

大阪府立特別支援学校の校長人事に関する実証的研究

－障害者差別解消法施行前の状況から校長免許状創設へ－

森 均

Empirical Study of the principal personnel of Osaka Prefectural special needs schools: Recommended the principal license founding from the analysis of the situation before the law in order to eliminate disability discrimination be enforced

Hitoshi Mori

抄 録

2013年6月、障害者差別解消法（正式名：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）が公布され、2016年4月1日から施行された。この法では、「当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」と規定され、国公立の高等学校並びに特別支援学校において合理的な配慮の提供は法的義務となった。

このような状況のもと、本研究では特別支援教育の経験のない高校教員が教頭に登用されている大阪府立特別支援学校に着目し、その校長人事の状況を先行研究の研究手法や成果を参考にしながら実証的に明らかにして、その内容から大阪府独自の校長免許状の創設を提言する。

キーワード：特別支援学校、合理的配慮、校長の不祥事、校長免許状

(2016年9月7日受理)

Abstract

The law in order to eliminate the disability discrimination was enforced from April 1, 2016. In this law, it stipulates that “in accordance with the state of the gender and age as well as the disabilities of the people with disabilities, must be necessary and reasonable consideration for the removal of social barriers.” Provision of reasonable care in high schools and special schools of national and public became a legal obligation.

Under such circumstances, in this paper, the author focused on the Osaka Prefectural special needs school where high school teachers have been elevated to the head teacher, empirically revealed while the research methods and results of its principal personnel prior studies as a reference, it recommends the creation of Osaka own principal license from the

results.

Keywords: schools for special needs education, reasonable consideration,
Scandals of principal, Principal license

(Received September 7, 2016)

1 はじめに

1.1 問題意識と目的

障害のある幼児・児童・生徒に関する教育の状況は、2006（平成18）年6月に公布された学校教育法等の一部を改正する法律⁽¹⁾（平成18年法律第80号）（以下「改正学校教育法」と表記する。）によって、個々の学校種として法令に規定されていた盲学校・聾学校・養護学校が特別支援学校として同一の学校種とされ、盲学校・聾学校・養護学校ごとに分けられていた教員免許状も改正学校教育法によって、重複障害や学習障害等の領域も含む特別支援学校教諭免許状に一本化されるなど大きく変わった。

その後、国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的に、2013（平成25）年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」⁽²⁾（平成25年法律第65号）（以下、「障害者差別解消法」と表記する。）が公布され、2016年4月1日から施行された。この障害者差別解消法では「行政機関等は、…（中略）…当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」と規定され、その合理的な配慮の提供は国公立の高等学校並びに特別支援学校において法的義務となった。

このような状況のもと、本研究では特別支援教育の経験のない高校教員が教頭に登用されている大阪府立特別支援学校⁽³⁾に着目し、その校長人事の状況を先行研究の研究手法や成果を参考にしながら実証的に明らかにして、その内容から大阪府独自の校長免許状の創設を提言したい。

1.2 先行研究と研究仮説

筆者は、これまで主に大阪府立高等学校（以下、「府立高校」と表記する。）の管理職人事について実証的に研究を行いその状況や特徴を明らかにしてきたが、その基となったのは2件の先行研究である。1件目は元兼正浩が福岡県公立高等学校の校長人事を対象に行ったもので、さまざまな問題点を指摘するとともに自らの研究を予備的研究と位置づけ、「学校の管理職人事については全国的に横断的な研究が必要である。」と述べている⁽⁴⁾。2件目は朝日素明が茨城県立学校の校長人事を対象に行ったもので、民間人校長を意識しつつ「外部人材の校長登用に管理職人事の改善が期待されているとしたら、まず校長の固有な人

事異動のあり方を踏まえておく必要がある。」と指摘し実証的に研究を行っている⁽⁵⁾。これらの先行研究においては高等学校を偏差値の5ポイントごとに区分けして分析を行っているが、特別支援学校については偏差値が下位の学校群に位置づけられている。このことは障害のある幼児・児童・生徒が学ぶ特別支援学校の特性を十分に理解していない手法であると考えられる。

筆者は、特別支援学校が障害種別によって設置されていることに着目して大阪府立特別支援学校（以下、大阪府立特別支援学校を「府立支援学校」と、また府立高校と府立支援学校を合わせて「府立学校」と表記する。）の教頭人事を対象に実証的に研究を行いその特徴や傾向を明らかにしてきたが、この研究成果並びに府立高校の校長人事を対象に行った研究成果をもとに次の4点を研究仮説とする。

- (1) 先行研究⁽⁶⁾が示した府立高校の校長と同様に府立支援学校の校長も登用年齢が若くなっているのではないか。
- (2) (1)と同様、府立支援学校の校長の1校当たりの平均在職年数も短縮傾向にあるのではないか。
- (3) 府立支援学校の場合、部主事⁽⁷⁾経験のある教頭が激減している⁽⁸⁾ことから、校長についても部主事経験者が激減しているのではないか。
- (4) 府立支援学校には、教頭と同様に高校教育経験者の校長が多くなっているのではないか。

これらの仮説のもとに研究を行う。

2 研究の対象と方法

2.1 研究対象

研究の対象は、1.1で述べたように府立支援学校とする。また、研究の対象期間であるが、大阪府においては「教育改革プログラム」⁽⁹⁾によって1999（平成11）年度から2008（平成20）年度までの10年間にわたり府立学校の再編整備が行われ、2009（平成21）年度からは「『大阪の教育力』向上プラン」⁽¹⁰⁾がスタートした。その後、2012（平成24）年に制定された大阪府教育行政基本条例に基づき2013（平成25）年からは「『大阪の教育力』向上プラン」が「大阪府教育振興基本計画」⁽¹¹⁾に移行し、そして2016（平成28）年度に障害者差別解消法の施行を迎えた。このような状況から、「教育改革プログラム」が実施される前の10年間、教育改革プログラムが実施された10年間、『大阪の教育力』向上プランがスタートし「『大阪の教育力』向上プラン」に移行後、障害者差別解消法が施行される前までに分け、次のようにⅠ～Ⅲ期とし分析を行う。

なお、大阪府立学校においては、2007（平成19）年度から准校長⁽¹²⁾が配置されているが、以下については、校長に准校長も含めて表記する。

I期：1989（平成元）～1998（平成10）年度の10年間

1999(平成11)年度に策定された「教育改革プログラム」をもとに府立学校が再編整備される前の期間

Ⅱ期:1999(平成11)~2008(平成20)年度の10年間

1999(平成11)年度に策定された「教育改革プログラム」をもとに府立学校が再編整備された期間

Ⅲ期:2009(平成21)年度~2015(平成27)年度の7年間

「『大阪の教育力』向上プラン」がスタートし「大阪府教育振興基本計画」へ移行後、障害者差別解消法が施行される前までの期間

2.2 研究の方法

大阪府立学校の校長、教頭、大阪府教育委員会事務局の指導主事、管理主事の人事については、次の資料をもとに調べた。

- ・大阪府立高等学校長協会会員名簿〔1986(昭和61)~2015(平成27)年度〕
- ・大阪公立高等学校教頭会会員名簿〔 〕
- ・大阪府立高等学校職員録〔1985(昭和60)~2006(平成18)年度〕
- ・日本教育新聞大阪版「大阪府教職員異動」〔2000(平成12)~2008(平成20)年度〕
- ・学校管理職の人事異動が報道された4月1日付発行の新聞
〔2002(平成14)~2015(平成27)年度〕

大阪府立高等学校長協会には府立高等学校と府立支援学校の全校長が、大阪公立高等学校教頭会には大阪市を除く府下の公立高等学校と府立支援学校の全教頭が所属しており、それぞれの会から毎年発行される名簿には、所属校、名前、生年月日、住所などが記載されている。

また、大阪府立高等学校職員録には、府立高校だけでなく府立支援学校の全教員並びに大阪府教育委員会事務局職員の所属、職名、名前等が掲載されている。

これらの資料の他に、退職校長の名前、生年月日、退職年度、赴任校などが記載された大阪府立学校退職校長会の名簿〔「春秋会会員名簿」1992(平成4)・1998(平成10)・2001(平成13)~2014(平成26)年度、「春秋会のあゆみ」2015(平成27)年度〕も確認のために用いた。

3 結果

3.1 平均登用年齢

I期~Ⅲ期の各期において府立支援学校に着任した新任校長数の内訳は表1のとおりであった。

表 1 府立支援学校に着任した校長の内訳

期別	新任校長数		府立高校からの転任 校長数
	教員経験者	民間人	
I 期	48	0	0
II 期	67	1	3
III 期	41	0	2

表 1 に示した府立支援学校の新任校長と合わせて府立高校の新任校長の平均登用年齢を表 2 に示す。

表 2 校長の平均登用年齢の比較

期別	府立支援学校		府立高校	
	平均登用年齢	校長数	平均登用年齢	校長数
I 期	55.2	48	55.2	296
II 期	53.5	67	54.3	263
III 期	53.9	41	53.8	139

注：民間人校長は除く。

表 2 の府立支援学校の校長の平均登用年齢をみると I 期では 55.2 歳であったが、II 期では 1.7 歳若返ったものの、III 期では II 期に比べて 0.4 歳上昇していた。

次に、府立高校の校長の平均登用年齢をみると I 期では府立支援学校と同じく 55.2 歳であったものの、II 期では III 期に比べて 0.9 歳若返り、III 期についても II 期と比べて 0.5 歳若返っていた。

3. 2 1 校当たりの平均在職年数

各期における 1 校当たりの平均在職年数を表 3 に示す。

表 3 1 校当たりの平均在職年数

期別	府立支援学校		府立高校	
	1 校当たりの 平均在職年数	延べ校長数	1 校当たりの 平均在職年数	延べ校長数
I 期	3.27	62	3.32	402
II 期	2.86	90	2.97	459
III 期	2.31	75	2.74	230

表 3 をみると府立支援学校の校長の 1 校当たりの平均在職年数は、I 期では 3.27 年であったが、II 期では I 期に比べて 0.41 年短縮し、III 期ではさらに 0.55 年短縮していることがわかる。府立高校の場合も同じ傾向であるが、II 期では III 期に比べて 0.35 年短縮し、III 期ではさらに 0.23 年短縮している。I 期と III 期を比べると府立支援学校では 0.96 年、府立高校では 0.58 年短縮しており府立支援学校の方が、短縮幅が大きいことがわかった。

3.3 部主事経験のある校長について

各期における支援教育経験者である校長について、部主事経験を調べた結果を表4に示す。

表4 部主事経験のある校長数について

期別	支援教育経験者の校長数	部主事経験のある校長数	割合 (%)
I期	36	26	72.2
II期	39	14	35.9
III期	30	1	3.3

表4をみると部主事経験のある校長の割合はI期では72.2%であったが、II期では35.9%に、III期では3.3%に激減していた。

3.4 府立支援学校に着任した新任校長の高校教育経験者について

各期において、府立支援学校に着任した新任校長のうち、高校教育経験者の校長数と割合を表5に示す。

表5 高校教育経験者の新任校長の人数と割合

期別	新任校長数	高校教育経験者	
		新任校長数	割合 (%)
I期	48	12	25.0
II期	67	28	42.1
III期	41	11	26.8

表5をみるとII期の割合が42.1%で他の期より15ポイント以上高い。

4 仮説の検証と考察

まず、研究仮説(1)であるが、府立高校の校長の平均登用年齢は、I期55.2歳、II期54.3歳、III期53.8歳と若返っていたが、府立支援学校ではI期55.2歳、II期53.6歳と若返ったもののIII期では54.0歳と上昇していた。したがって仮説どおりとは言えない。

ここで、府立支援学校に着任した新任校長の平均登用年齢を支援教育と高校教育の経験者別に集計した結果を表6に示す。

表6をみると、I～III期とも府立支援学校に新任校長として着任した高校教育経験者の方が支援教育経験者より平均登用年齢が低いことがわかる。しかも府立高校の新任校長の平均登用年齢よりいずれの期においても若い。

仮説(2)の1校当たりの平均在職年数については、府立支援学校においても府立高校においても縮減傾向にあり仮説どおりと言えるが、III期において府立支援学校の方が大きく減少している。その原因は、III期においては支援学校の新設が相次ぎ、支援学校経験者で

表 6 支援教育と高校教育経験別校長の平均登用年齢

期別	府立支援学校				府立高校（再掲）	
	支援教育経験者		高校教育経験者		平均登用年齢	校長数
	平均登用年齢	校長数	平均登用年齢	校長数		
I 期	55.3	36	54.9	12	55.2	296
II 期	53.6	39	53.4	28	54.3	267
III 期	54.0	30	53.5	11	53.8	139

注：民間人校長は除く。

校長として経験豊かな人たちが在職年数 2 年で新設校に異動を繰り返したことに起因していると考えられる。

次に仮説（3）であるが、府立支援学校の場合、部主事経験のある校長は I 期では 72.2% であったが、II 期では 35.9%、III 期では 3.3% に激減していたので、仮説どおりであった。

府立支援学校において部主事は、幼稚部、小学部、中学部、高等部の各部に置かれているが、教諭であり各部の利益代表的な立場にならざるを得ない。一方、2006（平成 18）年度から、組織的で機動的な学校運営体制の構築のために首席（主幹教諭に相当）が教頭と教諭の中間職として配置されるようになり、管理職試験の際に部の運営経験より学校運営の経験が重視されるようになったため、部主事のみ経験者の教頭登用が急激に減少したと考える。

仮説（4）であるが、表 5 に示したように、高校教育経験者の新任校長の割合は II 期においては I 期に比べて大きく増加し 42.1% であったが、III 期においては 26.3% と低下し、I 期の 25.0% に近い割合になっている。したがって仮説どおりとは言えない。このように、II 期において 40% を超える割合になった原因であるが、II 期では「教育改革プログラム」によって府立支援学校の再編整備が行われたが、この期に高校教育経験者の校長が多く配置されたためである。さらに、II 期の新任校長の経歴を調べると大阪府教育委員会事務局の高校教育関係課から 9 名が再編整備に関係する支援学校に新任校長として着任していた。その理由は、府教育委員会事務局内において高校教育と支援教育を合わせて統括する責任者は従来から高校教育経験者が務めており、府立支援学校の再編整備をよりスムーズに進めるため高校教育経験者の指導主事らが配置されたためと考える。

さて、高校教育経験者でありながら教員としての経験のない支援学校に新任校長として着任を命じられたこれらの校長のうち、府立高校に異動した校長はどの障害種別の支援学校の校長を経験した後、異動したのであろうか。各期について、府立支援学校から府立高校に異動した校長について調べた。まず異動した校長数であるがその結果を表 7 に示す。

表 7 をみると、II 期が人数、割合とも高い。なお、III 期では人数も少なく割合も低いが、このことはまだ 1 校目の現職校長が多いからである。

表7 高校教育経験のある校長の府立高校への異動

期別	異動した 校長数	府立高校へ 異動した校長数	割合 (%)
I期	7	5	71.4
II期	18	17	94.4
III期	6	2	33.3
合計	31	24	77.4

表8 府立高校へ異動した校長の異動元支援学校障害種別分布

府立高校へ異動 した校長数		異動元の府立支援学校の障害種別					
		視覚	聴覚	肢体不自由	病弱	知的	
期別	I期	5	0	0	2	0	3
	II期	17	2	1	6	0	8
	III期	2	0	0	0	1	1
合計		24	2	1	8	1	12
割合 (%)		100.0	8.3	4.2	33.3	4.2	50.0

次に、これらの府立高校へ異動した校長の異動元である支援学校の障害種別を調べた。その結果が表8である。表8をみると、知的障害が50.0%、肢体不自由が33.3%であり他の障害種別に比べて高いことがわかる。

5 まとめと今後の課題

5.1 まとめ

本研究で、高校教育経験者が支援学校の管理職を経験し、府立高校の管理職に異動していく状況が明らかになった。特にII期において、高校教育関係課の指導主事らが全く経験のない支援学校の校長に着任しその後府立高校に異動していた。また、府立高校の管理職に異動したこれらの校長は知的障害の支援学校の校長経験者が多いこともわかった。このこと背景には、府立高校で学ぶ知的障害のある生徒の増加がある。例えば、中学校の支援学級⁽¹³⁾から高校に進学する知的障害のある生徒数は、2000(平成12)年度卒業生においては49名⁽¹⁴⁾であったが2008(平成20)年度には120名⁽¹⁵⁾、2014(平成26)年度には396名⁽¹⁶⁾に増加している。このことに対応するため府教育委員会は府立高校に知的障害のある生徒が学ぶ自立支援コース⁽¹⁷⁾や共生推進教室⁽¹⁸⁾の設置とともに校長の人事においても対応してきたと考える。しかし、障害者差別解消法の施行によって、校長の選考、採用について抜本的な変更が求められるのではないかと。その理由は障害者差別解消法第2条において「発達障害を含む」と明記されているからである。

公立小・中学校の通級指導教室⁽¹⁹⁾の設置状況に着目すると、大阪府・市で発達障害の通級指導教室の設置が始まった2007(平成19)年度には32教室⁽²⁰⁾であったが、2014(平成26)年度には170教室を超える⁽²¹⁾状況になっている。

また、文部科学省が2012（平成24）年2月から3月にかけて行った調査では公立小・中学校において「知的発達に遅れはないものの学習面か行動面で著しい困難を示す」と担任教師が回答した児童生徒の割合は6.3%である⁽²²⁾。このような状況から障害者差別解消法で規定された合理的な配慮を実現しながら学校経営を行っていくには、校長に障害の理解が求められるだけでなく、福祉、保健、医療、労働など関係機関との連携も含めた支援教育の責任者としてのリーダーシップの発揮が求められると考える。

5.2 今後の課題

筆者は、前節において述べたことから障害者差別解消法の施行を契機に大阪府教育委員会独自に府立学校の校長免許状創設を提言したい。その理由をさらにもう1点あげたい。

大阪府教育委員会に採用された民間人校長の中には、教員から弁護士会に人権救済の申し立てが行われた人⁽²³⁾、会社経営に関与して地方公務員法に違反した人⁽²⁴⁾、万引きをした人⁽²⁵⁾等がいた。また、大阪市に採用された民間人校長にも不祥事が続いた⁽²⁶⁾。大阪府教育委員会の大阪府立学校校長公募募集要項⁽²⁷⁾をみると、求める人物像として次の6項目が示されている。

- ① 学校の教職員の意欲を引き出し、リーダーシップを発揮できる者
- ② 柔軟な発想、企画力を有する者
- ③ 社会の動向に対する洞察力と先見性を有する者
- ④ 組織マネジメントによる学校組織の活性化を推進できる者
- ⑤ 地域との連携のもと、開かれた学校づくりを推進できる実行力を有する者
- ⑥ 府立学校の課題を解決できる実行力を有する者

さらに、「府立学校において私が取り組みたい重点施策（〔高校〕進学実績向上、就職実績向上、グローバル人材養成等、〔支援学校〕就労支援の充実、教職員の専門性向上等）」を2,000字程度で記した論文（A4判、横書き）が課せられている。つまり、赴任後直ちに成果を出すことが求められていると考える。しかし、これらを示す前に大阪府教育委員会として、府立学校の校長に求める最低限の資質能力を示すべきではないか。府立学校にはそれぞれの課題がある。筆者はどのような学校に赴任してもその学校の課題を分析し、将来のビジョンを示しつつその課題を解決できる校長、少子化が進行している現在、閉校や統合⁽²⁸⁾といった教育行政上の政策や課題についても対応できる校長が求められていると考える。そのためには、障害者差別解消法に対応できる能力はもちろん校長の資質能力を高めることを目的に、例えば放送大学教養学部の開講科目の中で、「学校と法」、「児童・生徒指導の理論と実践」、「支援教育基礎論」や放送大学大学院修士課程の科目「教育行政と学校経営」等、放送大学や放送大学大学院の開講科目の中からいくつかの科目の履修を課すこと、教育センターにおける研修や退職校長による研修の受講等の条件設定が可能であると考える。

そして、教員採用試験が教員免許状取得者と取得見込者を対象としているように、民間

人、行政職、教頭、教諭等を問わず設定した条件を満たす者を対象に校長試験を実施すればよいのではないかと。あるいは校長試験合格者に対して校長就任時までの間にこれらのことを課すことも可能である。いずれにしてもこのような条件を示すことが大阪府独自の校長免許状の創設につながると考える。

校長の専門職基準が示された後に校長免許状が創設されたアメリカの例⁽²⁹⁾から、我が国においても日本教育経営学会が校長の専門職基準⁽³⁰⁾を示している。この内容については別稿で考察したいが、相次ぐ不祥事をなくすためだけでなく、広島県府中町で中学生が自殺した事件⁽³¹⁾等を教訓⁽³²⁾に学校の最終意思決定者である校長の力量形成の仕組みの構築が急がれるのではないかと。

また、「チームとしての学校の在り方」が中央教育審議会答申⁽³³⁾に示されているように学校外のさまざまな分野の方々が学校内で専門スタッフとして活動することが現実味を帯びる中、校長の仕事は多様化、複雑化していくことに間違いはなく、校長免許状の創設は検討に値すると考える。

6 謝辞

本研究に当たり、資料提供だけでなく校長の教頭・教員時代のキャリアの確認にご協力いただいた大阪府教育委員会事務局教育振興室支援教育課参事長谷川陽一氏、同元参事幸島淳氏、府立だいせん聴覚高等支援学校・吹田支援学校・堺工科高校の校長を歴任された亀平福一氏をはじめ、多数の現職・退職校長の皆様に感謝申しあげる。

注

- (1) 学校教育法等の一部を改正する法律について（通知）
〈http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/07081705.htm〉（2016.3.19）
- (2) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）
〈http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html〉（2016.3.19）
- (3) 森 均（2015）“教頭の人事異動に関する実証的研究－大阪府立特別支援学校 1989 年～ 2008 年を事例に－”、『大阪女学院大学紀要』11、65-79。
- (4) 元兼正浩（1996）“校長人事異動の実証的研究－福岡県公立高等学校を事例として－”『日本教育行政学会年報』19、149-160。
- (5) 朝日素明（2002）“公立学校長の人事異動の形態－茨城県立学校における事例の概要－”、『埼玉短期大学研究紀要』11、55-64。
- (6) 森 均（2008）“校長の人事異動に関する実証的研究－大阪府立高校の 1976 年～ 2005 年を事例に－”、『日本高校教育学会年報』15、24-33。
- (7) 部主事：学校教育法施行規則に次のように定められている。「特別支援学校には、各部に主事を置くことができる。2 主事は、その部に属する教諭等をもつて、これに充てる。校長の監督を受け、部に関する校務をつかさどる。」（学校教育法施行規則第 125 条）

- (8) 注 (3) 参照
- (9) 大阪府教育委員会 (1999) 「教育改革プログラム」
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/4643/00000000/program.txt>〉 (2016.4.6)
- (10) 大阪府教育委員会 (2009) 「『大阪の教育力』 向上プラン」
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusomu/osaka-plan/>〉 (2016.4.6)
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/4643/00000000/chapter1.txt>〉 (2016.4.6)
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/4643/00000000/chapter2.txt>〉 (2016.4.6)
- (11) 大阪府教育委員会 (2013) 「大阪府教育振興基本計画」
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusomu/keikaku/>〉 (2016.4.6)
〈<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/19645/00000000/kihonkeikaku.pdf>〉 (2016.4.6)
- (12) 准校長：大阪府において 2007 (平成 19) 年度に副校長という新たな職が設置され、翌 2008 (平成 20) 年度には准校長と名称変更された。府立支援学校には 2007 (平成 19) 年度に 5 校に、翌 2008 (平成 20) 年度には 4 校に配置された。
- (13) 支援学級とは：特別支援学級のこと。学校教育法 (昭和 22 年法律第 26 号 平成 23 年 6 月改正) の第 81 条第 2 項本文には、「小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校には、次の各号のいずれかに該当する児童及び生徒のために、特別支援学級を置くことができる。」と定められ、各号には次の者が掲げられている。
知的障害者、肢体不自由者、身体虚弱者、弱視者、難聴者、その他障害のある者で、特別支援学級において教育を行うことが適当なもの
- (14) 大阪府教育委員会事務局教育振興室障害教育課 (2001) 『大阪の障害教育』平成 13 年度版
- (15) 大阪府教育委員会事務局教育振興室支援教育課 (2009) 『大阪の障害教育』平成 21 年度版
- (16) 大阪府教育委員会事務局教育振興室支援教育課 (2015) 『大阪の支援教育』平成 27 年度版
- (17) 自立支援コース：大阪府学校教育審議会「高等学校における知的障がいのある生徒の受入れ方策について」(答申)をもとに、2006 (平成 18) 年 4 月に大阪府立高校 9 校、大阪市立高校 2 校に設置された。なお、生徒の学籍は自立支援コースが設置されている高等学校にあるので、高等学校の卒業証書が授与される。(リーフレット「高等学校におけるともに学び、ともに育つ教育の推進」参照) (http://www.pref.osaka.lg.jp/shienkyoiku/jiritsu-kyousei/tomonimanabi.html) (2016.4.6)
- (18) 共生推進教室：自立支援コースとともに、2006 (平成 18) 年 4 月に府立たまがわ高等支援学校を本校として府立枚岡樟風高等学校内に初めて設置された。現在は 4 校の知的障害高等支援学校を本校に各 2 校の高等学校に計 8 教室が設置されており、共生推進教室の生徒は、本校で週に 1 回程度職業に関する科目を学んでいる。なお、生徒の学籍は本校である知的障害高等支援学校にあるので、知的障害高等支援学校の卒業証書が授与されるとともに、共生推進教室設置高等学校からは、ともに学んだことを示す証書が発行される。(リーフレット「高等学校におけるともに学び、ともに育つ教育の推進」参照) (http://www.pref.osaka.lg.jp/shienkyoiku/jiritsu-kyousei/tomonimanabi.html) (2016.4.6)
- (19) 通級指導教室：通常の学級に在籍する、比較的軽度の障害がある児童生徒に対して、障害の状態に応じて特別な指導を行うための教室
- (20) 大阪府教育委員会事務局教育振興室支援教育課 (2008) 『大阪の支援教育』(平成 20 年度版)
- (21) 大阪府教育委員会事務局教育振興室支援教育課 (2015) 『大阪の支援教育』(平成 27 年度版)
- (22) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある

特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」2012(平成24)年12月5日、〈http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/_icsFiles/afieldfile/2012/12/10/1328729_01.pdf〉(2016.3.19)

- (23) 朝日新聞朝刊 2006.3.24 「『高圧的』民間人校長に反旗 教員罵倒されうつ状態 10人、解任要求」
- (24) 読売新聞朝刊 2014.5.2 「『民間』高校長が兼業違反 大阪府教委減給1か月」
- (25) 産経新聞朝刊 2014.6.14 「万引の民間人校長 懲戒免職 大阪府教委」
- (26) 産経新聞朝刊 2013.9.21 「公募校長 手探り状態 不祥事続き…大阪市『11分の6』の衝撃」
- (27) 大阪府教育委員会 (2015) 平成28年度大阪府立学校校長公募募集要項 〈http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/25483/00000000/28_furitu_youkou.pdf#search='%E5%A4%A7%E9%98%AA%E5%BA%9C%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A+%E6%A0%A1%E9%95%B7'〉(2016.4.3)
- (28) 読売新聞朝刊 2016.4.7 「小中統廃合35年で5000校減」
- (29) 日本教育新聞 2014.9.22 「世界の管理職養成4」米国の制度③大竹晋吾
- (30) 日本教育経営学会 (2012) 「校長の専門職基準2009(一部修正版) —求められる校長像とその力量—」 〈<http://jasea.sakura.ne.jp/teigen/kijun/teigen2012.6.pdf>〉(2016.4.20)

教育活動の組織化をリードする校長像として、次の7つの基準が示されている。校長はこれらの実現を図りながら教育活動の組織化をリードすることによって、あらゆる児童生徒のための教育活動の質を改善するとされている。

基準1 「学校の共有ビジョンの形成と具現化」

校長は、学校の教職員、児童生徒、保護者、地域住民によって共有・支持されるような学校のビジョンを形成し、その具現化を図る。

基準2 「教育活動の質を高めるための協体制と風土づくり」

校長は、学校にとって適切な教科指導及び生徒指導等を実現するためのカリキュラム開発を提唱・促進し、教職員が協力してそれを実施する体制づくりと風土醸成を行う。

基準3 「教職員の職能開発を支える協体制と風土づくり」

校長は、すべての教職員が協力しながら自らの教育実践を省察し、職能成長を続けることを支援するための体制づくりと風土醸成を行う。

基準4 「諸資源の効果的な活用」

校長は、効果的で安全な学習環境を確保するために、学校組織の特徴を踏まえた上で、学校内外の人的・物的・財政的・情動的な資源を効果的・効率的に活用し運用する。

基準5 「家庭・地域社会との協働・連携」

校長は、家庭や地域社会の様々な関係者が抱く多様な関心やニーズを理解し、それらに応えながら協働・連携することを推進する。

基準6 「倫理規範とリーダーシップ」

校長は、学校の最高責任者として職業倫理の模範を示すとともに、教育の豊かな経験に裏付けられた高い見識をもってリーダーシップを発揮する。

基準7 「学校をとりまく社会的・文化的要因の理解」

校長は、学校教育と社会とが相互に影響し合う存在であることを理解し、広い視野のもとで公教育および学校を取り巻く社会的・文化的要因を把握する。

なお、それぞれの基準には小項目として4から5項目が示されている。

- (31) 産経新聞朝刊 2016.3.14 「失態重ね 招いた『人災』広島・中3自殺公表1週間」
- (32) 文部科学省 2016.3.25 「『府中町における自殺事案に関するタスクフォース』中間取りまとめ」において、校長の主体的な判断の不足が指摘されている。
- (33) 中央教育審議会答申 2015.12.21 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」(中教審第185号)〈http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm〉(2016.5.10)

