

参 考 資 料

【権限移譲に伴う新たな教職員人事給与制度の基本的な考え方(素案)】

平成28年3月
大阪市教育委員会

1 教職員のモチベーションの向上(新たな人事・給与制度の構築)

人事・給与制度、人事評価制度、研修制度が一体となった改革を行い、がんばっている教員がよりがんばれるような制度構築を行う。

1-① 新たな教員のキャリアステージの構築

具体的方策

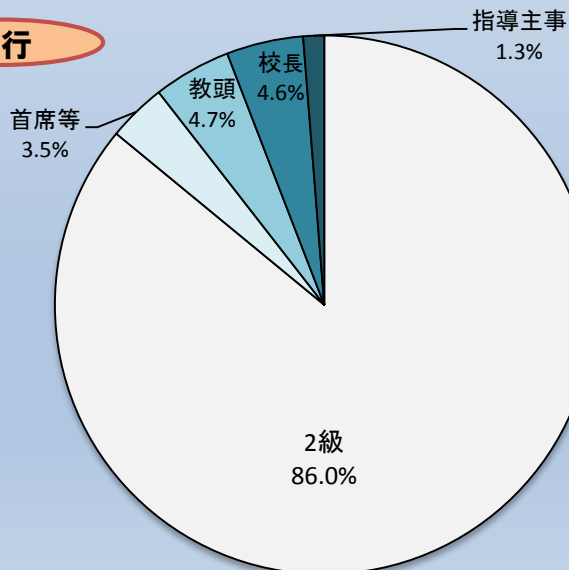
- ① 教諭を(2級)と(3級)に分け、教諭(2級)と首席・指導教諭の間に教諭(3級)を設置することで教員のキャリアパスを構築
- ② 首席・指導教諭の役割を明確にするとともに、枠を拡大することで、より能力の高い教員はより上位の級(4級)に昇格できる制度を構築
- ③ 若く昇任した校長を中心にその能力や実績に応じて、1校あたりの任期を延長する等の人事異動上の仕組みを検討
- ④ 職務に応じ、能力と実績を評価し、その結果をキャリアに反映

○ 新たな級設置のイメージ



○ 上位の級(4級)拡大のイメージ

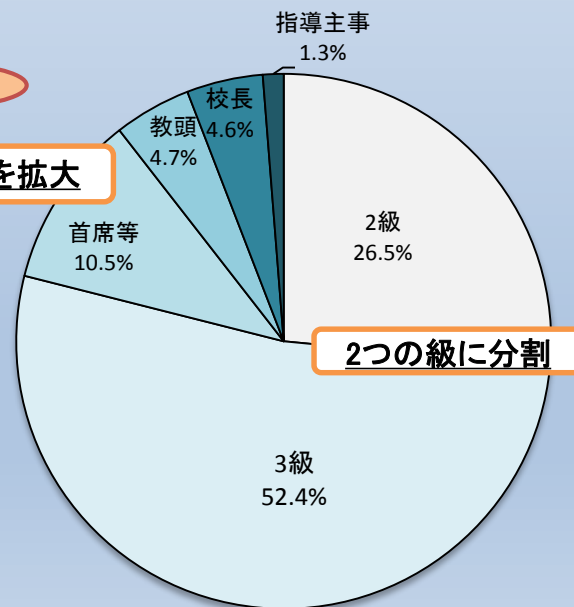
現行



今後

枠を拡大

2つの級に分割



「2級を分割し、上位の級(4級)を3倍程度まで拡大」、「能力・実績に応じ上位の級に昇格する仕組みを構築」

1-② 職責に応じた給与制度の構築

前提条件

- 現行の総人件費（教職員給与費）の範囲の中で全体プランを構築する。
- 最終的な制度案については、人事委員会勧告に基づき修正を行うこととする。

具体的方策

1 管理職等（校長、副校長・教頭、首席・指導教諭）の給与処遇の改善

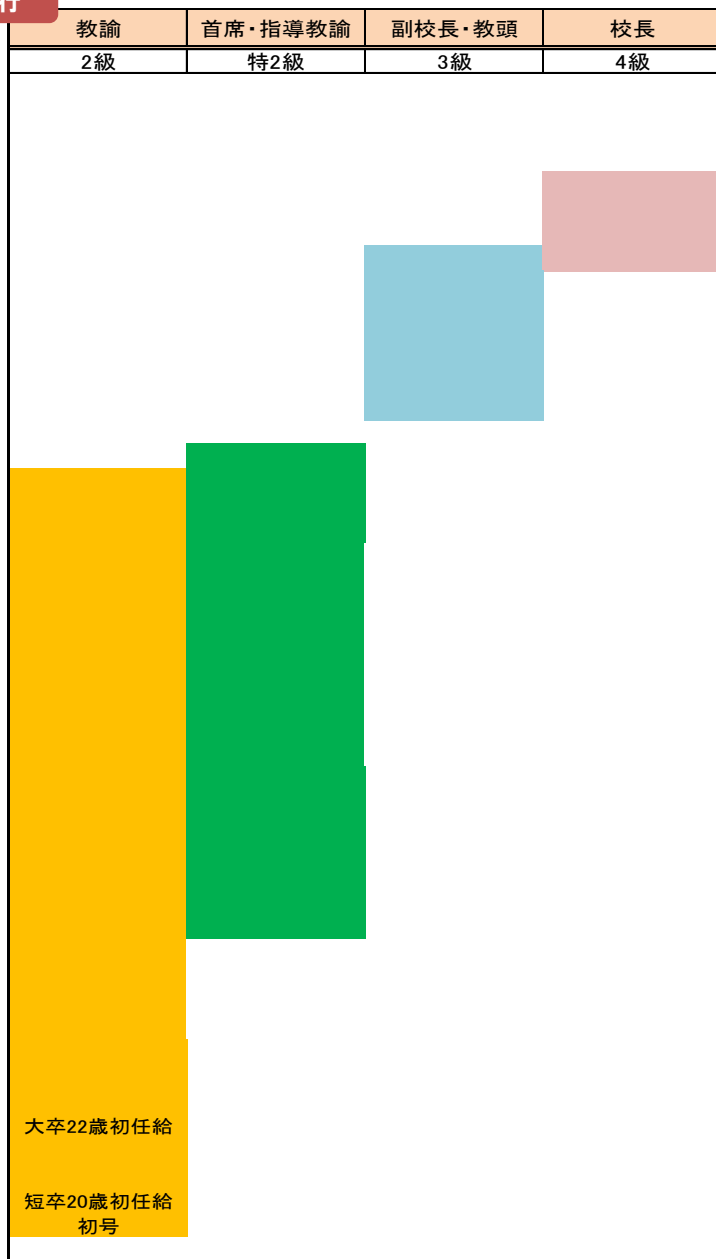
- 校長マネジメントの強化に伴い、その権限と責任に相応しいよう**管理職等の給与処遇を改善**し、モチベーションの向上を図る。
 - ・ **管理職の期末・勤勉手当の計算方法**を大阪市の給与制度に準じ、**管理職手当を算定基礎に入れることで増額**を図る。
 - ・ 併せて**校長級の給与処遇**については、学校における職務、職責の重さを考慮し、市長部局の部長級職員と同じく、**給料月額をシングルレートに変更し、人事評価の結果を期末・勤勉手当にこれまで以上に反映**する。
 - ・ **管理職手当**については、**複数レートを設定**。
 - ・ **教頭級の給料月額**について下位号給の金額を切り上げ、最高号給を引き下げることで**号給数を短縮し、処遇の改善**を図る。
 - ・ 有為な人材が次の級にキャリアアップできる仕組みを構築し、**首席・指導教諭の給与処遇を改善**する。

2 職務給の原則を徹底した給料表を導入

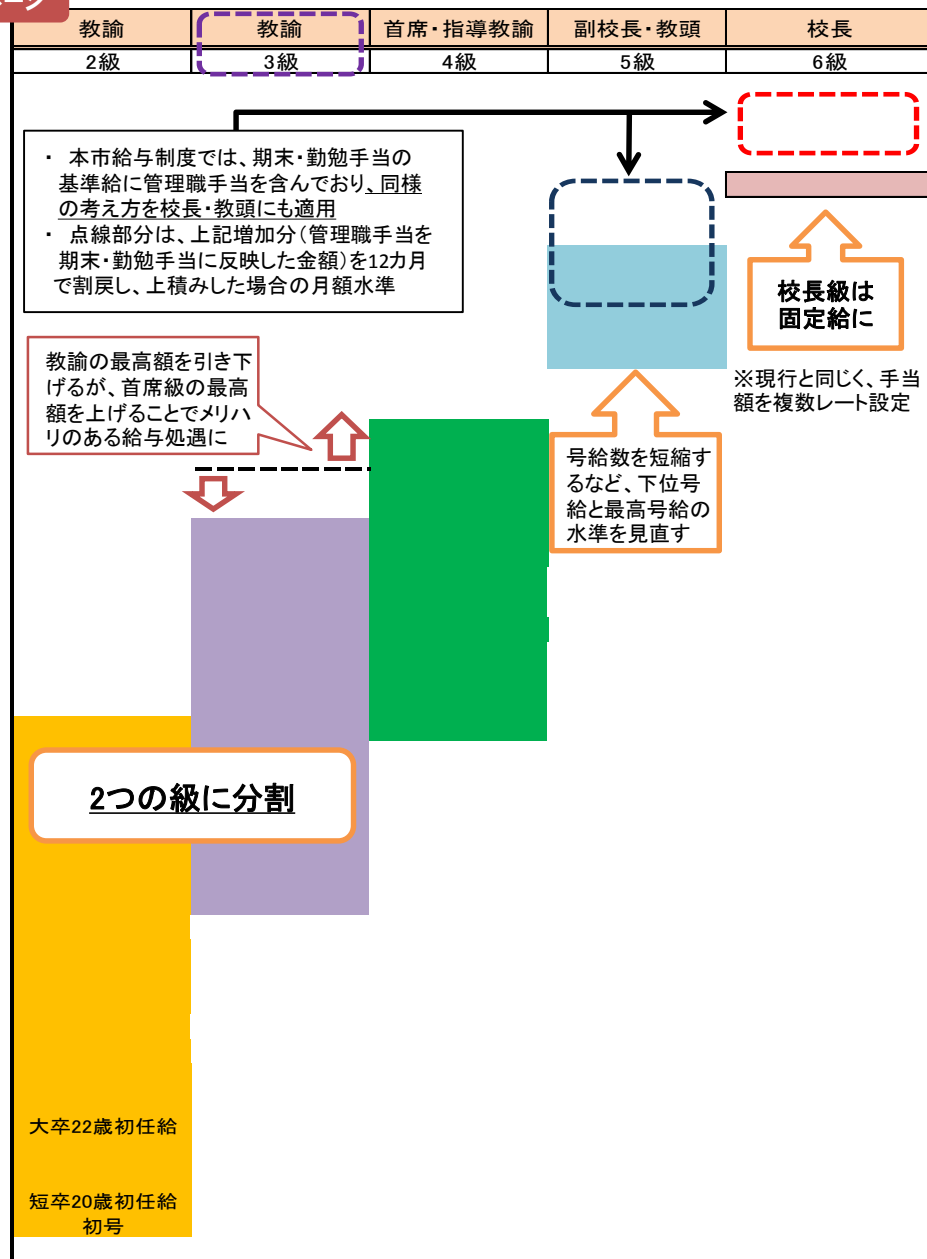
- がんばっている教員が、よりがんばれる制度を構築するため、**職務の困難度や責任に応じたメリハリのある給料表を導入**する。
 - ・ **現行の教諭の級である2級を2つの級に分割**する。
 - ・ 職員基本条例に基づき、**各級の最高号給の水準を見直し、給料月額の重なり幅を縮減**する。

新たな給料表のイメージ

現行



改正のイメージ



※ 上記グラフについては、毎月定例に受け取る給与額(給料、教職調整額、地域手当、義務教育等教員特別手当、管理職手当の合計)を参考にして作成している。

1-③ 教職員の更なるスキルアップを図るため新たな研修体系を構築

具体的方策

◆ 個々のキャリアステージに応じ研修体制を再構築

- ・ 人事・給与制度、人事評価制度、研修制度が一体となった改革を行い、**キャリアステージに応じた研修体制の再構築**を図る。
- ・ 今後、階層別研修については経験年数等、受講条件を緩和し、やる気に応じて**若手教員がキャリアアップ**できるような研修体系を構築し、管理職登用への意識付けを行う。
- ・ キャリアアップの際、研修の受講状況に関する評価の仕組みを研究し、管理職の希望者数が安定した際には活用が図れるよう検討を進める。

現在実施している研修

新任研修 **法定研修**

1年目 ・ 新任教員研修：校内研修（300時間以上） / 校外研修（20日程度）

2年目 ・ 校外研修（5日程度：社会体験研修3日を含む） ・ OJT事業（幼・小・中学校）の受講

■ 主な研修

教科等指導力向上研修、道徳教育研修、人権教育研修、子ども理解等に関する研修など、基礎的・基本的な事項や技能を習得する研修の受講

5年次研修

■ 主な研修

教科等指導力向上研修、教育課程研修、道徳教育研修、人権教育研修、子ども理解等に関する研修、情報教育研修、児童・生徒指導に関する研修など、専門性を高める研修の受講

10年次研修 **法定研修**

・ 校内研修：20日程度 / ・ 校外研修15日程度

■ 主な研修

教育課程研修、道徳教育研修、人権教育研修、情報教育の推進に向けた研修、特別支援教育研修、**学校マネジメント研修**など、校園の課題解決に向けた研修の受講

中堅教員研修

- ・ 学校マネジメント研修
- ・ 危機対応研修
- ・ ファシリテーション研修
- ・ 主任・主事研修 等

学校マネジメント研修

概ね10年以上の中堅教員が対象
(新任首席必修)
※現在は、**10年次研修、中堅教員研修**
において選択して受講が可能

自己の教育課題に応じた大学講座 など専門的な研修

- ・ 校内研修・研究推進にかかわる研修
- ・ 大学院派遣研修 等

平成28年度～

研修対象・目的を明確にし、キャリアステージに応じたマネジメント力を育成するために**学校マネジメント研修を改編**

○ ミドルリーダー課題別研修

- ・ 対象：経験年数5年～10年前後の教員
- ・ 目的：学年や校務分掌のリーダーとしてのマネジメント力を育成

○ 首席・幼稚園主任(主幹教諭)研修

- ・ 対象：全校園の首席・幼稚園主任
- ・ 目的：学校園運営を補佐する主幹教諭としての組織マネジメント力を育成

1-④ 能力実績をより反映しうる新しい人事評価制度の構築

具体的方策

1 大阪市の人事評価制度に準拠しつつ、学校現場の実態に即した人事評価制度を構築

- 既に実施している人事考課制度（市費負担事務職員、管理作業員、給食調理員等）との整合性を図る。
- 評価指標／評価項目等については市の人事評価制度に準じて実施。
- 教諭の級を分割することにより、経験年数や職責に応じた評価基準を新たに作成。

2 評価結果の一部相対化及び下位区分の評価の徹底

- これまでの絶対評価を改め、上位区分については相対化を行い、その結果を期末・勤勉手当に反映する。
※ 評価結果を第1区分(5%)、第2区分(20%)、第3～5区分(75%)に、学校毎に相対化し、期末・勤勉手当に反映
- 懲戒処分者の評価結果については、自動的に下位区分(第4、第5区分)に位置付けるよう制度化を図る。
- 資質に課題があると校長が申請を行った教員に対しても、下位区分の評価となるよう徹底を図る。

3 校長評価に関して、より学校の実績を反映した客観的な評価を実施

- 具体的には「全国学力・学習状況調査」／「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」／「児童生徒等の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」等、客観的な数値から導き出される自校の課題について、年間を通じてどのように向上（改善）を図ったのかを評価の対象とする。
- 上記以外に「人材育成」「（上記以外の）今年度の重点的な取り組み」の視点を加味した目標設定を義務付ける。

その他の検討事項

- 新制度適用後も、授業アンケートについては引き続き実施し、教員の評価に活用。
- 加えて、教職員に対しては、校長が掲げる「運営に関する計画」の達成や、「荒れの克服」等に大きく寄与したと校長が認める場合について、加点される仕組みを新設。
- 今後とも、全市的な評価指標の導入について引き続き研究を行う。

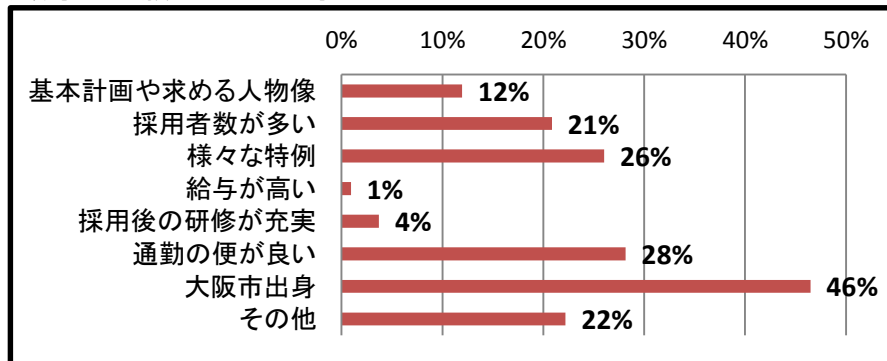
2 優秀な教員の人材確保

本市の教育水準の向上には、優秀な教員となる人材を確保することが不可欠であり、そのためには志願者数を増やす必要がある。

◎ 志願者数の変遷

	H25	H26	H27	H28
小学校	1,330	1,335	1,493	1,485
中学校	1,249	1,222	1,203	1,375
初任給カット率	3%	0.7%	無	

◎ 大阪市を志願した主な理由 ※H27新規採用者を対象に調査、最大2つまで選択可



- 志願者数は、小学校・中学校とも増加傾向。(ただし、給与カット廃止と志願者数増の関係ははっきりしない。)
⇒ 一方、採用予定者数は、今後、退職者数の減や再任用者数の増などのため、小学校はH27、中学校はH29をピークに大幅減の見込み。
- 大阪市を志願した理由は、「大阪市出身」「通勤の便が良い」が多く、採用後の研修体系や給与水準に対する関心は少ない。
⇒ 大阪市の持つ強みについて、PRの強化が必要。

志願者確保に向けた具体的方策

1 受験者への更なるPRの強化

- 受験者の心に響くアピールポイントの精選
筆答・実技の重視、充実した教育環境、採用後も学び続けられる研修体系、現行の給与水準といった強みを、採用説明会等で重点的にアピール。
- 学生に親しみやすさを感じさせるPR手法の導入
大阪市のイメージアップに向け、授業風景のDVD上映や先輩教員の講話など、実際の雰囲気を感じてもらえるPR手法を導入。

2 大学とのより一層の連携強化

- 大学の就職担当者に積極的に接触し、大阪市に対するイメージアップを推進。
- 就職担当者との連携し、1～2年生の早い段階から学校現場に触れる機会を設け、学生に大阪市への興味・関心を喚起。

3 筆答・実技をより重視した採用選考方法を導入

※ 有為な人材を確保するため、全体的な予算の状況を見ながら、初任給水準の引き上げについても検討。

3 校長マネジメントに資する教職員体制の構築

現状課題

学校の小規模化
年齢構成の二極化
校務の複雑化・多様化

教頭への業務集中・多忙化

- ・拘束時間の長さ
- ・事務作業の増大

教頭職の
魅力低下

◎ 教頭選考受験者数の推移

	小学校	中学校
H17年度	201人	180人
H18年度	188	178
H19年度	149	163
H20年度	100	132
H21年度	89	114
H22年度	69	78
H23年度	63	67
H24年度	58	37
H25年度	39	30
H26年度	37	20
H27年度	61	35

※H27は、副校長等の配置など各取組により増加

学校現場の負担軽減と校長マネジメントの確立

- 副校長の配置(23校): 大規模校等に配置し、管理職体制を強化
- 教頭補佐(首席)の配置(28校): 生徒指導の課題が大きい学校等に配置し、教頭を補佐
- 教頭補助の配置(73校): 新任教頭配置校等に配置し、教頭の事務負担を軽減

教職員定数の権限移譲後は…

各学校の実情に応じて教職員の配置が可能になる。

※限られた財源を有効に活用するため、現行の教職員体制の再構築を検討。

検討の方向性

- ◆ 校長マネジメントの確立 ⇒ 副校長、首席(教頭補佐)の配置拡大など
※ただし、副校長の配置や首席の専任化には教員の新規配置を伴うため、新たな財源が必要。
- ◆ 各学校の実情に応じて教員を配置できるよう、現行の教員配置のあり方を再検討。
※教員数の維持を図りつつ、全体的な予算の状況を踏まえて定数改善を検討。

◆ その他、勤務条件等の考え方

① 勤務条件制度

大阪市職員の勤務条件制度を基本にしつつ、勤務時間の割振り変更など、教員特有の勤務条件については引き続き適用する。

○ 勤務時間・休暇制度等【抜粋】

	府費負担教職員及び市費負担教員の制度	大阪市の制度	平成29年4月1日以降
勤務時間 (基本形)	8:30～17:00(休憩45分含む) 週休日:日曜及び土曜 休日:国民の祝日に関する法律に規定する休日及び年末年始	9:00～17:30(休憩45分含む) 休日:日曜及び土曜、国民の祝日に関する法律に規定する休日、年末年始	8:30～17:00(休憩45分含む) 休日:日曜及び土曜、国民の祝日に関する法律に規定する休日、年末年始
休日(週休日)の 振替	週休日に勤務を命ずる必要がある場合には、当該週休日の4週間前から8週間後までの期間内の勤務日を週休日に振り替えることができる。 ※教育職員であって、かつ、やむを得ない場合に限り、4週間前から16週間後までの期間内	休日に特に勤務を命ずる必要がある場合には、当該休日の4週間前から8週間後までの期間内に振り替え日を指定すること。	市の制度を適用(週休日は廃止) ※ただし、教育職員は16週間後まで振替が可能(やむを得ない場合に限る)
年次有給休暇	4月1日 を基準日として、1年に20日付与 【取得単位】日単位または時間単位 ⇒1時間未満の断続する時間休については、1日3分割まで合算することが可能	6月1日 を基準日として、1年に20日付与 【取得単位】日単位または時間単位 ⇒1時間未満の時間休については取得できない。	4月1日 を基準日として1年に20日付与 【取得単位】日単位または時間単位 ⇒1時間未満の時間休については、取得できない。
病気休暇	【取得単位】日又は時間	【取得単位】日 当初3日間無給(当初から14日を超える療養が見込まれている場合を除く)	市の制度を適用
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 【取得単位】1日15分単位、2時間以内	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 【取得単位】1日30分単位、2時間以内	市の制度を適用
高齢者 部分休業	対象者:年度末年齢56歳以降の職員 【教員、栄養職員】 休業単位を2日間とし、1週間当たり15時間30分が休業時間 【事務職員】 休業単位を7時間45分、もしくは始業時、終業時に引き続く3時間45分又は4時間とし、1週間当たり15時間30分又は19時間30分が休業時間	制度なし	廃止 ※ただし、教育職員のみ現行制度を適用

○ 特別休暇制度【抜粋】

特別休暇の名称	制度概要	府費負担教職員及び市費負担教員の制度	大阪市の制度	平成29年4月1日以降
妊娠障害(つわり)休暇	妊娠障害のため勤務が著しく困難である場合	<u>14日</u>	<u>7日</u>	市の制度を適用
育児時間	生後1年6月に達しない子を育てる場合	1日2回 <u>30分と1時間</u>	1日2回 <u>30分又は45分単位 合計90分まで</u>	市の制度を適用
生理休暇	女性である職員が生理のため勤務が著しく困難である場合	1回2日以内	1回2日 <u>年13回以内</u>	市の制度を適用
結婚休暇	結婚する場合	5日以内で必要と認める期間 ※結婚の日以前1週～以後6月までの期間内で週休日等を含む連続する期間(挙式、入籍、同居のうち最も早い日が結婚の日)	5日以内で必要と認める期間 ※結婚の日以前1週～以後1月までの期間内で休日を含む連続する期間(入籍、結婚式もしくは披露宴挙式のうち、いずれかの日が結婚の日)	・教育職員については結婚の日以後6月まで取得可能 ・その他職員については市の制度を適用
子の看護休暇	子の看護(負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うこと)を行う場合	<u>中学校就学の始期に達しない子</u> 1会計年度につき5日以内	<u>小学校3年生までの子</u> 1会計年度につき5日以内	市の制度を適用
夏期休暇	夏期における心身の健康の維持増進などのため	5日以内 <u>1日、3時間45分又は4時間単位</u>	5日以内 <u>1日単位</u>	・教育職員については現行制度を適用 ・その他職員については市の制度を適用

○ 職務免除制度【抜粋】

名称	制度概要	府費負担教職員及び市費負担教員の制度	大阪市の制度	平成29年4月1日以降
自己啓発研修職免	自己啓発研修を行う	<u>制度なし</u>	1会計年度につき3日	市の制度を適用
人工透析職免	人工透析を受けるため	<u>制度なし</u>	1回につき4時間以内	市の制度を適用
復職職免(無給)	病気休職から復職する場合	<u>制度なし</u>	勤務時間の始め又は終わりに1日の合計が4時間30分を超えない範囲	市の制度を適用
育児職免(無給)	生後1年6月から小学校就学の始期に達するまでの子を養育	<u>制度なし</u>	【子の養育】 勤務時間に始め又は終わりに1日30分以内 【子の出迎え】 勤務時間の終わりに60分以内	市の制度を適用

② 諸手当制度について(※期末勤勉手当、管理職手当を除く)

大阪市職員の諸手当制度を基本にしつつ、教員特有の特殊勤務手当等については、引き続き支給できるよう規定整備を行う。

○ 諸手当制度【抜粋】

手当の種類	府費負担教職員及び市費負担教員の制度	大阪市の制度	平成29年4月1日以降
義務教育等 教員特別手当	<p>学校園に勤務する教育職員に支給する手当</p> <p>【支給対象】 全教員に支給</p> <p>【支給額】 適用される給料表、級、号給に応じた額</p>	<p>制度なし</p>	<p>現行制度を適用</p>
通勤手当	<p>【支給要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・片道2km以上あること ・運賃等を負担することを常例としていること ・通勤のため自転車等を使用することを常例としていること 外 <p>【支給日】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月1日、10月1日 <p>【支給額】</p> <p>上限55,000円(交通用具使用月額:2,000円～31,600円)</p>	<p>【支給要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・片道1km以上(自転車等のみ利用の場合は片道2km以上)であること ・運賃等を負担することを常例としていること ・通勤のため自転車等を使用することを常例としていること 外 <p>【支給日】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給単位期間の最初の月 <p>【支給額】</p> <p>上限55,000円(交通用具使用月額:2,000円～31,600円)</p>	<p>市の制度を適用</p>
住居手当	<p>【支給要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自ら居住するため住宅(貸間を含む。)を借り受けていること。 ・月額12,000円を超える家賃(使用料を含む)を支払っていること。 <p>【支給額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・27,000円以内 	<p>【支給要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自ら居住するため住宅(貸間を含む。)を借り受けていること。 ・月額10,000円を超える家賃(使用料を含む)を支払っていること。 <p>【支給額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・28,000円以内(大阪市内居住者:30,500円以内) 	<p>市の制度を適用</p>
扶養手当	<p>【扶養親族の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他に生計の途がなく、主として職員の扶養を受けている者 外 <p>【支給額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者:13,800円 ・配偶者のない場合の1人目:11,000円 ・配偶者以外の扶養親族:6,500円 ・特定扶養加算:5,000円 	<p>【扶養親族の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員と生計を一にし、かつ、主として職員の収入により生計を維持する親族 外 <p>【支給額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者:13,500円 ・配偶者のない場合の1人目:12,300円 ・扶養親族でない配偶者を有する場合の1人目:7,000円 ・配偶者以外の扶養親族:6,800円 ・特定扶養加算:6,000円 	<p>市の制度を適用</p>

手当の種類	府費負担教職員及び市費負担教職員の制度	大阪市の制度	平成29年4月1日以降
定時制教育手当	【制度概要】 ・高等学校の夜間定時制課程に本務として勤務する教員に支給する手当 【支給額】 校長・教頭:1,200円/日、校長・教頭以外の教員:1,500円/日	制度なし	現行制度を適用
産業教育手当	【制度概要】 ・高等学校の工業等に係る産業教育に従事する教員に支給する手当 【支給額】 ・下記以外の教諭等及び実習助手:21,000円/月 ・定時制教育手当の支給を受ける教諭及び実習助手:13,000円/月	制度なし	現行制度を適用
教員特殊業務手当	【制度概要】 ・教育職給料表の適用を受ける職員のうち、教職調整額の支給を受ける者(1級、2級又は特2級の者)が次の業務に従事したときに支給 ① 学校の管理下において行う非常災害時等の緊急の業務 ② 修学旅行、林間学校、臨海学校等の学校行事で児童・生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの ③ 対外運動競技等において、児童・生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの ④ 学校の管理下において行われる部活動又は補習若しくは講習における児童・生徒に対する指導業務のうち、週休日等又は4時間勤務日等に行われるもの ⑤ 入学試験における受験生の監督、採点又は合否判定の業務のうち、週休日等又は4時間勤務日等に行われるもの	制度なし	現行制度を適用

支給対象業務	支給要件			支給額 (日額)
	週休日等	4時間勤務日等	その他の日	
① 非常災害時	7時間45分以上	7時間以上	6時間以上	8,000円 (※ 16,000円)
	5時間以上 7時間45分未満	4時間以上 7時間未満	3時間以上 6時間未満	4,000円 (※ 8,000円)
① 救急業務 補導業務	7時間45分以上	7時間以上	6時間以上	7,500円
	5時間以上 7時間45分未満	4時間以上 7時間未満	3時間以上 6時間未満	3,750円
② 修学旅行等 ③ 対外運動競技等	—	—	7時間45分以上	4,250円
④ 部活動 補習・講習	6時間以上	—	—	3,700円
	4時間以上 6時間未満	4時間以上	—	3,000円
⑤ 入学試験業務	7時間45分以上	7時間45分以上	—	900円

※ 災害対策基本法に基づく非常災害対策本部等が設置された際に児童・生徒等の救援業務に従事した場合

③ 共済組合の帰属

共済組合については、「公立学校共済組合」に加入

④ 互助組合の帰属

現行の府費負担教職員は大阪府教職員互助組合に、市費負担教職員は大阪市職員互助会に加盟 11