

‘チーム学校’の創造～高等学校教育の現場から～
チームを支える教職員と特色ある教育活動の在り方

Creation of ‘Team School’ ～the field high school education～
Team support from faculty member and concept of characteristic education activity

大野勝生
Katsuo Ohno

Abstract

少子高齢化が急速に進む現代において、グローバル化や情報化が進展し、大きく社会が変化し続ける中、学校が抱える課題も複雑化・多様化し、その解決のためには、学校の組織としての在り方や教職員の意識改革を推進し、「チームとしての学校」を創り上げていくことが重要視されている。本稿では、「チーム学校」の創造に向けて、それを中心で支える教員について、教職の意義、教員の資格・職務・職責等について再確認するとともに、学校教育目標の確実な具現化のため、特色ある教育活動の在り方について、カリキュラムマネジメントの重要性を中心として考察したものである。

キーワード： チーム学校、教員の職務・職責、カリキュラムマネジメント、教育課程の編成・実施

I はじめに

中央教育審議会は「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」¹⁾で、「チームとしての学校」像について次のように述べている。

校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の教育資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校

今、グローバル化や情報化が急速に進展し、社会が大きく変化し続ける中で、学校が抱える課題はより多様化・複雑化・困難化しているとし、「チームとしての学校」が今、強く求められている。

しかしながら、実際の教育現場では、学校を一つのチームであるかのようにとらえる考え方は常にあって、少なくとも筆者が埼玉県の高校初任者教員として勤務し始めた昭和 50 年代の新設高校建設ラッシュ時代、その新設高校では、初代校長のリーダーシップの下、すべての教職員の教育活動におけるベクトルが同一方向に向いていて、まさにチームとして一丸となった教育活動が行われていた。

新任の保健体育教員として赴任した新設高校では、ひとたび、生徒指導上の問題が発生すれば、担任を学年主任を中心とした学年団がフォローし、さらに生徒指導部と連携、時には PTA 生徒指導委員会や近隣中学、地元警察の協力を得たり、福祉や心理の専門家を地元自治体から派遣してもらうなど、学校を取り巻くあらゆる関係者が連携・協力し問題解決に取り組んだものである。新しい学校を、校訓・教育目標に則り、地域に愛され、信頼される学校にしたいという熱意に満ち溢れていた。

以来、筆者の教員生活も 40 年近くが経過、まさしく社会は大きく変化した。埼玉県公立学校教員として 16 年、県体育・スポーツ行政に 6 年、高等学校の管理職も 15 年（教頭 2 校 7 年、校長 3 校 8 年）経験し、あらためて社会の流れ、教育の流れの中に教育現場を振り返れば、今こそ「チームとしての学校」の存在が強く求められているのだと再認識しているところである。校長として学校運営に携わってきた経験を踏まえ「チーム学校」の創造を支える教員の資格・職務・職責等を再確認するとともに、「チーム学校」創造の核となる特色ある教育活動の在り方では、教育課程の編成・実施を中心としたカリキュラムマネジメントの重要性等について、高等学校教育現場の視点から考察するものである。

II 教職の意義及び教育公務員の職務

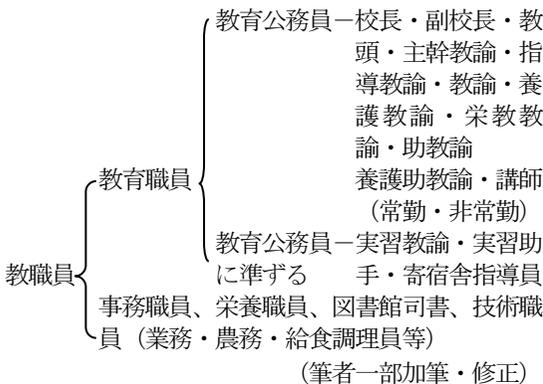
1. 教職と教員概念

1) 教員とは

教職とは、一般的には児童・生徒・学生に教育指導を行う職業ととらえることができる。「教諭」「教師」「教員」「先生」など数種の呼称、概念があるが、ここでは、教育関係機関等に所属し、ある一定の知識・技能・技術等を指導する職名を指す「教員」という法定用語に統一、公立学校教員に限定し論を進める。

学校教育法第1条（学校の範囲）で定める、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、及び講師、実習教諭、実習助手、寄宿舎職員などを含め「教員」と呼ぶ。また、学校に勤務する事務職員、栄養職員、図書館司書、技術職員（業務・給食調理・農務等）を含め「教職員」と呼称する。

《教員区分》²⁾



2) 教育公務員

学校の職員はすべて「地方公務員」である。地方公務員はその職務を通して国民（地方公共団体の住民に奉仕することが職務である。

【日本国憲法第15条第2項】

「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」

【地方公務員法第30条】（サービスの根本基準）

「すべて職員は全体の奉仕者として公共の利益のため勤務し、且つ職務の遂行に当たっては、全力をあげてこれに専念しなければならない。」

【教育基本法第6条第2項】

「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職務の遂行に勤めなければならない。」

【地方公務員法第35条】（職務専念義務）

「職員は、法律又は条令に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体のなすべき職務にのみ従事しなければならない。」

上記、各法は、公務員として全体の利益のために勤務すること、即ち法令や条例に従って勤務することの重要性を示しているのであり、これが「公務員」としての基本的な義務ということになる。教員も当然公務員であるからには、こうした法令や条例等を遵守しなければならない。

3) 教員の役割

教員としての最大の役割は「教え導くこと」である。そこには、教育に対する熱い情熱と児童生徒に対する教育的愛情がなければならない。

わが国ではかつて、高度成長期の1950年代から1970年頃までの教員大量採用時代に、「デモシカ先生」と呼ばれる教員が出現し、おおいに教員の質が問われる時代があった。「デモシカ」とは、教員志望のほとんどが容易に教職に就けた時代に、他にやりたいことがないから「先生デモやろう」、あるいは特別な技能も資格もないから「先生シカなれない」などといった元来教員志望にあるまじき動機から教員になった無気力、不活発な教員に対する蔑称である。また、1960年代頃からは組合活動が活発となり、教員も労働者との考え方から、一人の人間としてその生活を充実させ、向上させるための要求を持つことは当然であるという考え方が主流となり、一部サラリーマン化した教員に対し、教員としての使命感を忘れたのかという数多の批判もあった。

聖職者か労働者かとはもかく、教員は、「教え導く」ための使命感に燃え、豊かな人間性と相まった高い教養、特殊な専門性を兼ね備えた存在でなければならない。教員として、いつの時代にも求められるものは何か。また、これからの時代に求められる教員の資質・能力は何かについて考えてみる。

4) いつの時代にも求められる資質・能力

「教師は教育に対する正しい使命感と児童生徒に対する深い愛情とを基調にして、世界的視野に立つ

た人間的国民的一般教養を備えるとともに、社会の進展に即した教職教養を有しなければならない。しかもこれらの知識教養は自主的人格のうちに統合され、教育に対する全体的な識見、情操を高めうるものであることが必要である。したがって教師としての職業は、高い教養を必要とする専門職業である。」昭和33年(1958年)中央教育審議会答申「教員養成制度の改善方策について」³⁾

いささか古い答申内容であるが、これがいつの時代にも不易とされてきた教員の資質・能力の根本である。

つまり(1)教師としての使命感に燃え、(2)児童生徒に対する教育的愛情と発達・成長に係る深い理解があり、(3)教科指導等に関する専門的知識を持ち、(4)人間としての広く豊かな教養を持ち合わせていることが教員として不変的に求められるものである。

5) これからの時代の教員に求められる資質・能力

中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申)」⁴⁾は1. 検討の背景《教員政策の重要性》の中で、「(前略)我が国が将来に向けて更に発展し、繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が不可欠である。こうした人材育成の中核を担うのが学校教育であり、その充実こそが我が国の将来を左右すると言っても過言ではない。そのためには、学校における教育環境を充実させるとともに、学校が組織として力を発揮できる体制を充実させるなど様々な対応が必要であるが、中でも教育の担い手である教員の資質能力を向上させることが最も重要である。」とし、これからの時代の教員にも求められる資質能力として以下のとおり提言した。

《これからの時代の教員に求められる資質能力》

これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。

アクティブラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教

育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。

「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

教員が自らの資質能力の向上を図ることは教員自身の責務である。(教育公務員特例法第21条等「教員の研修」については後述。)

まず、こうした中央教育審議会の提言を年頭に教員(校長等を含む)の職務、資格等について以下に再確認しておく。

2. 教員の職務、資格、免許

1) 職務

(1)校長の職務

【学校教育法第37条第4項】

「校長は校務をつかさどり、所属職員を監督する。」ここでいう「校務」とは、学校の業務全体を指すものであり、学校がその目的である教育活動を遂行するために必要とされるすべての業務である。

- ①教育課程に基づく学習指導などの教育活動に関する面
 - ②学校の施設設備、教材教具に関する面
 - ③文書作成処理や人事管理事務、会計事務などの学校の内部事務に関する面
 - ④教育委員会などの行政機関やPTA、社会教育団体との連絡調整などの渉外に関する面等
- 校長の職務の概要は以下のとおりである。

《項目》	《職務内容》
組織編成及び教育課程関係	・教育課程の編成
	・年間指導計画の作成
	・始業時刻、時間割の決定
	・学校行事の実施
	・副読本、学習帳等の決定
児童生徒関係	・校務分掌、学級担任、教科担任の決定
	・入学、転学の許可
	・退学、休学の許可
	・課程修了、卒業の認定
	・出席状況の把握
	・指導要録の作成
	・児童生徒の懲戒

- 保健・安全関係
 - ・児童生徒の健康診断の実施
 - ・伝染病防止に係る出席停止
 - ・非常災害時臨時休業の決定
- 教職員人事関係
 - ・教職員人事に関する意見具申
 - ・教職員の服務監督
 - ・勤務時間の割り振り
 - ・教職員の休暇の承認等
 - ・学校評議員の推薦
 - ・教職員人事評価の実施
- 予算関係
 - ・物品購入計画の作成
 - ・運営経費の執行
- 施設設備関係
 - ・施設設備の管理
 - ・学校施設の目的外使用の許可

(2)副校長の職務

【学校教育法第 37 条第 5・6 項】

- ・副校長は、校長を助け、命を受けて公務をつかさどる。
- ・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。

(3)教頭の職務

【学校教育法第 37 条第 7・8 項】

- ・教頭は、校長（副校長を置く学校にあつては校長及び副校長）を助け、校務を整理し、及び必要に応じて児童生徒の教育をつかさどる。
- ・教頭は、校長（副校長を置く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、その職務を代理し、又は行う。

(4)教員の職務

【学校教育法第 37 条第 11 項】

教諭は児童生徒の教育をつかさどる。

教員の職務としては、法において「教育をつかさどる」とあるが、ここでいう教育とは、教員に与えられた果たすべき任務、担当する役割すべてと解釈するべきである。その具体的範囲は、前述した「校務」の内容全般ということになる。

2) 教員の資格、免許

(1)教員の資格

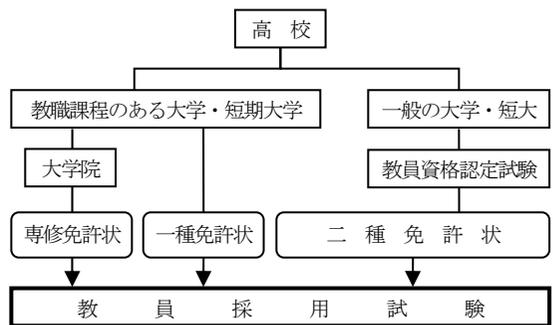
【学校教育法第 8 条】

校長及び教員（教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）の適用を受ける者を除く。）の資格に関する事項は、別に法律で定めるもののほか、文部科学大臣が定める。

【教育職員免許法第 3 条第 1 項】

教育職員は、この法律により授与する各相当の免許状を有するものでなければならない。

教員の資格条件としては、おおむね上記 2 つの法律により定められている。従って、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師は、原則として各相当の免許状を有しなければならない。



教員になるためには、教職課程のある大学・短期大学の各課程を修了することで各教員免許を取得することができる。また、教職課程のない一般の大学・短期大学であっても、卒業後に教員資格認定試験を受験し合格することで教員免許を取得することができる。免許取得後、公立学校の場合、各都道府県で実施されている教員採用試験に合格することができ採用されれば教員として勤務することができる。

(2)教員の免許（普通免許状の種類）

普通免許状は、一般には、教育学部を有する大学・短期大学及び一般大学・短期大学に設けられた教職課程を修了するか、文部科学大臣が指定する教員養成機関（専門学校を含む）において必要な教育を受けることで、都道府県の教育委員会から授与される。また、文部科学省やその委嘱を受けた大学が実施する教員資格認定試験に合格するか、都道府県の教育委員会が実施する教育職員検定に合格することでも授与を受けることができる。普通免許状は、授与を

受ける者の学歴などに応じて区分される

(※栄養教諭一種・二種免許状の取得には、栄養士免許又は管理栄養士免許が必要。栄養教諭専修免許状の取得には管理栄養士免許が必須。)

普通免許状	種類	基礎資格	職種	有効期間
	専修	修士(大学院修了)	教諭	10年で更新講習を受講する
	一種	学士(4年制大学修了)		
	二種	学士・短期大学士・専門士		

(3) 校長・副校長及び教頭の資格

かつては、初等中等教育を行う学校の校長の免許状、教育委員会の教育長の免許状、教育委員会の指導主事の免許状についても定められ、これらの職に就くためには、教育職員免許法が定める免許状が必要とされた。現在では、校長、副校長及び教頭の資格については、学校教育法施行規則により以下のとおり定められている。

① 校長の資格

【学校教育法施行規則第20条】

校長(学長及び高等専門学校の校長を除く。)の資格は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 1 教育職員免許法による教諭の専修免許状又は一種免許状(高等学校及び中等教育学校の校長にあつては、専修免許状)を有し、次に掲げる職(以下「教育に関する職」という。)に五年以上あったこと。(以下、イ〜ヌ略)
- 2 教育に関する職に十年以上あったこと。

② 副校長及び教頭の資格

【学校教育法施行規則第23条】

前3条(第20~22条)の規定は、副校長及び教頭の資格について準用する。

このように、校長、副校長及び教頭の資格は、学校教育法施行規則によって定められ、その上で、各都道府県教育委員会が実施する管理職候補者選考試験を経て管理職の職に就くこととなる。(都道府県によっては管理職候補者選考試験を実施せず、現職校長等の推薦によって選考するところもある。)

3) 教員の服務

服務とは、公務員がその職務に従事するに際して、服すべき様々な義務や法律、つまり職務の遂行の仕

方と解釈できる。従って、教育公務員たる教員の服務の意味も同様である。

(1) 服務の根本基準

学校の教職員は、すべて「地方公務員」であるからして、その職務を通して国民(地方公共団体の住民)に奉仕することが職務である。

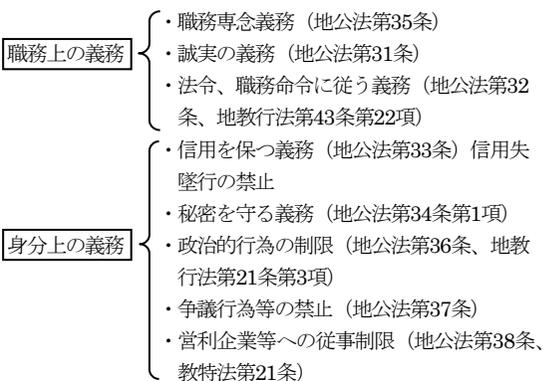
日本国憲法第15条第2項を受けて、地方公務員法第30条では服務の根本基準を次のように定めている。

【地方公務員法第30条】

すべて職員は全体の奉仕者であつて公共の利益のため勤務し、且つ職務の遂行に当たっては全力をあげてこれに専念しなければならない。

(2) 服務義務の分類⁹⁾

地方公務員たる教員には、職務上の義務と身分上の義務とがある。職務上の義務とは、教員が、職務遂行に当たって守るべき義務であり、身分上の義務とは、職務遂行の有無にかかわらず、教育公務員たる身分を有する限り当然守るべき義務のことである。



3. 教員の資質向上に向けて

1) 教員の研修

【地方公務員法第35条】

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

上記地公法第35条は「公務員の義務」として、全体の利益のために勤務すること、即ち法令や条例に従って勤務することの重要さを示しているが、一方で法令又は条例の定めがある場合として「職務専

念義務の免除」について、法律及び条例で定めている。地方公務員法第 39 条がその一つである。

【地方公務員法第 39 条】

職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために研修を受ける機会が与えられなければならない。

特に、教育公務員たる教員は、教育の本質が児童生徒との人間味あふれる触れ合いであり、単なる知識・技術の伝達にとどまらず、絶えず研究と人格の修養に努めなければならないという教員研修の特殊性から、一般の公務員と比して特例が定められているのである。これに関しては、教育公務員特例法で次のように定められている。

【教育公務員特例法第 21 条】

教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修についてそれに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

【教育公務員特例法第 22 条】

教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで長期にわたる研修を受けることができる。

2) 職務専念義務の免除と研修

【職務に専念する義務の特例に関する条例】埼玉県第 1 条 この条例は、地方公務員法第 35 条の規定に基づき、職務に専念する義務の特例に関し、規定することを目的とする。

第 2 条 職員は、左の各号の 1 に該当する場合においては、あらかじめ任命権者又はその責任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

1 研修を受ける場合 (2、3 以下省略)

このように、上記法律、条例のとおり、教育公務員自身に直接研修義務が課せられている点で一般公務員と異なり、また、教育公務員の研修は職務遂行のために行うものであって、研修を行わずしては職

責を遂行できないと考えられている点が大きな特徴である。さらに教員には「教育権」があり、研修の自由が保障されているわけであるが、これは、教育公務員特例法第 21 条第 1 項で教育公務員の積極的な研修義務について、同法第 22 条第 1 項では、研修の付与についてそれぞれ規定しているものであって、教員一人ひとりの自主性・能動性に期待するという観点が重視されているわけである。

なお、教育公務員特例法第 22 条第 2 項の規定で「授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる」とあるが、これは教育公務員の職務の特殊性に鑑み、自発的な研修についても校長の裁量により職務専念義務を免除して便宜を図ろうという趣旨のものであって「校外研修権」という権利を付与したのではなく、授業に支障がなければ(例えば長期休業中など)すべて承認しなければならないというものではない。

かつて「学校の先生は、夏休みや冬休みなど休みが多くていいですね。」などという言葉がかけられたことがあった。「家庭研修」との名の下に、学校に出勤せず、休暇同様の生活をしてきた教員もあり、そのように見られたのであろう。「家庭でなくては研修できない」という合理的理由は世間一般では到底通用しない。また、教育公務員特例法第 21 条第 2 項で、研修のための積極的な施設活用(教育研修センター、図書館、博物館等)をうたっているが、この場合であっても、なぜその施設に行かなければ研修できないのかという合理的理由がなければ認められるべきものではない。少なくとも筆者自身、8 年間の校長在職中、「家庭研修」を承認した事例は一件もない。

教員は常に探求心をもち、学び続け、実践的指導力等を高めるとともに、知識・技能の絶えざる研修・向上に努めなければならない。資質能力の向上を図ることは、教員自身の責務と心得るべきである。

3) 服務規律の徹底と教職員事故防止

(1) 教職員事故の事例

服務規律とは、服務に就いている者が守るべき規則のことである。地公法では、第 31 条で「服務の宣誓」、第 32 条で「法令及び上司の職務上の命令に従う義務」を定めている。

教職員事故の概要（平成28年度：埼玉県）

※埼玉県 HP 県政ニュースより

	処分内容	年月日	職名・年齢・性別	所属	事故概要
1	減給3月	28.05.01	教諭・45・男	小学校	所属校にて児童への体罰(複数回)
2	免職	28.06.23	教諭・27・男	中学校	所属校女子生徒に対するわいせつ行為
3	戒告	28.06.23	校長・60・男	中学校	市教委への報告義務違反、職員の指揮監督不適正
4	免職	28.06.23	教諭・34・男	中学校	卒業生女子(18歳未満)に対するわいせつ行為
5	免職	28.06.23	教諭・51・男	特支校	都内宿泊施設内での現金窃取
6	免職	28.06.23	教諭・39・男	県立高校	千葉県内大学キャンパス内体育館でのユニフォーム窃取
7	免職	28.07.13	教諭・54・男	県立高校	県内ショッピングセンターでの食料品窃取他
8	免職	28.07.13	教諭・50・男	県立高校	所属校女子生徒に対するわいせつ行為
9	停職6月	28.07.13	教諭・29・男	県立高校	無免許運転、免許証写しの改ざん
10	戒告	28.07.13	教諭・49・男	県立高校	自動車運転による交通事故、被害者右腓骨骨折等
11	減給1月	28.07.28	教諭・27・女	中学校	自動車運転による交通事故、被害者左上腕骨骨折等
12	停職6月	28.07.28	助教諭・28・男	小学校	住居敷地内不法侵入
13	戒告	28.08.10	教諭・28・男	小学校	自動車運転による交通事故、被害者頸椎捻挫、胸部挫傷
14	免職	28.08.25	教諭・34・男	中学校	所属校内にて女子生徒の盗撮(複数回)
15	減給6月	28.09.12	教諭・47・男	県立高校	自宅及び本人所有物件での民泊サービスによる旅館業法違反
16	免職	28.09.20	教諭・36・男	中学校	県内路上にて女子高生に対するわいせつ行為
17	免職	28.10.20	実助・53・男	県立高校	所属校同総会費横領
18	戒告	28.10.20	教諭・37・男	県立高校	自動車運転による交通事故、被害者右腕手首骨折等
19	免職	28.10.20	教諭・52・男	中学校	所属校にて女子生徒の盗撮
20	免職	28.10.20	教諭・37・男	中学校	所属校女子生徒に対するわいせつ行為
21	停職6月	28.10.20	教諭・50・女	中学校	県内スーパーマーケットでの改ざん商品券使用
22	戒告	28.11.22	教諭・25・男	中学校	自動車運転による交通事故、被害者胸椎・腰椎破裂
23	免職	28.12.21	教諭・37・男	県立高校	所属校女子生徒に対するわいせつ行為
24	免職	28.12.21	専門員・60・男	特支校	所属校団体会計からの横領
25	免職	28.12.21	教諭・54・男	小学校	所属校にて児童への暴行、体罰
26	免職	28.12.21	教諭・26・男	中学校	酒気帯び運転、道路交通法違反
27	免職	29.01.12	教諭・29・男	小学校	県内パチンコ店での他人の財布窃取
28	免職	29.02.08	教諭・61・男	特支校	酒気帯び運転、道路交通法違反
29	減給1月	29.02.08	教諭・42・女	小学校	自動車運転による交通事故、被害者右鎖骨骨折等
30	免職	29.03.23	教諭・24・男	県立高校	酒気帯び運転、道路交通法違反
31	免職	29.03.23	教諭・59・男	県立高校	所属校女子生徒に対するわいせつ行為
32	減給1月	29.03.23	教諭・52・男	県立高校	所属校にて男子生徒に対する体罰
33	戒告	29.03.23	養教・26・女	小学校	自動車運転による交通事故、被害者腰骨、右鎖骨、頭蓋骨骨折等

埼玉県では、職員のサービスの宣誓に関する条例に基づき、埼玉県立学校職員サービス規程、公立小・中学校

職員サービス規定が定められ、教育公務員たる学校の教職員は、これらの規定等を遵守しなければならない。

体罰や不適切な発言・指導、わいせつ行為や交通事故、窃盗行為、学校団体費・同総会費などに係る経理事故、パソコン・USBメモリーなどの管理不注意による個人情報紛失など、教育公務員としてはもちろんのこと、一般社会人としても事故があればすべて服務規律違反となり懲戒処分の対象となる。

(前頁参照)⁶⁾

(2) 不祥事を起こした場合の教育公務員の責任⁷⁾

①行政上の責任

地方公務員法第28条の規定に基づき、懲戒処分となる。(戒告・減給・停職・免職)懲戒処分となれば、退職手当の支給無し、教育職員免許状失効、3年間再授与不可となる。また、退職後、在職期間中の行為が懲戒免職処分相当と認められれば、退職手当の返納を求められることもある。

②民法上の責任

不法行為に基づく賠償として、被害者から治療費、慰謝料、修繕費などの請求を受ける。

③刑事上の責任

刑法、道路交通法、児童福祉法、迷惑行為防止条例、青少年健全育成条例等により罰金や懲役刑などが科される。禁固以上が確定すれば失職。

④学校、教職員全体への信用失墜

一人の教職員が不祥事を起こせば、学校及び教職員全体の信用に影響を与え、誠実に勤務している教職員までも、児童生徒・保護者などから信頼を失うこととなる。

⑤児童生徒への影響

教職員を信頼していた児童生徒は、心理的に動揺し、学校や教員を信用しなくなったり、学校生活に意欲を失ってしまうことがある。

⑥学校への影響

不祥事を起こすと、その内容を知った人々から学校に苦情や問い合わせが相次ぎ、学校はその対応に追われ、教育活動に支障が生じる。

⑦家族への影響

処分を受け、職を失えば、収入が途絶え、家族は経済的に困窮する。また、被害者に対する賠償だけでなく、長期にわたって精神的にも大きな負担を負うこととなる。また、実名報道などにより、住み慣れた地域での生活が出来なくなることも考えられる。

(3) 不祥事根絶に向けた埼玉県教育委員会の取組み 【小・中学校及び県立学校】

①服務規律の確保に係る通知(毎年・随時)発出

②校長会議等における指示(毎年)

③倫理確立委員会の全校設置(毎年)

④教職員事故防止強化月間(毎年10～11月)設定
(不祥事防止チェックポイント、教職員事故防止取組み事例集配布、研修報告提出指示)

⑤「教職員の不祥事防止に関する教育長メッセージ」
「不祥事防止の行動指針」配布及び県教委HPに掲載(平成22年10月～)

⑥年次研修、臨時的任用職員研修における講義(平成23年度～)

⑦初任者及び臨時的任用職員に対する校長からの個別指導(平成23年度～)

公務員、特に教育公務員は、児童生徒の健全育成と安全指導に携わり、高い倫理観を求められる職業であることは言うまでもない。学校現場では、日頃から服務規律を遵守すべく研修を実施したり、不適切な指導や不適正な事務をチェックできる体制を整備したりしているが、職場を離れた私生活における行動については最終的には個人の倫理観や良心に委ねざるを得ない部分があることも事実である。

その中で発生した不祥事であっても、反社会的で悪質な行為は犯罪であり、刑事責任を問われることとなる。その際、報道上の肩書きは「〇〇学校教諭」「〇〇学校職員」であり、不祥事を起こした教職員だけでなく、同僚の教職員や学校の信用さえも失われることになる。これまで多くの教職員が強い使命感と高い倫理観の下、児童生徒のために日々努力している中、ほんの一握りの者の不祥事のために、これまで築いてきた信頼も一瞬にして崩壊してしまうこととなる。

一人ひとりが教育公務員としての強い使命感と高い倫理観を持ち、日々の教育活動に励むことはもとより、学校組織として、不祥事根絶のためにどのように取り組んでいくべきか、校内研修等を重ねながら真剣に考えていく必要があるだろう。

(参考：埼玉県教職員事故防止強化運動期間における職員配布資料より)⁷⁾

Ⅲ ‘チーム学校’としての特色ある教育活動の在り方

1. ‘チーム学校’体制の構築

1) ‘チーム学校’とは

‘チーム学校’という考え方が言われはじめたのはいつ頃からだろうか。

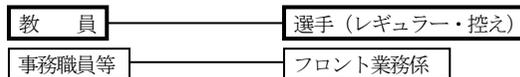
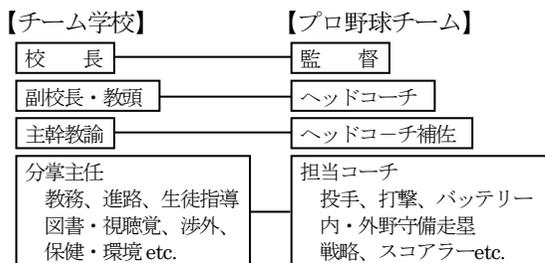
筆者は2002年（平成14年）、総合選択制を導入した生徒数2800名を超える全日制普通科の超マンモス高校に赴任した。管理職も校長、副校長、教頭6名、事務局長、事務局次長、庶務・学事・施設の3課長という構成であった。

学校運営・教育活動の中核は、校長をリーダーとする副校長、教頭6名、それぞれの教頭の下にいる教務主任による校務運営会議であり、まさに‘管理職チーム’として機能していた。

多様化する生徒の実態・ニーズに対応し、学校教育目標を具現化するためには、管理職を含むすべての教職員が「何を」「どうするか」という点において常にベクトルを共有していかなければ、これだけの超マンモス高校は成立しない。

元来、学校は、一人ひとりの教員の個性と能力、努力と教育にかける情熱に支えられてきた部分が多いが、個々の教員がてんでんバラバラに教育活動を行ってきた組織ではない。管理職としてはじめて勤務した上記の超マンモス高校を含め、少なくとも筆者が勤務してきた高等学校では、教員同士、教員と事務職員、学校と保護者を含めた地域とが、こまめに連携を図りながら、生徒の育成・指導、教育活動に当たってきた。

学校組織はよく「鍋ぶた」組織と言われるが、実態はそんな極端な組織ではなく、強大なリーダーシップを発揮する校長があったとしても、教職員・保護者・地域関係者との連携・協力がなければ成り立たないのである。ここで、‘チーム学校’とプロ野球チームを比較してみよう。



プロ野球チームでは、監督の下に、監督を助け、様々な角度から助言を行い、時に良き相談役としてのヘッドコーチが存在する。

学校で言えば、校長の下、校長を助け、時に良き相談役、パートナーとしての副校長・教頭がそれである。

プロ野球チームにおける各コーチ（投手・打撃・バッテリー等）は、学校では教務・進路・生徒指導などの各分掌主任がそれであろう。

各コーチ陣は、技術指導や助言をしながら選手を育て、チームの勝利に向けてその任に当たっている。各分掌主任は、教員で構成される分掌をまとめ、教育活動の円滑な推進のため分掌業務を牽引する。プロ野球チームでは、選手はレギュラー組と控え組（或いは1軍・2軍）という区別があるが、学校での教員には、レギュラーも控えもない。全員が学校運営を支えるレギュラーである。

プロ野球では、選手がその力を最大限に発揮できる練習環境を整備し、投手・打撃・内・外野守備走塁コーチなどがその専門性を連携させ、現場とフロントが一体となってチームの総合力を高めていくことでチームの勝利を目指す。

同様に、今や学校も、学校教育目標の具現化に向けて、複雑化・多様化している様々な課題に対応するべく、組織全体の総合力を高めていくことが不可欠であり、誰もがレギュラーである教員が、その指導力を存分に発揮できる教育環境を整備していくとともに、事務職員、保護者や地域関係者、外部の専門スタッフなどとも連携し、チームとしての体制を構築・強化することが重要である。

2) ‘チーム学校’を機能させるための学校マネジメント力

(1) 力を発揮できる人材の育成

～人事評価制度を活用して～

一般的に‘マネジメント力’と言えば、経営能力・経営手腕などと考えられるが、学校マネジメント力となれば、まさしく校長のリーダーシップ、管理運営能力ということになる。‘チーム学校’においては、そうした管理職のリーダーシップや管理運営能力も

さることながら、チームを根底から支える教員の指導力向上、資質能力の向上に加え、チームとして取り組む新しい学校組織の姿がイメージできる教職員の意識改革が不可欠である。従って、教職員が意欲を持って、それぞれの専門性を生かし、自らの職責を果たすことができるようにするためには、一人ひとりの教職員の能力や業績を適正に評価し、適切に人事や処遇等に反映させるとともに、校内における校務分掌、学年、担任等の決定などに人事評価制度を有効に活用していくことが肝要である。

埼玉県では、平成17年11月に埼玉県教育委員会規則第28号により「埼玉県立学校職員の人事評価に関する規則」を制定した。ここでは「人事評価は、公正な人事管理に資するとともに、職員の資質及び能力の向上を図ることにより学校の教育力を高め、もって職員が協力して幼児、児童及び生徒を伸び伸びと健やかに成長させることを目的とする。」(第2条：評価の目的)と規定している。

また、人事評価の方法として第7条第2項で次のように規定している。

「職員は、当該評価期間における職員が設定した目標の達成状況(以下「実績」という。)、職務遂行の過程で発揮された能力及び執務姿勢(以下「行動プロセス」という。)、並びに職務遂行の過程における他の職員とのコミュニケーション及び協働に関する行動(以下「チームワーク行動」という。)について自ら評価を行い、その結果を評価書に記載し、第一次評価者(副校長又は教頭)に提出するものとする。

(2) 学校マネジメント力を支える教員～その力量を見極める

「埼玉県立学校職員の人事評価に関する規則」では、教員評価のための領域と着眼点を次のように示している。(高等学校教諭の場合)

① 指導計画の作成・改善

- ・ 生徒の実態や教科・科目等の系統性を踏まえた年間指導計画を作成している。
- ・ 授業の充実を図るため、常に教材研究に努めている。
- ・ 学習指導要領を踏まえ、適切な指導目標を設定している。

- ・ 適切な指導計画のもと、年間を通じて計画的に授業を進めている。

② 学習指導と計画

- ・ 生徒の実態に即した指導が行われ、学習状況の把握、支援などが適切である。
- ・ 教科・科目に関する専門的知識・技能が発揮され、生徒の理解を促進している。
- ・ 生徒一人ひとりの学習状況を把握し、学力向上のための支援を行っている。
- ・ 指導と評価の一体化が図られ、学習指導の工夫・改善に努めている。

③ 学年・HR 経営・生徒指導・進路指導・特別活動等

- ・ 教員間で学年運営上の課題を共有するなど、相互理解に努めている。
- ・ 教育相談的な対応に心がけ、生徒理解に努めながら適切な生徒指導を行っている。
- ・ 生徒の実態に応じ、進路選択ができるよう適切に支援している。
- ・ 学校・学年行事等を通じて、生徒の自主性・自発性を育てる指導を行っている。
- ・ 家庭や地域と情報交換を行い、連携して指導している。

④ 校務分掌等

- ・ 校務分掌の意義や自らの役割を理解し、適切活動を展開し、責任を果たしている。
- ・ 分掌等の課題について改善策を示すなど、学校運営に参画している。
- ・ 保護者や地域と連携し、開かれた学校づくりを推進している。
- ・ 教育公務員として高い自覚を持ち、規律の遵守や公正を重んじた行動をとっている。

⑤ チームワーク行動

- ・ 日常的に円滑なコミュニケーションを取りながら、キャリア段階ごとに期待される行動を行っている。

(参考：埼玉県立学校職員の人事評価に関する規則⁸⁾)

別表第1 評価領域および行動プロセスに関する着眼点より)

こうした領域ごとの評価の着眼点を踏まえ適正に教員を評価し、また、確実にその力量を見極め、如何に適材適所に配置していくか。学校運営上、最も重要な課題である。

校長の職務として「校務分掌、学級担任、教科担任の決定」があるが、分掌・担任など、どこに、誰を配置するかで、学校マネジメント力向上の成否は大きく左右される。特に重要なポイントは「分掌主任、学年主任」の決定である。

筆者は校長として、教職員評価に当たり、自ら又は教頭と分担して授業監察を計画的に行い、年間3回の教職員面談を実施する中で、個々の教員の力量を様々な角度から分析・判断し、各主任候補をピックアップ、教頭と協議の上、選定してきた。また、主任以外でも、学科長(専門高校の場合)、教科主任、部活動顧問の決定など、評価制度を十二分に活用し、学校マネジメント力の根幹となる組織編成に専心してきた。

教員の力量を的確に見極め、分掌主任、学年主任、担任など適正に配置し、どのように学校運営に当たっていくか、校長としての力量が強く求められるところである。

(3) 学校マネジメント力を左右するもう一つの側面 ～教職員の‘同僚性’を高める～

‘同僚性’とは、一般に同僚同士が、お互いを相互に支え合い、成長し、高め合っていく関係性を言うが、特に学校教育現場においては、教員同士の協働関係や援助、支え合いの重要性を示すものと考えられている。

かつて平成17年10月の中央教育審議会答申⁹⁾において「教師の資質向上のためには、職場の同僚同士のチームワークを重視し、全員のレベルを向上させる視点と、個々の教師の能力を評価し向上を図っていく視点の両方を適切に組み合わせることが重要である。」と提言された。そして、平成24年6月の中央教育審議会¹⁰⁾では「教員が複雑かつ多様な課題に対応できる専門的知識・技能を向上するとともに、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある。」と示している。つまり、学校という組織では、教員同士の中に同僚性を育て、チームワークによってあらゆる課題に対応していくことの重要性が示されたのである。

筆者は、人事評価制度における校長としての「教職員の指導育成及び勤務状況の把握」に関する領域で、常にこの‘同僚性の向上’を目標の一つとして掲げてきた。学校組織は、典型的な「鍋ぶた」組織

といわれるように、分掌・学年・教科等の集団において40代、50代のベテラン教員と20代前半の若手教員が混在し、すべてにおいて同等の職務遂行が要求される。そうした中で、一例をあげれば、若手教員が学級経営で悩むことがあった場合など、個人で解決していくことも重要であるが、そんな時こそ、学年主任やベテラン教員に気軽に相談できたり、学年全体で問題解決に当たれる体制ができているということが‘同僚性’ということであろう。これは、教科内の問題であったり、分掌業務等においても言えることである。

一方で、学校という組織では、同僚性を重視するあまり、とかく学年単位、教科単位のみで動きがち側面も否めないのが、学校全体のマネジメント力強化という視点では、時として、学年や教科の枠を越えて問題解決に当たったり、全体で教育活動の企画・立案を行い、実施していくという機能を充実させる必要もあろう。「企画委員会」「校務委員会」なるものがそれである。

例：企画委員会構成メンバー

管理職(校長、副校長及び教頭、事務長)
主幹教諭(兼：教務主任)、生徒指導主任
進路指導主任、学科長(専門高校の場合)
学年主任

2. ‘チーム学校’創造の核となる特色ある教育活動の在り方

1) カリキュラムマネジメントの重要性

一般的に‘カリキュラム’とは「狭義には、学校教育の内容を発達段階や学習目標に応じて系統的に配列した教育課程」であり、‘教育課程’とは「学校教育で望ましい学習がてんかきされるように配慮してつくられる、教育の目標・内容構成・配当時間などの総体。教科・科目などの指導領域を設け、教材を選定、配列することによって構成される」¹¹⁾ものである。

高木らはその著書‘チーム学校を創る’の中で、カリキュラムマネジメントの定義として「学校が創意工夫を生かした特色ある教育活動を進めるため、地域や学校の実態に即し、学校の特色を生かした適切な教育課程を編成、実施するとともに、絶えず評

価、改善していくこと」¹²⁾と述べている。

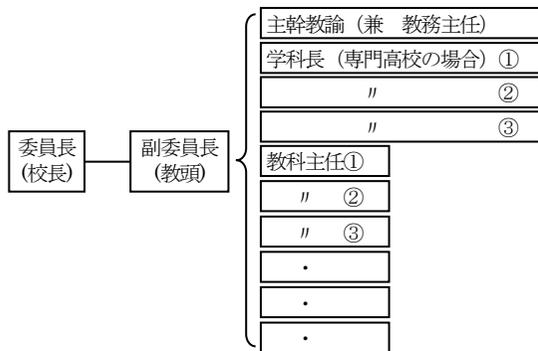
教育基本法第6条第2項では「教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じて体系的な教育が組織的に行われなければならない」と定めているが、これは、学校において、児童生徒の資質・能力を確実に育成するためには、教育活動全般にわたって目標・計画をしっかりと策定し、効果的に展開・実施していくことに他ならない。

従って、教育課程の編成と実施の過程(PCDAサイクル)がカリキュラムマネジメントの最も重要な視点と考えられる。

2) 教育課程の編成・実施

校長の重要な職務の一つに「教育課程の編成」があるが、実際には校長一人で教育課程を定めるわけではない。一般的には各学校に「教育課程委員会」なるものが組織され、各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、教育目標を踏まえた教科横断的な視点で、目標達成に必要な教育内容をいかに配列していくかなどについて定期的に検討し決定される。

《教育課程委員会の構成》(例：県立T高校の場合)



埼玉県立高等学校における教育課程の編成については「埼玉県高等学校教育課程編成要領」(平成22年9月埼玉県教育委員会)¹³⁾が定められているわけであるが、その第1章で教育課程編成の原則を次のように定めている。

第1章 教育課程編成の一般方針
第1 教育課程編成の原則
 各学校においては、日本国憲法、教育基本法、学校教育法その他の関係法令ならびに高等学校学習指導要領及び埼玉県高等学校教育課程編成要領教育課程一般編に示すところに従い、適切な教育課程を編成

し、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。
 教育課程の編成に当たっては、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、地域や学校の実態、課程や学科の特色、生徒の心身の発達の段階及び特性等を十分考慮することが必要である。
 (以下 略)

また、この原則を踏まえ、第2章では教育課程編成の基本方針を次のとおり定めている

教育基本法や学校教育法等の規定の通り、確かな学力、豊かな心、健やかな体の調和を重視し「生きる力」を培うことを基本的なねらいとする。また、高校生の興味・関心や進路等の多様性を踏まえ、必要最低限の知識・技能と教養を確保するという共通性と、学校の裁量や生徒の選択の幅の拡大という多様性とのバランスに配慮して、次に示す基本方針を踏まえて教育課程を編成しなければならない。

- 1 教育基本法改正等で明確となった教育の理念を踏まえ「生きる力」を育成すること
- 2 知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視すること
- 3 道徳教育や体育などの充実により、豊かな心や健やかな体を育成すること

さらに第3章においては、教育課程編成上の配慮すべき事項として(項目のみ)

- 第1 各教科・科目の選択に関する配慮事項
- 第2 類型・コースと各教科・科目の履修に関する配慮事項
- 第3 各教科・科目等の内容等の取扱いに関する配慮事項
- 第4 指導計画作成に当たったの配慮事項
- 第5 職業教育に関する配慮事項
- 第6 専門学科における配慮事項
- 第7 総合学科における配慮事項
- 第8 就業やボランティアにかかわる体験的な学習指導

の8点を示し、教育課程実施上の配慮すべき事項として次の14点を示している。(項目のみ)

- 第1 言語活動の充実
- 第2 ガイダンスの機能の充実

- 第 3 生徒指導の充実
- 第 4 進路指導の充実
- 第 5 見通しを立てたり、振り返ったりする学習活動の重視
- 第 6 指導体制の確立及び個に応じた指導の充実
- 第 7 学習の遅れがちな生徒の指導
- 第 8 障害のある生徒などの指導
- 第 9 海外から帰国した生徒などの指導
- 第 10 情報手段と教材・教具の適切な活用
- 第 11 学校図書館の機能の活用
- 第 12 評価と指導の改善
- 第 13 家庭や地域社会との連携の推進
- 第 14 部活動と教育課程の関連

各学校は、こうした教育課程編成要領の原則、基本方針を踏まえ、且つ編成・実施上の配慮事項を考慮しながら、教育課程委員会において、学校教育目標に基づく各学科・各学年・各教科等の目標を明確にし、主な内容を選択・配列、展開に必要な授業時数（単位時間）の配当について検討を重ね、各々の年間指導計画を作成していく。

学校の特色ある教育活動の中核にあるのは教育課程である。教育課程の編成と実施の過程（PCDA サイクル）がカリキュラムマネジメントの最も重要な視点であると述べた。

学校は、校長のリーダーシップの下、教職員が一人丸となって学校教育目標（目指す学校像）の実現に向け、重点目標を明確にした上で「学校年間教育計画(Plan)」「教育活動の実践(Do)」「教育活動の評価(Check)」「評価結果に基づく改善・更新(Action)」といったマネジメントサイクルにより、学校運営の改善や教育活動の改善を図らねばならない。

3) 県立高等学校における教育課程表の事例

実際の特色ある教育課程表を事例として紹介する。

事例A：進学特化型 全日制普通科単位制 県立K高校¹⁴⁾

事例B：進学・就職型 全日制普通科 県立K高校¹⁵⁾

事例C：進学・就職型 全日制総合学科 県立Y高校¹⁶⁾

事例D：就職特化型 全日制専門学科 県立T高校¹⁷⁾

事例 A の県立 K 高校は、埼玉県内屈指の全日制普通科の進学男子校である。県内はもとより、全国に著名な卒業生が多く有り、保護者、卒業生、地域等からの大学進学に対する期待は大きい。昨年度から「進学型単位制」を導入した。各教科・科目にお

いて、「～探求」「～研究」等の学校設定科目が新設され、大学受験に必要な科目をアカルツ的に選択できる。多くの科目を設定することで少人数授業が可能であり、大学受験を見据えたきめ細やかな学習指導のできるどころが大きな特徴となっている。

事例 B の県立 K 高校は、全日制普通科で中規模の男女共学校である。3 年次より進路希望に合わせてコース制がとられている。大学、短大、専門学校進学希望者と就職希望者の割合はおおよそ 6 : 4 程度である。教育課程上、大きな特徴はないが、進学・就職両方面の進路に対応できるものとなっている。

事例 C の県立 Y 高校は、中規模の全日制総合学科（単位制）の男女共学校である。2 年次より 4 系列（文理、環境・地域、情報ビジネス、健康・生活）10 ブランが設定されており、生徒は各々の進路希望や興味・関心によって系列を選択する。地域連携型総合学科として、専門学科に匹敵するほどの多くの科目が設定されている。総合学科高校の最大の特徴である。

事例 D の県立 T 高校は、県内屈指の歴史と伝統を誇る男女共学の総合専門学科高校である。ここに示した教育課程は単一の学科のものであるが、2 年次からコースに分かれ、より専門的分野の学習が可能である。設置されているすべての学科において、時代のニーズに応えうる各分野のスペシャリストを育成する典型的な就職に特化した専門高校である。

このように各学校ごとに創意工夫を生かした特色ある教育課程が編成され、実施されている。学校は特色ある教育課程を中核として、カリキュラムマネジメントの充実を図り、どのような児童生徒を育成していくのかを的確に示し、組織として教育活動全体を主体的に改善していくことが重要である。

‘チーム学校’の創造を考える時、チームを支える教職員のさらなる資質能力の向上と特色ある教育課程の編成・実施を軸に組織としてのカリキュラムマネジメントの重要性がますます問われる時代となるであろう。

IV おわりに

‘チーム学校’の創造が求められ、これまで以上に学校のマネジメント力・マネジメント体制強化の

必要性が問われる背景には、学校や教員が、複雑化・多様化した課題に対して専門職の教員だけでは十分な対応が出来なかったり、授業準備や教材研究等にも十分な時間を割くことさえも出来ないなどという実態があった。

事実、文部科学省が平成 29 年 4 月に公表した「公立小中学校に勤める教員の勤務実態調査（2016）」では、中学校教諭の半数以上が‘過労死ライン’という結果となり社会に大きな衝撃を与えた。教員の多忙化・過重労働が叫ばれるようになって久しく『日本の先生、勤務時間は世界最長！』などの見出しが新聞紙面を賑わしたのも最近のことである。

そして、教員の長時間労働の解消に向け対策を検討している中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」は、タイムカードを使った勤務時間管理や、事務作業を代行する専門スタッフの配置などを盛り込んだ緊急提案をまとめた。¹⁸⁾

また、埼玉県は「教員の負担軽減が喫緊の課題である」として、「教員の働き方改革推進プロジェクト委員会」（第 1 回：平成 29 年 8 月 28 日）を開催、年 4 回の協議内容を基に、最終的に県として具体的な業務改善目標を策定するとした。¹⁹⁾

このような教員の働き方改革が叫ばれる中、複雑化・多様化した学校の課題に対応し、児童生徒の豊かな学びを実現するため「チームとしての学校」体制の構築が急務であるとの視点から、まず、‘チーム学校’の根底を支える教員の職務・職責等を再確認し、その資質能力の向上について検討するとともに、人事評価制度を活用した人材育成の在り方、特色ある教育課程の編成・実施に向けた学校マネジメント機能強化の必要性について考察してきた。

‘チーム学校’には、地域関係者や教員以外の専門スタッフの配置を促進するなど、まだまだ山積している課題も多く、当然、学校だけでは解決できない課題に対しては、教育委員会などの教育行政機関による新たな施策の実行や財政面でのバックアップ体制も欠かせないであろう。

‘校長は孤独である’

しかし、もしそうであるとしても、確固たる教育ビジョンを自信を持って示し、常に学校運営をリードする気概を持って臨めば、自ずと教職員は一致団結し、すばらしい学校運営が実現できるはずである。

これは紛れもない自身の体験である。

【引用・参考文献】

- 1) 中央教育審議会『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）』（H27.12.12）
- 2) 石村卓也(2010)『教職論（改訂版）これから求められる教員の資質能力』昭和堂 pp.003
- 3) 中央教育審議会『教員養成制度の改善方策について（答申）』（S33.11.28）
- 4) 中央教育審議会『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）』（H27.12.21）
- 5) 埼玉県立総合教育センター(2017)『教師となって第一歩』エビス pp.14-16
- 6) 埼玉県 HP『県政ニュース(教職員事故)』H29.8.19 閲覧
- 7) 埼玉県教育委員会「教職員事故防止強化運動の実施について（通知、参考資料）（H29.3.23）
- 8) 埼玉県立学校職員の人事評価に関する規則（H17.11.15 埼玉県教育委員会規則第 28 条）
- 9) 中央教育審議会『新しい時代の義務教育を創造する（答申）』（H17.10.26）
- 10) 中央教育審議会『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について（答申）』（H24.8.28）
- 11) 『広辞苑』（第六版）岩波書店
- 12) 高木展郎・三浦修一・白井達夫(2015)『「チーム学校」を創る』三省堂 pp.28
- 13) 埼玉県高等学校教育課程編成要領 教育課程一般編（H22.9）
- 14) 埼玉県立 K 高等学校(全日制普通科単位制男子校) HP
- 15) 埼玉県立 K 高等学校(全日制普通科男女共学校) HP
- 16) 埼玉県立 Y 高等学校(全日制総合学科男女共学校) HP
- 17) 埼玉県立 T 高等学校(全日制専門学科男女共学校) HP
- 18) 平成 29 年 8 月 29 日付 埼玉新聞
- 19) 平成 29 年 8 月 29 日付 埼玉新聞

武蔵丘短期大学紀要 第25巻 第1号

A 県立K高校(進学校) 平成28年度入学生(第2年次)

教科等		各教科・科目等	標準単位	1年次	2年次	3年次	計	
各 科 共 通 の 各 科 目	国語	国語総合	4	5			13・14・15	
		現代文B	4		*2	*2		
		古典B	4		*3	*3		
	地歴	世界史B	4	3			6・8・13・15・17	
		日本史B	4		*2	*2		
		地理B	4		*2	*2		
		(学)世界史・近現代研究	2~4			4		
		(学)日本近現代史	2~4			2		
	公民	現代社会	2	2			2・4・6	
		政治経済	2		2			
		倫理	2		2			
		(学)公民探究	2			2		
	数学	数学Ⅰ	3	4			13・15・17・18・19	
		数学Ⅱ	4		4			
		数学Ⅲ	5		3			
		数学A	2	2		5		
		数学B	2		2			
		数学探究 1301	2~4			4		
		(学)数学探究Ⅰ	1			2		
		(学)解析学入門	2			1		
		(学)幾何学入門	2			2		
		理科	物理基礎	2				4
	物理		4			2		
	化学基礎		2	2		4		
	化学		2		□2	3		
	生物基礎		2			4		
	生物		4		*2	*4		
	地学基礎		2	□2		*1		
	地学		4			4		
	(学)物理探究		1~2			2		
	(学)化学探究		1~3			1		
	(学)生物探究		1~3			3		
	(学)地学探究		1~3			2		
	理科課題研究		1			1		
	体育		7~8	3	2	3		
	保健		2	*1	*1	2		
	芸術	音楽Ⅰ	2	○2			4	
		音楽Ⅱ	2		◎2			
		美術Ⅰ	2	○2				
		美術Ⅱ	2		◎2			
		書道Ⅰ	2	○2				
	外国語	コミュニケーション英語Ⅰ	3	3			16・17・18・19	
		コミュニケーション英語Ⅱ	4		4			
		コミュニケーション英語Ⅲ	4			4		
		英語表現Ⅰ	2	2		3		
		英語表現Ⅱ	4		*2	*2		
		(学)英語研究	1~2			2		
		家庭情報	2			1		
	主として専門学科において開設される各教科・科目	専門国語	古典研究 1007	2~8			2	
		専門地理歴史	世界地誌 1102	2~6			4	
		専門公民	倫理講読 1203	2~6			2	
		専門家庭	フードデザイン 栄養	2~6			2	
		専門情報	アルゴリズムとプログラム	2~3			2	
		専門音楽	ソルフェージュ	2~6			2	
		専門美術	美術総合研究 2606	3~8			2	
		専門書道	実用の書 2707	2~6			2	
		専門体育	スポーツⅠ	2~4			2	
			スポーツⅡ	2~12			2	
			スポーツⅢ	2~12			2	
		専門英語	英語理解	2~6			2	
		小計			31	31	32	94
		特別活動	ホームルーム活動	1		1		3
			総合的な学習の時間	1				1
	合計			2	1		3	
	(過当たり授業時数)			34	33	33	100	
	備考				・1年次では、□から1科目、○から1科目を選択する。 ・2年次の◎は、1年次の○と同一科目を選択する。 ・*は分割履修を表す。 ・日本史B、地理Bから少なくとも1科目を選択する。 ・物理基礎、地学基礎、生物基礎のうち少なくとも2科目を選択する。 ・体育及び保健は合計10単位履修する。			卒業までに履修させる各教科・科目及び総合的学習の時間の単位数の計97単位以上
					卒業までに修得させる各教科・科目及び総合的学習の時間の単位数の計92単位以上			

‘チーム学校’の創造～高等学校教育の現場から～

B:進学・就職型 県立K高校（全日制普通科）

平成28年度入学生（1年生）

各教科・科目等		標準 単位	第1学年	第2学年	第3学年			合計			
教科等	科目等				文系	文理系	理系	文系	文理系	理系	
各 学 科 に 共 通 す る 各 教 科 ・ 科 目	国語	国語総合	4	4				15	15	12	
		現代文A	2								
		現代文B	4		3	3	3				3
		古典A	2		2						
		古典B	4			3	3				
	地理 歴史	世界史A	2					7	5	5	
		世界史B	4		3						
		日本史A	2				2				2
		日本史B	4			4					
		地理A	2								
		地理B	4								
	公民	現代社会	2	2				5	5	2	
		倫理	2								
		政治・経済	2			3	3				
	数学	数学Ⅰ	3	3				9	9	13	
		数学Ⅱ	4		3						
		数学Ⅲ	5								4
		数学A	2	1							
		数学B	2								2
		数学探究 1301	2			2	2				
	理科	科学と人間生活	2					9	11	11	
		物理基礎	2		2						
		物理	4				☆4				☆4
		化学基礎	2	3							
		化学	4				☆4				☆4
		生物基礎	2		2						
		生物	4				☆4				☆4
		地学基礎	2			2					
		地学	4								
		理科課題研究	1								
	・ ・	体育	7～8	3	3	2	2	2	10	10	10
		保健	2	1	1						
	芸術	音楽Ⅰ	2	○2				6	6	6	
		音楽Ⅱ	2		○2						
		音楽Ⅲ	2			○2	○2				○2
		美術Ⅰ	2	○2							
		美術Ⅱ	2		○2						
		美術Ⅲ	2			○2	○2				○2
		書道Ⅰ	2	○2							
		書道Ⅱ	2		○2						
		書道Ⅲ	2			○2	○2				○2
	外国語	コミュニケーション英語基礎	2					17	17	17	
コミュニケーション英語Ⅰ		3	3								
コミュニケーション英語Ⅱ		4		3							
コミュニケーション英語Ⅲ		4			4	4	4				
英語表現Ⅰ		2	2								
英語表現Ⅱ		4		2	3	3	3				
英語会話		2									
情報	家庭総合	4	2	2			4	4	4		
	社会と情報 情報の科学	2 2	2 2							2	
小計			28	28	28	28	28	84	84	84	
特別活動	ホームルーム活動		1	1	1	1	1	3	3	3	
総合的な学習の時間		単位数	1	1	1	1	1	3	3	3	
合計（週当たりの授業時数）			30	30	30	30	30	90	90	90	
備考		理科 3年次：☆から1科目選択 芸術：○の中から1科目選択、2年次、3年次については同一科目を選択する。						・卒業までに履修させる各教科・科目及び総合的な学習の時間の単位数の計87単位以上 ・卒業までに修得させる各教科・科目及び総合的な学習の時間の単位数の計87単位以上			

‘チーム学校’の創造～高等学校教育の現場から～

D:就職特化型 県立T高校（全日制専門学科）
平成29年度入学生（1年生）

各教科等		各教科・科目等	標準 単位	1年	2年	3年	計	備 考	
各 学 科 に 共 通 す る 各 教 科 ・ 科 目	国語	国 語 総 合	4	4	2		8		
		現 代 文 A	2		2				
	地理 歴史	世 界 史 A	2		2		4		日本史A、地理Aから1科目を選択する。
		日 本 史 A	2						
		地 理 A	2			2			
	公民	現 代 社 会	2	2			2		
	数学	数 学 I	3	3			10		
		数 学 II	4		3				
		数 学 III	5			4			
	理科	科 学 と 人 間 生 活	2	2			7		
		物 理 基 礎	2	2					
	保健 体育	物 理	4		3		9		
		体 育	7～8	2	2	3			
	芸術	保 健	2	1	1		2		音楽Ⅰ、美術Ⅰから1科目を選択する。
		美 術 I	2			2			
外国語	コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 英 語 I	3	3			7			
	コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 英 語 II	4		2	2				
家庭	家 庭 基 礎	2			2	2			
情報							情報技術基礎により代替		
各学科に共通する各教科・科目の単位数の計				19	15	17	51		
主として専門 学科において 開設される各 教科・科目	工業	工 業 技 術 基 礎	2～4	3				36	
		情 報 技 術 基 礎	2～4	3					
		課 題 研 究	2～4				3		3
		電 気 シ ス テ ム 実 習	2～12		3	3	3		3
		電 気 シ ス テ ム 製 図	2～8				2		2
		電 気 基 礎	2～6	4	3	3			
		電 気 機 器	2～4		3	3			
		電 力 技 術	2～6		3	3			2
		電 子 技 術	2～6			2			
		電 子 回 路	2～6				2		
		電 子 計 測 制 御	2～6				2		2
プ ロ グ ラ ミ ン グ 技 術	2～6		2						
コースに関する教科・科目の単位数の計					14	14	12	12	28
主として専門学科において開設される各教科・科目の単位数の計				10	14	14	12	36	
特別活動	ホ ー ム ル ー ム 活 動		1	1		1	3		
総合的な学習の時間								課題研究により代替	
合計(週当たり授業時数)				30	30	30	90		
備 考	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業までに履修させる各教科・科目及び総合的な学習の時間の単位数の計 87単位以上 ・卒業までに修得させる各教科・科目及び総合的な学習の時間の単位数の計 87単位以上 ・教科「情報」の科目については、教科「工業」の「情報技術基礎」で代替する。 ・「総合的な学習の時間」については、教科「工業」の「課題研究」で代替する。 								