

対策のポイント

○ 健全な組織として機能する学校になるため、**学校の組織マネジメントを強化**するとともに、**学校の働き方改革・業務改善**を進める。

1 現状と課題

- 優れた組織マネジメント力を備えた管理職になるために、若年期から段階的にマネジメント力を育成する必要がある。
- 教職員の大量退職・採用に伴い、全ての学校において、O J Tを活用した組織的な人材育成が必要である。
- 多くの教員が業務量や業務内容に関する困り事を抱えており、個々の教員の業務負担の軽減を図っていくことで、健全な組織風土づくりにつなげていく必要がある。
- 事務職員の資質や能力をさらに発揮し、学校経営への積極的な参画を進めることで、学校の組織マネジメントの強化や教員の業務負担の軽減につなげることが求められている。
- 学校現場が積極的に I C Tを活用できる環境整備や校内支援体制を充実させていく必要がある。
- 学校が抱える課題は多様化・複雑化しており、教育課題の解決に向けては、地域とともにある学校づくりを進めることや、これまで以上に積極的な外部人材の活用が求められている。

2 健全な組織として機能する学校になるための「あるべき姿」

学校組織のあるべき姿 “チーム学校で目標を実現する”

○ 学校は、**自校の現状や児童生徒の実態に即した学校経営計画のもと**、個々の教員の力量のみに頼らず、**教職員一人一人が組織の一員としての役割や責任を認識し主体的に取り組む**とともに、**外部の専門家や地域の人材の力を活用しながら**、チーム学校として目標の実現や課題解決を図る。さらに、O J Tを確実に機能させ、**組織的な人材育成**に取り組むとともに、**教職員同士がともに学び成長する集団**となる。

管理職のあるべき姿 “示す・みる・育てる”

○ 校長は、自校のミッションや立ち位置を明確にした上で、**目指すべき方向やあるべき姿をビジョンとして示す**。そのビジョンを達成するためのプロセスや戦略を設計し、**自らの言葉で伝えること**により、教職員が理解できるようにする。さらには、校長を中心とした管理職は、教職員の業務に対して**適切に進捗管理を行い**、具体的な事象に基づいて**評価し認めながら個々の力を引き出す**。そして、**外部の専門家や地域人材、保護者等を積極的に巻き込みながら**、チーム学校として一丸となった取組が進むようマネジメントする。

3 学校の組織力を向上させるための取組の方向性

(1) 学校の組織マネジメントの強化

若年教員から校長までの体系的な組織マネジメント力の育成

- ア 管理職の組織マネジメント力を向上させる取組の強化
- イ 中堅期や発展期の教員の組織マネジメント力を育成する取組
- ウ 若年教員に対し組織マネジメントに関する意識を醸成する取組
- エ 若年教員から校長まで体系的なマネジメント力を育成するプログラムの確立

O J Tを活用した若年教員やミドルリーダーの育成

- ア 管理職がO J Tを通じてミドルリーダーを育成する仕組みづくり
- イ 学校全体で組織的に若年教員を育成する取組の強化
- ウ 校種や学校規模に応じて、若年期から管理職まで段階的に人材を育成する仕組みづくり
- エ 風通しのよい職場づくりにつながる取組



(2) 学校の働き方改革・業務改善

校種や学校規模を踏まえた業務改善や組織体制の見直し

- ア 学級担任制である小学校教員の負担を軽減する組織体制の見直し
- イ 学校の規模や課題に応じた柔軟な組織体制の構築
- ウ 業務改善・効率化に向けた総合的な取組の推進
- エ 教員の勤務時間に対する意識改革の取組
- オ 教員の業務の見直し及び業務量の削減

事務職員の役割の明確化

- ア 事務職員の職務内容の見直しによる学校経営への参画
- イ 業務負担の軽減につながる事務職員体制の強化
- ウ 事務職員の人材育成の強化

校務への I C Tの活用

- ア 校務支援システムや遠隔研修による業務負担の軽減
- イ 学校が I C Tを活用しやすいサポート体制の確保

外部人材（専門家、地域人材等）の活用

- ア 各学校のニーズに応じた専門人材の確保（量的拡大）
- イ 地域と連携・協働した学校づくりの推進

