

大管協情報

2023(令和5)年10月
大阪府公立学校管理職員協議会
〒543-0021 大阪市天王寺区東高津町7-11
大阪府教育会館 406号
TEL06-6765-1241 FAX06-6765-1353

大阪府及び2政令市人事委員会勧告

大阪府「勧告のポイント」

10月11日、大阪府人事委員会は、月例給・ボーナスともに上げるよう府議会に勧告した。裏面には大阪市人事委員会、堺市人事委員会の各勧告を記す。

①《月例給》

◇民間との給与較差-4,491円(-1.21%)について、初任給及び若年層に重点をおきつつ全職員の給料月額を上げる。

初任給について、大学卒程度を13,000円(改訂率約7%)上げる。

初任給以外は、おおむね30歳台後半の職員が在籍する号級以降は、一律500円引上げ。

◇改訂内訳 給料表4,011円 はね返り分480円

②《ボーナス》

◇0.10月分引上げ 年間4.40月分⇒4.50月分
期末・勤勉手当に均等配分する。

③《その他》

◇在宅勤務手当(月額3,000円)を新設する。

④《改訂時期》

◇令和5年4月1日

(ただし、在宅勤務手当は令和6年4月1日)

《人事委員会の「意見」》

【給与勧告の意義とあるべき給与】

◎厳しさを増す人材確保の状況、キャリアの多様化・長期化、働く環境の変化などを踏まえた給与制度の整備が必要。

【職員の意欲・能力の向上に向けた取組】

◎受験者の確保に向け、公務への志望意欲の醸成、本府の魅力を伝える広報に取り組むとともに、試験日程の前倒しや制度の見直し等を検討。

◎人材マネジメントを推進する上で大きな役割を果たす管理職等の育成に引き続き取り組む必要。

◎人事評価制度の見直しの内容が、執務意欲の向上という制度の意義に沿ったものとなるよう引き続き注視。

【働きやすい職場環境の構築】

◎長時間労働の要因の整理・分析を進め、上限規制制度を厳格に運用し、規定の時間を超えることがないように対策を実施すべき。

◎職員が一層相談しやすい体制整備が必要でありハラスメントのない職場環境づくりを進める。

★職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間企業を対象に実地調査し、府職員給与と民間給与との比較を行った。



＝自民党・大阪維新の会・公明党大阪府議会議員団と意見交換会を実施する＝

大阪府議会教育常任委員会委員12名中、委員長をはじめ9名の教育常任委員に対し、講師不足や、コロナ・インフルエンザ対応、いじめに係る事案対応等管理職の置かれている厳しい現状、及び遅々として進まない「働き方改革」の状況、60歳超校長の年収問題、処遇改善、チャレンジテストの在り方等の喫緊の課題について、ダイレクトに伝えることができた。

※写真は、大阪維新の会との意見交換会(10月16日実施)

特別退職措置の廃止について

10月11日に「特別退職者の募集等により実施する特別退職措置の廃止について」が提案された。大管協として、今後の動向を注視していく。

【提案理由】今後、少子高齢化により生産年齢人口が減少していく中、本府では定年年齢を引き上げる等、これまで以上にベテラン職員の活躍が求められることから、特別退職措置の運用について見直す。

【提案内容】特別退職措置を周知して特別退職者を募り、意向のあった職員に勧奨を行うことによって実施してきた特別退職措置を廃止する。

【要旨】55歳以上59歳以下の者に対して特別退職措置としてあった、10%から2%の加算が廃止される。

【実施時期】令和6年4月1日

大阪市「勧告のポイント」

①《月例給》

◇公民格差-3,782円(-0.95%)を解消するため、給料表を引上げ。人材確保の観点から大学卒初任給を7,500円、高校卒初任給を8,500円引上げ。

②《ボーナス》

◇年間4.40月分⇒4.50月分
・期末手当及び勤勉手当に均等に配分。

③《改訂時期》

- ・月例給：令和5年4月1日
- ・特別給：本年 改定条例公布日

大阪市人事委員会の「意見」(給与・人事管理制度の課題)

《人材の育成》

- ・すべての職員をDXに関わる人材として、DX推進に取り組むことが求められる。

《定年引上げに伴う対応》

- ・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。

《長時間勤務の是正》

- ・令和4年度においては、業務の効率化や体制の強化等により、時間外勤務が年720時間を超越した職員は減少している。しかし、依然として規制上限を超える職員が一定数存在するため、引き続き職員の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

《ハラスメントの防止》

- ・ハラスメントに対する社会全体の意識の高まりを踏まえ、職員個々人の意識啓発、相談体制の強化および事後の迅速かつ適切な対応を一層進め、職場における職員の安全及び健康を確保し、また快適な職場環境づくりを推進していく必要がある。

◆ 府教委交渉

- ・11月29日(水) 15:00~ 於：議会会館(予定)
大管協本部役員と各ブロックから1名の参加体制(総勢20人前後)
○今年度の大管協「要求」事案の交渉です。

★ライフプラン冬季セミナー

◎12月25日(月) 14:00~ 於：コスモス

《内容》

- (1) 三井住友信託銀行より 退職金等の運用
- (2) 教職員共済より 退職時の手続き等
- (3) 社会保険労務士より 年金・社保・税の話

◎参加申込不要。

■退職予定の会員と「ライフプランを考えている」会員なら、どなたでも是非ご参加ください。

堺市「勧告のポイント」

①《月例給》

◇職員給与が民間給与を3,925円(1.01%)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する。

②《ボーナス》

◇0.10月分引上げ。年間4.40月分⇒4.50月分
・引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分。

③《改訂時期》

- ・月例給：令和5年4月
- ・特別給：令和5年12月

堺市人事委員会の「意見」(給与・人事管理制度の課題)

《多様な人材の活躍推進》

- ・本年度から定年年齢が段階的に引き上げられる高齢期職員においては、これまでの豊富な経験等で培ってきた能力を発揮する業務に従事し、活躍できるように、面談等を通じて、丁寧に本人の知識・経験等を確認し、個々の適性や能力、事情に応じた多様な働き方が実現される人事配置が必要。

《人材の育成》

- ・管理職員においては、相互理解と信頼関係に基づいた風通しの良い職場風土を醸成し、組織目標を浸透させ、貢献や成長を実感できるような業務推進に取り組むことが求められる。

令和4年度末退職者(§37.4.2~§38.4.1生)

再就職等アンケート結果(回収率56%)

《調査結果》(無回答・複数回答のため一致しない)

1. 就職
・している 96名
・していない 14名
2. 再就職
・教諭として再任用 10名
・公的機関 79名
(教育委員会・役所・相談員・研究職等)
・民間(教育関係) 18名
(入試担当・渉外)
・その他 3名

支部長・代議員合同会議

日時 11月14日(火) 15:00~
場所 たかつガーデン 2階 コスモス
案件等 ①2023(R5)年度前期活動報告
②2023(R5)年度中間決算報告
③府教委への教育要求(案)等
研修 「管理職をめぐる法的状況」(仮題)
講演 大管協顧問弁護士 近藤行弘先生

★支部長等の支部代表の方は**印鑑持参**を。
支部活動費を支給します。

★欠席される代議員は FAX 等で委任状の提出をお願いします。