教育委員会にも働きかける。

第6章 今後の具体的な検討について

今回の中間報告の方向性を踏まえながら、今後、「副校長」(教頭複数配置を含む)、「主幹教諭」、「指導教諭」の設置に関する具体的な制度内容の検討が必要である。

1 「新たな職」の具体的な配置基準

検討に当たっては、「新たな職」を設置する目的を常に念頭に置きながら考える必要がある。

特に「指導教諭」については、どのように配置し、活用するのが、学校組織全体のまとまりや指導の質を高めるために最も効果的であるか検証を要する。優れた資質を持ち、がんばっている教員を適切に処遇し、組織の中核として活躍させることで意欲向上を図ることは必要だが、実際の配置において期待される効果が発揮できるかどうかについては課題もあるので、配置による効果を検証した上で、最終的な配置方法や職務内容などを決めるべきである。

また、配置される学校の規模や配置人数など、「新たな職」の具体的な配置基準の検討においては、国の教員加配の状況などから限られた配置とならざるを得ない場合も考えられるので、人事が停滞しないための工夫が必要である。特に小・中学校の「主幹教諭」、「指導教諭」については、地域的に人材が偏在しないように群馬県の地理的な特性にも配慮が必要である。さらに、小学校と中学校との特徴の違いも考慮して検討する必要がある。

2 群馬県における教員の職の体系整理

選考方法とも密接に関係してくるが、特に「主幹教諭」及び「指導教諭」の設置に併せて、本県における教員の職の体系を総合的に整理する必要がある。課題としては以下のような点が挙げられる。

管理職へ進む体系の整理

「指導教諭」をどのように位置付けるのか、「主幹教諭」及び「指導教諭」の発令数が限られる中で、教頭選考において、これらの職の経験をどう取り扱うかなどについて整理することが必要である。

指導専門職へ進む体系の整備

「指導教諭」を「キャリアの複線化」として位置付けるための「指導教諭」の選考要件などを検討する必要がある。

さらに、検証を通じて本県における「指導教諭」の在り方が定まった後の課題として、「指導教諭」の上位の職として、自ら授業を受け持つ指導専門の教頭職の必要性について検討していくことも考えられる。

両体系間を移動する仕組みの整備

「主幹教諭」及び「指導教諭」相互の職の移動や「指導教諭」から教頭への昇任などについて検討する必要がある。

3 「新たな職」の選考方法

職の体系整理を踏まえて、具体的な選考方法を検討する必要がある。検討に当たっては、「新たな職」が周囲から信頼を得られなければ、期待される効果の発揮は難しいと考えられることから、真に資質ある優れた者が登用される仕組みにしなければならない。

4 「主幹教諭」及び「指導教諭」の多忙化防止策

「主幹教諭」や「指導教諭」は、優秀な人材がそれらの職を目指すようなやりがいや魅力がある職にしていかなければならない。増員や非常勤講師の措置、配置に合わせた校内組織の整備などによって、過度に多忙化しないようにすることが必要である。

5 「新たな職」の具体的な職務内容の例示

各学校においては、「主幹教諭」や「指導教諭」を学校運営の中核を担う職として位置付け、積極的に活用することが望まれる。具体的な職務内容は各学校の状況に応じて柔軟に考えるべきだが、「副校長」も含め、より具体的に「新たな職」の職務内容を例示することは必要である。

6 配置による効果の検証・確認

前述のとおり、「指導教諭」については配置による効果を検証し、配置方法や職務内容を検討する必要がある。また、「副校長」及び「主幹教諭」についても、配置による効果を確認していくことは必要と考える。