

# 『校長会伝達事項』①

教 育 長

令和5年8月

休暇について 「赤字」については、問われた場合には回答できるようにしたい。

## 【有給休暇】・・・給与が支払われる状態で取得可能な休暇

- (1) 年次有給休暇 職員の労働力の維持培養を図るため、勤務を要しない日以外に年間の一定の日数の休みを、職員の希望する日に与え、かつ、その実効を期するために、その休みを有給とするものである。
- (2) 病気休暇 負傷又は疾病により、勤務することができない職員に与えられる有給（全額又は半額）の休みである。
- (3) 特別休暇 公民権の行使の保障、母体の保護、能率の向上、非常変災による勤務不能、社会慣習上の行事、職員に対する便益的措置等、社会通念上妥当と思われる場合に与えられる。

- ① 選挙権その他の公民権の行使 ② 証人・鑑定人・参考人としての官公署への出頭
- ③ 骨髄液の提供に必要な行為 ④ ボランティア
- ⑤ 結婚 ⑥ 産前 ⑦ 産後 ⑧ 育児時間 ⑨ 配偶者の出産
- ⑩ 負傷又は疾病の子の看護 ⑪ 忌引き ⑫ 父母の祭日 ⑬ 夏季休暇
- ⑭ 天災・地変による職員住居の滅失・破壊
- ⑮ 非常変災・交通機関の自己等による交通遮断
- ⑯ 非常災害時の身体の危険を避けるため

※ ⑦・⑨では、**出産は、妊娠4ヶ月（85日）以上の分娩を指し、死産も含む**ものである。

## 【無給休暇】・・・給与の支払いが途絶える条件付きで取得可能な休暇

- (1) 介護休暇
  - ① 対象とする要介護者の範囲は、配偶者（内縁関係を含む）、父母、子、配偶者の父母、その他人事委員会規則で定める者
  - ② 期間は「介護を必要とする一の継続する三月の期間内において必要と認められる期間」とされている。
  - ③ 一日又は一時間を単位としており、連続する三月の期間内で、連続して取得することも、断続して取得することもできる。
  - ④ 無給の休暇であり、休暇中の給与については、勤務しない一時間について、一時間あたりの給与が減額される。
- (2) 組合休暇 登録職員団体の運営のために必要不可欠の業務・活動に要する最小限の時間について与えられる無給の休暇である。

## 学校評価について

- (1) 内部評価 日々の教育実践の在り方を見つめ直し、教育の質の向上に寄与するための手段である。  
(例) 目標管理制度における評価

教職員・生徒による授業評価  
校内研修会（授業研究等）での評価  
職員会議での評価

(2) **外部評価** 学校を組織として 活性化させるために、学校経営をサポートしてくれるものとしての学校の外部（社会からの学校評価）が必要になる。

(例) 学校校種間の評価  
外部評価委員による評価（**新聞記事等のマスコミ報道による評価を含む**）  
学校評議員会、PTA、同窓会による評価  
区長、学校医等の地域人材による評価

## 《学校評価の実施と情報提供》

平成19年の学校教育法改正に伴い、学校は文部科学大臣の定めるところにより当該学校の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることとされた。このことから、学校は実情に応じた適切な項目を設定し、自ら評価を行い、その結果を公表することとしている。また、自己評価の結果を踏まえ、当該学校の保護者、職員を除く学校関係者による評価も行い、その結果を公表することとしている。併せてすべての評価結果を、当該学校の設置者に報告することとされている。

- ① 新学校教育法は、学校評価を今まで以上に学校改善に焦点づけ、そのための具体的な措置を各学校が講ずる必要性を強調した。
- ② 学校改善を具体的に行っていくには、めざすべき成果やそれに向けた取り組みに関する具体的な目標設定と最適な資源の配置・開発、達成状況を把握・整理できる評価指標の設定が不可欠である。
- ③ 情報提供は、成果検証型の学校評価の前提であり、信頼回復のためにも積極的に行っていかなければならない。

## 【地方教育行政の組織及び運営に関する法律】

### 《ねらいと方向性》

- ① 教育委員会の設置選択制や廃止論に対して、現行の教育委員会制度の基本枠組みを堅持することを前提に、その存在意義を再確認し、機能の充実と職務遂行能力の強化を、多面的に図ろうとしたものである。
- ② 教育委員会共同設置や指導主事配置などの、教育委員会の職務能力強化の具体策が盛り込まれたが、これらを実現するためには、財政措置などの具体的支援策が必要である。
- ③ 教育委員会に対する規制緩和、つまり地方分権化を進める一方で、教育委員会に対する文部科学大臣による是正・改善の指示権を明記するなど、国の責任や役割を協調する方向性がある。

### 《教育委員会の責任の明確化》

- ① 教育委員会の活性化、責任の明確化を図るために事務委任できないことを明記された。
- ② 教育委員会は学識経験者の知見を活用し、自己点検・評価を行い、点検・評価の結果を議会に説明し、公表する義務を負う、という規定も設けられた。

- ③ 教育委員会が実質化するための最終的な鍵は、教育委員の資質にあり、研修体制の整備にも、触れられている

## 教師力・学校力・人間力について

### 【新しい義務教育の姿】・・・教育に誠実に向かう

「教師力」をバネとして「学校力」を可能な限り強化し、児童生徒の「人間力」をたくましく豊かなものに育成することである。

### 「教師力」・・・授業力＋経験知＋教えることへの意欲

教師個人の人間性全体で児童生徒を指導する力

- 基盤には児童生徒との信頼関係 ⇄ 保護者の存在も忘れない
- 教えることで教師自身も学ぶという教わる姿勢
- 教師個人が人間関係を調整できる能力

### 「学校力」・・・リーダー（管理職）の力量、教師の「和」

学校が教育目標の達成を目指して組織的に取り組み、成果を上げることができる総合的  
教育の力

- 校長の力量とリーダーシップと教職員のチームワーク
- リーダーシップとは学校教育全般にわたり、専門的見識を携えて動かすことのできる総合的な力量
- 多角的視野からの学校評価を真摯に受け止め、改善を加えて新たな教育目標を構築し、その実現に意欲的に取り組む学校全体の姿・「チーム学校」でのアクティブラーニング

### 「人間力」・・・課題と対峙し、解決策を見出せる器量を身に付ける

児童生徒が、不透明で変化の激しい現代社会の潮流の中を心豊かにたくましく生きていく力であり、それは教師にも求められている ⇒ 「生きる力」 ⇒ 「社会を生き抜く力」

- 確かな学力、モラル、健康・体力の三位一体のバランスのとれた児童生徒の育成
- 児童生徒のコミュニケーション力を育成し、社会の中を生き抜くための必要不可欠な能力を身に付ける(社会の形成者としての資質)
- 社会から尊敬され、信頼される質の高い教師の育成が児童生徒に反映

## 【 主要語句 】

### 1 インフォームドコンセント (informed consent)

→ **説明と同意：教育の方法・方策（危険性を含む）**

※ 対象への危険性の情報（方法・方策）を与えることが語源

### 2 コンプライアンス (compliance)

→ **法令順守**

※ 教職員（公務員）による不祥事の増加が社会問題化していることからこの意識の重要性がクローズアップされている。

### 3 アカウンタビリティ (accountability)

→ **説明責任**

※ 学校教育におけるトラブル、特に生徒指導面での説明要求が増加していることへの対応

#### 4 インクルージョン (inclusion)

→ **統合教育**

※ 障がいのある子と障がいのない子と統合させて教育し支援する。

#### 5 ノーマライゼーション (normalization)

→ **正常な社会**

※ 障がいのある人と障がいのない人とが共に生活する社会を目指す理念

#### 6 エズ・ディ・ジーズ「SDGs」(Sustainable Development Goals)

→ **『持続可能な開発目標』**のこと。2015 (平成27) 年9月に国連で採択された国際的な開発目標。⇒ 2030年度までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標で17のゴール、169のターゲット、232の指標がある。

○ 教育のリーダー (管理職・指導主事) に必要なものは、教養と経験知に裏付けされた見識から生まれ得る教育哲学や教育理念の言葉や文字である。

「SDG」とは、「**誰一人取り残さない社会の実現**」を国際社会全体で目指していくこととしている。⇔ **ICT機器を活用した授業(グループ学習・導線)**

○ 学校で取り組む意義は「**次世代を担う子どもたちが自らの問題として認識し、実践することが持続可能な社会の実現につながるからからである。**」

◆ 「一人一人の生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となるようにすることが求められる。」【**学習指導要領**】

#### 7 セクシャルハラスメント (sexual harassment)

→ **相手の意に反し不快にさせるような性的言動若しくは行為**

※ 「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」【**人事院規則10-10**】

「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指す。その他の職場の例としては取引先事務所、取引先との打ち合わせするための飲食店、顧客の自宅、出張先、業務車両の中、取材先など。

◆ 「**雇用管理上必要な措置を講じに無ければならない**」【**男女雇用機会均等法・11条1項**】

⇒ **学校管理職** ①**サービス倫理委員会の計画的開催** ②**ミーティング・研修会等での注意喚起** ③**被害アンケート調査** ④**相談に対しては迅速かつ真摯な対応** ⑤**教職員相互間**、⑥**教職員と保護者**、⑦**教職員と児童生徒**。

※ 上記に挙げた⑤・⑥・⑦の人間関係に留意する。特に児童生徒は、その特質上、犠牲者になりやすいため慎重な配慮が求められる。