

# 2025年度（令和7年度） 大管協活動方針

## 《私たちを取りまく状況》

### 1. 経済にかかわる状況

これからの数年間の世界は混とんとし、五里霧中の状態を進むことになると言える。その霧の発生源は米国のトランプ大統領だ。ようやくコロナ禍のインフレ状態を脱し、日本を除く世界の中央銀行が公定歩合(金利)を下げ、景気回復への道筋を付けようとしている最中、自国第一主義を標榜し、アメリカの国益が他国に流出しているという理由で、同盟国であろうと高関税をかけ輸入物品の流入を防ぎ、国内産業を育成するとしている。しかし、多くの経済学者はアメリカがインフレと景気悪化が同時に進行するスタグフレーションに陥る可能性を指摘している。

2022年2月のロシアによるウクライナ侵略はロシアが占領地を拡大・占有したままアメリカ主導の停戦に持ち込まれようとしている。また、中東のガザ地区でもイスラエルとイスラム組織ハマスとの戦闘が続き、レバノンやイエメン等に波及している、さらに東南アジアやアフリカでも戦火の収まる気配がない。

米国のトランプ大統領は国益をディールで勝ち取るという大国意識が強く、「民主主義国」と「専制主義国」という構図で世界的な物資等の供給網を含む経済のブロック化を捉えることが困難になっている。少なくともアンチ・グローバリズムへの回帰の動きが顕著で、アメリカの相互関税政策により「関税戦争」に至れば、物価が上昇する可能性が高くなるという状況で、世界経済が波乱含みとなった。

次に、国民生活全般においては、昨年来の野菜の高騰に続く米の高騰をはじめ、円安・物価高の荒波は鎮まる気配がない。勤労者の名目賃金は上がるが、それを上回る物価の上昇により実質賃金はマイナスが続く。バブル崩壊(1989年)以降の失われた30年と言われるように、この間、日本の労働者の賃金はOECD諸国34か国中24位(2021調査)にまで低下したが、若年労働者の減少や物価急騰により2023年(R5年)より、大企業等の大卒初任給が20万円代から、30万円代に急上昇した。

しかし、厚労省の調査データ(2021)によると、日本の『子どもの貧困率(17歳以下)』は11.5%だが、その中で、子どもがいる世帯のうち『大人が一人』世帯では44.5%、『大人が二人以上』では8.6%』となっている。ひとり親世帯では、およそ2人にひとりが貧困状態で経済的に苦しい傾向にあることを示した。

そして、国民生活の向上に影響を持つ今年の春闘は、政府・経済界がこぞって経済の好循環のために、物価高を上回る賃上げをと要請する中で行われた。その結果、定期昇給を加えた平均賃上げ率は昨年同期比0.17%高い5.37%、中小企業(従業員300人未満)では、昨年同時期比0.22%高い4.97%の引上げとなり(連合第二次調査3/21)、昨年を超える引上げ率となった。現在も賃上げ交渉は続いており、最終結果は確定していないが、実質賃金の上昇率が物価上昇率を超えられるか、否かは予断を許さない。

また、日本銀行は3月の金融政策決定会合において「景気は、一部に弱めの動きもあるが、緩やかに回復している。海外経済は緩やかに回復している。[中略]リスク要因をみると、各国の通商政策等の動きやその影響を受けた海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格設定行動など、わが国経済・物価を巡る不確実性は引き続きお高い。」とし、金利(無担保コール

レート)を0.5%程度に据え置いた。引き続き、教育格差に繋がる経済格差を縮小させるため、経済(賃金と物価)の好循環を確実に達成し、実質賃金が物価上昇を上回るようにすることが必要である。そして、「同一労働同一賃金」の原則に基づく、非正規労働者の処遇改善や最低賃金の引上げの継続も必要となる。

義務教育の児童生徒の保護者でもある勤労者に関わる経済的背景・生活状況については、人口減少が続く中で女性や高齢者の労働参加が進む日本で、内閣府の調査「2024年度日本経済レポート(令和7年2月)」によると、「共働き世帯が共にフルタイムや正規雇用者ではなく、例えば、正規雇用の男性世帯主の配偶者の過半はパートタイムなど非正規雇用者である場合、消費支出の伸びが所得の伸びよりも抑制される可能性」があるとし、更に「賃金所得に加え、税や社会保険料、年金給付やその他の移転収入等を加味した可処分所得の推移をみると、2000年代以降、厚生年金保険料、など社会保険料の引き上げもあって、恒常的な可処分所得の伸びは抑制される傾向にあった。」と指摘している。とりわけ、総務省の「家計調査報告」によれば、2024年(令和6年)の二人以上世帯において、「家計消費支出(月平均300.243円:前年比、名目2.1%増・実質1.1%減)に占める食糧費(89.936円)の割合である『エンゲル係数』は28.3%(前年比0.5%増)」と1981年以来の高水準となった。

このことは、物価高騰により実質賃金が3年連続マイナスとなり、生活においては、削ることのできない食糧費は増やさざるを得ないという厳しい状況を浮かび上がらせている。女性雇用の正規化を進めるなど、人々の生活の安心・安定のために効果的な様々な施策がなければ、結婚や出産・子育て控えの世帯を増やすと共に、経済(所得)格差の拡大を生じさせ、家庭の文化教養支出、教育支出に悪影響を及ぼし、子どもの教育格差・学力格差を生じさせる。それを防ぐ手立てとして、且つ支援の基盤としての「公教育」が、十分な役割を果たすことができる予算の拡充が必要である。

[4/15 現在]

## 2. 教育にかかわる状況

本年度予算から約50年ぶりに教職調整額が改善される。背景に、文部科学省は「学校が対応する課題の複雑化・困難化を踏まえつつ、教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため」としている。半世紀間、我々は教職調整額と管理職手当の増額を国および自治体に求め続けてきた。ついに山が動いたわけだが、換言すればそこまで人材不足により教育現場が逼迫し、看過できない状況であるということだ。

コロナ禍により改めて学校の役割・機能が浮き彫りになった。少子化によって生産年齢人口の減少が見込まれ、人口知能(AI)技術等先端技術が高度に発達する時代に生きる子ども達にとって学校は、見える学力だけでなく学校生活全般において他者と関わりながら共に学び人間性を涵養し、自己肯定感を確かなものとして、予測不能な社会を生き抜く力を育む場である。また保護者の経済活動を支える社会活動の基盤である。学校の重要性は増々高まり減ずることはない。学校を子ども達に寄り添い教育活動に専念できる職場にしなくてはならない。子ども達にとっては、温かく見守ってくれる教師に出会い生きる力を育む場である。

一方で学校に求められる責務は増加の一途であり、課題の多様化・複雑化により対応の困難度が高まっている。その中であって、教師は「子ども達のために」と責任感・使命感を持って教育活動に専念するが、先の見えない困難な状況に気力・体力を削られ疲弊している状況にある。

状況を打破するには、教員不足を解消することが重要である。課題が増えても、それに伴う教員定数の増加がなされていない現状を変えねばならない。また、採用時における正規教員数を低く抑えていることが挙げられる。そのため、講師の枯渇が欠員に直結する。「定数内講師」といわ

れる非正規教員による採用不足数分の補填を前提とした採用状況を変えなければならない。結果として、課題の多さを乗り越えるだけの教員数が整っていないことが、多忙化を招き長時間時間外労働の要因である。さらに、欠員が生じれば当然穴埋めをするために仕事が増える。仕事量の過重が心身の不調をもたらし、新たな欠員を生む。この負の連鎖による「ブラック」な労働環境を忌避する傾向が教職志望者の激減につながっている。もはや、教職の魅力・使命感だけではもたない。採用試験の競争倍率の高さをもって担保されてきた「教員の質」も危うい状況になっているため、個別対応でカバーする管理職の負担も増えている。

管理職をはじめとした教師のウェルビーイングを確保し、学校が魅力ある職場となるために働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、教育課程編成に関する学校裁量の拡大、ICT 機器や学校施設の充実に取り組んでいかななくてはならない。

課題として、主なものは次の4点である。1. 質の高い教師の確保のための環境整備である。長時間労働は解消されず、教職志望者の激減、「教員不足」は非常事態レベルである。2. 児童生徒にかかる指導上の課題である。不登校児童生徒数は過去最大を更新し、いじめ重大事案の発生件数も過去最大である。3. 情報化の加速度的な進展と学校の ICT 教育の在り方である。オンラインの活用や、生成 AI 技術を生かした教育実践を更に深めていかななくてはならない。4. 「学校管理職の候補者不足」も深刻である。これは学校運営の根幹に関わる重大な問題である。多忙と重責を担う管理職を忌避する傾向を解消できるに足る処遇改善を進めなくてはならない。教職員の調整手当額が増額される中、管理職手当の増額については未だ明らかにされていないが、逆転現象はあってはならない。

大管協は、教育管理職員を守る唯一の組織である。危機的状況にある教育環境の整備と、管理職員が安心して職責を果たすために、職務・責務に見合う給与・待遇の改善を文部科学省および大阪府教育委員会に対して強く要求していく。

## 【文部科学省の答申等取組み】

- (1) 「第4期教育振興基本計画」(中央教育審議会) ※対象期間は令和5年度～9年度
  - ①日本社会に根ざしたウェルビーイングの向上・共生社会の実現に向けた教育の推進
  - ②グローバル化する社会の持続的な発展に向けて学び続ける人材の育成
  - ③地域や家庭で共に学び支え合う社会の実現に向けた教育の推進
  - ④教育デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進
  - ⑤計画の実行性確保のための基盤整備・対話

- (2) 『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』(中央教育審議会 令和3年1月)  
「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる。

### ①個別最適な学び(指導の個別化と学習の個性化)

子どもの成長やつまづき、悩みなどの理解に努め、個々の興味・関心・意欲等を踏まえてきめ細かく指導・支援することや、子どもが自らの学習状況を把握し、主体的に学習を調整することができるように促していくことが求められる。

その際、ICTの活用により、学習履歴(スタディ・ログ)や生徒指導上のデータ、健康診断情報等を利活用することや、教師の負担を軽減することが重要である。

### ②協働的な学び

「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、探究的な学習や体験活動等を通じ子ども同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することが重要。

集団の中で個が埋没してしまうことのないよう、一人一人の良い点や可能性を活かすことで、異なる考え方が組み合わせり、よりよい学びを生み出すことになる。

### ③今後の方向性

これまで日本型学校教育が果たしてきた、学習機会と学力の保障、社会の形成者としての全人的な発達・成長の保障、安全安心な居場所・セーフティーネットとしての身体的、精神的な健康の保障を学校教育の本質的な役割として重視し継承する。

一斉授業か個別学習か、履修主義か修得主義か、デジタルかアナログか、遠隔・オンラインか対面・オフラインかといった「二項対立」の陥穽にならず、教育の質の向上のために発達段階や学習場面等によりどちらの良さも適切に組み合わせ活かしていく。

## (3) 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について (中央教育審議会 答申 令和6年8月)

### ①我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

#### 教師の献身的な努力の成果

- ・全国的に一定水準の教育を保障
- ・知・徳・体にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価
- ・PISA2022でも世界トップレベルの結果
- ・課題が複雑化・困難化する中で、学校や教師の負担が増大
- 教師を取り巻く環境は危機的状況、抜本的な改革が必要
- ・依然として時間外在校等時間の長い教師が存在
- ・教師不足が憂慮すべき状況
- ・教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題

### ②学校における働き方改革の更なる加速化

- ・教師が「教師でなければできないこと」に集中できるようにすることが重要
- ・「個業」から「協働」へシフトチェンジの徹底が不可欠
- ・3分類に基づく業務適正化の徹底、標準を大きく上回る授業時数の見直し、DXの加速化

### ③学校の指導・運営体制の充実

#### 教員定数の改善と教職員配置の在り方等

- ・教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し
- ・少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ
- ・「COCOLOプラン」の実現に向けた体制整備
- ・生徒指導担当教師の全中学校への配置
- ・養護教諭や栄養教諭の配置拡充
- ・35人学級について、中学校を含め望ましい教育環境や指導体制の構築が必要

### ④組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- ・学校内外と連携・調整機能の充実、若手教師のサポートのため「新たな職」の創設が必要
- ・副校長・教頭の未配置校の解消や複数配置基準の引下げの検討、主幹教諭の配置充実

### ⑤教師の処遇改善

- ・処遇改善の水準は、一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保することが必要
- ・教師は複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職
- ・時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない
- ・教職調整額の率は少なくとも10%以上にすることが必要
- ・「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に新たな級の創設が必要。（6級制の実現）
- ・学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要
- ・学校教育の質の向上に向けて、管理職による適切な学校運営が重要であり、その職務と職責の重要性を踏まえ管理職手当等の改善が必要

### 【令和7年度初等中等教育局関係予算から見える取組み】

#### (1) 指導・運営体制の充実

##### ①小学校の持ち授業時数を軽減

- ・小学校教科担任制の拡充（4年生） +3,200人（※4年計画で令和7年度は800人）
- ・35人学級の推進（6年生） +3,086人

##### ②中学校の計画的な定数改善

- ・中学校生徒指導担当教師の配置拡充 +2,640人（※4年計画で令和7年度は1,000人）
- ・令和8年度より中学校35人学級を計画的に推進

##### ③特別支援教育など多様化・複雑化する課題への対応

- ・多様化・複雑化する課題への対応 +200人
- ・義務標準法の改正に伴う基礎定数の増 +551人  
（通級指導・日本語指導）

##### ④支援スタッフの配置充実

- ・教員業務支援員の全小中学校配置 +28,100人
- ・学習指導員等の配置 +9,200人
- ・副校長・教頭マネジメント支援員 +1,300人

##### ⑤新規採用教師の負担軽減と孤立化防止

- ・学校内外との総合調整を担う「新たな職」を創設し、若手教師支援を学校の組織ミッションにする ※令和8年4月からを予定
- ・小学校における教科担任制の拡充により、新規採用教師の持ち授業時間数を軽減+  
+760人（※4年計画で令和7年度は190人）

##### ⑥産育休代替教員の確保

- ・産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正（令和7年4月1日施行）

#### (2) 教師の処遇改善

##### ①50年ぶりの給与大幅改善

- ・人材確保法による処遇改善後の優遇分の水準を確保できるよう教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ
- ・教職調整額の改善とあわせ、管理職（校長・教頭等）の本給も改善

##### ②職務や業務負担に応じた処遇改善

- ・義務教育等特別手当の学級担任への加算（月額3,000円）
- ・新たな職の創設（令和8年4月からを予定）

※教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し教諭よりも高い処遇とする（月額6,000円程度）

- ・人事評価を昇給・勤勉手当に反映

- (3) 行政による学校問題解決のための支援体制の構築
- ・市町村における学校・保護者等間の問題解決支援体制の構築  
5 団体×約 600 万円    1 団体×約 800 万円※指定都市
  - ・都道府県における広域的な学校への支援体制の構築  
4 団体×約 900 万円
  - ・行政による学校問題解決のための体制構築に向けた支援  
1 団体×約 1 億円 ※民間業者
- (4) GIGA スクールにおける学びの充実
- ・GIGA スクール構想の加速化事業（伴走支援強化・事例創出）
  - ・学校の通信ネットワークの速度の改善
  - ・次世代校務 DX 環境の全国的な整備
  - ・学校 DX のための基盤構築
- (5) 誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校・いじめ対策等の推進
- ①不登校児童生徒の学びの場の確保の推進  
    《新規》校内教育支援センター支援員の配置（2,000 校）
  - ②スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置
    - ・SC の配置（全公立小中学校 27,500 校 週 4 時間）
    - ・SSW の配置（全中学校区 10,000 校区 週 3 時間）
  - ③SNS 等を活用した教育相談体制の整備推進
  - ④校内教育支援センター支援員の配置事業
    - ・対象校 2,000 校      （負担割合 国 1/3 都道府県 1/3 市区町村 1/3）

## 【処遇をめぐる状況】

### 1. 国家公務員：人事院勧告

#### 《勧告のポイント》

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

- ・多様で有為な人材の確保
- ・職員の成長支援と組織パフォーマンス向上
- ・Well-being の実現に向けた環境整備

〈月例給〉

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
  - ・総合職（大卒）14.6%    一般職（大卒）12.1%
  - ・全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
    - 1 級係員 11.1%    2 級主任 7.6%    全体 3.0%

#### 【ボーナスの改定の内容】

- 4.50 月分 ⇒ 4.60 月分

#### 【その他】

- 地域手当 都道府県単位（中核的な市は個別指定）とし、最新民間賃金を反映。
- 扶養手当 配偶者にかかる手当を廃止、子に係る手当を増額
- その他 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

### 2. 大阪府人事委員会勧告

#### 《勧告のポイント》

民間との較差や人材獲得競争の観点を踏まえ、初任給と若年層に重点を置いて給料月額を引上げ〔公民格差：11,693円（3.13%）〕

#### 【月例給】

○人材獲得競争の観点の踏まえ、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、大幅に引上げ 大卒 11.7%

○若年層に重点を置きつつ、全職員の給料月額を引上げ

平均改定率 3.32% 概ね40歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律3,300円引上げ

#### 【ボーナスの改定の内容】

○4.50月分 ⇒ 4.60月分

#### 【その他】

○府は地域手当 11.8% 国は地域手当 16.0%（大阪市域）を適用

### 3. 大阪市人事委員会勧告

#### 《勧告のポイント》

優秀な人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から大幅に引上げ

#### 【月例給】

○民間との給与較差〔公民格差：11,631円（2.92%）〕を解消するため、給料表を引上げ、若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引上げ

大卒（191,800⇒2,156,000円） ※地域手当16%を含まない

#### 【ボーナスの改定】

○4.50月分 ⇒ 4.60月分

### 4. 堺市人事委員会勧告

#### 《勧告のポイント》

月例給については、職員給与が民間給与を下回っていることから、この較差を解消するため、給料表を引上げ改定

#### 【月例給】

○民間との給与較差（11,574円 -2.85%）を解消するため、給料表を引上げ改定

#### 【ボーナスの改定】

○4.50月分 ⇒ 4.60月分

#### 【大管協の取組み】

大阪の厳しい教育状況の中で教育管理職員の支え合いと連帯が一層強く求められている。大阪府教育委員会・教育庁との交渉の中で、教育管理職会員の処遇・待遇の改善を前進させてきた。また、弁護士無料相談制度、訴訟提起支援制度を含む裁判等支援制度の拡充や、会員資格の拡大（市町村教委指導主事や教頭代行指導主事も会員とすることも可能）、各種見舞金等の制度や情報活動の充実、そして退職会員制度などを整備し支援してきた。会員数及び組織率の高さこそが、交渉力の源である。平成17年（2005年）以来、一貫して組織の拡大・強化に取り組んできたが、まだ拡大の余地がある（令和6年度 会員数2,127名 組織率72.6%）

大管協は、大阪府人事委員会の登録交渉団体として、教職員団体の中ではトップの組織率を誇っている。加えて、全国教育管理職員団体協議会（全管協）の最大組織である。中央での各種要請活動や未加盟友好管理職員団体との共同行動や全管協への加入の働きかけなど、相応の役割を果たしていく。

# 《今年度の活動方針》

## 1. 使命感あふれる教職員の育成と資質の向上

### (1) 予測不能な社会に必要な教育とは

私たちは激動の時代の最中にある。未だ収束の見通しのたたないロシアによるウクライナ侵攻、トランプショック、新型コロナウイルスやインフルエンザによる感染拡大、沸騰と表現される地球温暖化、少子高齢社会の到来による問題等、私たちは、未だ人類が経験したことがない予測不能な時代に生きている。

不確実性が高い現状において求められる教育は下記のように捉えられる。

1. クリティカルシンキング：情報の多様性が増す中で、自分で考え、判断する力が求められる。批判的に考えることで、情報の真偽を判断し、適切な行動を選択する能力を養う。
2. 問題解決能力：複雑な問題に直面した時に、創造的かつ効果的に解決するスキルが必要。実験的なアプローチを通じて、リアルな課題に取り組む経験を積むことが重要である。
3. コミュニケーション能力：多様な人々との協働が求められる社会において、他者との効果的な対話や協力ができる能力が重要。チームワークやプレゼンテーションスキルを育むことが必要である。
4. 自己管理能力：感情やストレスを管理し、自己の成長を促進するためのスキルが求められる。メンタルヘルスや自己反省の重要性を理解し、実践する教育が必要である。
5. グローバルマインド：異文化への理解を深め、多様性を受け入れる姿勢を育むことが重要。国際交流を促進するプログラムが効果的である。
6. 生涯学習の姿勢：変化の激しい社会では、常に新しい知識やスキルを獲得しなければならない。学習の仕方や自己啓発の重要性を学校教育の中で身に付けさせる必要がある。

これらの要素を取り入れた教育が、予測不能な社会に適応できる人材を育成するために不可欠だ。

「令和の日本型学校教育」では、ICTを児童生徒が十分に活用することを前提とし、学校教育において「全ての子どもたちの可能性を引き出す『個別最適な学び』と『協働的な学び』の実現」を図るとしている。「個別最適な学び」は、“指導の個別化”と“学習の個性化”を児童生徒の視点から整理した概念である。「協働的な学び」は、多様な他者と協働して主体的に実社会に関わる課題を解決し「納得解」を得ようとする探究的な学びである。また、様々な体験活動を通じ、持続可能な社会の創り手として必要な資質・能力を育成することを重要としている。

こうした中、社会構造の変化の中で「主体的・対話的で深い学び」を目指した2017年の学習指導要領改訂、2019年から動き出したGIGAスクール構想、2022年から顕在化してきた生成AIの飛躍的進化に対応していくことが求められている。

### (2) 求められる教員の資質

「教育は人なり」と言われるが、学校教育の成否は教師にかかっていると言っても過言ではない。教職は児童生徒の人生に大きな影響を与え、かつ成長を直接感じ取れる素晴らしい職業である。この激動の時代においては、教師の資質としては何が求められるのか。

1. 柔軟性と適応力：社会やテクノロジーの変化に対応し、教育方法やカリキュラムを柔軟に調整できる能力が必要
2. クリティカルシンキングの促進：生徒が自ら考え、問題を解決する力を育むために、教師自身も批判的思考を大切にし、授業に取り入れる姿勢が求められる

3. 多様性への理解と尊重：生徒の背景や能力、価値観の多様性を理解し、それに応じた教育を行うことで、すべての生徒が尊重され、学べる環境を整えることが重要である
4. 効果的なコミュニケーションスキル：生徒や保護者、同僚と円滑にコミュニケーションをとり、信頼関係を築く能力が求められる。また、傾聴する姿勢も重要である
5. テクノロジーの活用能力：新しい学習ツールやテクノロジーを積極的に取り入れ、教育の質を向上させる力が求められる。オンライン教育やデジタルリテラシーのスキルも必須である
6. 共感力：生徒の感情や状況を理解しサポートする能力。教育者としての信頼を築くため不可欠。
7. リーダーシップ：教室内での指導力や仲間を引き寄せる力。情熱的な指導と調整力を両立させる能力が必要
8. イノベーション精神：新たな解決策や方法を探し、教育現場に革新をもたらそうとする姿勢。この精神により、生徒に対して創造性を育む土壌を生み出すことができる

新たな時代の教師に求められるものは、児童生徒一人一人の「個別最適化」された学びと「協働的な学び」を支援する力であり、変化し続ける社会への的確な対応のため絶えず学び続け、必要な資質・能力を備えることである。そして、「学校の働き方改革」を着実に進めウェルビーイングを実現することを基に、「チーム学校」の考え方のもと、先端技術を効果的に活用しながら、様々な外部人材と協働し、児童生徒の学びを『支える』ことが基本となる。

### (3)教員不足の解消に向けて

教員が不足し、管理職が授業を行わざるを得ない等ギリギリの状態では、児童生徒の安全・安全を担保し丁寧な教育活動や複雑な課題の解決は厳しい。教員不足を解決する方策として、様々な施策がとられているが次のように収斂される。

1. 教職の魅力向上と職務の実態と広報活動：教員がウェルビーイングを体感し、職務に誇りと希望をもつことができる社会的な評価の再構築が必要である。教職の醍醐味である児童生徒との関りの中でともに育っていける豊かな教育環境を整備しなくてはならない。教育の重要性や教員の役割を広く周知し、将来の教員を目指す若者を増やすための広報活動の展開が重要である。
2. 給与と労働条件の改善：教員の給与を引上げ、時間外勤務を減らす等労働環境を改善し、教職の魅力を高める必要がある。民間企業と人材確保をめぐる競争に伍していかななくてはならない。
3. 地域社会と連携強化：地域の人材や教育関連の団体と連携し、支援やサポートを得ることで教員の負担を軽減することが重要。地域の教育資源を活用することで、地域に根差した教育活動が推進できる。
4. 教員を守る体制の構築：「行政による学校問題解決のための支援体制」の構築や、個別にメンタルヘルスをサポートする制度を導入し、ストレスや Burnout (燃え尽き症候群) に対する対策を講じることが急務である。
5. 大阪府の課題：現状における教員不足は、「正規教員」の不足ではなく、臨時的任用教員や非常勤講師など、「非正規教員」の不足によって顕在化したものである。教員不足の根本的な原因は、正規教員の採用人数を抑制しすぎていることである。「定数内講師」という語に端的に表れる、「非正規教員」による欠員補充を前提とした採用計画の見直しが求められる。

また、非正規教員も常勤であれば、仕事は量・質において正規職員と同じである。にもかかわらず、低賃金でしかも単年度契約、継続雇用や昇給の保証がない処遇で勤務している。ブラックと揶揄される勤務実態のもとで、非正規教員の激減は必然といえる。

中教審『令和の日本型学校教育の構築を目指して』において、「学校現場に対して新しい業務を

次から次へと付加するという姿勢であってはならない。学校現場が力を思う存分発揮できるように、学校や教師がすべき業務・役割・指導の範囲・内容・量を、精選・縮減・重点化するとともに、教職員定数、専門的スタッフの拡充等の人的資源、ICT環境や学校施設の整備等の物的資源を十分に供給・支援することが国に求められる」と示している。

これらのことは、大阪府教育委員会による教職員の採用、計画的任免・研修・配置に関わる事項である。大管協は、教員採用試験が高倍率のもとで実施され、教職員の「質」と「数」の向上を図る施策等を処遇改善とともに強く要望していく。

## 2. 教育条件の整備・充実

### (1) ICT環境整備・活用について

GIGA スクール構想の下、1人1台端末の更新やネットワークの高速化等その活用状況については自治体間で格差が生じている。今後、全ての学校においてICTを日常的に活用し、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を進め、情報モラルを含む情報活用能力を育成することが求められている。

学校のICT環境の違い等、児童生徒の教育環境を同じにすることが、教育格差の是正にとって重要である。市町村立学校の教育（ICT等）環境整備等が着実に進み「デジタル格差」を解消・縮小すべく要望する。

### (2) いじめ・不登校を含む様々な不安や悩みをもつ子どもに対する支援の充実

昨年に続き「いじめ・虐待等対応支援体制構築事業」は、予算縮小されながらも執行される。これは、大管協と府中学校長会が連携し最重点事項として精力的に府議会各党に要請し、府教育委員会・教育庁と交渉し継続させたものだ。今年度も校長会等との連携・連絡を密にしながら事業継続のための活動を怠りなく進めていく。

今年度は、「多様な学びを支えるネットワーク構築事業」（不登校対策等支援事業）が進められる<一部新規>。不登校児童生徒のうち、学校内外の機関等につなげていない児童生徒に対して、学びの機会の保障や社会とつながる環境の構築を目指すものだが、児童生徒の学習権や生存権を保障する重要な課題であり、「校内教育支援センター」の設置等が着実に取り組むよう要望していく。

## 3. 文科省、大阪府教育委員会（教育庁）等への要望・要求

### (1) 国の補助事業に対して

教員業務支援員や学習指導員、部活動指導員等は、国の補助事業であり府や政令市、市町村に対する補助割合が決まっている。しかしながら、大阪府の補助が国の想定する割合 1/3 より少なく、国負担 2/6、府 1/6、市町村の負担 3/6 の状況である。この結果、財政状況によりゼロ配置の市町村があり格差等が生じている。また、学習指導員に関しては未だ小中学校への配置がなされていない。大管協は府の負担割合を 1/3 にすること、および学習指導員の配置要求を継続して行っていく。

### (2) 変形労働制について

「給特法」改正による「変形労働時間制」は、大阪府では現在導入されていない。教育管理職員の管理負担が増すと思われる「変形労働時間制」の実施状況について、他府県・政令市の動向を注視していく。また、背景にある長時間労働の「教育現場＝ブラック職場」の状況を何としても解決しなければならない。「チーム学校」体制の充実と、「業務の仕分け」等教育環境整備など

による「学校の働き方改革」の推進を進めていく。国や府に対し、学校現場の負担が増大し、学校運営が行き詰まることのないように、義務教育に対する十分な予算の確保を求め、「要望・要求」等、働きかけを全管協とともに進めていく。

### (3)教員免許更新制の廃止に伴って

教員免許更新制度について、令和4年度に「発展的解消」の名分のもと廃止が決定された。今後は、文科省資料「研修受講履歴を活用した対話にもとづく受講奨励と振り返りの流れ」が示すように、教育委員会や管理職が、研修履歴をもとに「教員との対話」を行い、研修の奨励や振り返りを行うことが求められている。この結果、新たに管理職は教職員の研修履歴・内容について把握し、教員の資質向上に資するため一人ひとりと面談して指導助言を行うことになるが、当然業務負担増が想定される。運用について、全管協と協力して文科省および大阪府教育委員会に対して交渉を継続していく。

### (4)要望の実現と各団体との連携等について

教育現場では教育管理職員の「働き方改革」が遅々として進んでいない。教育現場の長時間勤務等の厳しい現状が心身ともに限界点にある中、密接に各団体と連携し要望・要求を強めていく。

- ① 小学校長会、中学校長会及び教頭会との連携を強め、文科省、大阪府教育委員会、主要政党・団体、大阪府都市教育長協議会等への要望を強化していく。
- ② 昨年度の要望・要求事項の結果を基に、政令市を含む各会員の意見を反映し、効果的な要望・要求内容となるように改訂をしていく。
- ③ 交渉団体として、大阪府教育委員会との交渉事項である「要求」案を確定する。大管協役員及び支部長等の参加を得て大阪府教育委員会との法的交渉を行い、処遇・待遇等の改善を求める。
- ④ 大阪市、堺市各教育委員会については、当該各支部と連携して府議会議員への情報交換等を通じて管理職の要望が実現できるよう継続して取り組む。

## 《職責に見合う処遇改善を》

### 1. 処遇改善をめぐる取り組みの状況

国レベルでは、大管協の上部組織である全管協は文科省だけでなく財務省、総務省、こども家庭庁、厚労省、人事院ならびに自民党、公明党の与党議員や立憲民主党等に処遇改善等の要望を行っている。大阪では、府教委・教育庁との交渉、府人事委員会及び大阪維新の会、自民党、公明党の各府議会議員団に要望および意見交換を行ってきた。教育関係諸団体の中で、全管協から発信してきた小中学校等の教員に奉職した人への奨学金返還免除制度が、他都県・政令市で実施される中、大阪においても実施されるよう要求していく。

また、教員全体に対する処遇改善については、中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」で審議されてきたが、昨年12月に閣議決定により「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（給特法）において、2030（R12）年度までに段階的に教職調整額を4%から10%への引上げを行うと決定された。同時に「働き方改革」を進めることや、中学校35人学級の実施、主務教諭を新設するに伴う6級制の導入などが予算に盛り込まれている。

大阪府人事委員会に対して、教職調整額の確実な引上げや6級制の導入、管理職手当の増額について、確実な実施を要求していく。

## 2. 給与ならびに処遇等の改善、勤務条件等の交渉

### (1) 大阪府教育委員会、大阪府人事委員会との交渉

大管協と大阪府教育委員会及び大阪府人事委員会との交渉・要望活動の日程は例年、次のように行っている。府教委及び人事委員会への要望書提出・懇談は8～9月上旬に実施している。府教委への「要求」に基づく法的交渉は概ね11月中に行う予定である。今年度も大管協会員の意見を集約し、処遇・待遇等の改善を図るため役員に加えて支部代表の参加を得て交渉する。労使関係における「職員団体との交渉等に関する条例」施行規則が、2015(H27年)から運用されている。これにより、府教委への条例に基づく「要求」内容は、給与・労働条件、安全・福利・厚生等に関わる勤務条件等に限定され、管理運営事項や予算等については交渉事項外とされた。しかし、教育課題に直面する管理職の現状を改善するには、例えば教員不足解消・人員増の要求等は予算に係るが不可欠なものである。要望事項の中から、「交渉事項」となりうるものは要求書に集約し府教委へ提出していく。今年度もさらに課題の解消に向け要求内容を絞り込み交渉していく。

地方公務員である大管協会員は、労働三権のうち団結権と団体交渉権は保持するが争議権はない。その代わり、人事委員会（府・政令市）が給与等について民間の給与等の状況を踏まえて「勧告・報告」を出すこととなっている。

大阪府人事委員会はこれまでの勧告の「意見」中で、勧告を守ることの大切さを次のように的確に指摘している。

『地方公務員は、その地位の特殊性と職務の公共性から、憲法で保障された労働基本権が制約されており、人事委員会の給与勧告は労働基本権制約の代償措置として、職員給与を社会一般の情勢に適応させるべく行うものであり、職員の士気の確保や人材の確保等を通じて公務能率の確保にも資するものである。地方公共団体は、職員の給与をはじめとする勤務条件について、社会一般の諸情勢に適応させるべき措置を講ずる義務を負っているところ、人事委員会の給与勧告は、当該講ずべき措置の根拠となるものであり、知事及び議会におかれては、適切に取り扱われるよう要請する。』

基本的に、職員給与は義務的経費であり、危機的な状況にない限り厳しい財政状況下においても、予算上適切に措置される必要がある。地公法では、職員の給与は民間企業の給与等を勘案して定めることになっており、府が財政の厳しさを理由にして、人事委員会勧告及び人事委員会制度を軽視するなどあってはならない。

本年の大阪府人事委員会の勧告が、民間給与状況を適正に調査し給与改善を図る勧告となるように人事委員会との話し合いにおいて強く要望していく。大企業の大幅なベースアップが実現する一方、急激な物価上昇により実質賃金は目減りしているが、100人以上の事業所の正規職員の給与の動向を注視していく。人事委員会の勧告を受けたあと、教育委員会との「要求」交渉において、給与・処遇の改善を図るため全力で要求していく。

### (2) 大阪府人事委員会への要望

- ① 民間給与実態調査においては、民間企業の規模・役職等の定義と公務員の組織実態との比較が乖離しないようにすること。人事院が給与の官民比較対象の見直しを行い、従業員50人以上としていたものを100人以上にすべきとした。人事院の提言を大阪府においても活かされたい。
- ② 今春闘の民間給与改善(賃上げ)状況を反映することに併せて、有為な人材を学校現場に採用するためにも大幅な増額を要求する。

- ③ 「雇用と年金の接続」を維持すべく、60歳以上の雇用については、管理職員の知見を活かした職種の創設・確保等を提言する勧告をおこなうこと。
- ④ 定年引上げに係わって、現状の定年引上げ後の現役校長の処遇では、勤労意欲を削がれ優秀な人材流出が危惧される。意欲をもって職務に専念できる処遇となるように改善すること。
- ⑤ 給与に係わって、文科省が令和8年度から主幹教諭と教諭の間に新たな級を創設する。それに伴って大阪府においても6級制を実施されたい。

### (3)政府・与党、大阪府議会主要会派への働きかけ

大管協は自民党文教科学委員会委員や与党議員、並びに大阪府議会等の議員団（大阪維新の会、公明党、自民党）と、毎年教育要望を手交するとともに意見交換会を行っている。

昨年度は、大阪府議会教育常任委員会のメンバー12名中10名の教育常任委員と意見交換を行い、教育現場の管理職員がおかれている厳しい現実と不十分な処遇を訴えた。府内全域における教員不足、「学校の働き方改革」の進まない現状や管理職のなり手不足、教職に就いたものの過労等で他職に進路変更してしまう人材流出の課題等についてその改善を強く訴えていった。その結果、改善を求めていた宿泊行事等における管理職員特別勤務手当の支給対象時間の拡大（24時→22時）を実現した。

定期大会などの重要な機関会議には、府議会議員団はじめ、国政与党および野党第1党にも参加依頼を行っている。これからも教育管理職員団体として政治的中立の姿勢を堅持し、主要政党に積極的に要望活動等を行っていく。

### (4)要望事項の継続した取組みについて

- ① 知事、府議会各派や政党への教育要望・要求の実現のための要請活動を進めるとともに、とりわけ与党会派との意見交換会を重視する。
- ② 政令市教育委員会、都市教育長協議会や町村教育長会への要望等働きかけを行う。
- ③ 意見交換会や要請活動の際、大管協会員の意向・意見・要望等を踏まえて行う。
- ④ 神奈川・東京・千葉にならい義務制と高校の給料表を一本化し、且つ6級制化を求める。
- ⑤ 役職段階別加算を一律で、校長20%、教頭15%とするよう求めていく。
- ⑥ 行政職課長級同様の管理職加算制度を設け一時金の算定基礎に繰り入れるよう府に要求し、全管協のもと関東での政令市の実績を参考に取組みをしていく。
- ⑦ 教職調整額の引上げに伴い、管理職手当の増額を求めていく。
- ⑧ 文科省の「学校の働き方改革」の主要事業の一つである教員業務支援員等外部人材のさらなる配置の拡充を求めていく。
- ⑨ 管理職の長時間労働、多忙化の原因は多岐にわたるが、主たるものとされる部活動指導については「部活動指導員」等の積極的な拡充を行うとともに、地域への円滑な移行を求めていく。
- ⑩ 学習指導員の義務教育への配置について早期の実現を目指していく。
- ⑪ 大阪府の教員不足と質の向上のため、奨学金の返還免除を他都県に倣い実施をもとめる。
- ⑫ 「行政による対応窓口の設置」等、学校をまもるカスハラ対策を速やかに行うこと。
- ⑬ 「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置拡充を求める。

### 3. 諸手当等の改善と多忙化解消への取り組み

#### (1) 諸手当の改善について

① 義務教育等教員特別手当は、本俸分の僅か実質 1.5%程度であり、現行の人確法は既に形骸化している。40歳以上では一般行政職の給与水準が教育職よりも高くなっている。あたかも教育職が優遇されているかの錯覚を招くもので、本俸への繰り入れを求めている。

② 「管理職員特別勤務手当」について

〈支給総額推移〉

・2021 (R3)年度 (40 件) 359,250 円	・2022 (R4) 年度 (375 件) 1,547,600 円
・2023 (R5) 年度 (393 件) 1,577,500 円	・2024 (R6) 年度 (419 件) 1,614,600 円

③ 宿日直手当は管理職員が風水害時の安全管理業務のため学校で待機するときに支給されるが、気象変動等の影響を受けて上陸する台風や地震等の発生数により増減する。

宿日直は学校教育の範疇外であるため、「学校の働き方改革」の趣旨を市町村・市町村教委に対し十分に配慮するよう求めている。

〈支給総額推移〉

・2013(H25)年度 約 200 万円	・2014(H26)年度 約 1,000 万円
・2015(H27)年度 約 236 万円	・2016(H28)年度 約 113 万円
・2017(H29)年度 約 633 万円	・2018(H30)年度(21 市) 約 1,800 万円
・2019(R1)年度(8 市) 約 175 万円	・2020(R2)年度(1 市) 約 1 万円
・2021 (R3)年度 (3 市町) 約 4 万円	・2022 (R4) 年度 (4 市) 約 78 万円
・2023 (R5) 年度 (7 市) 約 100 万円	・2024 (R6) 年度 (0 市) 0 円

#### (2) 多忙化の解消にむけて

① 文科省の「働き方改革」の主要事業である学習支援員については、昨年度も府立直轄校と府立支援学校だけの配置になった。義務教育諸学校に対して配置がされていないことは全く容認できない。現場の厳しい状況を踏まえて要望・要求していく。

教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）は府内 31 市町等 637 名の配置に留まっている。配置する市町村に対し経費の一部を府が負担しているが、府の財政負担の拡大を要求していく。

② 「部活動指導員」について、昨年度、25 市に対して、269 名の配置であった。依然として府内全市町村に配置されていない現状であり、尚且つ府の規模を考えれば市町村数、員数共に極めて少ないと言わざるを得ない。引き続き管理職員の負担を軽減するよう部活動指導員の拡充を強く求めている。

③ 副校長・教頭職は極めて激務である。土曜日授業や休日行事による出勤、場合によっては欠員の穴埋めで授業を行う等多忙な勤務実態である。しかし、「振替」「年休」での対応も権利はあるが行使は困難な状況にある。激務解消のため、業務の精選と義務教育学校での副校長配置、教頭複数配置基準の適正化、首席等の適切な活用、事務補助員等を継続して求めている。

副校長・教頭の厳しい勤務実態を踏まえ、その学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援する「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置は未だ府内 7 市 28 名でしかない。更なる拡充を求める。

- ④ 小中一貫校・義務教育学校の管理職の業務は、事務量、問題対応の質・量ともに多忙を極める。業務の精選と新たな負担に見合った「小中一貫校・義務教育学校管理職手当」(仮)の新設を求めていく。
- ⑤ 管理職の負担が大きい教職員の勤務時間管理は、簡便なものになるよう求めていく。
- ⑥ 「教員免許更新制」の発展的解消と新たな資質向上策に関わって、教育委員会・校長が教員毎に研修記録を作成し指導助言することになっているが、管理職の過度な負担増にならないように要求していく。
- ⑦ 保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など、学校だけでは解決が難しい事案について、行政による支援が必要である。文科省予算通りに「行政による対応窓口の設置」の拡充と、学校管理職 OB による「学校問題解決支援コーディネーター (仮称)」の配置を要求していく。

### (3) 評価育成システム等について

「評価育成システム」の継続的な改善、内容の周知徹底については、確実に実施することが必要である。評価業務は精神的な負担が大きい作業であり、「正当な業務執行」にも関わらず、校長が職員から民事訴訟で訴えられるケースもある。

- ① 人事評価にあたって、評価者は教職員と組織目標を共有した上で、職務遂行能力や成果を的確に把握し、面談等において教職員との十分な意見交換を経て、能力向上に資する指導や助言を適切に行うことが求められている。大阪府人事委員会の意見にある通り、学校現場において相対評価を前提にしつつも、教育職の特性を考慮した下位評価区分 (B・C) の分布割合の運用についてさらなる柔軟化を求めていく。
- ② 教育職では、児童・生徒・保護者の授業アンケート結果も評価に反映されるが、実施せずとも円滑にシステムを運用している政令市もある。客観性・公平性を担保し、システムが教職員の意欲と資質向上に役立つものとなり、且つ管理職員の業務負担軽減になるように引き続き要望していく。
- ③ 教育功労賞等を受けた者に対しては結果が反映するようになっているが、客観的な評価を担保するためのきめ細かな評価者研修を要望する。

## 4. 雇用・処遇改善の取り組み

### (1) 定年引き上げについて

国家公務員の定年引き上げに伴う地方公務員の定年引上げに関して、人事院 (国) が措置するとした事項は下記の通りである。

- ① 2023 年度から 61 歳定年に、更に 2 年毎に 1 歳ずつ引上げて 2032 年度に 65 歳定年。
- ② 民間の実情を踏まえ、当分の間 60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 7 割水準に設定。
- ③ 管理監督職勤務上限年齢制 (役職定年制) を導入する。※ 60 歳に達した年度末までに、他の官職に降任又は転任。
- ④ 現行の再任用制度は廃止し、定年の段階的な引き上げ期間中は、現行と同制度の「暫定再任用制度」を存置し、60 歳以降定年前に退職した職員については、本人の希望により短時間勤務ができる。
- ⑤ 退職手当は不利益がないように 60 歳退職時水準を保障する。

大管協は、「特例任用」(役職定年制の例外措置) を勝ち取っている。現在は、3 種類の同じ職務・職責を担う学校管理職が存在するが、同一労働・同一賃金の原則に反し、待遇に大きな格差

が生じている。年収において、「60歳以下」に比して「暫定再任用」は78%程度、「特例任用」は70%の支給でしかない状態である。同様に、「子ども達のため」「教職員のため」という責任感・使命感のもと職務に日々奮闘している管理職員の待遇に明らかな不公平が生じている。大管協は、「暫定再任用」「特例任用」に対する100%支給を要求していく。

## (2)暫定再任用制度について

今年度の暫定再任用管理職数は、政令市(大阪市は再任用校長だけで約100人)と豊能地区(豊中、池田、箕面、豊能)を除いて、校長は新規37(昨年度38)人、継続113(〃116)人、計150(〃154)人。教頭は新規2(昨年度2)人、継続8(〃10)人、計10(〃12)人だった。

任期付(民間人)校長は政令市・豊能地区を除く6市で、新規1(昨年度2)人、継続6(〃6)人で、計7人である。

当面、過渡期として、以下のことを府教委・文科省に求めていく。

- ① 府内全域での校長、教頭の「暫定再任用」を進めること
- ② 定年後、管理職として継続するか否かを本人の選択に任せる(役職選択制)を行うこと
- ③ 管理職の60歳以降の雇用の職種・形態として、校長補佐、教頭補佐、渉外担当、教育相談担当等の新設、また「副校長・教頭支援マネジメントスタッフ職」等を増員し、経験値を有効に活かすため積極的な採用を要求する
- ④ 「メリハリ給与」論と職務給原則に基づき、管理職の処遇の向上を図ること
- ⑤ 定年引上げの際に短時間勤務の任用制度を維持すること
- ⑥ 定年後の教育管理職員を活用し、魅力ある管理職の地位・処遇の確立や退職後の「生活・職の安定」を実現することは後進のためのモデルであり、疎かにしてはならない

## (3)再就職先紹介制度について

大管協は、小・中・高の私立学校、専門学校、金融機関等への再就職先の紹介を行っている。昨年度も、複数事業所(私立校・専門学校・社会教育関係機関等)から会員の雇用に対する紹介依頼があった。※紹介以後は事業所と会員、当事者同士の条件等話し合いで決定する。昨年度(9月中旬～11月)、事業所からの照会の現状は(7件22名)で、成立は(2件2名)であった。年度末になってからの問い合わせもあった。大管協ルートでの再就職の数は少ないながらも毎年成立しているので今年度も継続していく。

# 《活動の活性化と組織拡大をめざして》

## 1. 活動の活性化

大管協は、会員を支えるための法的支援制度を長期にわたって整備してきた。顧問弁護士による法的支援には、調停支援、簡易裁判所扱いの少額訴訟、通常の訴訟支援、弁護士代理人制度活用による会員への通告文書対策や、行政不服審査請求対応等種々の法律相談等があり、これまで多くの仲間(現職・退職会員)を守ってきた。

弁護士相談制度や裁判支援制度を充実させる目的は、不当な要求等に対して臆することなく対峙でき、安心して学校運営に専念し職責を果たせるようにすることである。不当にも訴訟当事者とされ裁判等支援の対象となった会員には、その期間に応じ「見舞い金」を支給する「救援(見舞金)規定」も整備している。また、退職後も10年間、現職時の公務に起因する事由による訴訟等事案に対して支援を行っている。現職中の「不法行為責任」を理由に退職後、「言掛り裁判」

が起こされても「時効が経過する10年間」は救援会計により最後まで支援を行う。

※退職会員制度は、弁護士無料相談、弁護士代理人制度適用等、法的支援、文化事業である。

予算の裏付けとして、退職会員救援積立金を安定的に繰越している。

大管協がこれまで支援を決定した調停や訴訟は、顧問弁護士が全て勝訴してきた。大管協には長期間に及ぶ顧問弁護士の「勝訴の蓄積」がある。年々、複雑で多様な争訟が惹起している大阪の教育現場において、組織力、団結力で、孤軍奮闘している会員管理職を全面的に支援していくことが大管協の最大の使命である。

また、大阪府は「公務に係る訴訟で勝訴した場合、弁護士費用を公費負担する」制度を設けているが府直轄校（高校・支援学校）のみの適用であり、各市町村でも同様の制度を求めていく。

文化事業は、昨年度はコロナ感染症拡大が一定収束をしたと判断し、A.西宮白鷹酒造見学と竹葉亭の松花弁当を味わう会、B.「印象派 モネからアメリカへ ウスター美術館展」、C.図書カードの贈呈（抽選）を実施した。

※毎年作成している管理職名簿や文化事業の案内等は、退職会員1年目まで送付する。退職後2年目からは、大管協ホームページ上で、文化事業の案内をご覧いただきたい。

退職後のライフプランや資金活用、年金及び雇用制度等に係わる恒例のライフプランセミナーを夏冬2回実施したが、予測不能で将来を見通せない状況にあって、退職後の生活安定に資するライフプランセミナーへの関心が高まっている。

## 2. 法的支援の推進

### (1)顧問弁護士等の活用を促進する

- ① 顧問弁護士相談制度について、早期相談の重要性など制度活用の周知に努める
- ② 法的諸問題に係わる研修会を実施するとともに、支部や校長会等での顧問弁護士の活用を積極的に勧める
- ③ 会員の危機管理対応等の参考資料になるよう、法律相談事例や支援裁判等について大管協情報に適宜掲載していく
- ④ 支部研修会は、校長会や教頭会の主催でも近藤顧問弁護士が講師の場合は補助対象となる

### (2)裁判支援制度等、救援制度の充実に努める

- ① 公務により現職会員や退職会員が訴えられる不当な訴訟には、「民法：債権の消滅時効期間10年」が終わるまで、法的・財政的な支援体制を継続して行う
- ② 正当な職務執行に係わる民事訴訟において、弁護士費用が公費負担となるよう法制度の改善を求めていく
- ③ 各市町村支部で裁判支援制度の周知徹底を求める
- ④ 弁償・賠償に係わる見舞金制度を改善してきたが、充実に向けてさらに検討する

### (3)情宣活動の充実に努める

- ① 「大管協ハンドブック」「大管協情報」等、情報提供の充実に努める。特に「大管協ハンドブック」については教育管理職員の生活や権利、職務に即した内容の充実に努める
- ② 大管協本部役員が支部の要請に応じて赴き教育状況について説明・報告を行う
- ③ ホームページの活用を工夫していく

### 3. 組織強化・拡大を

#### (1) 組織強化の意義

##### ① 交渉力の強化

組織率が高いことが大きな声となり、交渉においてより強力な立場を構築できる

##### ② 団結力の向上

組織率が高いことで会員同士の連携や団結が強まる。結果として、問題が発生した際に迅速かつ効果的な対応ができる

##### ③ 政治的影響力

組織率が高い組合は、大阪や国の政策に対する影響力を持つ事ができる

##### ④ 福利厚生の実現

多くの会員を抱えることで、サービスを充実させることができる

##### ⑤ 満足度向上

会員の意見やニーズを反映しやすく、結果として満足度が向上する

以上の意義を踏まえ、会員拡大の余地を残す市に対して大管協を紹介する文書を送付し、認知度を高め存在意義をアピールしている。結果として、会員数の着実な増加につながっている。一方、児童・生徒数の減少に伴う学校統廃合により管理職員定数が減少している状況から、府内全市町村の完全支部結成による組織率90%を実現可能な目標とし、教育委員会在籍指導主事等の特別会員の拡大も進め組織の拡大・発展、並びに、会員支援力と社会的影響力の拡大に全力で取り組む。

また、平成29年度(2017年度)から、給与の3分の1の国庫負担が直接、政令市(大阪市・堺市)に交付されるようになり、給与決定権や人事権も政令市へ移っている。大阪市(中)・堺市支部が、八管協(八尾支部)のように正式な登録団体となって、市当局に対し法的な団体として交渉権を持てるように大管協本部として支援していく。

#### (2) 組織拡大の工夫に努める

① 政令市である大阪市と堺市の給与状況や教育動向については積極的に情報収集・提供に努め市当局への要望書作成・提出等において連携を進めていく

② 教育管理職員名簿の早期発行と充実に努める

③ 本部及び支部活動の工夫・強化に努める

④ 支部組織の交渉団体登録を追求するとともに、支部研修会等、支部活動強化のための支部補助金制度の周知徹底を図る

⑤ 各支部と当該市町村校長会・教頭会との連携に努め、支部活動の活性化に努める

⑥ 「退職会員」のための事業の充実に努める

### 4. 全管協および他団体との連携・連帯強化

全管協は、東京において与党(自民党、公明党)等の国会議員に要請活動を行い、意見交換会をもっている。文科省に対しては、予算の概算要求作成、提出、確定時等において、適宜、要望書提出並びに意見交換を行ってきた。そして、全連小及び全日中と友誼関係を維持等教育関係23団体の一員として、文科省予算獲得に向けた全国集会に参加している。

#### (1) 全管協に結集し目的を同じくする団体との連携を

- ① 教育の充実に図るため、文科省、総務省、財務省、自民党、公明党、立憲民主党（与党及び衆参野党第1党）、大阪維新の会などの関係省庁・政党に対して要請活動に取り組む。中央では与党の自民党・公明党への要請を重視する。
- ② 「要求内容」で一致できる団体と可能な限り共同行動を追求し、全管協の組織拡大に繋げていく。神奈川県公立学校管理職組合および3政令市(横浜市・川崎市・相模原市) 公立学校管理職組合等との連携に努め、全管協への結集を求めていく。

## (2) 大阪の教育の進展のため校長会・教頭会等との連携強化を

中学校長会及び小学校長会役員、教頭会会長との意見・情報交換を行い、また教職員共済、学生協、教育公務員弘済会の幹事として会員の福祉向上の一翼を担っている。

- ① 中学校長会、小学校長会、教頭会と、本部・支部レベルでの連携強化を図る
- ② 他の職員団体や大阪での「教育関係 23 団体」関連組織との連携を図る
- ③ 教職員共済生活協同組合や教育公務員弘済会に役員として参加し、福利向上に努めていく

以上、活動経過を踏まえ、本年度の活動方針を示した。大阪府教育庁・教育委員会及び大阪府人事委員会に対する要求・要望事項については今年度の方針を基に、大会後、昨年度の回答・取組を踏まえて役員会・幹事会等で検討を進める。「要望」は会員の意見を集約し、8月に大阪府教育委員会・教育庁へ提出、「要求」は「要望」を絞り込み作成する。「要求」は最終的に11月の代議員会で承認を得て大阪府教育庁・教育委員会と団体交渉を行う。