

学校経営に果たす職員会議の役割

—京都市立高等学校の学校改革に果たした各校職員会議の役割—

秋山吉則（佛教大学大学院）

1 はじめに

京都市立高校は、京都市内にある 9 校からなる学校群である。同じ京都市内に府立高校が 15 校あるが、合わせて京都市内の子どものための高校教育を担っている。京都では 1984 年以前はいわゆる「高校三原則」に基づき、普通科・商業科の入試については「総合選抜制」が実施されていた。1985 年度に類型別入試制度が導入され、府・市立高校とも多様な類型や学科が導入されるようになっていく。

この後、1990 年から京都市立高校 8 校(全定並置 4 校、全日制単独校 4 校)は新しい学科を導入する学校改革を次々に実施していった。これらの学校改革は教育行政からの後押しはあるものの、多くは現場教職員の議論・検討を踏まえて実行された。各校とも、学校改革を企画・実行する教職員の専門的な検討組織を立ち上げて学校改革の内容を創設していったが、その節々で全教職員が参加する職員会議での報告・議論が行われ、全教職員の合意・確認を得て改革を実行していった。

学校に設置される学科の変更や新設を行う学校改革は学校経営上の重要な事項であるが、本報告では京都市立高校の学校改革に果たした職員会議を中心とした教職員組織の役割を検討したい。

2 1990 年以降の市立高校の学校改革

1990 年以降の市立各高校の学校改革は次のようなものであった。

年	学校改革の内容
1990	伏見・洛陽工全日制で全面的な学科改編、推薦入試の導入
1993	紫野高で体育系を英文系(1 学級)に変更
1995	日吉ヶ丘高に英語科(1 学級)を新設
1997	堀川高定時制を募集停止

	堀川高音楽科が京都音楽高として独立
1998	伏見・洛陽工全日制で 2 巡目の学科改編 伏見工定時制に都市建設科を新設 洛陽工定時制にコンピュータ科を新設
1999	堀川高に探究科(4 学級)を新設
2003	西京商で商業科を廃止しエンタープライジング科を新設(校名から商業を抜く) 西京定時制でも商業科を廃止し、(選択的)3 年卒業制を導入する
2004	西京高に付属中学校を併設する 銅駝美工高の小学科(8 学科)にくくり募集(美術工芸科)を導入
2007	洛陽・伏見工全日制に 3 巡目の学科改編 伏見工に昼間定時制を新設 洛陽工定時制の募集停止 塔南高に教育みらい科(1 学級)を新設
2008	日吉ヶ丘高の英語科を国際コミュニケーション科(略称：国コミ)に変更
2010	京都音楽高が市内中心部に移転し校名変更(堀川音楽高)
2014	普通科で類型別入試を廃止(府立も) 紫野高の英文系をアカデミア科に変更 日吉ヶ丘高が単位制普通科となる
2016	伏見・洛陽工が統合移転(予定)

1997 年の音楽高校の独立の後には 9 校となったが、定時制 2 校が募集停止になり、内訳は全定並置 2 校・全日制単独 7 校となった。全ての学校・課程とも学科改編を伴う大掛かりな学校改革を行った。その結果、全校とも 1984 年以前とは異なる学科編成の学校となっていた。これは、市内の他の府立高校とはまったく異なっている(15 校のうち 7 校が普通科単独校)。特に洛陽・伏見の 2 つの工業高校は 3 度に及ぶ学科改編が行われ、2016 年度には両校は統合され(新校名「工学院高校」)新しい校地に移転することになっている。

3 職員会議の性格

職員会議については、国の法律に具体的な規定がなかったために、「最高議決機関説」や「補助・諮問機関説」などといった対立・論争が存在していた。このような対立・論争の中で、校長がリーダーシップを発揮した学校運営ができないとして、文科省は 2001 年に学校教育法施行規則の改正を行い、職員会議の法的な位置づけの整備を行った。同規則第 48 条に「設置者の定めるところにより、校長の職務の円満な執行に資するため、職員会議を置くことができる」「職員会議は、校長が主宰する」という規定が置かれた。

しかし、このような規定が置かれたとしても、職員会議の実際の運営に関する議論・論争に決着がついたとはいえず、様々な見解が主張されている。また、実際の学校運営においても様々な方法で職員会が実施されている。

4 京都市立高校の職員会議

京都市立の各校では、校長が主宰し定期的に職員会議が開催されている。全日制校では月に 2 回程度(隔週)の開催(放課後)、定時制校では毎週開催(始業前)され、学校経営方針(教育目標、教育課程)の確認や日常的な学校運営・学校行事などについての合意形成、生徒の懲戒処分や進級・卒業判定が行われている。各校とも議長役の司会者集団を選出し、年間通じて一定の方針で職員会議の運営が行われている。

各校とも職員会議の前に運営委員会を開催し、事前に職員会議に臨む内容を整理検討し、職員会議での提案・説明、意見交換、内容の確認が円滑に行えるようにしている。各校とも職員会議の議論は活発に行われている。特に、学科編成を伴う学校改革に関しては、導入の数年前から職員会議で検討組織を立ち上げ積極的な検討を行い、職員会議で全教職員の合意を得ることを重視している。

5 洛陽工高定時制の新学科導入の経過

具体的な事例として、2007 年に「工業化学科」を廃止して「コンピュータ科」を新設した洛陽工高定時制の事例を検討したい。

洛陽定時制は 1948 年の新制高校発足以来、3 学科(電気・機械・工業化学)体制で教育活動を行ってきたが、1970 年代の産業構造の変化を受け、工業化学科への入学生徒が急減するようになっていく。

このような情勢を受け、1985 年に「工業化学科検討委員会」を設置することを職員会議で確認し、同科の将来像を検討した。その後 4 年間の検討を行い、全校的な位置づけを持った「定時制検討委員会(教頭と各科 2 名の委員)」に改組しさらに検討を続け、1994 年に「洛陽工業高等学校の将来像」と題したまとめを出し、工業化学科に替わる新学科として「コンピュータ科」の新設と「特別編入制度」の実施を提案した。

同校では、約 10 年に及ぶ検討を行ったのであるが、毎週職員会議を行っていることもあり、両検討委員会は節目ごとに職員会議に検討状況を報告して意見を求めた。検討委員による議論だけではなく、地元工業界の動向の聴き取り(アンケート)や全国の工業高校の具体的実践の調査結果などを報告した。同校職員会議では、コンピュータ科の設置提案を確認し、その後カリキュラムの編成、授業内容(講義・実習)や既設の各科からコンピュータ科への教員移動などのシミュレーションを行うなど具体的な検討が行われ、京都市教育委員会はコンピュータ科の新設を認可し、1998 年に第 1 回の入試が行われた。工業化学科の最終年度の卒業生は 1 人まで縮小したが、コンピュータ科の初年度の入学生は 41 人を数えた。コンピュータ科の新設は同校の教育活動の活性化を実現した。

6 まとめ

- ① 京都市立高校の各校では定期定な職員会議を行い、教育活動・学校運営に関して積極的な意見交換を行っている。
- ② 職員会議は校長が主宰するが、教育活動を推進していくための全教職員による合意形成の場となっている。
- ③ 学校改革が成功するかどうかは、職員会議を中心として組織された具体的な検討組織の役割と職員会議での議論・確認が重要である。