

2024年度（令和6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

世界の状況は、物価高に対応する各国の金融引き締めの影響もあり経済成長率はアメリカを除いて低下傾向である。しかし、物価の上昇は一定程度緩やかになってきたものの、上昇を続けている。

一昨年2月のロシアによるウクライナ侵略に続き、昨年末からは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争が起こり、さらに東南アジアやアフリカでも戦火が続き、収まる気配がない。更に「民主主義国」と「専制主義国」との亀裂・分断が進んでおり、世界的な物資等の供給網を含む経済のブロック化は避けられず、不動産バブルが崩壊した中国からは資本が逃避する動きがある。グローバリズムへの回帰や余程の景気後退が起こらない限り、物価が一気に下落していくことにはならない状況だ。

次に、国民生活全般においては、円安、物価高の荒波が押し寄せ、実質賃金はマイナスを続けてきた。バブル崩壊以降の失われた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。

さらに、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1.49%高い5.25%、中小企業(従業員300人未満)では、昨年同時期比1.11%高い4.50%の引上げとなり(連合第二次調査3/21)、およそ30年ぶりとなる引上げ率となった。企業と組合の賃上げ交渉は続いており、最終結果ではないが実質賃金の上昇率が物価上昇率を年央からようやく超えるようだ。春闘の山場を越えた3月19日、日本銀行は金融政策決定会合において「賃金と物価の好循環を確認し、(中略)2%の物価安定の目標が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況に至ったと判断し」、マイナス金利の解除とともに、長期と短期の金利操作の廃止を決定した。ようやく、金利のある経済生活に戻っていくことになったが、デフレからの完全脱却宣言には至らなかった。

今後、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)の好循環を後戻りさせず、確実に達成することが肝要だ。物価上昇を上回る持続的な賃上げと、「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については、内閣府の調査「2023年度日本経済レポート(令和6年2月)」によると、「2010年代以降、人口減少が続く中で女性や高齢者の労働参加は拡大してきた。(中略)特に、子育て世代の女性の就業率は改善しつつあるものの、その多くは非正規雇用であり、家庭の制約もあり労働時間を思うように拡大できて

いないことから、出産期前後の支援だけでなく、子どもの年齢が上がるごとに発生するハードルを緩和する支援が必要である」と指摘している。

様々なハードルを乗り越えるための支援がなければ、経済(所得)格差の拡大等を引き起こし、結婚や出産・子育てを控える世帯を増やす傾向に繋がる。経済格差が家庭の文化教養支出、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る。そうならないための有効な支援の核としての「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。

2. 教育にかかわる状況

令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が第5類扱いとなり、一時のパニック状態からは一定の落ち着きをみせてきた。臨時休校や学校の教育活動(授業、学校行事、部活動、委員会活動等)に制限が設けられてきたが、学校は通常の教育課程の取り組みに専念できるようになった。(令和6年度当初の現在でもコロナ及びインフルエンザの猛威は減ずることなく、学級閉鎖等を余儀なくされているが)

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。学校は学力だけでなく、学校生活全般において、他者と関わりながら、共に学び、人間性を涵養する場であること、保護者の経済活動を下支えしていること等である。学校は、社会の分断を防ぎ、平等で公正な社会を形成する基盤であり、義務教育が主たる担い手なのだ。

学校を、子どもたちが安心して学び、一人一人の良さを認め合い伸ばし、自尊感情を高める場としなければならない。

そのために、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つつ、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。

今日的な課題として、主なものは次の4点である。1. 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。2. 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、「教員不足」は非常事態レベルである。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は端緒についたばかりである。4. 管理職の処遇問題である。教職員の調整手当率のアップが注目されているが、処遇の逆転現象があってはならない。管理職手当の増額とサポート体制の充実がなされなければならない。

【文部科学省の答申、予算等から見える取組み】

- (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)

「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ずき、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さり、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 スクールにおける学びの充実（令和6年度予算）

個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実GIなど、教育の質を向上させるために「GIGAスクール構想」の下で児童生徒の1人1台端末及び通信ネットワーク等の学校ICT環境での新しい学びが本格的に開始されている。

○GIGAスクール運営支援センター整備事業

○GIGAスクール構想の加速化事業（伴走支援強化・先進事例創出）

○情報モラル教育推進 生成AIファクトチェック等

○児童生徒の情報活用能力の把握に関する調査研究

(4) 新しい時代の学びの環境整備（令和6年度予算）

①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とともに、教師の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進めるため、専科指導担当教師の計画的な配置充実を図る。

なお、令和7年度までの2ヶ年分の改善数を計上し、当初の予定から1年前倒しで実施することにより、取り組みの強化を図る。

小学校高学年における教科担任制に係る改善数

年 度	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
改善数	950	950	1,900	950

[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

②少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等

小学校における 35 人学級に推進

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

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 +744 人
- ・外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 +122 人

(5) 補習等のための指導員派遣事業（令和 6 年度予算）

多様な支援スタッフが学校の教育活動に参画する取組を支援

教師と多様な人材の連携により、学校教育活動の充実と働き方改革を実現

①教員業務支援員の全小・中学校への配置

「教員業務支援員」は、教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、データの入力・集計や各種資料の整理、行事や式典等の準備補助等をサポートする。

28,100 人

②学習支援員等の配置（学力向上を目的とした学校教育活動支援）

「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学校教育活動を支援する。また、教職に関心のある学生の積極的な活用を推進することで、教職への意欲を高める。

11,000 人

③副校長・教頭マネジメント支援の配置【新規】

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ための人材の配置を支援。

○想定人材 退職教員、教育委員会勤務経験者、民間企業での事務経験者等 1,000 人

(6) 行政による学校問題解決のための支援体制の構築に向けたモデル事業（令和 6 年度予算）

社会環境が多様化、複雑化する中で、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学校運営上の大きな課題との認識が強まっており、経験豊かな学校管理職 OB 等の活用も含め、様々な専門家と連携した行政による支援が必要。

①市区町村における学校・保護者等間の問題解決支援体制の構築

学校管理職 OB 等による学校問題解決支援コーディネーター（仮称）を配置

○学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、申し立てに応じ、両者から事情を必要に応じて聴取し、専門家の意見も聞きながら、事案ごとに解決策を整理・提示する。

〈委託先〉市区町村 〈件数・単価〉 17 団体×約 400 万円（単年）

②都道府県における広域的な学校への支援体制の構築

学校管理職 OB 等による学校問題解決支援コーディネーター（仮称）を配置

○域内市区町村の学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、適切な専門家を学校に派遣し、専門的な立場から解決に向けた助言を行う。

○アウトリーチ型の巡回相談会や、指導主事や教職員等を対象とした研修の定期的な開催等を通じて、対応に係る知見を共有・蓄積するとともに、各市区町村関係者のネットワーク構築を図る。

〈委託先〉都道府県 〈件数・単価〉 6 団体×約 500 万円（単年）

(7) 部活動の地域連携や地域スポーツ・文化クラブ活動移行に向けた環境の一体的な整備

(令和 6 年度予算)

地域の実情に応じた持続可能で多様なスポーツ・文化芸術環境を整備し、多様な体験機会を確保する。少子化の中でも、将来にわたり我が国の子どもたちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができる機会を設けるとともに、学校の働き方改革を推進し学校教育の質も向上させる。

①中学校における部活動指導員の配置支援

各学校や拠点校に部活動支援員を配置し、教師に代わる指導や大会引率を担うことにより、生徒のニーズを踏まえた充実した活動とする。(補助割合：国 1/3 都道府県 1/3 市区町村 1/3)

部活動指導員の配置を充実【16,013 人(運動部：13,000 人 文化部 3,013 人)】

②地域における新たなスポーツ環境の構築等

○公立中学校の設備の整備・改修を支援(用具保管の倉庫設備 スマートロック設置)

○指導者養成のための講習会や暴力根絶に向けた啓発活動の実施等

○大学生が卒業後も継続的に地域の中学生の指導にあたる仕組みを構築

(8) 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 (令和 6 年度予算)

不登校児童生徒数が小・中学校で約 30 万人、そのうち学校内外の専門機関等で相談・指導等を受けていない小・中学生が 11 万 4 千人と、いずれも過去最多となり、また、いじめ重大事案の発生件数も 923 件と過去最多である。

①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

・SW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 週 3 時間)

②SNS等を活用した教育相談体制の整備推進

③不登校対策COCOLOプラン関連事業

・校内教育支援センター(スペシャルサポートルーム)の設置促進 6000 校(新規)

【処遇をめぐる取組みの状況】

1. 国家公務員：人事院勧告

《勧告のポイント》

【基本的な考え方】

社会経済情勢や国際情勢が激変する中。国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

・公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取り組み

・職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

・多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

〈月例給〉

○初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定

平均改定率 係員 5.2% 主任 2.8%等

【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期末手当及び勤勉手当を引上げ 4.40 月分 ⇒ 4.50 月分

【その他】

○テレワーク中心の働き方をする職員について在宅勤務等手当を新設 月額：3,000 円

2. 大阪府人事委員会勧告

《勧告のポイント》

【月例給の内容】

- 民間との給与較差（－4,491 円 －1.21%）について、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
初任給について、大学卒程度を 13,000 円引上げ（改定率：約 7%）

- 概ね 30 歳台後半の職員については、一律 500 円

【ボーナスの改定の内容】

- 民間の状況等を踏まえ期末・勤勉手当の支給月数を引上げ 4.40 月分 ⇒ 4.50 月分

【その他】

- テレワーク中心の働き方をする職員に在宅勤務等手当を新設 月額：3,000 円（国準拠）

3. 大阪市人事委員会勧告

《勧告のポイント》

【月例給の内容】

- 民間との給与較差（－3,782 円 －0.95%）を解消するため、給料表を引上げ
初任給について、大学卒程度を 7,500 円引上げ

- 30 歳台までの職員に対して重点的に配分

【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 4.40 月分 ⇒ 4.50 月分

《人事管理等に関する「意見」(抄)》

- 高齢層職員がこれまで培った専門性や職務遂行能力、マネジメントの現場で積み重ねたノウハウ等の強みを十分に活かし、能力を最大限発揮することができるような人材配置の考慮や研修・教育訓練の充実等の環境の整備を行う必要がある。
- 相対評価で下位区分と評価される基準を明確にする等の更なる制度の見直しに取り組むことで、評価基準に対する透明性や評価結果への信頼性及び職員の納得性を高め、制度本来の目的である職員の資質・能力及び執行意欲の向上をより一層図る必要がある。

4. 堺市人事委員会勧告

《勧告のポイント》

【月例給の内容】

- 民間との給与較差（－3,925 円 －1.01%）を解消するため、給料表を引上げ改定

【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 4.40 月分 ⇒ 4.50 月分

《人事管理等に関する報告》

【職員の能力・組織力の向上】

- 多様な人材の能力・適性等を考慮した効果的・戦略的な育成に組織全体で取り組むことが重要であり、外部環境の変化に対応するためのリスクリングを実施するなど、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、組織能力を向上させる必要がある。また、民間との人事交流などの外部の知見を積極的に取り入れることも重要である。

【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 5 年度 会員数 2265 名 組織率 78.1%）

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

日本も世界も激動の時代のさなかにある。今年、正月に発生した能登半島地震、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、新型コロナウイルスによるパンデミック後も続く感染拡大、沸騰となった地球温暖化、少子高齢社会問題等々、私たちは、人類が未経験の予測不能な時代に生きている。

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。「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、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。

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」と言われるように、学校教育の成否は教師にかかっている。教師は、児童生徒の人生に大きな影響を与え、成長を直接感じ取れる素晴らしい職業である。高い専門性と使命感を有し、献身的に取り組む教師や友人と切磋琢磨する学校生活が、児童生徒の卒業後の人生を形成していく。

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、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。

(3)教員不足の解消に向けて

今年、1月23日「都道府県・指定都市教育委員会教育長会議」において盛山文部科学大臣は、教員不足解消の強化を訴えた。「公教育の要である教師人材の確保に関して、今まさに学校で学んでいる、この国や地域社会の未来を担う子どもたちのために、十分な指導体制の確保に向けて前進していきたい。」また、「子どもたちは学校でこの1年の間に成長し進級、進学する。子どもにとってはかけがえのない1年であり、きめ細やかで質の高い教育を行うための十分な指導体制を整えることは、大人の責任だ。」と述べた。

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、継続雇用や昇給の保証もなく不十分な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である。

来年度には、段階的に小学校の35人学級は完成するが、中学校の35人学級の実現は未だ見えてこない。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。

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なる。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、虐待、孤食や孤独死に見られる家族の問題、ひとり親世帯の増加や地域社会のつながりの希薄化、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は、丁寧な教育活動や課題の解決は厳しい。

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る。

2. 教育条件の整備・充実

(1) ICT環境整備・活用について

令和2～3年度に整備した「1人1台端末」について、GIGAスクール構想第2期を念頭に、今後5年程度をかけて端末を計画的に更新するとともに、端末の故障時等においても子ども達の学びを止めない観点から、予備機の整備を進める。利活用が進むにつれて、故障端末の増加や、バッテリーの耐用年数が迫るなどしており、いち早く端末整備を行った市町村等では、端末の更新時期が今年度から始まる。

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・縮小すべく要望する。

(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」《知事重点事業》が、今年度も1億5,000万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・教育庁と交渉し継続させたものである。府教委は市町村の要請に基づき、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。具体的には、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SCを全ての中学校区への配置を継続する。さらに小学校での活動時間を拡充し、全小学校に年12回配置する。SSWについては、学校と福祉を繋ぐ専門家として配置し、いじめ事案等における児童への個別支援を実施するが、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。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、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」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、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、一人ひとりと面談して指導助言を行うことになり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提言も含め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意見を反映し、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。
- ③ 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・教育庁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、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、全管協だけが要求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、一部とはいえ実現に向け動きだしている。

また、教員全体に対する処遇改善については、今年2月に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」で処遇改善の必要性が議論された。「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）に下で教職調整額を引き上げる案や給料表を6級制にする等の改善案が出されている。

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。」と示している。

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8～9月上旬に実施している。府教委・教育庁への「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、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、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を背景に、一方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、有為な人材を学校現場に採用するため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。

(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、例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。

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、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。この取組みの結果、昨年度には府・大阪市ともに宿泊行事等における管理職員特別勤務手当の支給を実現した。

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く。

(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、大管協会員の意向・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 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、昨年度から大阪市内においても支給されることとなった。

〈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		

- 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。

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		

(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 23 市町等 502 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、23 市に対して、232 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」を要望する。

- 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る。
- 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負担に見合った「小中一貫校・義務教育学校手当」の新設を求めている。
- ⑥ 管理職の負担が問題となる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る。
- 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。
- ⑧ 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。行政による対応窓口の開設と、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った。

- 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）の分布割合の運用のさらなる柔軟化を求めている。
- 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せるものとなっているが、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、且つ管理職員の業務負担軽減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していく。

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、より多くの人に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歳の在職老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。

(2)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歳昇給停止制度を廃止し、55歳以降も昇給するように要求していく。

(3)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・文科省に求めている。

- 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、支援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、後進のための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」のために必要不可欠である。

(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(9 月中旬～11 月)、事業所からの照会の現状は(6 件 22 名)で、成立は(3 件 3 名)であった。学期になってからの問い合わせもあった。依頼者と会員の希望が時期的・処遇的に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。

《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、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。現職中の「不法行為責任」を理由に退職後、「言掛け裁判」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。

また、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で11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。※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。

文化事業は、昨年度もコロナ感染症が収束したと判断できず、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年目まで送付する。退職後2年目からの会員は、大管協ホームページ上で、文化事業の案内等をご覧いただくことになる。

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。定年引上げ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。

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。

3. 組織強化・拡大を

(1) 創立50周年を迎え、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、府内全市町村の完全支部結成により組織率90%を実現可能な目標とし、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。

とりわけ、大阪市立小学校会員の拡大のため案内資料を送付し、会員拡大を図った。その結果、着実に会員が拡大し、顧問弁護士への相談件数も増加している。管理職の安定的な学校運営のために、大管協の強固な組織力による支援の輪を広げていく。

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、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。

また、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。

(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、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 各支部と当該市町村校長会・教頭会との連携に努め、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、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、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。

(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 「要求内容」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、「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。