

「校長(管理職)の指標」

改訂版

項目	指標	求められる資質や能力等の具体例	関係法令等
経営ビジョン	確かな教育理念と経営ビジョンをもち、保護者・地域に信頼される学校経営ができる。	<ul style="list-style-type: none"> □憲法及び教育基本法の理念に基づき、教育の目的の実現のために、組織の経営責任者として、使命感と責任感、子どもへの深い愛情や教職員への敬意をもって学校経営にあたることができる。 □国及び県(及び市町村)の教育振興基本計画や教育方針等を踏まえ、社会に求められる教育の変化を見据え、学校の教育目標の設定とその具現のための学校経営ビジョンを教職員や児童生徒に具体的に示すことができる。 □学校運営協議会制度や学校評議員制度を活用し、学校運営に保護者や地域の声を反映させるとともに、学校経営計画や自校評価、学校関係者評価等の公表により学校の説明責任を果たし、保護者や地域と信頼関係を築くことができる。 □常に自ら研究と修養に励み、管理職としての資質・能力を磨くとともに、社会の変化や国・県(及び市町村)の動向に注視しながら学校経営に必要な知識と見識を高め、組織の長としての自覚をもち、責任をもって学校経営に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育基本法 ○学校教育法 ○学習指導要領 ○教育振興基本計画 ○地方教育行政の組織及び運営に関する法律
1 労務管理	「子どものために」という教職員の熱意と労務管理を両立し、働きがいのある職場をつくり出すことができる。	<ul style="list-style-type: none"> □労働安全衛生法(労働基準法)に基づき、産業医との連携のもと、常に教職員の正確な勤務時間の管理と心身の健康に配慮しながら、過重な業務や心理的な負荷のないよう、適切な労務管理を行うことができる。 □「チーム学校」として効果的・効率的な業務遂行のための基本方針を明示し、業務の仕分けや平準化、行事の精選やスリム化、組織の見直しや再編等、教職員の働き方改革のためのマネジメントができる。 □職場環境を悪化させるハラスメントについて、法令に従い、雇用管理上の措置義務を果たし、ハラスメントを許さない姿勢を明確に示すとともに、職員間のコミュニケーションを大切に、風通しの良い職場環境をつくることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働基準法 ○労働安全衛生法 ○労働施策総合推進法 ○男女雇用機会均等法
2 人材育成(組織マネジメント)	職員に対する温かさを持ち、キャリアデザインを共有して適切に指導するなど、人材を育成することができる。	<ul style="list-style-type: none"> □組織の長として人材育成の責務を自覚し、定期的な面談等を通して、教職員一人一人の強みやキャリアステージに応じた課題を明確にし、公正かつ厳正な人事評価とキャリアアップに資する適切な指導・助言を行うことができる。 □職員集団の年齢構成も踏まえ、「仕事が人を育てる」ことを意識しながら、個々の職員の能力や適性を十分に発揮させ、組織の対応力を向上させる校務分掌の編制や主任等の任命、研修派遣や人事異動等、組織マネジメントの長としての責任を果たすことができる。 □主任や中堅教諭等の適切な人材をメンターとした OJT(現場内訓練)や校内研修を実施し、人材育成のための精神的なサポートができる組織を構築することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○地方公務員法 ○教育公務員特例法
3 教育課程・学力向上(カリキュラム・マネジメント)	学力向上に関する具体策の成果を常に検証し、教育課程の改善と授業についての確かな指導ができる。	<ul style="list-style-type: none"> □新学習指導要領の趣旨を踏まえ、「社会に開かれた教育課程」の実現をめざし、新しい時代を生きる子どもたちに必要な力(「知識及び技能」、「思考力、判断力、表現力」、「学びに向かう力、人間性」)を明確にした上で、教科横断的な視点に立って、児童生徒の心身の発達段階や特性及び学校や地域の実態を考慮しながら、適切な教育課程を編成することができる。 □教育課程の実施においては、教職員が相互に連携しながら、学校の特色を生かしたより質の高い教育を実践できるよう指導・助言するとともに、PDCA サイクルを機能させ、組織的かつ計画的に学校の教育活動の質の向上を図ることができる。 □Society 5.0 の時代を見据え、ICT の積極的な活用により学習効果を高めるとともに、児童生徒1人1台端末の学習環境において、新しい技術や発想を取り入れた授業改善に取り組み、学びの個別最適化を進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校教育法 ○学校教育法施行規則 ○学習指導要領 ○学校教育の情報化の推進に関する法律
4 生徒指導	いじめや不登校等、生徒指導上の諸問題に対し、関係機関と連携し、リーダーシップを発揮して組織的に解決を図ることができる。	<ul style="list-style-type: none"> □生徒指導上の諸問題に対して、自らリーダーシップを発揮して、保護者及び関係諸機関と連携を図りながら、未然防止・早期発見・早期対応に努めて問題の解決を図るとともに、指導の過程を通して生徒の成長と教職員の指導力の向上を図ることができる。 □特にいじめの対応については、いじめ防止対策推進法、学校いじめ防止基本方針の趣旨を十分に踏まえ、法令等に則り、正確な事実の把握と情報の共有、保護者との連携、的確な判断と迅速で組織的な対応を自ら陣頭指揮し、解決後も継続的な見守りや支援を行うことができる。また、「特別の教科道徳」の導入の趣旨を踏まえ、考え議論する「道徳」への質的転換を図り、いじめの防止に積極的に関わろうとする児童生徒や教職員を育てることができる。 □教職員と児童生徒の間で日常的な信頼関係が構築できるよう、生徒指導の状況や児童生徒の実態について十分に把握するとともに、児童生徒に関する情報共有が管理職まで確実になされ、校内組織が十分に機能するよう、校内体制を整備することができる。 □人権感覚を磨き、各種法令及び指針等に則り、少数者や特別な配慮を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた適切な教育相談や支援を推進するための校内体制を整備することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○いじめ防止対策推進法 ○障害者差別解消法 ○義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律
5 服従規律・危機管理(リスクマネジメント)	服従規律やコンプライアンスをはじめ、危機管理に対する高い見識と行動力がある。	<ul style="list-style-type: none"> □服従の管理監督責任者として、常に教育公務員としての使命感や倫理観に関する自覚を促し、法令遵守と不祥事(体罰や児童生徒との不適切な関係等、信用失墜行為)の未然防止に努めるとともに、事案発生時には、法令に従い、関係諸機関と連携を図り、児童生徒の安心安全を最優先に迅速に対応することができる。 □個人情報保護、公文書管理、公金管理等の最高責任者として、職員の危機管理意識を高め、関係法令を踏まえた適切な執行管理及び諸帳簿管理を徹底するとともに、問題発生時に法令に従い、速やかな報告及び事後対応等の適切な対処ができる。 □学校保健安全法の趣旨を踏まえ、児童生徒の命を守り切ることを第一に、校舎内外の学校施設の修繕や安全管理を徹底するとともに、学校の立地する地域の実情や児童生徒の実態を踏まえ、実効性のある防災計画・避難計画及び危機管理マニュアルを策定することができる。 □学校事故や感染症等の発生に対し、常に最悪の事態を想定しながら、保護者や関係諸機関(警察、消防、病院、教育委員会、司法、児童相談所、保健所等)とも連携し、応急処置や避難行動等、対応しうる最善策を判断し、迅速な指示を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校教育法 ○地方公務員法 ○教育公務員特例法 ○教育職員免許法 ○学校保健安全法
6 家庭・地域との連携	家庭や地域と積極的に連携し、人的資源の活用等により、ふるさとへの誇りと愛着を培う魅力ある学校経営ができる。	<ul style="list-style-type: none"> □児童生徒の健全な育成を願う保護者や地域社会と、よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るという目標を共有しながら、学校の教育活動について情報の共有と連携を図り、地域活性化の核としての学校の役割を果たすことができる。 □地域の産業・経済界、行政、その他関係諸機関と連携し、地域の魅力ある人材や教育資源を活用し、地域の課題解決に協働して取り組むなど、「社会に開かれた教育課程」の実現と「ふるさと教育」の推進に取り組み、魅力ある学校づくりを行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教育基本法 ○社会教育法 ○地方教育行政の組織及び運営に関する法律