

2023年度（令和5年度） 大管協活動方針（案）

《私たちを取りまく状況》

1. 経済にかかわる状況

2020年から続いたコロナ禍による世界的な出入国制限、移動制限等の市民生活や企業活動への規制等が2022年にはほぼ撤廃され、人々の自由な移動や社会生活が再開された。我が国でも、今年度（2023年度）になり新型コロナウイルス感染症が、感染症法上における2類から5類へとインフルエンザ並みの対応となった。100年前のスペイン風邪のパンデミック（1918～1921）以来となる新型コロナパンデミックは、足掛け4年という長期にわたって続いた。

さらに、2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵略という国際法違反の状況が現在も続いている。その結果、エネルギーや食物等の価格が高騰し、世界的なインフレが各国の市民生活に大きな混乱を引き起こした。

各国の中央銀行はインフレを抑えるため、政策金利の大幅な引き上げ（金融引き締め）を続けた。日本銀行は短期金利をマイナスに、長期金利を0%に誘導する「長短金利操作」を行うとともに国債・社債等を大量に買い入れるなど、過去に例を見ない質的・量的金融緩和を実行したが、過度の円安やETFの大量購入、とりわけ国債の5割ほどを日本銀行が持つに至るといった副作用も生じた。4月に就任した日銀総裁が企業物価、消費者物価が高騰する経済状況を前にして、金融緩和の出口戦略をどう進めるのか、国民のみならず、世界が注視している。

日本の労働者の賃金はOECD調査（2021）で加盟34か国中24位と低い。さらにこの20年間でOECD加盟諸国の平均年収が10～40%上がっている中で、ほぼ横ばいの0.3%しか賃金が上がっていない。そのような状況の中で今春闘は、政府が「新しい資本主義」の下、「物価上昇率を上回る賃上げ」を経団連に要請し、経団連も「デフレマインドを払拭し賃金引き上げの機運を醸成して消費を喚起・拡大することが必要～賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、賃金と物価が適切に上昇する『賃金と物価の好循環』へとつなげていく～デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引き上げを目指した企業行動への転換を実現する絶好の機会と位置付けている」と呼応した。労働組合（連合）も物価上昇率を上回る5%（ベア含む）の賃上げを要求目標とした。連合傘下の中小企業の組合も物価上昇率を上回る過去最高額の賃上げを要求した。

今春闘の結果は、当初3%の賃上げには至らないという予想もあったが、連合集計（3/24）によると賃上げの加重平均は定昇込みで3.76%・11,554円となった。これは昨同時期比1.63%増・5,102円増の賃上げとなり、1993年以来の高い伸び率だった。従業員300人未満の中小企業においても8,985円・3.56%の賃上げで昨年同時期比3,957円増・1.60%増（4/4連合）となった。賃上げが明確にわかる企業において、（3/24連合）従業員99人以下での定期昇給を除くベースアップ（ベア）率は2.02%、100～299人では2.06%、300～999人2.24%、1000人以上で2.26%となり、大中小企業を問わずベア率が2%を上回った。ただ、昨年来のエネルギーや食料品価格の急激な上昇は新年度に入ってからも続いており、名目賃金のアップ率では、物価上昇をカバー仕切れず、実質賃金は下がっていると言わざるを得ない。

また、日本の労働者のおよそ4割を占める非正規雇用者の賃上げについて、一部の企業（パート＝UA ゼンセン内の給与引上げ率は5%を上回り、物価水準超となった。これまでの水準が低すぎた）では物価高や人材確保を視野に入れ、大幅にパート労働者の賃上げを図った。全国平均の最低賃金は、2022年度で961円と上がっているが、「年収の壁（配偶者の年収が103万円超で所得税の支払い義務が生じ、従業員100人以下の企業で年収が130万円超で社会保険料の負担発生）」問題があり、連合は「労働条件の向上とセットで取り組む必要がある」と言及したが、政府の政策的支援が基本的には必要となる課題だ。

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については、内閣府の調査「日本経済2022-2023」によると、「雇用者の4割弱、保護者の多い現役世代（20歳～60歳）で3割弱を占める非正規労働者の賃金改善の施策が重要。非正規雇用で初職で就くとスキルの蓄積が難しく40代～50代になっても男性で3割弱、女性で7割強が非正規雇用形態になり、固定化しやすい」と指摘している。経済（所得）格差が結婚や出産・子育てを控える世帯を増やす傾向がある。経済格差が家庭の教育支出の多寡に影響し、子どもの教育格差・学力格差を生じさせないために最も有効な施策は、公教育がその役割を十分に果たすことができる諸施策の充実である。

2. 教育にかかわる状況

はじめに

令和2年1月から4年に及ぶ新型コロナウイルス感染症の蔓延が、漸く終焉を迎えたかに思える。学校現場は、厳しい状況下であっても教育活動を止めることなく「未知かつ見えない敵との戦い」に挑み続けた。感染拡大第8波にいたるまで、全国一斉臨時休校に始まり、解除後の「分散登校」、そして再開された「通常登校」においても、授業時間数確保のために「夏期等の長期休業日短縮」等を余儀なくされてきた。それ以外にも各種行事の縮小や廃止を断腸の思いで行い、「オンライン授業」の実施、「対面授業」ではアクリル板で区切る、隣との距離を拡げる等、3密を避けた授業形態の工夫や、児童生徒の健康観察・体温管理や消毒等が新たな日常業務となった。

一連のコロナ禍で学校教育活動が十分に機能しなかった結果、不登校生が増加し、家庭での学習環境の差による新たな格差が生じた。また保護者にとっては、学校が通常に授業を行う事が安心して働ける礎であり、学校が社会の下支えをなしているというセーフティネットの役割も浮き彫りにされた。

新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5類」に変更された中、文部科学省がマスクの着用ルールをまとめ、3月17日に全国の教育委員会に通知した。対面式のグループワークや合唱など感染リスクが比較的高い学習活動でもマスク着用を求めず、教室の2方向の窓を開けて常時換気を行う。換気以外には、グループワークや理科の実験・観察は少人数で実施し、合唱やリコーダーの演奏は前方の子と1メートル程度、隣の子とは50センチ程度の間隔を確保するとしている。給食については、「黙食は必要ない」と改めて強調した。また、マスクの着脱を児童生徒に強制しないことや、差別・偏見が生じないようにも求めている。

今後は、新型コロナウイルスの新たな変異を注視しながらも、ほぼ「正常な教育活動」が実践できる状況である。

- (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）

「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（スタデイ・ログ）や生徒指導上のデータ、健康診断情報等を活用することや、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

これまでの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」の陥穽に陥らず、教育の質の向上のために、発達の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て活かしていく。

(3) GIGA スクール構想の推進について

一人1台端末、通信ネットワーク等の学校 ICT 環境を整備活用することで、「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」など教育の質を向上する構想である

①ICT 環境の整備

[現状] 一人1台の児童生徒端末の整備（公立小中学校においては、概ね達成）

[課題] 指導者用の学習指導端末が無い、あるいは古い。

[対応] 指導者用端末など授業環境高度化を実施中

②ICT 環境の活用支援について

[現状] 日常的な支援等を行う ICT 支援員の配置促進を進めている。

[課題] 教師に設定等の負担が集中している。

[対応] 「GIGA スクール運営支援センター」の整備

(4) 小学校における 35 人学級の計画的な整備と高学年の教科担任制の推進

Society5.0 時代の到来や子ども達の多様化の一層の進展等の状況も踏まえ、誰一人取り残すことな

く、全ての子ども達の可能性を引き出す教育へ転換し、個別最適な学びと協働的な学びを実現することが必要であることから、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を可能とする指導体制を整備するため。

①少人数学級の計画的な整備（経過措置規定）

学級編制の標準の引下げにかかる計画

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
学 年	小 2	小 3	小 4	小 5	小 6

②小学校高学年における教科担任制の推進

学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るため。

[優先的に専科指導の対象とすべき教科]

外国語・理科・算数・体育

③教育課題への対応のための基礎定数化

- ・発達障害などの障害のある児童生徒への通級指導の充実 664 人
- ・外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 111 人

(5) 教師の資質能力向上等について

①教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律概要

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する。

・教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大など、一定の成果は上がってきたもの、更新しなければ職務上の地位の喪失を招きかねず、自律的かつ主体的に学ぶ姿勢は発揮されにくい。10年に一度の講習は、常に最新の知識技能を学び続けていくことと整合的でない。個別最適な学びが求められる中で、共通に求められる内容を中心とする更新制とは方向性が異なっている。「現場の経験」を重視した学びは更新制の客観的な要件として位置付けることが困難である。

②「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- ・子ども一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たす。
- ・多様な人材の確保や質の高い教職員集団を実現し、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営される。
- ・働き方改革の実現や教職の魅力の発信、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志願者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働いている。

(6) 学校における働き方改革について

「学校の働き方改革」に関わっては、「定額働かせ放題」と揶揄される現場の長時間労働は、経済協力開発機構（OECD）が2017～18年に実施した調査において、小・中学校ともに参加国で最長であった。文部科学省の16年調査では、小学校教員の3割、中学校教員の6割が「過労死ライン」といわれる月80時間以上の残業をしていることが明らかになった。仕事量の多さと長時間労働は、「こどものためになるなら長時間労働も厭わない」という崇高な使命感から生じる側面でもあるが、教師が疲弊し倒れてしまう現状は看過できるものではない。

教員採用選考試験の競争倍率の長期のわたる低倍率を鑑みるに、「学校現場はブラック」であると報道される現状を払拭しなければならない。働き方改革が急務であることから、都道府県・指定都市教育委員会、市町村教育委員会として取り組むべき事項等が通知されている。

①勤務時間管理の徹底について

- ・ 在校時間の適切な管理の徹底（ICTの活用やタイムカードによる客観的な在校時間の把握の徹底）
- ・ 働き方改革に係る取り組みや在校時間の状況の公表の促進

②学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化について

- ・ 「3分類」に係る取組の積極的な実施の促進
- ・ 業務の「3分類」への仕分けと学校・教師以外の者への積極的な移行の促進

③学校行事の精選や見直し等について

- ・ 学校行事の趣旨を生かした上での精選や内容・準備の見直し・簡素化を促進
- ・ 地域行事と学校行事の合同開催、地域の記念行事としての要素が大きい行事の地域行事へ移行等を検討

④ICTを活用した校務効率化について

- ・ 教職員間や学校・保護者等間における情報共有や連絡調整手段のデジタル化
- ・ 取組事例に関する動画等の積極的な活用

⑤多様な人材が学校の教育活動に参画するため、各種サポートスタッフの増員。

・ 教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）の配置	+ 12,950人（5.5億円）
・ 学習指導員の配置〈学力向上を目的とした学校教育活動の支援〉	+ 11,000人（3.6億円）
・ 中学校における部活動指導員の配置支援事業	+ 12,552人（1.4億円）
・ ICT活用教育アドバイザー	4校に1人分を地方財政措置
・ 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充実	+ 37,500校（8.5億円）

・ 「教員業務支援員」は、教師の負担軽減を図り、教師がより児童生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、学習プリント等の準備や採点業務、来客・電話対応、消毒作業等をサポートする。

・ 「学習指導員」は、児童生徒一人一人にあったきめ細かな対応を実現するため教師や学校教育活動を支援する人材の配置である。業務内容は次の通り。

- 1) 児童生徒の学習サポート
- 2) 学校生活適応へのサポート
- 3) 進路指導・キャリア教育
- 4) 教師の指導力向上等

・ 中学校における「部活動支援員」の配置

適切な練習時間や休養日の設定など部活動の適正化を進めている教育委員会に対して、教師に代わって顧問を担う部活動指導員の配置を支援する。

・ 「ICT活用教育アドバイザー」は、ICT活用指導力向上やICTを効果的に活用した指導の実施や、学校の持続可能なICT環境に関する助言・支援を行う。

・ スクールカウンセラーの配置充実→全公立小中学校への配置（27,500校）（週1回4時間）

・ スクールソーシャルワーカーの配置充実→全中学校への配置（10,000校）（週1回3時間）

(7) 定年延長について

教育管理職員のライフプラン設計において切実な課題である。国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられて65歳とされることを踏まえ、地方公務員も同様に引き上げられることとなった。それに伴う管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）について、大管協が要望していた教育現場の特殊性を鑑みた「選択的定年延長」（管理職として継続可能）な特例任用の対象となった。定年の引上げに伴い、現行の60歳定年退職者の再任用精度は廃止する。ただし、定年の段階的な引上げ期間中は定年から65歳までの間に経過措置として現行と同様の制度を暫定的に存置することとなった。

【給与制度】 60歳時の7割水準を基礎に算定

定年延長後の年収モデルケース（60歳→61歳）

校長→校長	1,003万円→702万円	（現行再任用 777万円）
校長→教諭	1,003万円→643万円	
教頭→教頭	950万円→665万円	（現行再任用 626万円）
教頭→教諭	950万円→619万円	
教諭→教諭	816万円→572万円	

(8) 処遇をめぐる取組みの状況

【国家公務員：人事院勧告】

《勧告のポイント》

【基本的な考え方】

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務である。
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となる。
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的。

【ボーナスの改定の内容】

◎民間の支給割合との均衡を図るため勤勉手当を引上げ 4.30月分 ⇒ 4.40月分

【月例給の内容】

◎民間給与との格差（0.23%＝921円）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げる

【その他】

◎テレワークの実施にかかる光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組を検討する。

【大阪府人事委員会勧告】

《勧告のポイント》

【ボーナスの改定の内容】

◎民間の状況等を踏まえ期末手当の支給月数を引上げ 4.30月分 ⇒ 4.40月分

【月例給の内容】

◎民間との給与較差（-1,143円 -0.31%）について、初任給及び若年層の給料月額を引き上げることにより解消する。初任給について、大学卒程度を3,000円引上げる。

【人事管理等に関する「意見」(抄)】

◎高齢期職員の給与を、定年引上げを見据えた国の動向を注視しつつ制度の在り方を検討する。

◎女性職員の昇任意欲の醸成と、すべての職員にとって働きやすい環境づくりや仕事と家庭の両立支援のさらなる推進が必要である。

【教職員を取り巻く諸情勢】

◎教職員の長時間労働是正のため、引き続き、勤務時間制度の見直しや、部活動指導員の更なる拡充等に向けて積極的に取り組むように期待する。

【大阪市人事委員会勧告】

《勧告のポイント》

【ボーナスの改定の内容】

◎民間の状況等を踏まえ期末手当の支給月数を引上げ 4.30月分 ⇒ 4.40月分

【月例給の内容】

◎民間との給与較差（-7,564円 -1.93%）を解消するため引上げる。人材確保の観点から、大学卒初任給を6,000円、高校卒初任給を7,000円引上げ、30歳台半ばまでの職員に対して重点的に配分する。

【人事管理等に関する「意見」（抄）】

◎テレワーク実施者の評価方法等、評価結果の信頼性及び職員の納得性の確保等について継続的な検証に努める必要がある。

◎新型コロナウイルス感染症対策の影響から、時間外勤務が年720時間を超過した職員が大きく増加しており、ワークライフバランスの実現、人材確保の観点からも時間外勤務の縮減に努めるべきである。職員の疲労回復・健康維持に配慮が必要である。

【堺市人事委員会勧告】

《勧告のポイント》

【ボーナスの改定の内容】

◎民間の状況等を踏まえ期末手当の支給月数を引上げ 4.30月分 ⇒ 4.40月分

【月例給の内容】

◎民間との給与較差（-962円 -0.25%）を解消するため、給料表を引上げ改定する。

【人事管理等に関する「意見」（抄）】

【人材確保・育成】

◎職員においては、勤務時間の内外を問わず、高い倫理観と使命感が求められていることを再認識し、一つの不祥事により、これまで長年にわたる努力で築き上げてきた本市全体の信用が失われることを常に意識しサービス規律を遵守することが強く求められる。

【働き方改革と勤務環境の整備】

・コロナ禍の長期化により、時間外勤務の増加が懸念されるが、やむを得ず時間外勤務を命じざるを得ない場合であっても、その範囲は必要最小限のものとし、心身の健康に最大限の配慮をしなければならない。

(9)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、訴訟提起支援制度創設を含む裁判等支援制度の拡充や会員資格の拡大（市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、厳しい状況におかれている大阪の教育管理職員を支援してきた。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。

大管協は、大阪府人事委員会へ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）の最大組織としても、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) 予測不可能な社会に必要な教育とは

今、日本も世界も激動の時代のさなかにある。ロシアによるウクライナ侵攻、新型コロナウイルス感染症の収束後の影響、様々な国の政治が先行き不透明さ、異常気象、トルコ地震等巨大な地震、地球温暖化、少子高齢社会問題等々、人類が未経験の予測不可能な時代に生きている。このような状態を VUCA（ブーカ）時代と呼ぶ。

※ブーカとは、変動性・不確実性・複雑性・曖昧性の意味である。

VUCA 時代を生き抜くために必要な義務教育に求められる教育とは何か。今までのような「その都度、状況に合わせて変化する社会や経済に対応する力を育てる受け身的な態度でなく、あるべきウェルビーイングな社会を創り上げる能動的な態度や能力」を育むことである。

中教審は2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿を明らかにしている。これは、世界がデジタル技術・環境を活用して変革を進めるDX（デジタルトランスフォーメーション）の時代に、文科省（日本）が対応したものだと言える。

「令和の日本型学校教育」はICTを児童生徒が十分に活用することを前提とし、その上で、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」を図るとした。「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、従前より「日本型学校教育」において重視されてきたものである。令和の時代には、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が重要とされている。

(2) 求められる教員の資質

中教審の『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～』では、教職員の姿として、「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子どもたち一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子どもの主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。」と示し、さらに「教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教職員と多様な専門的スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている」としている。

新たな時代の教師に求められる力は、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・能力を着実に身につけることである。そして、「学校の働き方改革」を着実に進めるとともに「チーム学校」の考え方の下、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。VUCA（ブーカ）時代に対応した学びの在り方を追求し、必要な資質・能力を身に付けるには、文科省や大阪府教育委員会・教育庁が管理職に対する研修等の支援や効果的な教職員研修等を実施するよう求めていく。

(3)教員不足の解消に向けて

今年2月の衆議院予算委員会で、永岡文科大臣は年度途中の教員不足について、年度初めよりも深刻になっている認識を示した。背景として教職員の産育休や病欠を代替する臨時的任用教員等の人員確保が十分にできていないことを挙げ、「全国的な教師不足の実態については、大変憂慮する状況であると危機感をもって受け止めている。」と述べた。

教員のなり手不足や処遇改善について検討するため、自民党萩生田政調会長を委員長とする「令和の教育人材確保に関する特命委員会」が昨年発足した。その中で、加治佐兵庫教育大学学長は「優秀な教員志望者を増やすためには、働き方改革と待遇改善による教職の魅力化が必須である。これからの教員に求められる資質能力は高度化するため、優秀な人材を他の業界と奪い合うことになる。」と強調し、処遇改善に向けた具体的な取組みに意欲を示した。かつて、日本育英会の施策であった教職に就いた者に対する奨学金返還義務免除制度の復活は、教員志望者を増やし優秀な人材を確保する有効な手立てである。

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だ。つまり、非正規教員不足の根本的な原因は正規教員が削減されすぎていることである。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で、継続雇用や昇給の保証もなく仕事している。ブラックと揶揄される勤務実態のもとで、非正規教員になりたいと思えるだろうか。

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、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。

政府・文科省への長年の要求が実り、義務標準法を改正し小学校における35人学級が段階的に実現している。心身の健康を保持し、使命と職責を遂行できる環境を整え、児童生徒、とりわけ支援の必要な子どもたちを理解し、向き合う時間を十分に確保するためには、加配ではなく安定的な学校運営に資する定数内教職員の拡充が重要な課題である。

3年後、段階的に小学校の35人学級は完成するが、中学校の35人学級の実現は全く未定である。小学校の35人学級が完了する2025年度を待つまでもなく、早期に中学校の35人学級が実施されるよう、国・文科省に強く要望していくとともに、府教委に対しても、積極的に国への働きかけを行うよう求めていく。

【参考】

山梨県では、令和3年度より小学校1年生から25人学級を実施している。(順次拡大し、今年度は小学校3年生まで)。「私はできる」「世の中の役に立とう」という自己肯定感や志にあふれた児童生徒の育成の環境整備のため、今後もさらに少人数学級の拡大・推進をめざしている。

合わせて、支援学級在籍児童生徒数のカウントが外数であるため、大規模校においてはクラス児童生徒数が40名を超える場合も珍しくない。教室は非常に密な状態であり、35人学級が実現したとしても教育効果に繋がらないことにもなりかねない。実態に合わせて、内数としなければならない。

コロナ禍により顕著になった貧富の格差の拡大と、孤食や孤独死に見られるような現代社会の家族の問題、ひとり親世帯の増加等による地域社会のつながりの希薄化や、子どもの貧困、ヤングケアラー問題、ギフテッド児童生徒対応、宗教二世問題等々、学校の抱える課題が複雑化・不可視化・困難化し山積している。教員が不足し、管理職が授業を行う等ギリギリの状態で学校運営がなされている状態では、丁寧な教育活動や課題の解決は困難になる。

これらのことは、大阪府教育庁による教職員の採用、計画的任免・研修・配置にも関わる事項である。大管協は優秀な志望者の採用と教職員の「質」の向上を図る施策を、処遇改善とともに強く要望していく。

さらに、優秀な教職員が、将来、管理職を目指すようになるためにも、円滑な学校運営に資する様々な研修機会や制度を充実させることが重要である。そのような学校運営や「チーム学校」体制構築のための財政的な措置を大阪府教育庁に求めていく。

2. 教育条件の整備・充実

(1) ICT環境整備・活用

府教育庁は、『スマートスクール推進事業』（GIGA スクール運営支援センター）を立ち上げた。目的は、1人1台端末の安定的運用の実現と大阪の子どもたちの学びを保障するため、運営支援センターを開設し、円滑な学校教育活動を支援することである。予算額は、市町村立学校で昨年度実績1億8,000万円（国庫1/2、市町村1/2）が当てられる。日常的・効果的に1人1台端末を活用した授業が府内全ての学校で実施できるようモデル校に担当教員を配置し、実践事例の収集・普及を行うものである。

学校のICT環境の違い等々の教育格差を是正し、児童生徒のスタートライン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ことから、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・縮小すべく要望していく。

(2) いじめ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

「いじめ虐待等対応支援体制構築事業」が、今年度も昨年度実績で3億2,797,000円規模で執行される。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・教育庁と交渉を行い継続させたものである。市町村の要請に基づき、府の緊急支援チームを派遣するとともに、市町村「学校支援チーム」を中心とした学校支援体制の機能充実に向けた支援を実施するものである。課題の大きい学校に対する支援人材を配置し、中学校に非常勤講師（18時間）を配置する。また、学校のいじめ事案等への適切な対応のため小学校にSSWサポーターを配置し、いじめ事案等における児童への個別支援を実施する。

これからも、府中学校長会等との連携・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。

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。例えば教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）では、大阪府の補助が国の想定する割合2/3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、ゼロ配置の市町村があり格差等が生じている。また、ICT 環境についての市町村毎の格差も同様である。大管協は府の負担割合を 2/3 にするべく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するため、義務教育に対する十分な予算の確保を求め、「要望」や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、昨年度「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を求められている。

管理職は、研修履歴・内容について把握し、一人ひとりと面談して指導助言を行うことになる。管理職の業務負担が大きくなることが想定されるため、運用の在り方について、全管協と協力して負担増にならないように、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。大阪府の財政難というハードルがあるとはいえ、教育現場の長時間勤務等の厳しい現状が見過ごされることのないよう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、府教育委員会・教育庁、文科省、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 今年度も前年の要望・要求事項を基に、政令市を含む各会員の要望・要求を踏まえ、さらに効果的な要望・要求内容となるように改訂をしていく。

政令市に対しては文科省・与党等の教育情報を適宜、機関紙で情宣していく。

③ 大管協会員の意見を取り入れた全般的な教育「要望」事項の中より、交渉団体として、大阪府教育委員会・教育庁との交渉事項となる「要求」案を確定し、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・教育庁との法的交渉を行い、処遇・待遇等の改善を行う。

④ 大阪市、堺市各教育委員会へも当該各支部と連携して府議会議員への情報交換等を行い、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、全管協として文科省だけでなく財務省、総務省、こども家庭庁、厚労省、人事院並びに自民党、公明党の与党議員等に処遇改善等の要望を行った。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活動・意見交

換を行ってきた。

管理職の職責にかかる厳しい状況を反映した定年延長後の処遇と年金の円滑な接続を求めてきた。現状では、定年延長後現役校長の年収等の処遇は到底認められない制度になっている。また、管理職経験を生かしたスタッフ職の新設を要求している。完全に形骸化した「人確法」に代わる「新入材確保法」の制定等についても、処遇改善の核心としてその必要性を粘り強く訴えている。

一方、人事院は、昨年8月8日に政府・国会に対し、3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げる勧告を行った。民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給引上げとボーナスを(0.10月分)引き上げた。

人事院総裁談話では、「複雑化・高度化する課題を解決するためには、より多くの優れた人材を公務組織に集めることが喫緊の課題である。個々の職員の意欲と能力を引き出し、最大限の組織パフォーマンスを発揮することが重要。」と示された。

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・教育庁、大阪府人事委員会との交渉

大管協と府教委・教育庁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・教育庁及び大阪府人事委員会への要望書提出・懇談は8月に実施。府教委・教育庁への「要求」に基づく法的交渉は概ね11月に行う予定である。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、役員だけではなく支部代表の参加を得て交渉を行う。

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、新たな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・人員増の要求等は不可欠なものである。要望事項の中から、要求「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。今年度もさらに昨年の要求内容を練り上げ、拡充し交渉していく。

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。その代わりに、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、職員の給与は生計費や他の自治体、民間企業の給与を考慮して定めることになっており、府がコロナ禍も加わり、財政の厳しさを声高

に言い募り、人事委員会勧告及び人事委員会制度を軽視するとすれば容認できるものではない。

本年の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。急激な物価上昇にあるなか、今年度の50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。府人事委員会の勧告を受けたあと、府教育委員会・教育庁との「要求」交渉において、給与・処遇の改善を図るべく粘り強く要求していく。

(2)大阪府人事委員会への要望

- 1) 民間給与と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、乖離していくことのないようにすること。
- 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、ポスト新型コロナウイルス感染症対応で奮闘する学校現場の教職員等の努力を考慮されたい。
- 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) 定年延長に係わって、昨年提示されている定年延長後現役校長の処遇では、教育現場に混乱をきたすことが危惧される。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。

(3)政府・与党、大阪府議会主要会派、教育委員会への働きかけ

大管協は自民党文教科学委員会委員長や与党議員、並びに大阪府議会等の議員団（自民党、公明党、大阪維新の会）と、昨年度も教育要望を手交するとともに意見交換会を行っている。結果として、大阪府議会教育常任委員会のメンバー12人中9人の教育常任委員と意見交換ができた。教育現場の管理職のおかれている厳しい現実と不十分な処遇を訴えた。府下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、せっかく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く。

例年定期大会などの重要な機関会議には、与党に加え、国政野党第1党にも参加依頼を行っている。今後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る。

(4)要望事項の継続した取組みを

- 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。その他の会派（野党第1党等）とも友誼を維持し要望を行っていく。
- 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、大管協会員の願い・意見・要望等を踏まえて行う。
- 4) 神奈川・東京にならい、義務制と高校の給料表を一本化し、且つ6級制化を求めていく。
- 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、全管協においても関東での政令市の実績を参考に取り組みをしていく。
- 7) 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。

- 8) 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、諸課題の解消を前提とした地域への円滑な移行を求めていく。

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く。
- ② 「管理職員特別勤務手当」について、宿泊行事にかかる手当については、今年度から大阪府においても支給されることとなった。府下において、一昨年度の小中学校合計で手当支給件数は40件であったが、昨年度は375件となり約10倍に激増した。(小167件 中208件)
因みに、2021年度は40件合計359,250円の手当支給に対して、昨年度は375件1,547,600円であった。
- ③ 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「宿日直手当」は、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。
大管協は大阪府教委・教育庁に対し、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く。

〈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)	13,400 円
・2021 (R3)年度 (3 市町)	40,200 円	・2022 (R4) 年度 (4 市)	783,900 円

※2018(H30)年度は、大きな台風により支給対象市が多くなっている。

(2) 多忙化解消に向けて

- 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、今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)は府下22市町532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 学校教育法施行規則の改正により「部活動指導員」が正式な顧問になれるようになった。
府教委は昨年度、19市に対して、139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く。
- 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にも関わらず、「振替」「年休」での対応も困難な状況にある。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く。
- ④ 管理職員の若年齢化傾向もあり、産休や育休は事前に申請すれば、代替者(講師等)の配置を行うと回答を得ているが、病欠・病休の際に事務連絡を除き、配置を協議なくできるように

制度化を求める。且つ積極的に代替者の配置をするよう求めていく。

- ⑤ 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ことが明らかになってきた。業務の精選と新たな「小中一貫校・義務教育学校手当」の新設を求めていく。
- ⑥ 管理職の負担が問題となる勤務時間管理は、簡便なものになるよう求めていく。
- ⑦ 「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。管理職の過度な負担増にならないように要求していく。

(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、下位評価区分（B・C）の分布割合の運用のさらなる柔軟化を求めていく。
- ② 教育職では、生徒・保護者の授業アンケート結果も評価に反映させる絶対評価となっているが、実施していない政令市もある。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、且つ管理職員の事務負担軽減につながるよう引き続き要望していく。
- ③ 勤勉手当は拡大し、昇給幅は縮減された。すでに、教育功労賞等を受けた者に対して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求めていく。

4. 年金と雇用・処遇改善（再任用制度から定年引上げへ）の取り組み

(1)年金制度について

高齢社会にあって、より多くの人より長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等を内容とする国民年金法の一部を改正する法律が令和2年6月に公布された。

令和4年4月から、60～64歳の在職高齢年金制度について、支給停止の基準額を28万円から、47万円に引き上げることとなった。また、高齢期の就労の拡大を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年齢受給の方法を選択できるよう、繰り下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しが行われた。現行70歳の繰り下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）。繰り上げ減額率は1ヶ月あたり▲0.4%（最大▲24%）。繰り下げ増額率は1ヶ月あたり+0.7%（最大+84%）である。

さらに、個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））については、現行は国民年金被保険者（第1・2・3号）の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者であれば加入可能とすることとなった。
※基本的に、府教育庁の学校総務サービス課に個人が手続を行う。それに係る事務マニュアルは学校で希望する職員に配布される。年金関係の情報には十分留意する必要がある。】

(2)定年引き上げについて

昨年（令和4年）に提案された国家公務員の定年引き上げに伴う地方公務員の定年引き上げに関して、人事院（国）が措置するとした事項は次のようなものだ。

- 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歳定年へ。
- 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。

大管協として、昨年度の交渉で「役職定年制の例外措置」を勝ち取った。しかし、定年延長後60歳以降の校長年収が暫定再任用校長よりも低額になることは断じて認められない。また、55歳昇給停止を廃止し、55歳以降も昇給するようにも要求していく。

(3)再任用制度について

管理職再任用は大阪市、堺市、豊能地区を含め40市町村を超えるまでに増えた。当初、府教委が5年間に限定しての募集だったが、2017年からはその期限を撤廃し募集を継続した。すべての市町村での実施を引き続き要求していく。

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、(マネジメント)スタッフ職等を創設すること
- 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 定年引き上げの際にも短時間勤務の任用制度を維持すること。
- ⑥ 府教委は、チーム学校の一員に校長OBを活用しているが、極めて少数である。定年後の教育管理職員の活用は、魅力ある管理職の地位・処遇の確立のためや、退職後の「生活・職の安定」のために必要不可欠であり、定年引き上げとともに、多様な職の拡充を要求していく。

(4)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。昨年度は、複数事業所(私立校・専門学校・社会教育関係機関等)から会員紹介の要請があり、会員への紹介を行った。※紹介以後は事業所と会員、当事者同士の話し合いで決定する。昨年度、事業所からの照会の現状は5件程度で、3学期になってからの問い合わせもあった。既に、再任用が決まっている会員も多く依頼者と会員の希望が時期的・処遇的が合わないこと

もあるが、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継続していく。

5. 大管協と政令市（大阪市、堺市）

大管協は、大阪府人事委員会に正式に団体登録する公立学校における唯一の教育管理職員団体であり、大阪府教育委員会と法に基づく「要求」について団体交渉を行うことができる。今年度も会員の意見を基本的に取り入れた「要望・要求」を確定し、大阪府教育委員会に対する交渉権を行使する。

組織内では八尾支部が登録団体となり、市に対して交渉権を行使している。

大阪市人事委員会は人事評価制度について「任命権者においては、引き続き、下位区分の評価を受けても頑張った職員がモチベーションを下げるような制度設計を検討するなど、より効果的な制度を構築するとともに、被評価者の絶対評価結果に対する信頼性及び納得性の確保が重要であるため、階層別研修等における研修内容の充実に努めていただきたい。」と問題点を指摘した。学校現場は市長部局に比べるとやや弾力的な取り扱いをしているが、基本的な構造は変わらない。また、ハラスメントに関する苦情相談及び懲戒処分ともに件数が増加傾向にあり、憂慮すべき状況であるとも指摘している。任命権者に対して、職場における職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成の促進についても努力を促している。

堺市の人事委員会報告は、人事管理に関する報告の中で、高齢期における雇用問題について、「定年引き上げに伴う各種制度の導入に当たって、国家公務員との均衡を図りつつ、組織・人事管理、給与等の検討を十分に行い、改正法が施行される令和5年度に60歳となる職員に対する十分な情報提供や意志確認に要する期間を考慮し、関係規程の整備等に遅滞なく取り組まれない」と述べている。役職定年制の例外措置が確実に行われるように注視していきたい。

大阪市・堺市の両政令市とも、チーム学校スタッフの配置数において文科省の配置予算を反映したスタッフ配置増が行われやすくなった。文科省予算の概算要求時から、文科省の要求する基礎定数や加配定数、「チーム学校」の様々なスタッフの配置に係る動向について、情報提供等を適宜行っていく。

大管協が府教委・教育庁と交渉して得られた回答は、府内各市町村教育委員会の教育行政にとって重要な基準・指標となっている。大阪市・堺市も登録団体になれば市教委と交渉し回答を求めることができる。その労力や負担等は小さくはないが、政令市各支部が一致して職員団体登録を求めるのであれば、大管協として全力で支援をしていく。

《活動の活性化と組織拡大をめざして》

1. 活動の活性化 …法的支援、救援・慶弔規定による支援を中心に…

大管協は、管理職である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々があり、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拡大、充実させることにより、後顧の憂いなく学校運営に専念し、リーダーシップを発揮できるようにすることが大管協の一番の役割である。不当にも訴訟当事者とされ、裁判等支援を受けられた会員には、その期間に応じ「見舞い金」が支給できるよう「救援（見舞金）規定」も整備している。退職後も10年間、公務に起因する事由での裁判事案に対して、大管協は会員の支援を行ってきた。

定年退職後の裁判事例では、退職して数年後に、突然、公務に起因する事由で訴訟を起こされた事例がある。退職した教職員が、「今の自分が不遇なのは、在職時の校長が原因で全て悪い」と憑かれたように思い込み訴訟に及んだ。一方的な思い込みに端を発したが、これは止めようがない。退職会員にとっては晴天の霹靂で、精神的にも疲れる厄介な裁判となったが顧問弁護士が入ることで勝訴した

このような現職中の「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、救援会計によって最後まで支援を行う。

大管協がこれまで支援を決定した調停や訴訟では、顧問弁護士が全て勝訴してきた。大管協には、大いなる財産といえる長期間に及ぶ顧問弁護士の「勝訴の蓄積」がある。今まで想定しないような「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、孤軍奮闘されている会員管理職をしっかりと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。

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必要がある。

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、文化事業を内容として創設してから本年度で10年目となる。この間、退職会員救援積立金を安定的に繰越すことができている。※最終退職まで管理職として会員資格を継続した会員は退職会員となる。再任用も含み管理職任用継続中に自己都合で途中退会の場合は、その時点までの支援に限定する。

昨年度もコロナ禍にあって例年実施の「見学会(1月)」や「美術館のチケット贈呈」(何れも抽選)という2回の文化事業は実施できず、図書カードの贈呈(抽選)のみ実施した。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年目に送付する。退職後2年目からの会員は、例年通り10月中旬には、大管協ホームページ上で、文化事業の案内を行う予定である。

近年、児童生徒数の減少や学校統廃合等で教育管理職員の総数は減少方向だが、大管協は組織強化のため退職による退会直後の年度初めから、各支部の協力のもと新たな会員の拡大に努め、2,100~2,200名の大管協会員の組織力・団結力を維持してきた。今後も学校統廃合等により学校数は減少するが、組織率100%を目指し、支え合う仲間の輪を広げる働きかけを行う。

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開催した。夏冬2回、実施した。定年延長にかかり将来を見通せない状況にあって、セミナーへの関心が高まっている。

なお、管理職の若年化に伴い、新たに会員に対して「出産祝い金」規程を設ける。

支部長会、代議員会等の会議が対面で実施できるようになった。今年度も「働き方改革」の進捗状況や定年延長にかかる処遇改善、教員不足問題、部活動等課題山積である。一層の支部組織体制の強化と本部との連携を進めていく必要がある。

弁護士無料相談	94件
弁償処分等見舞金	14件
弔慰金	65件
病氣見舞金	7件
支部研修会補助	3件

特に、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。制度の周知に努め、支部研修会開催を促していく。

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。

(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 各市町村で裁判支援制度の確立を求める。
- 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 大管協本部役員が最新の教育情勢等を支部の要請に応じて赴くなどして説明・報告を行う。
- ③ ホームページの活用を工夫していく。
- ④ 『DVD：教員のための保護者対応力向上シリーズ』の貸出しに努める。

3. 組織強化・拡大を — 2024年の創立50周年に向かって

(1) 2024年(令和6年)の創立50周年に向けて、組織強化・拡大を追求

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、大管協の存在意義をアピールしているが、大管協の認知度が高まり会員数が着実に増加し始めている。

児童・生徒数の減少に伴う学校統廃合により、管理職員定数も減るが創立50周年を目途に、府内全市町村において完全支部結成により組織率90%を超える大管協組織を目指し、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。

(2)全府下、市町村に支部結成を

会員の安定・拡大は、「支えあい、励ましあい、助けあい」をモットーにしている大管協の支援力の充実をもたらす源泉である。

- ① 茨木(小)・岸和田(小)・堺市(小)教頭会及び豊中(小)、枚方での組織拡大を、当該支部等と協力しながら取り組みを進めていく。

とりわけ、大阪市立小学校会員の拡大のため6年連続で小学校校長に案内資料を送付し会員の拡大を図った。その結果、着実に会員が拡大し会員の顧問弁護士への相談件数も多い。管理職の安定的な学校運営のためにも小学校会員の拡大に継続して取り組み、大管協の強固な組織力による支援の輪を広げていく。

- ② 教育委員会在籍指導主事等の特別会員の拡大も進めていく。
- ③ 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)・堺市各支部が、大管協・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交渉権を持つ方向で大管協本部として支援していく。

(3)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、情報提供

に努め市当局への要望書作成・提出等、当該4支部（堺3支部・大阪市中学校支部）との連携を進めていく。

- 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 各支部と当該校長会・教頭会との連携に努めるとともに、支部運営の役員での分担に工夫し支部活動活性化に努める。
- 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、昨年度も東京において与党（自民党、公明党）等の国会議員に要請活動を行い、意見交換会をもった。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、教育関係23団体の一員として、財務省の教育予算削減に反対し、文科省予算獲得に向けた全国集会に参加した。さらに、全管協役員会を定期的に本部事務局や全日中会館で行うとともに、全連小及び全日中と友誼関係を維持している。

全管協加盟組織との友好・交流を深めるとともに、全管協代表として大管協は神奈川県学校管理職組合との情報交換等を行い友好関係を深めている。また、友誼団体である川崎市公立学校校長教頭組合役員が、全管協・大管協の呼びかけで文科省への概算要求等に係る要望行動に参加していたが、コロナ禍の収束に伴い今年度は可能な限り共同行動を復活させていく。

(1) 今年度も、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・政党へ、財源確保も含め、要請活動に取り組む。特に中央では与党の自民党・公明党への要請を重視する。
- ② 要求で一致できる団体と可能な限り共同行動を追求しながら、全管協の組織拡大に貢献していく。特に3政令市(横浜市・川崎市・相模原市) 公立学校管理職組合及び神奈川県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・情報交換を行った。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た。

- 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 教職員共済生協や教育公務員弘済会には役員として参加し、会員の福祉向上に努めていく。

以上、昨年度の活動経過を踏まえ、本年度の活動方針を示した。大阪府教育委員会・教育庁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」は会員の意見をそのまま集約し、8月に大阪府教育委員会・教育庁へ提出し、「要求」は「要望」を絞り込み作成する。「要求」は最終的に11月の代議員会で決定し、大阪府教委・教育庁とその後、団体交渉を行う。