

大管協情報

2024(令和6)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7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－11,693円(－3.13%)について、人材獲得競争の観点から、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23,800円(改訂率約11.7%)上げる。

全職員、平均改定率3.32%。おおむね、40歳台後半以降は、一律3,300円引上げ。

◇改訂内訳 給料表 10,426円

はねかえり分 1,237円(地域手当等)

②《ボーナス》

◇0.10月分引上げ 年間4.50月分⇒4.60月分
期末・勤勉手当に0.05月分均等配分する。

③《改訂時期》

◇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】

◎労働基本権制約の代償措置として行う給与勧告の意義を踏まえた適切な対応を求める。

【職員の意欲・能力の向上に向けた取組】

◎今年度の採用試験及び採用選考の実施結果を分析し、更なる受験者拡大に向けた取組みを検討する。

◎職員が仕事にやりがいを感じ、組織への貢献を実感しつつ、自身の能力を伸長できる環境の整備が必要である。

【働きやすい職場環境の構築】

◎月100時間以上の時間外勤務の解消に向けて、最優先で取り組まれない。

◎教職員の負担軽減に向け、「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」について、学校現場のマネジメントに任せるだけでなく、任命権者としても対策を講じた上で、遵守を強くもとめるべき。

◎ハラスメントを感じた職員が相談をためらう事がないよう、相談体制の整備に取り組まれない。

【国の「給与制度のアップデート」に伴う対応】

◎管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

平日深夜の時間帯拡大 午前0時⇒午後10時

★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・公明党大阪府議会議員団と意見交換会を実施＝

府教委に対する「要望書」の提出と併行して、大阪府議会各党派と意見交換会を行っていく。議会において我々の要望・要求が実現するため、重要な活動であると位置付けている。既に自民党・公明党と実施し、大阪維新の会とは11月に開催する事が決まっている。

※写真は、公明党府議団との意見交換会(10月3日)

意見交換会で交流した内容

1.小中学校の課題

①教員不足 欠員分の授業や「力量不足教員」による課題を管理職がカバーする実態。

②教員が辞めていく実態 長時間労働や無理難題対応で疲弊。病休職や転職の増加

③「いじめ防止対策推進法」にかかる事案

2.課題解決のために

①正規教員の採用数を増やし、講師に依存する現状からの脱却。奨学金の返還免除・減免。

②「働き方改革」を進めるため、「業務の仕分け」の徹底(府民への積極的な広報活動が必要)。

③学習指導員の配置を小中学校にも。

④「行政による対応窓口の設置」

⑤「学校問題解決コーディネーター」の採用。

⑥「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置。

⑦大阪関西万博の学校参加の在り方について

⑧公立高校の入試に関わって、wab出願等の学校対応。公立高校の廃校化に歯止めを。

⑨チャレンジテストの必要性の再考を。

大阪市「勧告のポイント」

①《月例給》

◇公民格差－11,631 円（－2.92%）を解消するため、給料表を引上げ。優秀な人材確保及び採用市場での競争力向上の観点から大学卒初任給を23,800 円、高校卒初任給を21,400 円引上げ。
※民間企業従業員と本年4月分支給額を調査し、責任の度合い、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイル方式により比較。

②《ボーナス》

◇年間4.50月分⇒4.60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6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）

《人材の確保》

- ・本市で働くことの魅力や職場としての働きやすさについて情報発信を戦略的・積極的に行う。

《人材の育成》

- ・職員が主体的かつ継続的に学び、学び直す（リスキリング）が重要。DXの推進にあたっては、外部人材を活用する。管理監督者のマネジメント力の向上を支援する方策に取り組む。

《長時間勤務の是正》

- ・令和5年度においては、組織体制の強化や業務の効率化に改善が見られたが、依然として規制上限を超える職員が一定数存在する。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、職員一人一人の意識啓発、事案発生時の迅速かつ適切な対応を一層進め、職員の安全且つ快適な職場環境づくりを推進する必要がある。

◆ 府教委交渉日決定 ◆

・11月18日（月）15:00～ 於：府庁別館

各ブロックから1名程度の参加体制をお願いします（本部役員含め20名）。

○大管協「要求」事項について交渉します。次年度に向けて、管理職の処遇改善を実現するための大切な機会です。これまで、管理職手当カットの廃止や、泊を伴う行事の「管理職特別勤務手当」の支給等を実現してきました。会員の皆様のご支援のもと、取り組みます。

《管理職員名簿》 訂正のお願い

p5 大阪府教育庁 左の列

教育振興室 小中学校課課長 ➡ 市町村教育局

堺市「勧告のポイント」

①《月例給》

◇職員給与が民間給与を11,574 円(2.85%)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4.50月分⇒4.60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6年4月
- ・特別給：令和6年12月

④《給与制度のアップデート》

- ・地域手当 現行10%から12%に改訂
- ・扶養手当 配偶者に係る手当を廃止。
子に係る手当を段階的に10,000円から13,000円に改定。

堺市人事委員会の「意見」（給与・人事管理制度の課題）

《働きやすい職場環境の整備》

- ・長時間労働の是正 「ウェルビーイング向上のための取組指針」の実施
- ・柔軟な働き方の推進 テレワークの要件緩和
フレックスタイムの導入
- ・メンタルヘルス対策 勤務間インターバルの導入
- ・ハラスメント防止 カスタマーハラスメント対応

令和5年度末退職者（役職定年を含む） 再就職等アンケート結果（回収率47.2%）

（退職者147名と役職定年者14名・回答76名）

1. 就職 ・している 65名（85.5%）
・していない 11名（14.5%）
2. 再就職（無回答・複数回答のため合計人数は不一致）
 - ・教諭として役職定年・再任用 10名（13.2%）
 - ・公的機関 37名（48.7%）
（教育委員会・役所・相談員等）
 - ・民間（教育関係） 14名（18.4%）
（入試担当・渉外・研究職等）
 - ・その他 2名（2.6%）

支部長・代議員合同会議

日 時 11月12日（火） 15:00～

場 所 たかつガーデン 2階 コスモス

案件等 ①2024（R6）年度前期活動報告
②2024（R6）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。