

教育委員会のあり方検討会議 報告書

教育委員会のあり方検討会議 平成 25 年 12 月

— 抜 粋 —

第 3 現行法制度にとらわれない対応策の検討

2 課題認識

各回の検討会議で各委員から提案された内容と、検討会議での協議を踏まえ整理すべき論点は、項目ごとに次のとおりである。

①－(4)専門職の設置

(提案の概要)

法務、科学技術、外国語及び外国文化、情報通信技術、民間教育、セキュリティ・警備等の専門性を必要とする常勤又は非常勤の専門職の設置を検討し、その職には職務給を支給するとともに、外部人材を採用すべき。

(提案に対する意見等)

検討会議では特に議論はなかったが、各委員からは、常勤の職の設置には教育委員会事務局と人事室で協議していく必要性について指摘があった。

⑤校長を補佐する体制の構築と、学校運営を担う人材確保・育成

⑤－(1)学校における行政職（副校長）の配置

(提案の概要)

現場に即した施策を展開するために、副校長等に行政職を配置し、現場と本庁を行き来するようにすべき。

(提案に対する意見等)

検討会議では、副校長の配置が好評であるとの報告や、基本的に教育職以外から充てることで校内組織の職種の多様性を広げるべきという旨の意見があった。また、各委員からは、副校長の配置を拡大すべきだが、府費負担教員の配当が期待できないため、市費負担職員（行政職 再任用を含む。）の活用も含め人材の確保について検討すべきという旨の意見があった。

⑤－(2)校長・教頭・新規採用者の給与処遇の改善等

(提案の概要)

校長・教頭等を「学校経営職」として位置付けるべき。

校長には教諭の最高給の 2 倍程度の職務給を支給し、市職員以外からの採用者も任期を付さないようにすべき。また、教頭には教諭の最高給の 1.5 倍程度の職務給を支給し、内外公募の対象とすべき。

教諭の若年層の給与を改善し、採用後 10 年程度で昇給・昇格が頭打ちするようすべし。また、賞与は勤務評定に基づく業績給とすべし。

(提案に対する意見等)

検討会議では、本市が独自に教育職給料表を改定するためには、大阪府との財源の調整が不可欠である旨の意見や、現在、指定都市と道府県の間で県費負担教職員制度に係る包括的な権限・財源の移譲についての協議が進められ、また、大阪府・市の間で府費負担教職員の任免等の決定に関する事務の特別区への移譲についての要望が行われている中で、権限及び財源が本市(本市域に設置される特別区を含む。)に移譲されるかを見極めないと検討が無駄になる旨の指摘があった。

また、校長や教頭の職務給について、そのレートの数や額の設定に関し議論があったほか、全教員数の約 9 割の教諭層について、優秀な人材を採用するとともに、採用後も意欲をもって成果を出し続けていけるようにするための給与処遇のあり方に関し議論を行った。

⑤－(3)客観的な指標に基づく校長の人事評価の導入、新たな校長勤務評定制度の構築

(提案の概要)

校長の業績評価は、全国学力・学習状況調査の結果等の組織としての成果を客観的に測定できる指標により行うべき。

また、教育委員会が、区担当理事(区長)の意見を踏まえて評価する新たな校長勤務評定制度を構築すべき。

(提案に対する意見等)

検討会議では、本市が独自に勤務評定制度を構築するためには、県費負担教職員制度に係る包括的な権限・財源の移譲が前提となるため、そのための協議を大阪府と進めることが指摘された。

また、現行制度では校長の評価者は教育長であり、校長の上司ではない区担当理事(区長)は評価者になれない旨の意見や、人事評価制度ではなく、校長の人事等に関与する仕組みの中で検討し、校長が全市的な方針に沿って学校を運営しているか等の客観的な判断基準を設定すればよいのではないかという旨の意見があった。

⑤－(4)退職校長の教頭への再任用

(提案の概要)

退職校長を校長だけでなく、教頭にも再任用すべき。

(提案に対する意見等)

検討会議では議論が行われなかったが、教育委員会事務局からは、校長の定年退職予定者への意向調査で、校長・教頭・教諭のいずれかを選択させており、既に提案内容は具体化されているとの報告があった。

3 具体的な対応策

各委員からの提案内容をもとに、検討会議での協議や各委員からの意見を踏まえ取りまとめた対応策については、次のとおりである。

なお、この項は、現行法制度にとらわれない対応策を検討したところだが、検討を進める中で、現行法制度下でも対応可能な方策があることも分かった。

そのため、「1 課題認識」に対する対応策として、市長と教育委員会で取り組むことができるもの、大阪府教育委員会が権限を有するため協議が必要となるもの、国において法令改正を伴うため制度要望が必要となるものの3区分に分類して記載した。

市長・教育委員会における取組

○専門職の設置（課題認識①－(4)関連）

新たな専門職の設置については、本市における人員マネジメントの方針を踏まえ、個別の職の必要性等を精査し、教育委員会事務局と人事室で協議して検討する。

○副校長の配置拡大の検討（課題認識⑤－(1)関連）

モデル配置校での効果検証を経た上で、市費職員（行政職）の再任用の活用も含め、26年度以降の配置拡大について教育委員会事務局と人事室で協議して検討する。

大阪府教育委員会との協議

○本市独自の教育職給料表の改定及び勤務評定制度の構築に向けた府費負担教職員制度の権限・財源の移譲（課題認識⑤－(2)、⑤－(3)関連）

本市（本市域に設置される特別区を含む。）が独自に教育職給料表を改定し、勤務評定制度を構築する前提として、県費負担教職員制度に係る包括的な権限・財源の移譲について大阪府との間で協議を進めるとともに、本市に移譲される権限・財源の決定を受け、校長・教頭・新規採用者の給与処遇の改善及び新たな勤務評定制度の構築に向けた具体的な制度の設計を行う。