

# 教育行政及び学校運営の活性化のための区の関与・人事制度等（試案）

平成25年8月19日

大森 不二雄

## 1. 趣旨

教育行政基本条例及び学校活性化条例並びに教育振興基本計画等に基づき、大阪市の教育改革を一層効果的に推進し、学校教育の一層の活性化を図るため、全市及び各区並びに各市立学校において改革を担う意欲と能力のある人材を結集し、教育改革推進体制を整備する。また、教育行政に地域の声を的確に反映するための区の関与を強化するとともに、人材の意欲を引き出す透明性の高い新たな校長・教職員人事制度を構築し、大阪から日本の未来を拓く先導的な教育行政及び学校運営のあり方を実現する。

## 2. 大阪市教育改革推進本部（仮称）

### (1) 設置の目的

市長部局及び教育委員会が共同設置した「教育委員会のあり方検討会議」から今秋に予定される提言を受けて、同提言に基づく施策を含む教育改革のための諸施策を推進する組織体制として、「大阪市教育改革推進本部」（仮称）を設置する。

### (2) 構成員

本部長は、市長とする。本部員には、市長が指名する教育委員、市職員及び区長会代表のほか、公募により校長・教頭・教職員及び保護者・市民等を含めるものとする。公募による本部員は、団体等の役職に基づく組織代表ではなく、個人の資格で応募し、大阪市の教育改革を推進していく意欲と能力を重視して、市長が選考するものとする。本部員となる校長には、内部採用者と外部公募採用者の両方を含めるものとする。なお、本部長は、特定の本部員に業務・役割を割り当てることができる。

### (3) 役割

同推進本部は、教育行政基本条例及び学校活性化条例並びに教育振興基本計画等で定められた本市の教育改革を一層効果的に推進するため、教育委員会等が決定する諸施策の推進に当たって、下記3.の各「区教育改革推進本部」（仮称）と連携し、全市的な観点からの調整を図るものとする。

## 3. 各区教育改革推進本部（仮称）

### (1) 設置の目的

各区における教育改革のための諸施策を推進する組織体制として、「〇〇区教育改革推進本部」（仮称）を設置する。

### (2) 構成員

本部長は、区長（区担当理事）とする。本部員には、区長が指名する区役所職員のほか、公募により校長・教頭・教職員及び保護者・市民等を含めるものとする。公募による本部員は、団体等の役職に基づく組織代表ではなく、個人の資格で応募し、大阪市の教育改革を推進していく意欲と能力を重視して、区長が選考するものとする。本部員となる校長には、内部採用者と外部公募採用者の両方を含めるものとする。なお、本部長は、特定の本部員に業務・役割を割り当てることができる。

### (3) 役割

同推進本部は、大阪市教育行政基本条例及び大阪市立学校活性化条例並びに教育振興基本計画等で定められた本市の教育改革を一層効果的に推進するため、区の特徴を活かしながら、創意工夫あふれる区独自の教育施策を実施するものとする。本市は、このための予算措置を行うものとする。

## 4. 区が関与する新たな校長人事制度

市立小・中学校の学校運営及び教育活動の一層の活性化を図るため、校長の人事異動及び新規採用者の配置について、以下の通り、透明性の高いルールの下で、校長（内定者を含む）自身の意思と意欲を重視するとともに、地域の実情を反映できる区長（区担当理事）の関与を確保する、新たな校長人事制度を構築するものとする。

### (1) 校長人事方針の策定

教育委員会において、市立小・中学校の校長の人事異動及び新規採用者の配置について、勤務評定結果、教育改革への意欲、資質・能力、経験等を勘案した透明性の高い方針（以下、「校長人事方針」という。）を定める。

### (2) 校長勤務評定制度

校長の勤務評定については、各校の運営に関する計画に基づく学校評価を参考にしつつ、学校間の比較が可能な指標を重視するものとする。具体的には、例えば、全国学力調査結果の向上度、同調査結果並びにその分析及び改善方策を含む Web 公開、（中学校の場合）高等学校進学実績、不登校の減少その他児童生徒の健全育成の面での改善実績、学校選択制の下での情報提供等の取組など、本市の教育改革に積極的に取り組んだかどうかが分かる客観的成果を評価する透明性の高い新制度（以下、「校長勤務評定制度」という。）を詳細に設計するものとする。校長勤務評定制度は、「大阪市教育改革推進本部」（仮称）からの意見聴取を経て、教育委員会が決定するものとする。

校長の勤務評定は、区長（区担当理事）の意見を踏まえて、教育委員会が行うものとする。

### (3) 区長による校長人事異動に係る意見の申出

区長（区担当理事）は、教育委員会に対し、区内の市立小・中学校の校長の人事異動（交代）を求める意見を申し出ることができるものとする。意見の申出に当たっては、異動を求める理由及び後任校長に求める要件を付すものとする。区長（区担当理事）の意見の申出があった場合、教育委員会は、この申出を尊重するものとし、申出通りの異動を行うことが適当でない場合は、その理由を区長に示さなければならないものとする。

### (4) 校長の希望転任制（F A制）

教育委員会は、区長（区担当理事）の申出を承認した場合、異動（転出）対象となる校長にこのことを通知するものとする。通知を受けた校長は、「希望転任制（F A制）」の希望を教育委員会に提出するものとする（提出しない場合は、下記⑧の教育委員会による斡旋に委ねることとなる。）。

また、通知を受けていない（区長が留任を希望している）校長は、理由を付して、F A制の希望を教育委員会に提出することができるものとする。

### (5) 区長による後任校長の募集

区長（区担当理事）は、校長がF A制の希望を提出した学校及び校長の異動を求める意見の申出が承認された学校について、後任校長に求める要件を示して、後任校長を募集するものとする。

### (6) F A希望校長及び新採校長内定者による応募

F A制の希望を教育委員会に提出した校長及び内外公募による新規採用予定の校長内定者は、募集を行っている市立小・中学校の中から、赴任を希望する複数の学校（希望順位を付す）を記した応募書類を教育委員会に提出するものとする。

### (7) 区による後任校長の選考

区長（区担当理事）は、同区教育改革推進本部の本部員の全員又は一部（保護者を必ず含むものとする）から成る選考委員会（委員長＝区長（区担当理事））を設けて選考するものとする。

### (8) 教育委員会による斡旋

転任先の決まらない校長は、F Aを取り下げることができる。後任校長の決まらない学校については、教育委員会が斡旋を行うものとする。特に、生活指導等の課題の顕著な学校については、教育委員会は、事務局職員の斡旋を含め、適任者の斡旋に努めるものとする。なお、転任先の決まらない校長について、校長としての適格性に欠ける可能性がある場合、教育委員会は、降格を検討するものとする。

## 5. 校長の意見を最大限尊重する新たな教職員人事制度

市立小・中学校の学校運営及び教育活動の一層の活性化を図るため、校長以外の教職員（副校長・教頭等を含む）の人事異動及び新規採用者の配置について、以下の通り、透明性の高いルールの下で、教職員自身の意思と意欲を重視するとともに、校長の意見を最大限尊重する、新たな教職員人事制度を構築するものとする。

### (1) 教職員人事方針の策定

教育委員会において、市立小・中学校の教職員の人事異動及び新規採用者の配置について、勤務評定結果、教育改革への意欲、資質・能力、経験等を勘案した透明性の高い方針（以下、「教職員人事方針」という。）を定める。

### (2) 教職員勤務評定制度（評価・育成システムの改革）

教諭の勤務評定は、生徒・保護者による授業評価を中心とし、分掌する校務の業績を付加して、校長が行う。

副校長・教頭等の勤務評定は、管理職としての業績を中心として、校長が行う。

### (3) 校長による教職員人事異動に係る意見の申出

校長は、教育委員会に対し、自校の教職員（副校長・教頭等を含む）の人事異動（交代）を求める意見を申し出ることができるものとする。意見の申出に当たっては、異動を求める理由及び後任教職員に求める要件を付すものとする。校長の意見の申出があった場合、教育委員会は、この申出を尊重するものとし、申出通りの異動を行うことが適当でない場合は、その理由を校長に示さなければならないものとする。なお、同一校勤務の年数が短いことは、申出通りの異動を拒む理由とはならないものとする。

### (4) 教職員の希望転任制（F A制）

教育委員会は、校長の申出を承認した場合、異動（転出）対象となる教職員にこのことを通知するものとする。通知を受けた教職員は、「希望転任制（F A制）」の希望を教育委員会に提出するものとする（提出しない場合は、下記⑧の教育委員会による斡旋に委ねることとなる。）。

また、通知を受けていない（校長が留任を希望している）教職員は、理由を付して、F A制の希望を教育委員会に提出することができるものとする。

### (5) 校長による後任教職員の募集

校長は、F A制の希望を提出した教職員及び異動を求める当該校長の意見の申出が承認された教職員について、後任教職員に求める要件を示して、後任を募集するものとする。

### (6) F A希望教職員による応募

F A制の希望を教育委員会に提出した教職員は、募集を行っている市立小・中学校の中から、赴任を希望する複数の学校（希望順位を付す）を記した応募書類を教育委員会に提出するものとする。

### (7) 校長による後任教職員の選考

校長は、自らを委員長として自校の管理職（副校長・教頭等）から成る選考委員会を設け、後任教職員を選考するものとする。なお、管理職ではない教職員（教諭等）を委員会の構成員としてはならない。

### (8) 教育委員会による斡旋

転任先の決まらない教職員は、F Aを取り下げることができる。後任教職員の決まらない学校については、教育委員会が斡旋を行うものとする。特に、生活指導等の課題の顕著な学校については、教育委員会は、勤務評定において評価の高い他校教職員や事務局職員の斡旋を含め、適任者の斡旋に努めるものとする。なお、転任先の決まらない教職員について、教員としての指導力の不足の可能性がある場合、教育委員会は、ステップアップ研修の対象とすることを検討するものとする。

### (9) 長期在任を防止するための措置

新規採用後最初の勤務校に6年勤務することになる教職員及びそれ以外の教職員で同一校に10年勤務することになる教職員は、校長の意見及び教職員本人の希望にかかわらず、教育委員会の斡旋により異動を行うものとする。

また、新規採用後最初の勤務校に3年以上勤務している教職員及びそれ以外の教職員で同一校に6年以上勤務している教職員は、教育委員会の斡旋と校長の同意により異動を行うことができるものとする。

#### (10) 新規採用教職員の配置

上記(1)の「教職員人事方針」において、新規採用教職員の配置に関し、資質・能力等を勘案した透明性の高いルールを設定するものとする。また、生活指導等の課題の特に顕著な学校については、原則として新規採用教職員を配置しないものとする。

### 6. 準備・実施のスケジュール

#### (1) 教育改革推進本部（仮称）について

上記2の大阪市教育改革推進本部（仮称）及び上記3の各区教育改革推進本部（仮称）については、平成25年度中に所要の準備を行い、26年4月に発足させるものとする。

#### (2) 新たな校長・教職員人事制度について

新たな校長人事制度及び新たな教職員人事制度については、平成25年度中に制度設計案を作成し、25年度末人事異動において各区それぞれ小学校2校程度及び中学校1校程度について試行を行った上で、その検証を踏まえ、26年度中に制度設計を完成し、26年度末人事異動において完全実施するものとする。

また、教育委員会は、試行対象となる学校を「人事制度改革モデル校」（仮称）に指定し、人事上及び予算上の支援措置を講じるものとする。

なお、新たな校長・教職員人事制度の設計及び実際の人事の実施に当たっては、教育委員会は、事務局及び各学校並びに各区から必要十分な情報の提供を得て、人事権の行使に遺漏なきを期するものとする。