

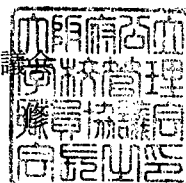
平成28年11月29日

大阪府教育委員会
教育長 向井 正博 様

【平成29年度予算に係る】

教 育 要 求

大阪府公立学校管理職員協議会
会 長 富 嶋



大阪府教育委員会におかれましては、何かと厳しい大阪の諸状況にも関わらず、本府教育の発展のために平素よりご尽力されていることに敬意を表します。つきましては、教育現場で奮闘しております大阪府公立小中学校の教育管理職員のさらなる処遇改善に向け、給与・勤務労働条件の改善について、以下の要求を行いますので、誠意ある回答をお願いします。

1. 給与、勤務・労働条件、雇用等の改善に向けて

- (1) 小・中学校の管理職について、以下の点につき実現を図るなど、給与改善を図られたい。
 - ・ 給料表において、小・中学校長(4級)の最高号俸が高校教頭(3級)の最高号俸を下回っている現状において、小中学校長との給料の逆転が生じないようにすること及び、小中学校給料表の高等学校給料表への一本化
 - ・ 職務と職責に応じたメリハリのある処遇を実現するための首席・指導教諭を4級、教頭を5級、校長を6級に位置付ける6級制の給料表の新たな作成
 - ・ 給料表が新たに作成されない場合における、給料表3級の号俸の増設(頭伸ばし)及び4級についての号俸の増設
- (2) 給与改定は府人事委員会報告及び勧告に基づき実施するとともに、人事委員会の意見に基づき長期にわたる管理職手当のカットを廃止(少なくとも縮減)されたい。

また、管理職員特別勤務手当の制度について周知徹底を図るなど、請求・支給を適切かつ円滑に進めていただきたい。
- (3) 地域手当の支給を府内一律15%にされたい。少なくとも、昨年度、府人事委員会が行った勧告(一部のみ実施)にある、給与制度の総合的見直しに基づく給料表2%減額に伴う地域手当1%以上の増額を早期に行われたい。

- (4) 期末勤勉手当について、府課長級以上の職員に準じて管理職加算制度（部長 25/100、～課長 15/100）を設け、期末・勤勉手当の算定額に繰入られたい。また、役職別加算措置では全校長 20%、全教頭 15%適用とされたい。
- (5) 修学旅行・林間学校等の宿泊を伴う行事については、その業務の特殊性・重要性を考慮し、教員の「特殊業務手当」あるいは、平日深夜勤務の「管理職員特別勤務手当」に準じて、「手当」の対象とし、管理職員の負担の解消を図られたい。
- (6) 校外学習や宿泊学習において、支出を拒否できない通信費の負担や、下見時に必要となる高速道路通行料金負担などが見られることから、実費負担相当額の旅費を支給されるなど、管理職の自己負担がなくなるよう実態に即した運用をなされたい。
- (7) ここ数年、大量退職・大量採用で、新任教員や講師が増加し、経験不足等に起因する学校運営上の問題解決の業務負担が、管理職に重くのしかかっている。こうした問題解決の業務負担軽減には、優秀な新任教員等の採用が不可欠である。優秀な教員志望者を増やすためにも、初任給をはじめ給与改善について、特段の方策を講じられたい。
- (8) 教育環境の複雑化、生徒・保護者への対応の多様化に伴い管理職の業務負担が増大している。こうした現状に対応するために、管理職員の専門的知識や経験を公務内で有効にいかすべく、退職校長などの再任用活用によるいわゆるマネジメントスタッフ職を派遣する制度の創設や今年度の「チーム小学校アドバイザー」のような制度の拡充、及びメンタルサポートのさらなる充実等、管理職へのサポートを充実し、身体的・精神的負担軽減に向けた取り組みを推進されたい。

さらに、再任用管理職については職務の重要性及び責任は全く変わらない現状であることに鑑み、給与の改善、とりわけ、賞与の改善を図られたい。

2. 管理職の厚生・安全と多忙化解消に向けて

- (1) 「教職員評価・育成システム」における評価行為は、管理職の職務により職員の賃金に差違をつける重要な業務です。制度の変更には所属教員への説明などの負担が生じ、個票作成に至るまで、精神的にも管理職の負担は多大なるものがあります。制度の簡明化を図りつつ、客観的評価を担保するための個票などの作成やきめ細かな評価者研修を行うなど、制度運用にあたっての誤りや漏れを防ぎ、関連業務の負担を軽減する方策を講じられたい。
- (2) 管理職の病休取得について、本人が安心して病気療養ができるよう、速やかな代替配置ができる適切な制度を確立するなど、複数の管理職の一方が勤務できない状況になった場合に、もう一方の業務負担が極めて過重にならぬよう必要な措置を講じられたい。
- (3) いじめ・体罰等の課題対応は社会的にも厳しく求められ、管理職や教員の業務負担は多大であり、学校の内部人材だけでの対応には件数だけでなく、質にも限界があります。専任の生徒指導対応人材(教員)の全中学校配置やその任にあたる非常勤講師の時数増、子ど

も支援コーディネーターの増員、未配置校への時間講師配置、スクールソーシャルワーカー及び小学校へのスクールカウンセラー等の配置増など、専属者・専門人材の活用により管理職の負担軽減が図られるよう方策を講じられたい。

- (4) 「講師」の不足は深刻である。配置遅れにより管理職が代替授業を行わざるを得ないなど、管理職にも業務負担が生じているのが実態である。特に中学校理科、数学、国語、技術等の教科では深刻である。こうした状況を改善するために、講師の給与増・教科手当等を実施するなど、講師の成り手確保のための抜本的な解決方策を講じ、管理職が講師を確保しやすい環境づくりを図られたい。
- (5) 出・退勤の管理や授業の観察等、管理職の業務量は増えこそすれ、減少していない現状にある。こうした状況を改善するために、副校長及び教頭の複数配置については、配置基準(小学校 27 学級以上、中学校 24 学級以上)を踏まえ、大規模校等から順次、配置を実施するなど、管理職一人あたりの業務量を減らし、管理職の負担軽減を図られたい。
- (6) 教頭の業務多忙の大きなウエイトを占める各種調査をはじめとする文書事務について、さらに、手続きの簡素化や業務量そのものの軽減をすすめるなど、多忙化解消に向けた方策を抜本的に講じられたい。
- (7) 部活動指導については、土曜・日曜を含め管理職員が指導・中体連の試合等の引率等を行わざるを得ない現状がある。そのような状況を改善し、管理職の負担軽減を図るため、教諭・講師等の加配等の人的措置など適切な措置を行われたい。また、部活動指導を担当する管理職員には、部活動指導に関し、手当の支給をするなどの方策も検討されたい。

