

大阪府教育委員会  
教育長 酒井隆行 様

## 2021(令和3)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、コロナ禍の非常に厳しい大阪の教育状況にも関わらず、本府教育の発展のためにご尽力されていることに敬意を表します。つきましては、児童生徒の人格形成のため、教育現場の安全確保のため、コロナウイルス感染症等の防止に努力を傾注しながら、教育活動に、日夜、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・勤務労働条件等の改善について、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。
  - ① 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、小中学校長の給料表の上位号俸の増設を図るなど、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
  - ② 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
  - ③ 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) コロナウイルス感染症の影響により今年度の人事院の民間給与実態調査が8～9月になり、人事院勧告も10月以降にずれ込んだ。教職員は3月以降の学校休業以降、学校再開に至るまで心身ともに疲弊しながら、「働き方改革」が進展しない現状にあっても、職務に精励し続けた。大阪府人事委員会勧告の実施については、このような現状を酌み入れ、教育管理職員の給与等の処遇改善をされたい。  
併せて、管理職を目指す人材を確保するためにも校長の管理職手当を大阪府教育委員会が平成24年に提案した89,600円に増額するなど、管理職になりたいと思えるようなメリハリのある処遇の改善を行われたい。  
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) 期末勤勉手当について、管理職に対するメリハリのある処遇として、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、職務段階別加算措置では全校長20%、全教頭15%適用とされたい。
- (4) 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、俸給の特別調整額(管理職手当)ではカバーされているとは言い難いものがあることから、(1) 教員の「特殊業務手当」或いは、平日深夜勤務の「管理職員特別勤務手当」の対象とする。(2) 大阪府旅費条例第六条に基づき、海外旅行における日当・食卓費・旅行雑費等は、管理職手当の支給がある管理職員にも支給されている。それならば当然に、児童・生徒の生命を預かる修学旅行・林間学舎等の宿泊行事は海外旅行(出張)に勝るとも劣らない超長時間連続業務であることから、海外旅行に準じる対象業務として日当・食卓費・旅行雑費等を支給するか、少なくとも旅行実費を支給する等により、大阪の学校現場の教育管理職員に偏る負担の解消、軽減を図られたい。
- (5) 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。

(6) 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、優秀な新任教員の採用、講師の確保が不可欠である。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。

(7) 年金支給年齢の引上げに伴い雇用と年金の接続が非常に重要課題であり、国が定年引上げの具体的な法案を準備し、来年の通常国会には法制化を図る状況に、変わりはないと思われるので、その動向に即して、大阪府においても定年引上げの検討・準備を速やかにすすめられたい。その際、人事院の意見の申出にもあるように、教育現場の特殊性に鑑み「引き続き役職定年対象官職に留まることを可能とする制度の設定」を図り、現行の再任用管理職制度を活用、整備されたい。

そして、教育現場の厳しい状況を踏まえ、これまで培ってきた管理職員の教員指導力、対人能力等の専門的知識や学校運営における経験を公務内で有効に活用できるように、管理職任用以外にも、教員任用、スタッフ職等、長・短時間勤務や職種の選択ができるような、無年金期間が生じない雇用制度を構築されたい。

(8) 過渡期としての現行の再任用については、管理職としての再任用の継続・拡充を行われたい。近年、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、とりわけ、コロナ禍の今年は心身の負担が重なっている。そのような現状の改善のために、退職校長などの再任用活用によるマネジメント・スタッフ職等を派遣するなどの制度を創設するとともに、学校を支援する新規事業の「いじめ虐待等対応支援体制構築事業」における「緊急支援チーム」等の施策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体制を充実し、身体的・精神的負担軽減に向けた取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から、給与の改善、とりわけ、賞与の支給率を月例給の割合となるよう改善されたい。

## 2. 管理職の厚生・安全と「学校の働き方改革」・多忙化解消の進展に向けて

(1) コロナウイルス感染症対応における学校の3密防止等の感染防止対応や「新しい生活様式」を基本に据えた教育活動が当然のこととなり、教職員や児童生徒のコロナ禍における安全を確保していくこと（児童生徒の毎日の体温・健康把握、机・備品等の消毒・配置等の確認、教員の体調不良の場合の授業代替の増加、授業日数確保のための教育課程の緻密な編成・管理、保護者への文書的大幅増による業務増等々）は、管理職の新たな重要業務となった。

その業務を遂行するためには、安全衛生のための備品・機器等の拡充、及び、感染症対応としての分散登校の際は勿論、学校休業時にも活用できるオンライン授業環境、さらに、インターネット接続を円滑にするICT（デジタル）環境等の早急な整備やICTに係る人的支援等の積極的な拡充など、管理職の業務の負担軽減を図られたい。さらに、文科省は「3密」防止対応として、児童生徒の安全な教育活動等を確保するなどのために、少人数学級・教育等を進めていく方向で検討していくと明示した。大阪府教育委員会におかれましては、教育管理職員が学校の管理運営において、コロナウイルス感染症への不安や「3密」への危惧を払拭できる環境を整えられたい。

(2) 「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ある。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る。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とともに、評価育成システムの円滑な実施のために市町村教育委員会への丁寧な指導・助言も行うなどして、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。

(3) コロナ禍の影響を受け、さらに「講師」の不足は非常に深刻である。病休、産・育休等による代替講師の配置遅れにより管理職が代替授業や自習監督を行わざるを得ないなど、管理職が教育課程の管理及び実施に危惧を感じるほどの深刻な状況が生じているのが実態である。小中学校を問わず講師不足（欠員）状況が深刻である。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、講師の成り手不足を解消するために、実効性のある、凡ゆる解決方策を講じられたい。

(4) 「働き方改革」の趣旨に則り、学校では基本的に2人しかいない管理職の一方が勤務できない状況では、もう一方の業務負担が極めて過重になるので、管理職の病休や産休・育休等、長期休暇取得の際に速やかに業務の代替ができる制度を確立するなど、負担軽減に向けた取組みをすすめられたい。とりわけ、管理職の若年化の傾向があり、産休(女性の権利)・育休(子育ての権利)は、人権の保障にかかわることから教職員同様、速やかに代替者(教諭・講師等)を配置されたい。

(5) 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る。専任の生徒指導対応人材(教員)の全中学校配置や「いじめ虐待生徒指導体制推進事業」に伴う講師加配の継続、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、優秀な専属者・専門人材の活用により管理職の負担軽減を図るよう方策を講じられたい。

特に、文科省が昨年度、一昨年度と2年連続「学校における働き方改革」の主要事業として予算の拡充をした「スクール・サポート・スタッフ」の配置については、大阪府では今年度より実現した。しかし、「学校における働き方改革」を進め、児童の健康安全を図る事にも資するチーム学校のスタッフとしては、極めて少ない配置である。文科省がさらに増額を図る来年度予算に基づき、大阪府教育委員会においては当該予算の目的に沿って大規模配置を行われたい。

(6) 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。

また、近年、「学校における働き方改革」の動きと乖離するように、土日の休日勤務や平日の長時間勤務に加え、台風接近時等における教育管理職員の宿直業務などが増加するなど、市町村によって新たな業務負担が生じている。「学校における働き方改革」の趣旨に則り、管理職の負担を極力無くすよう、指導性を発揮されたい。

(7) 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。また、給食費をはじめとする学校徴収金については公会計化を促進しつつ、徴収・管理業務については管理職の負担を極力軽減する何らかの方策を講じられたい。

特に、学校徴収金の徴収・管理については、既に、全面的に実施している市があり、市町村に対して、さらに積極的に公会計化を促し、管理職等の未納金徴収等をはじめとする業務の負担軽減を図られたい。

(8) 管理職が、土曜・日曜を含め地域行事やPTA活動等に加え、部活動指導・中体連の試合等の引率等を行わざるを得ない勤務状況がある。大阪府の時間外勤務上限月45時間は勿論、いわゆる「過労死ライン(月100時間、2~6か月平均80時間)」を超える管理職の超長時間勤務状況を改善・解消し、さらに、負担軽減を図るため、教諭・講師等の加配、部活動指導員の配置の積極的な拡充等の人的措置(休日の指導や大会への引率を担う人材の確保等)、中体連への助言・調整(地方大会の在り方、引率種目特例等の見直し)等々、文科省の「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」案を踏まえた、合理的で効率的な部活動の推進のための適切な措置を早急に執られたい。

また、余儀なく部活動指導を担当する管理職には、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。

(9) 教育公務員の福利厚生については、公立学校共済組合や互助組合と連携し、充実を図られたい。

特に、公立学校共済組合大阪支部の一部の福利厚生事業については、人事異動等によって他の共済組合員となる場合もあることを考慮に入れ、組合員の福利に資するよう、申請期間の延長等を含め、弾力的な制度運用を行うよう、配慮されたい。