

大阪市における分権型教育行政の制度設計について（基本方針案）

平成27年1月13日

1. 本市のめざす分権型教育行政の基本的あり方

- (1) 「目標」は市長・教育委員会が設定、目標達成の「手段」は区長・学校長が創意工夫。
- (2) 「人事」と「予算」は、「目標」達成とリンクさせるべき最重要政策。
- (3) 地域や学校の環境は多様。学力・生活指導面で課題の大きい区や学校は徹底支援。
- (4) 課題の大きい学校には、予算・人事両面で明示的「ルール」に基づき優先的に支援。
- (5) 各校の成果（目標達成度、現状改善度）を測定し、校長の評価・人事・給与に連動。
- (6) 校長は、自校の成果を上げるため、教職員を評価し、人事権を行使することが必要。
- (7) 成果が上がらない学校については、校長等の人事で刷新を図る。予算は削減しない。
(校長・教職員の責任は問うが、子どもたちの教育条件に不利益を及ぼしてはならない。)
- (8) 区長は、区内の教育改革推進の責任を負い、区内の学校の教育成果や改革状況をモニタリング。
- (9) 教育委員会は、分権型教育行政システムが機能するよう、区をサポート。

2. 分権型教育行政の制度設計のための検討事項

- (1) 全市共通の学校の目標設定及び成果測定

【考慮すべき要件】

- ・測定可能・比較可能な目標指標。目標指標の数は厳選
 - ・バランスのとれた目標指標（例：学力・進路実績・問題行動など客観的指標のほか、特別支援教育などに関する満足度アンケート等も）
 - ・本市が全市共通で実施することを定めた政策「方針」の実施状況を目標指標に含める
 - ・学校・児童生徒・保護者・市民にとっての納得感
 - ・校長評価・人事等に連動可能な実効性
 - ・成果測定における区の役割
- (2) 学校の成果と連動した校長の業績評価・人事・給与制度の構築
 - (3) 校長による教職員人事権の強化、教職員評価の適正化
 - (4) 課題の大きい学校を優先的に支援する校長・教職員人事ルールの設計
 - (5) 課題の大きい学校を優先的に支援する学校予算配分ルールの設計
 - (6) 校長の予算権の強化（含：予算執行の柔軟化）
 - (7) 区長の教育委員会事務局における位置付け（現行は区担当理事）の強化
 - (8) 区長の校長評価・人事に対する関与
 - (9) 区独自の学校支援予算
 - (10) 区長の業績評価への学校の成果の反映
 - (11) 各区への教育委員会事務局職員の配置

3. 分権型教育行政への市民参加

- (1) 区における教育改革の推進を協議する仕組み
- (2) 総合教育会議における市民の意見聴取

4. 分権型教育行政への転換スケジュール

- (1) 平成26年度中に制度設計の骨格（基本設計）を策定・公表
- (2) 平成27年度から可能なものは即時実施
- (3) 将来における市政運営の抜本的な状況変化も見極めながら、平成27年度中に制度設計の詳細（実施設計）を策定・公表