

給特法等の改正を踏まえた今後の対応

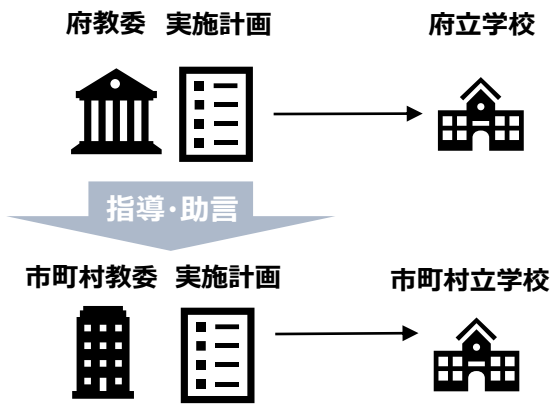
大阪府教育庁教職員室

(令和7年10月23日時点)

1. 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定

給特法第8条（改正により新設）

- 教育委員会はサービスを監督する教育職員に係る「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「実施計画」という。）を定めるものとする。
- 実施計画には次に掲げる事項を定めるものとする。
 - ・達成しようとする目標
 - ・実施内容
 - ・その他必要な事項
- 実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく公表するとともに、総合教育会議に報告する。
- 教育委員会は、毎年度、実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告する。
- 都道府県教委は市町村教委に対し、実施計画（県費負担教職員に係る部分に限る）の策定及び円滑かつ確実な実施に関し、必要な指導、助言その他の援助に努めるものとする。



- ・校長が学校運営協議会の承認を得ることになっている学校運営に関する「基本的な方針」に、実施計画に関する内容を含める
【**地教行法第47条の5**】
- ・学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、実施計画に適合することを義務付ける
【**学教法第42条**】

「スケジュール」

	R7.9	10	11	12	R8.1	2	3	4
国	9/26 指針 改定							
府教委 市町村教委		実施計画の検討						
		実施計画の策定・総合教育会議への報告					実施計画公表	計画 実施

2. 教師の処遇改善

◆高度専門職にふさわしい処遇、職務や勤務の状況に応じたメリハリのある処遇の実現

①教職調整額の引上げ（R8.1.1～）

- ・R12年度までに現行の4%から10%へ引き上げることを前提とし、毎年1%の引上げ
- ・対象者は教育職給料表の1級（講師等）から特2級（首席・指導教諭）
- ・令和9年度以降は新たな職（主務教諭）も支給対象となる
- ・指導改善研修被認定者には教職調整額を支給しない

年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
改定時期	R8.1.1	R9.1.1	R10.1.1	R11.1.1	R12.1.1	R13.1.1
教職調整額の率	5%	6%	7%	8%	9%	10%

【モデル試算】教職調整額

- 教諭25歳：現在10,588円→5% 13,235円→10% 26,470円（15,882円↑）
- 教諭35歳：現在13,676円→5% 17,095円→10% 34,190円（20,514円↑）

②管理職の給料表加算額の増額（R8.1.1～）

- ・教職調整額の引上げに伴い、教育職給料表の備考欄に規定されている加算額を下記の表のとおり引上げる（3級は引き上げ、4級は新設）
- ・教職調整額と同様に段階的に引き上げるため、毎年1月1日に加算額の引き上げを実施
- ・対象者は教育職給料表の3級（教頭）と4級（校長）

年度		令和7年度		令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
改定時期		改正前	R8.1.1	R9.1.1	R10.1.1	R11.1.1	R12.1.1	R13.1.1
小中	3級	7,500	11,500	15,600	19,600	23,600	27,700	31,700
	4級	なし	4,000	8,100	12,100	16,100	20,200	24,200
高校 支援	3級	7,700	11,500	15,400	19,200	23,000	26,900	30,700
	4級	なし	3,800	7,700	11,500	15,300	19,200	23,000

③義務教育等教員特別手当の見直しと学級担任への加算（R8.1.1～）

- 中央教育審議会答申
職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当額を加算する必要がある
- 教育公務員特例法（改正後）
義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする
- 文部科学省通知
義務教育等教員特別手当については、職務や勤務の状況に応じた給与とする観点から給与全体を見直す中で支給額に係る額を1.5%から1.0%に引き下げる



- ・中央教育審議会答申や、給特法等の改正趣旨を踏まえ、義務教育等教員特別手当について、学級担任への加算を行う
- ・加算対象者は、現行の義務教育等教員特別手当の支給対象となる学校に勤務する教育職員のうち、校務分掌で明示されている学級担任（複数担任制・学年担任制を含む。また支援学級も対象）とし、加算額は月額3,000円とする
- ・職務の負担に応じた給与となるよう教師の給与体系全体の見直しを行い、義務教育等教員特別手当を1/3縮減する

④教員特殊業務手当の見直し（R8.1.1～）

- ・教員特殊業務手当の要件の緩和と手当額の単価の引上げを行う

支給対象業務	現行		改定後	
	週休日等	手当額	週休日等	手当額
学校の管理下において行う非常災害時における児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務	7時間45分以上	8,000円	4時間以上	8,000円
	5時間以上 7時間45分未満	4,000円		
学校の管理下において行う児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務、緊急の補導業務	7時間45分以上	7,500円	4時間以上	8,000円
	5時間以上 7時間45分未満	3,750円		

⑤新たな職（主務教諭）の創設（R9.4.1配置予定）

- ・現在の2級と特2級の間に新たな職を創設し、教諭よりも月6,000円程度高い処遇とする（ただし、2級の給料月額額は減額しない）
- ・給料表を6級制に改正する

現 行		改定後	
4級	校長	6級	校長
3級	教頭・副校長	5級	教頭・副校長
特2級	首席・指導教諭 指導養教・栄教を含む	4級	首席・指導教諭 指導養教・栄教を含む
2級	教諭 養教・栄教を含む	3級	主務教諭 主務養教・栄教を含む
1級	講師等	2級	教諭 養教・栄教を含む
		1級	講師等

3. 新たな職(主務教諭)の創設

〔 中教審答申 〕

- 現在、主幹教諭は、校長、副校長、教頭といった管理職と各職員のパイプ役となってその意思疎通や共通理解の促進に寄与するなど重要な役割を担っている。
- 一方、近年、学校では、教育相談や特別支援教育に関する連絡調整などの子供の抱える課題への対応や、校内研修、情報教育、防災・安全教育、道德教育といった学校横断的な取組への対応など、**学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化**している。
- また、このような状況も踏まえ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーをはじめとした多様な支援スタッフが学校内で増えるとともに、地域や様々な関係機関との協力が重要となっており、**学校内外との連携・調整に関する業務が増加**している。
- **現在は、こうした職務を主として教諭という同一の職が校務分掌の1つとして担っているが、若手教師へのサポートの充実を体制面でも支える新たな仕組みの構築も含め、ベテラン・中堅・若手層の教師が専門性を発揮し、効果的に校務を役割分担しながら、知識や経験の共有や継承を行う体制を早急に整備することが必要である。**

〔 国 〕

- 教諭と主幹教諭の間に、新たな職「主務教諭」を制度化（R8.4～）。

＜主務教諭のイメージ＞ **！ 中堅教員を「主務教諭」に任用 ！ 「主務教諭」が核となり担当する教育活動について総合的に調整 ！ 職務と職責に相応しい処遇の実現**

〔 府 〕

- 大阪の教育を取り巻く状況も大きく変化。**教員一人一人の意欲と資質・能力を向上し、多様な機関や人材と連携し、組織的に対応していく重要性は増している。**
(支援教育や不登校、日本語指導、ヤングケアラーといった子どもの抱える課題、探究的な学びの充実、人権・健康・キャリア教育といった学校横断的な取組、経験年数の少ない教職員の占める割合の増加 等)

➡ **府においても「主務教諭」を導入し、「学校内外との連携・調整機能の充実」及び「経験年数の少ない教職員へのサポート機能の抜本的な強化」を図る。**
あわせて、給料表に「主務教諭」に対応した新たな級を創設し、職務と職責に相応しい処遇を実現する。 【R9.4.1～配置予定】

配置効果

★組織的な学校運営の更なる推進

管理職や首席がマネジメント業務（補助を含む）に注力・専念、社会的変化に機動的に対応できる体制をめざす

★組織風土の活性化

知識や経験の共有を推進、一般教員間及び一般教員と管理職の双方向の意思疎通や意識的な調整の活性化をめざす

★自律的な人材育成

キャリアパスの多様化、更なる上位職選考受験層の増加につなげる

個々の教員が課題を抱え込まず、同僚性を発揮しながら有機的に連携 ➡ 学校がチームとして様々な教育課題に対応する体制をさらに強化

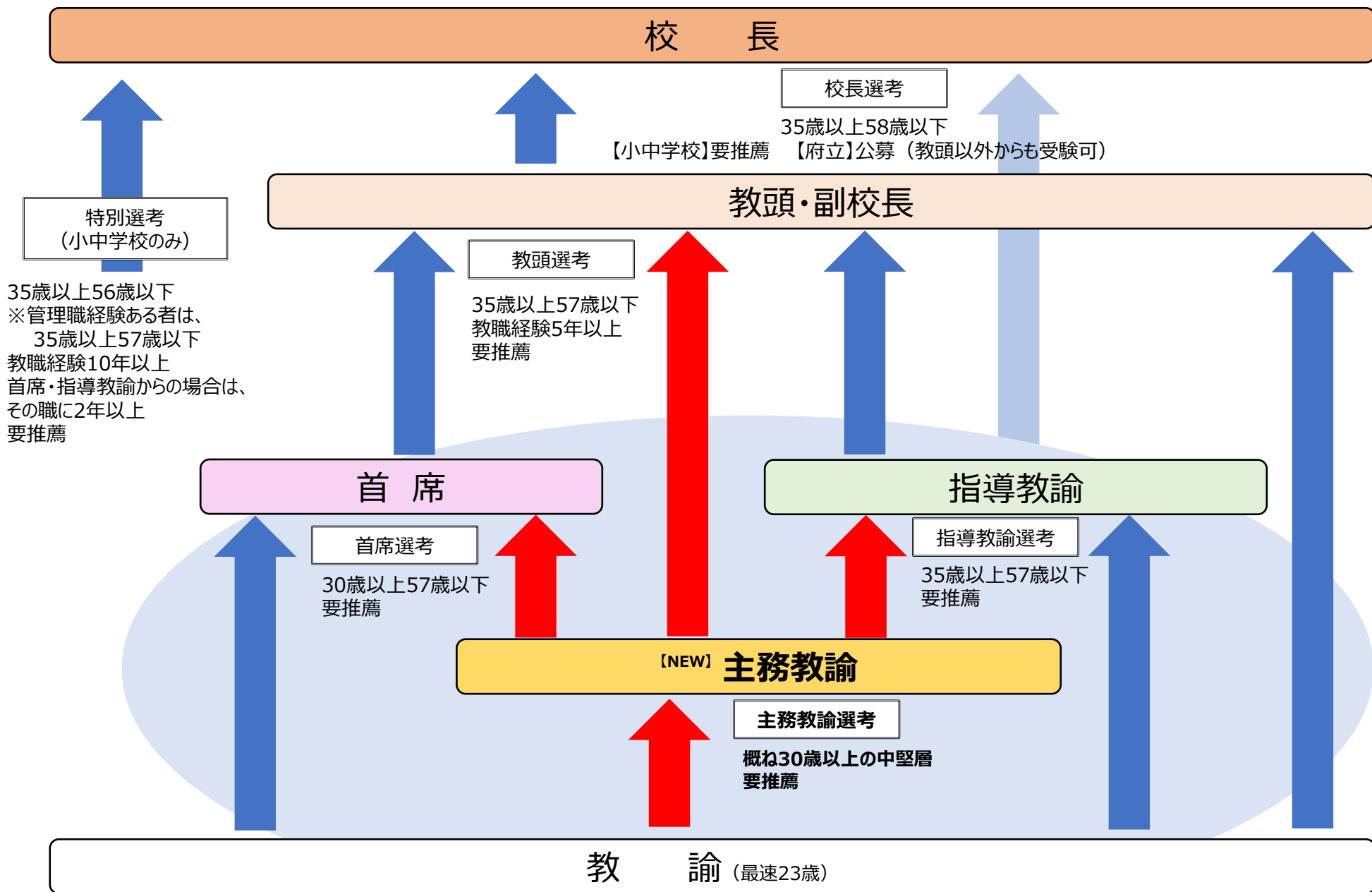
主務教諭の職務内容と選考方法等

職務内容	○ 学校横断的な取組への対応や学校内外との連絡・調整 【具体例】 ・校務分掌における委員会の取りまとめ役、分掌部の部長、部主事など校務運営面での重要な役割を担う 〔 生徒指導担当、進路指導担当、学力向上担当、人権担当、児童生徒支援Co、地域連携担当、特別支援教育コーディネーター等 〕 ・首席業務のサポート（担当業務における実態把握や課題分析等の実施、学校経営計画の具体化と現場の提案取りまとめ等） ○ 同僚・経験年数の少ない教職員に対する助言や支援 【具体例】 ・初任者研修における指導教員や教科指導員 ・経験年数の少ない教職員への日常的な相談等の対応
定数管理	○ 教諭定数内で配置（将来的に教諭層の4割程度を想定）
選考方法	○ 書類選考による 【選考対象】 市町村教育委員会教育長（府立学校においては、校長・准校長）が推薦する者 【推薦対象】 次の各号のいずれにも該当する者 ①教諭、養護教諭、栄養教諭の職にある者（市町村立学校においては、現に指導主事等の職にある者を含む） ②概ね30歳以上の中堅層 ③<u>学校・分野（生徒指導・学力向上・進路等）を問わず、調整力や指導力を発揮でき、活躍できる者</u> 【選考内容】 適性評価（調整力、指導力、意欲等）及び勤務実績 【選考時期・スケジュール】 未定（R 8 夏～秋頃 想定） ※後日、改めて詳細なスケジュールを提示
人事評価	「評価・育成システム」の業績評価・能力評価（学校運営）について、職務内容に応じた評価基準（求められる行動パターンの例等）を新たに設定 ※内容は検討中

連携・調整機能の充実

サポート機能の強化

大阪府公立学校教員のキャリアパス



	項目	内容
◆義務教育等教員特別手当		
1	学級担任への加算を行う制度の趣旨は。	中央教育審議会において「学級担任は子どもたちの学習や学校生活の基盤である学級に関する様々な業務や保護者への連絡や相談対応などに取り組んでおり、令和4年度勤務実態調査によれば全校種を通じて学級担任をしている教師は学級担任外の教師よりも在校等時間が長くなっている。こうした職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当を加算する必要がある」との答申が出されました。これを受けて、文部科学省において関係法令の改正や国庫基準の見直しが行われました。
2	複数担任制の場合、支給対象や金額はどうなるのか。例えば2名で1クラスを担任している場合は、1,500円ずつの加算となるのか。	校務分掌において複数の教諭が「担任」とであると明示されている場合、それぞれに3,000円を加算します。
3	学年担任制の場合、支給対象はどうなるか。	複数担任制と同様に、校務分掌において複数の教諭が「担任」とであると明示されている場合、それぞれに3,000円を加算します。
4	教頭が担任となった場合でも支給対象となるか。	校務分掌において「担任」と明示されている場合、教頭であっても学級担任加算の対象となります。
5	義務教育等教員特別手当が引き下げられるため、学級担任を持たない教員については給与が下がるのではないか。	今回の改正は職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について見直しを行い、学級担任への加算を行うこととなったものです。給特法等の改正に伴う処遇改善として教職調整額などの引き上げもあるため、総額として考えた場合に給与が下がることはないと考えています。
6	年度途中で担任交代した場合の考え方はどうなるか。	毎月1日時点で担任である者について当月分の学級担任加算を支給します。 ※ただし1日に担任から外れた場合は、前月末をもって支給対象を終了します。 (例)6月2日から担任となった▶7月の給料から加算対象 6月20日で担任を外れた▶6月の給料まで加算対象
7	月途中で担任交代した場合は、日割り計算となるか。	従前の義務教育等教員特別手当は給料の例によるため、日割り計算となりますが、学級担任加算については日割り計算は行いません。月途中で担任となった場合は翌月の給料から加算し、月途中で担任から外れた場合は当月をもって加算を終了します。
8	年度当初は担任でなかった者が、担任が欠員したことにより代替者が措置されるまでの間、一時的に担任業務をおこなった場合、支給対象となるか。	一時的であっても校務分掌において「担任」と明示された場合は学級担任加算の支給対象となります。なお、月途中で当月末までの期間(例:6月10日～6月25日まで)において担任となった場合は、6月10日から担任となることによって7月分給料から加算となりますが、6月25日で担任から外れるため6月末で加算対象外となるため、結果的に加算は行われないことになります。

	項目	内容
9	60歳に達した職員で7割措置の対象となる職員について、義務教育等教員特別手当も60歳以下の職員の7割水準となるが、学級担任加算についても7割水準となるのか。	学級担任加算分については、7割水準とはなりません。60歳以下の職員と同様の金額になります。
10	担任が休職し、副担任が担任業務を行った場合、副担任に学級担任加算が支給されることになるか。	副担任は学級担任加算の支給対象外であるため、校務分掌上、副担任のままであれば加算対象にはなりません。校務分掌において、副担任となっていた職員を担任とした場合は、支給対象となります。

■主務教諭の創設

	項目	内容
	【1】主務教諭の位置づけ等	
1	主務教諭を設置する趣旨は。	大阪の教育を取り巻く状況は大きく変化。教員一人一人の意欲と資質・能力を向上し、多様な機関や人材と連携し、組織的に対応していく重要性が増していることから、府においても「主務教諭」を導入し、組織的な学校運営、指導体制の充実を図るものです。
2	配置予定時期はいつか。	小中、府立ともに令和9年4月配置予定で準備を進めていきます。選考に関する詳細なスケジュールについては、人事委員会の勧告時期を踏まえて整理をしたうえで、改めてお知らせします。
3	新たな職「主務教諭」制度は、令和8年4月施行として関係法令が公布されており、制度導入自体は各自治体の判断とされているものの、国からはこの間、一貫して、法の趣旨を踏まえて令和8年4月の導入を積極的に検討するよう要請がされてきた。 大阪府において、主務教諭の配置を令和9年4月から実施する理由は。	主務教諭設置にかかる給与制度の整備を行うには、人事委員会の勧告を受ける必要があるほか、職員団体との交渉を経て、条例改正を行う必要があります。また、教員への周知や計画的な人事マネジメント体制確保の観点から、関係条例の公布から施行までの間に、一定の期間を設けることが望ましいと考えています。これらを総合的に勘案し、令和9年4月からの実施としたものです。

	項目	内容
4	主務教諭の職務内容や職責は。	主務教諭の主な職務内容は、教諭と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、命を受け、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教職員に対する体系的なサポート(助言・支援)を行うことと想定しています。 上記職務を遂行するため、学校運営において、以下の職責(機能)を担うことを想定しています。 ・担当する教育活動における教職員間の連携推進(チームで対応する体制の構築) ・内外との総合的な調整を主導(内外との調整) ・経験年数の少ない教員の育成、支援(相談支援・人材育成)
5	具体的な職務内容を示してほしい。	職務の具体的な内容は、各学校の実情に応じ、校長が決定しますが、「学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整」については、例えば、校務分掌における委員会の取りまとめ役、分掌部の部長、部主事などを担い、担当する教育活動に係る内外との合意形成等を提案、主導することがあげられます。 「経験年数の少ない教職員に対する体系的なサポート」の具体例としては、校内での初任者研修における指導教員や教科指導員などを担い、経験年数の少ない教職員への日常的な相談等の対応、育成を実践することがあげられます。
6	首席や指導教諭、教諭と職務内容はどう違うのか。	主務教諭は、教諭と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、担当する教育活動について、チームで対応する体制を構築し、経験年数の少ない教職員を支援しながら、内外との調整を担うものと想定しています。 他方、首席は、教職員のリーダーとして、所属内を横断的に調整・把握し、学校運営(意思決定、リスク管理、人材育成等)を支援することが期待される職であり、主な相違点としては、主務教諭が各校務分掌等での中核的役割を担う職であるのに対し、首席は校務全体の要として、学校経営の視点に立ちながら、横断的な総括を行う職である点があげられます。 なお、指導教諭は、分野研究等を通じて身につけた専門性を生かし、全域的な教員の育成、研究・研修の支援等を主導することが期待される職です。
7	主務教諭の設置効果(狙い)は。	主務教諭制度を活用し、主務教諭が核となって、担当する教育活動を総合的に調整するとともに、経験年数の少ない教員の育成に取り組むことにより、個々の教員が課題を抱え込まず、同僚性を発揮しながら有機的に連携し、学校がチームとして様々な教育課題に対応する体制の更なる強化に資するものと想定しています。 主務教諭制度の導入により、組織的な学校運営の更なる推進、組織風土の活性化、自律的な人材育成につながるものです。
8	主務教諭は(中間)管理職か。	主務教諭は、教諭と首席・指導教諭の間に設置する職であり、所属職員を監督することができる立場にはなく、所属職員に対して自ら職務命令を出すことはできません。

	項目	内容
9	主務教諭と主任や部主事の違いは。	主任は校長の職務命令で任命されるもので単年度のものであり、地公法上の昇任や給与制度上の昇格はありません。主務教諭は任命権者が任命するもので、教諭から主務教諭となることは、地公法上の昇任にあたり、給料表においても上位の級へ昇格することとなります。
10	主務教諭には人的負担軽減措置を行うのか。	人的措置は想定していません。首席は学校運営全体の業務を担うため持ち授業時間に制限を設けています。そのために学校運営の困難を考慮して、人的措置(非常勤講師時間数)を行っています。一方、主務教諭は学校運営の一分野を担うものであることから持ち授業時間の制限はなく、職務と職責に応じて、給与での処遇を行います。
11	主務教諭は、校長や教頭、首席に昇任するための資格・選考要件になるのか。	資格要件ではありません。これまで通り、教諭から首席、指導教諭、教頭選考を受験することが可能です。
12	教諭(指導専任)も新たな職の対象か。	対象とする想定です。
13	養護教諭、栄養教諭に対応した新たな職も設けるのか。	設ける想定です。
14	主務教諭が学級担任を受けもつことは可能か。	可能です。
	【2】配置・異動について	
15	主務教諭は定数外で配置されるのか。	定数内で配置します。
16	主務教諭の人数は、学校あたり●人のように一定の制限を設けるか。	学校の規模や組織体制、学校をとりまく課題や人事の状況などにより配置の必要性や必要数は異なることから、学校あたりの制限を設けることは想定していません。
17	「将来的に教諭層の4割程度を想定」とあるが、その考え方如何。	主務教諭は、教諭と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、命をうけ、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教職員に対する体系的なサポート(助言・支援)を担うものと想定しており、当該職の必要数に応じて、学校・分野(生徒指導・学力向上・進路等)を問わず、調整力や指導力を発揮でき、活躍できる人材を選考により適切に任用・配置していきたいと考えています。 将来的な配置規模については、教育を取り巻く状況や学校が抱える課題、教育環境、指導体制といった様々な要因によって変化することから、一概に回答することは困難ですが、先行事例における主務教諭相当の職の割合が4割程度であることなどから、府においても、将来的にその程度の規模になる可能性を示したものです。

	項目	内容
18	主務教諭制度の導入当初は、どの程度の配置を想定しているのか。	現段階では、制度の導入当初は、小中学校においては、学校規模にもよりますが1校あたり3～6名(教諭の1～2割)程度、府立学校においては、1～2割程度の配置を想定しています。
19	主務教諭が異動するときは、主務教諭のまま異動となるのか。	主務教諭のままでの異動となります。 ※首席・指導教諭が降任する際は、主務教諭又は教諭に降任します。
20	主務教諭が異動により配置されたが、分掌の長は他の教員が担当することとなっていた場合、当該主務教諭はどのような役割を担うのか。	経験年数の少ない教職員に対する助言や支援を担うとともに、各学校において、組織的に対応が必要な事柄について、命じていただくことを想定しています。 学校・分野(生徒指導・学力向上・進路等)を問わず、調整力を発揮し、活躍していただくことが期待されます。
21	主務教諭から教諭へ降任する場合は、どのような場合か。	本人希望による降任と想定しています。
【3】処遇関係		
22	主務教諭の給与水準をどうするか。	2級と特2級の間に新たな級を設けることを想定しています。国の想定では2級に+6,000円程度と示されています。主務教諭の級を含む新たな給料表は全人連モデルが示された後に人事委員会にて検討された内容をもって条例で定めます。
23	主務教諭のまま暫定再任用職員となりうるか。	暫定再任用制度上は教諭とする想定です。
24	主務教諭は、育児短時間勤務・高齢者部分休業を取得可能か。	可能です。
【4】選考関係		
25	主務教諭への昇任選考の実施時期は。	小中、府立ともに令和9年4月配置予定で準備を進めていきます。選考に関する詳細なスケジュールについては、人事委員会の勧告時期を踏まえて整理をしたうえで、改めてお知らせします。
【5】昇任関係		
26	推薦対象者として「概ね30歳以上の中堅層」とあるが、具体的な年齢要件は。	現在のところ、30歳以上57歳以下と想定しています。
27	主務教諭が配置された後、教諭は管理職や首席・指導教諭への昇任対象となるか。	引き続き昇任対象となります。
28	管理職が役職定年した場合、主務教諭に任じるか、教諭に任じるか。	管理監督職は主務教諭の職責や職務に沿う資質・能力を有し、かつその共有、継承を期待することから、主務教諭へ降任させることを想定しています。ただし、教諭への希望降任を認めることも想定しています。
29	主務教諭は、役職定年の対象となるか。	国の考え方に即して、対象外とする想定です(管理職でないことはもとより、その職責から、管理職に準ずる職ともいえないと考えるため)。
30	主務教諭に昇任した場合、現任校歴はリセットされるのか。	リセットされません。
【6】評価・研修関係		
31	主務教諭の人事評価について、他の職とどう異なるのか。	主務教諭の人事評価については、職務内容を踏まえ検討しています。