

「スーパーリーダーシップ特例校」(仮称)の創設について(提案)

平成 28 年 11 月 28 日

大阪市特別顧問 大森不二雄

1. 趣旨・目的

大阪市では、教育振興基本計画に基づき、校長がその権限と責任により自律的な学校運営を行い、子どもや保護者の意向に応え、学校や地域の実情に応じた特色ある教育実践を創造し、学校の活性化を図ることを目指し、教育改革の一環としてマネジメント改革を進めてきた。その具体策として、校長による教員公募、運営に関する計画、校長経営戦略予算等を実施している。

一方、学力をはじめとする本市の教育課題については、教育振興基本計画に基づく教育改革の諸施策により、一定の成果は見られるものの、貧困問題とも関連し、学力等に課題のある学校は固定化する傾向にあり、本市全体としても学力等における全国との差が改善を伴いつつも継続している。

学校を安全で安心して学べる場とし、学力を向上できるのは、学校現場だけである。校長のリーダーシップの下、教職員が一丸となって、子どもたちの潜在能力を信じ、高い期待をかけ続け、子どもたちが「分かった」「できた」という経験を積み重ねることにより、学力を身に付けながら成長していく姿を実現することが大切である。こうした学校の理想像を目指すには、上述のマネジメント改革の方向性を更に進化させ、学校現場のリーダーシップを格段に強化し、学校力を飛躍的にアップする試みが有効であると考えられる。

このため、「スーパーリーダーシップ特例校」(仮称)を創設する。同特例校は、校長がめざす教育を実現できる学校運営の権限を担い、校長の方針に共鳴する教職員を結集し、リーダーシップとチームワークによって、皆がアイデアを出し合いながら、学力向上等の教育課題に果敢に取り組み、目に見える教育成果を生み出し、学校力アップのモデルとなる学校を創出することを目的とする。

この目的を達成するため、教職員人事及び学校予算に関する校長の権限を国の法令に反しない範囲内で最大限強化する特例的な仕組みを構築するとともに、校長又は教職員のアイデアと校長の判断を尊重して教育課程の特例を認めるため、文部科学省の研究開発学校制度(学習指導要領等の国の基準によらない教育課程の編成・実施を認める制度)に申請するものとする。学校運営の自由度を格段に高める代わりに、校長在任期間中に学力を向上させる数値目標を設定し、実績を評価する。

2. 教職員人事に関する特例的な仕組み：原則として校長の意見どおりの教職員人事

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 39 条は、校長が所属の教職員の任免その他の進退に関する意見を教育委員会に申し出ることができる旨を規定している。「スーパーリーダーシップ特例校」(仮称)の教職員人事については、大阪市教育委員会は、原則として同条に基づく校長の意見どおりに人事を行うものとする。この取扱いは、本市教育委員会の自主的な判断として実施するものであり、法的に何ら問題ない。

3. 学校予算に関する特例的な仕組み：創意工夫を可能にする使途自由な学校予算

(1) 学校予算の実質的な一括交付金化

校長経営戦略予算のみならず、光熱水費、教材費、図書費、消耗品費、備品費、簡易な修繕費など経常的運営費である学校配当予算のほか、教職員の旅費などの諸経費について、教育委員会事務局において執行してきた経費を含め、最大限学校へ配当するとともに、地方自治法等の法令に反し

ない方法で、校長が費目の制約を感じることなく使えるようにするなど、財務会計処理上の工夫を講じるものとする。こうして、これら諸経費を実質的に用途自由な一括交付金化する。

(2) 校長経営戦略予算の特別枠

校長経営戦略予算について、一般の市立学校の加算配付とは別枠で、「スーパーリーダーシップ特例校」(仮称)特別枠を設定し、校長のリーダーシップによる学校力アップを後押しする。

同特別枠の申請については、会計ルール上のチェックのみを行い、同予算を使って行う取組の審査は行わないこととする。取組内容は校長の裁量に委ね、実質的に用途自由な学校予算の一部とするためである。

また、同特別枠の配付額の算定に当たっては、学校運営の権限を全面的に委ねられる重責に配慮し、マネジメント機能の強化及び各教職員が力を発揮できるチーム体制の構築のため、専門スタッフ・補助スタッフ等の雇用経費をも賄えるようにすることを考慮に入れるものとする。

4. 文部科学省の研究開発学校制度の活用：学力向上のための教育課程編成の自由

校長から教育課程の特例を求める要望がある場合は、教育委員会は、文部科学省の研究開発学校制度(学習指導要領等の国の基準によらない教育課程の編成・実施を認める制度)に申請するものとする。その場合、申請内容は、基本的に校長又は教職員のアイデアとそれに基づく校長の判断を尊重することとし、教育委員会は申請が通りやすくするための助言・支援に力を尽くすものとする。

5. 校長の選任方法、在任期間、目標設定及び実績評価

(1) 校長の選任方法

適任者を得るため、本市の校長及び校長選考合格者を対象として公募する。

選考は、応募資格を充たす応募者全員を教育長・教育委員全員を含む面接員で面接するなど、合議制教育委員会として責任を持って適任者を選べるよう工夫する。

(2) 校長の在任期間

当該校の校長の在任期間は、当初3年間とし、その実績の評価と本人の希望を踏まえ、教育委員会の判断により更に3年間延長することができるものとする。その後も同様とする(在任期間の上限は設けない)。

(3) 学力向上に関する目標設定と校長の実績評価

教育委員会が校長と協議の上で、校長の在任期間(3年間)中に学力を向上させる意欲的な数値目標を設定し、任期中の目標達成度を中心に実績評価を行う。

(4) 校長等に対する給与上の優遇措置

当該校の校長等は、本市の学校力アップのモデルとなるという重大な使命を担い、学校運営の権限を全面的に委ねられ、教育活動にリーダーシップを発揮して、3年間で学力向上の数値目標を達成することを求められる重責にかんがみ、校長等に対して給与上の優遇措置を講じるものとする。