

賃金・法政資料

①新高教交渉（別紙1）

主なやりとり

- ・労働条件改善（上限方針・7限廃止）
- ・給特法（時間外勤務命令）

高校課長不誠実回答頻発

再交渉日程 11月26日(木) 16:15~17:15 交渉

※参加体制 本部執行委員+各支部代表1+技労組1

②新教連確定交渉（別紙2）

11月5日(木)16:15~17:15 11月12日(木)16:15~17:15

ポイント ・賃金改善 ・各種手当、旅費 ・臨時教職員処遇改善
 ・労働条件改善 ・再任用制度 ・休暇制度

③非常勤講師配置問題（別紙3）

需給の見直し

- 非常勤講師配置削減は少人数展開や選択希望者の少ない科目を想定
過員処理がある学校
- 非常勤をその学校に配置しないとイケない

④部活動検討委員会（別紙4）

○改革の方向性

「休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境」を構築
 希望する教師は、休日に指導を行うことができる仕組みを構築

○具体的な方策

- I. 休日の部活動の段階的な地域移行（23年度以降、段階的に実施）
- II. 合理的で高知瑠的な部活動の推進

○スケジュール

21年度より教師の兼職兼業による地域部活動への参画

23年度より部活動改革の全国展開 ※22年度教員勤務実態調査

⑤感染症対策

緊急連絡 … 保護者連絡等で勤務時間外にかかる

消毒体制 … 基本的には業者が行う

授業補填 … 新型コロナウイルス感染症対策のための臨時休業により、学校教育法施行規則に定める標準授業時数を踏まえて編成した教育課程の授業時数を下回ったことのみをもって、学校教育法施行規則に反するものとはされない

⑥人事異動（別紙）指示第61号・66号

10月13日(火) 県教委管理係確認

今年度末については例年とあまり変わりなし

ヒアリングは具体的・明確に！ メモを残す 積極的に校長に確認を！

21年度末22年度初の人事異動の「地域」及び「群」の分類について

県立高校等年齢別職員数

⑦その他

新潟高教組

新高教統一要求書交渉速報

2020年10月27日 全組合員配布

自ら策定した上限方針を半年で形骸化 高校課長答弁

必要な引継ぎがなされていない 交渉の連続性を断ち切る不誠実回答 担当が変わり業務削減やる気なし!!

新潟県高等学校教職員組合（以下：新高教）は10月29日に9月1日付「教育改革、教育予算・定数増、賃金・制度改善などに関する要求書」に基づき県教委交渉を行った。

様々な課題がある中、①多忙化解消②高校将来構想③人員配置課題④再任用教職員課題⑤ハラスメント課題⑥臨時・非常勤教職員処遇改善を柱とし交渉に臨んだ。

県教委は昨年12月に「県立高校の教師の勤務時間の上限に関する方針」を策定、4月より時間外の勤務時間を削減するための取組を行っていることになっている。しかし、現場実態として業務削減が進んでいる様子は見られていない。方針に記載されている取組について状況等を迫ったが、具体は一切示されず、さらに長谷川高校課長は7限の廃止について昨年交渉回答と主旨の異なる発言に徹する姿勢を見せた。

上限方針（7限廃止）に関わる長谷川高校課長答弁

原則7限はなくなるが、国の研究指定（SSH、地域との共同事業）、県の施策（医療系）等については特例を認める

55分授業は認める。終了時間が16時前になることで放課後1時間程度時間ができる方針の撤退ということでない

学校によって特色、育てる人物像があるのでそれによって必要な授業数が出てくる授業の時間はある程度必要などところがある

50分6限が基本だが、学校の特色によっては55分6限もありうる（協議はしない）

放課後の時間確保という主旨は変わっていない。授業をやらないといけない学校もある教育課程の編成期限は今年度末まで

業務の具体的な削減について

出退校簿を見て、時間外が長い人を指導してくれという話をしている

閉庁日、会議の削減、仕事の平準化を指導した

方針をどれだけ順守させるかが教育委員会としての仕事

上記、①～⑥を柱に臨んだが、上限方針に関して後退ととれる長谷川高校課長答弁から、しつこく県教委の姿勢を追及した。昨年度の藤井高校課長（現次長）と異なる答弁であり、不誠実交渉と言わざるを得ない。再交渉を求め、県教委責任での上限方針の徹底を追求していきます。以下、交渉で確認した事項です。

○いじめ対策推進委員負担軽減のための非常勤講師は継続配置

○通級指導については現行、他県のやり方等の研究をしていく

○高校再編は示そうとしている。望ましい学級規模に向かっていきたい

○再任用希望者は2014年に対し2020年は希望者が5倍

県教育委員会と学校が連携して進める取組

- (1) 勤務時間に対する意識改革
 - 勤務時間のマネジメントに関する管理職対象の研修の実施
 - 教員の働き方に関する観点からの学校運営方針、学校自己評価、教職員評価の見直し
- (2) 部活動指導の適正化
 - 部活動の数の見直し
 - 「新潟県部活動の在り方に係る方針」の遵守
 - 複数の顧問制などによる部活動業務の分担
 - 週休日等に参加する大会・試合の精選
 - 高体連・高文連・高野連・中体連・各競技団体等への連携・協力・要請
 - 生徒・保護者への理解の促進
- (3) 業務の削減・簡素化・効率化
 - 学校行事の見直しの推進
 - 学校業務の再整理
 - 諸会議の開催回数や所要時間の見直し
 - 校務分掌などの業務の平準化
 - 書類や教材等の共有化の推進
 - 定時退庁を促す取り組み
- (4) 登退庁時刻の見直し・学校閉庁日の設定
 - 登退庁時刻の見直し
 - 学校閉庁日の設定
 - 週休日・祝日の登庁の禁止
- (5) 教育課程の見直し（2022年度から）
 - 全日制課程における1日の授業時間数の短縮（7限の廃止） ※

教育委員会の取り組み

- (1) 学校調査の精選・工夫、教員研修の見直し
- (2) 外部人材の活用
- (3) 勤務時間の割り振り変更の検討
- (4) 教員の働き方改革に関する保護者・県民の理解促進

※ 新学習指導要領が求める主体的・対話的で深い学びを実施するには、教員の授業準備にかかる時間と、生徒一人一人が課題を設定し自ら学ぶ時間の確保が必要である。そのため、新学習指導要領実施に伴う教育課程の編成においては、各教科・科目の単位数の見直しを行い、全日制課程では1日の授業は6限までとする。

新潟高教組 新教連確定交渉①速報

2020年11月6日 全組合員配布

11月6日(木)県庁501会議室で新教連確定期交渉が行われ、以下のポイントについて重点的にやりとりを行いました。

- ①賃金改善 ②臨時教職員処遇改善 ③各種手当・旅費
④再任用制度・定年延長 ⑤労働条件改善 ⑥ハラスメント対応

「主な回答」

- ①「労使合意に向け誠意をもって協議を行う」
②「臨時職員給与上限撤廃は大きな課題と認識」
 「私傷病休暇は36県で有給 新潟県も課題と認識」
③「遠距離通勤はある一定の人数はやむを得ないが、むやみに増やすことはない」
 「旅費放棄が行われないよう校長を指導していく」
 「部活動指導手当申請件数(4月～9月)例年の5割減」
④「定年延長は国動向を注視 長期的計画的な人事管理を行う」
 「再任用希望者原則全員採用、配置調整を進めていく」

②の臨時職員の給与上限は1級73号で上限に達している職員は455人(46.6%)いることが分かった。昨年よりもさらに進み、30の県等が上限設定を設けていないことから、他県均衡を求め撤廃にむけて回答を引き出したい。私傷病休暇有給化についても同様。

③について、40km以上の通勤者が879人(昨年+7)いることがわかった。むやみに増やすことはないという回答があったが、遠距離通勤増の課題解決に向け、人事異動方針の抜本的改善を求めていく。今年は新型コロナウイルスの関係もあり、部活動指導手当申請件数が減っているようだが、2年後の部活動指導手当に関する経過措置終了に向け、制度と実態が乖離しないよう注視していく必要がある。

④の再任用課題について、学級減が多いことや再任用希望者が増えていることを理由とするなど、高校課長はまるでこれまでの経過、課題を認識していない様子がうかがえた。希望通りの任用形態、定年延長と再任用制度の絡みについても追及していく。

⑤労働条件改善⑥ハラスメントについては時間の都合上次回(11月12日)第2回交渉に積み残しとなった。4月から給与の臨時削減を受けているが、業務削減が進んでいる実感はない。新高教交渉時と同様、高校課長から学校現場を少しでも良くしようという雰囲気は感じ取れず、非常に残念な交渉となった。次回交渉に向けさらに課題を投げかけ、前進回答を引き出していく。

次回交渉 11月12日(木) 新教連確定交渉②

また、10月26日(月)新高教統一要求書交渉において、高校課長答弁が不誠実だったことから再交渉を設定している。詳細は別途連絡する。

新潟高教組

非常勤講師削減課題折衝速報

2020年10月23日 全組会員配布

需給見直しは学級減が多いことが理由

非常勤講師配置数と教諭定数に深い関係

新潟県高等学校教職員組合（以下：新高教）は10月22日に10月8日付「県の財政節減を理由とした非常勤講師削減に対する要求書」に基づき県教委折衝を行った。

現場からは「20年度に配置した非常勤講師について、21年度は配置できないので需給の見直しをするように」と言われていると情報が寄せられている。事前に担当課より「21年度予算編成にあたって、さらに厳しいシーリングがかけられた。20年度比で10%削減を財政当局に求められている。その為に非常勤講師の配置を減らさないといけない」と話を受けていたが、折衝の中で以下のことが明らかになった。

- 需給見直しによる非常勤講師配置削減は少人数展開や選択希望者の少ない科目を想定
- 過員処理を行った場合、非常勤をその学校に配置しないといけない。その為に学級減のない学校の非常勤を減らす
- 財政が潤沢であれば見直しの必要はないという点では財政が影響していないわけではない

理由：非常勤講師配置は、標準法で示されている教諭定数を崩すことで配置している。学級減が行われる学校については、過員処理がセットで行われる。正規教諭が減ることにより、非常勤講師の人数が増えることが考えられる。学級減のない学校の非常勤講師の数を見直すことで、学級減のある学校に対して、非常勤講師を配置することが可能となる。

想定：少人数展開の授業や選択希望者の少ない科目の見直しを想定している。授業の実態を無視することはない。また、生徒の進路に関わる科目については開講する必要がある。機械的に何人ということではなく、見直し可能か検証してもらいたいということで話をしている。非常勤講師が削減された状態で、展開数を維持しようと教諭の授業時数や負担が増えることは前提として話をしているわけではないが、希望していることについては妨げるつもりもない。
学級減のない学校が対象。

上記想定から小規模校が多く対象となることが懸念される。当然、全体として大きな問題だが、人数の少ない小規模校でさらに教職員数が減ることは影響が大きいことを指摘した。一律に何人ということではなく、可能かどうか学校とよく確認をすると話があったことから、あがってきたものをそのまま了承するのではなく、学校事情をよく確認して判断するよう強く要請した。また、授業をやりたいのであればどうぞという姿勢は働き方改革と逆行する形となる。そうであれば、他の部分で業務削減が必要と訴えた。

今回の非常勤講師削減の話は、教職員定数、再任用教職員の配置等に関係する。学級減・過員処理が理由であるのであれば、新高教が以前から指摘しているとおり、突然降ってわいた話ではない。県教委の見通しの甘さを指摘し、引き続き問題点・課題を突きつけながら、必要な人員確保、実態のある業務削減に向け、10月26日の新高教統一要求書交渉に臨む。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革 概要



部活動の意義と課題

- ✓ 部活動は、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会や、多様な生徒が活躍できる場である。
- ✓ 一方、これまで部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立ってきたが、休日を含め、長時間勤務の要因であることや、指導経験のない教師にとって多大な負担であるとともに、生徒にとっては望ましい指導を受けられない場合が生じる。
- ✓ 中教審答申や給特法の国会審議において「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」旨が指摘されている。

持続可能な部活動と教師の負担軽減の両方を実現できる改革が必要

改革の方向性

- ◆ **部活動は必ずしも教師が担う必要のない業務であることを踏まえ、部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築**
- ◆ **部活動の指導を希望する教師は、引き続き休日に指導を行うことができる仕組みを構築**
- ◆ **生徒の活動機会を確保するため、休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備**

具体的な方策

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（令和5年度以降、段階的に実施）

- **休日の指導や大会への引率を担う地域人材の確保**
（育成・マッチングまでの民間人材の活用、活用の人材の構築、兼職兼業の仕組みの活用）
- **保護者による費用負担、地方自治体による減免措置等と国による支援**
- **拠点校（地域）における実践研究の推進とその成果の全国展開**

II. 合理的で効率的な部活動の推進

- **地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における他校との合同部活動の推進**
- **地理的制約を越えて、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となるICT活用の推進**
- **主に地方大会の在り方の整理（実態の把握、参加する大会の精選、大会参加資格の弾力化等）**

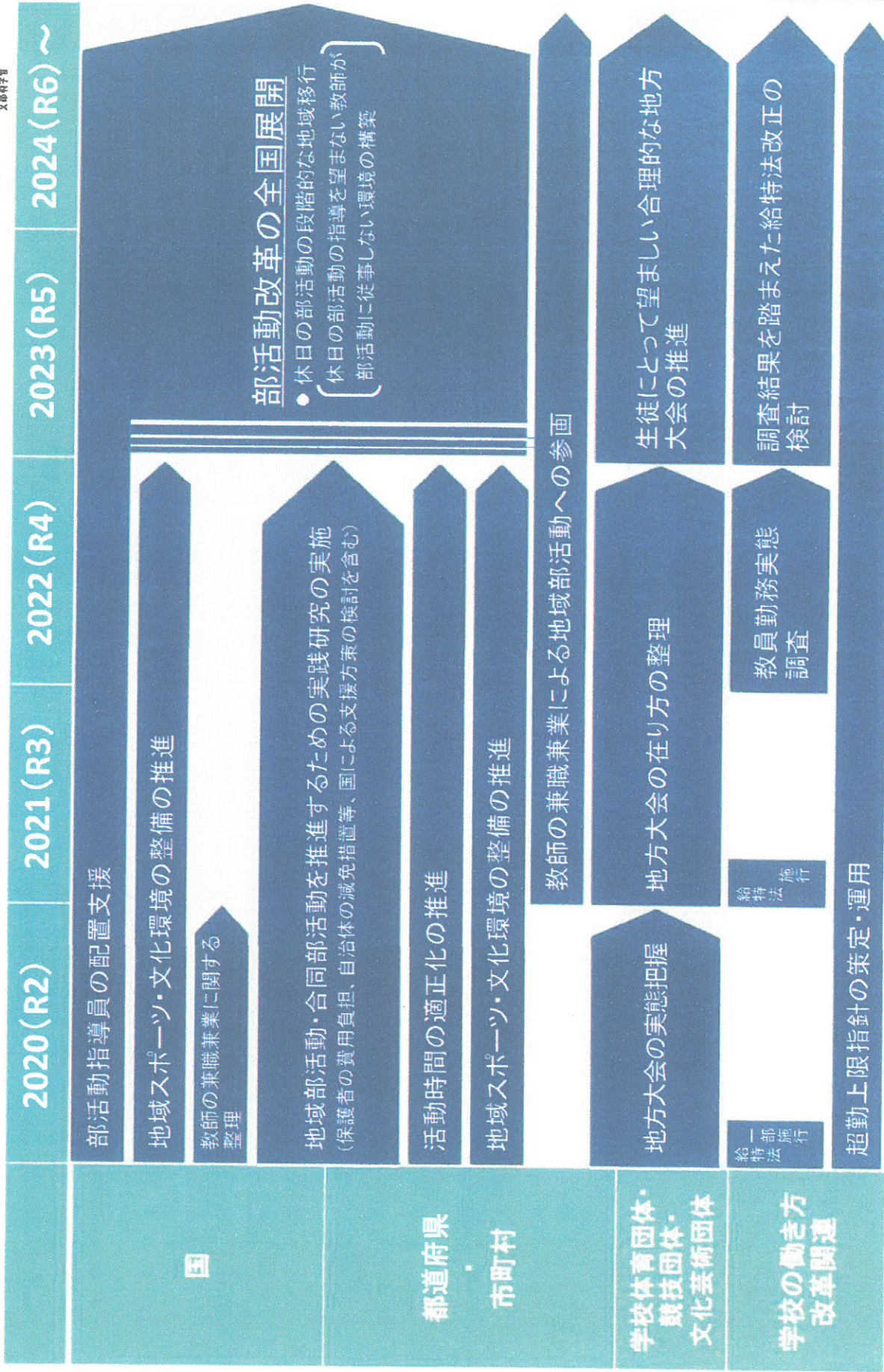
※ 以上の取組は、主として中学校を対象とし、高等学校においても同様の考え方を基に取組を実施。

※ 私立学校は、以上に示した公立学校の取組を参考に、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュール



文部科学省



別添3

組合員のみなさま

2020年10月13日
新高教本部 法政部

新高教本部は人事異動に関して、本部は10月13日に県教委と折衝を行いました。人事異動調査票の記入と、ヒアリングに際しての留意点をまとめましたので確認ください。

○ヒアリング時の留意点

- ①ヒアリングの際は日時、内容等を必ずメモするなど**記録に残しておくこと**。
(「言った・言わない」にせず、校長の真摯なヒアリングを引き出すことにもつなげる)
- ②曖昧なやり取りは、管理職・県教委に都合よく解釈される危険があることから、**明確な回答**を心がけること。
- ③**合理的な理由で異動できない学校**：「人事異動調査票」の「7 異動希望地域・群」に記入した地域や群にあっても異動できない学校や、異動できない地域や群があれば、「6 異動に当たって、配慮してほしい事柄。…」に丁寧に記入するとともに、ヒアリング時にも、合理的な理由(例 育児や介護のために長距離通勤や夜間定時制、週休日勤務(通信制)での勤務は無理 など)をもとに「地域・郡別学校分類表」などを持参するなどして具体的に伝えること。
- ④異動先の決定にはヒアリングでのやり取りが最も重要であり、県教委は「ヒアリング内容はすべて校長から聞き取る」としていることから、**プライベートな事柄なども校長に対して明確かつ具体的に伝えること**。
※異動調査票「6」にも必ず明記すること。
- ⑤3年以上勤務者は「3つ以上」、重点人事該当者については「4つ以上」の希望地域群記入としていますが、**どうしても書けない場合には、その合理的な理由を明確に伝えること**。(例 新採用から3校目になる場合にA群校経験となるが、通勤を考えた場合に4地域のA群校を記載することは物理的に不可能 など)
※異動調査票「6」にも書けない理由として必ず明記すること。**3つまたは4つ以上書けなかったことにより「異動調査票」受け取らない等の発言があったら本部に連絡すること**。
- ⑥ヒアリング後は、管理職からの声掛けを待つだけでなく、**人事異動作業の進捗状況については、常に自ら校長に問い合わせること**。
(例えば、「先日のヒアリングの際に懸念していたことを県に伝えてもらいましたか?」とか「異動に際して子どもの保育所を探さねばならないかどうか、県はどのように言っていますか?」などと、何度も繰り返し確認すること→すべて記録に残す)
- ⑦ヒアリングの際に、不信・不快・疑問に感じる事があれば、そのままにしておかず、ただちに分会人事対策委員会及び本部人事対策委員会(下記)に相談すること。
(**放置していた結果、人事作業がほぼ固まった段階で、希望とは異なる方向に話が進んでいたとの相談が毎年本部に寄せられてきます**)

本部人事対策委員会の構成

委員長：吉田 裕史 副委員長：遠藤 丞
事務局長：浅川 智之 副事務局長：佐藤 正成
委員：上記以外の本部執行委員

相談窓口：電話025-265-4151 新高教 法政部(事務局長浅川あて)

9月7日、11月5日に実施した新教連交渉において、再任用の運用については2013年度に交渉妥結したとおり行うことを確認しています。

人事異動に関連して別途確認した内容とあわせてお知らせしますので、参考としてください。

また、分会役員を通じて再任用希望の有無について調査を依頼しています。協力のほどよろしくお願いいたします。

◆2013年11月27日「雇用年金接続」に関する交渉で確認された内容

項目	県教委回答
○再任用の基本姿勢	<p>★基本的には雇用と年金の接続の趣旨を踏まえて希望者全員を再任用</p> <p>★欠格事由や分限免職事由にあたる場合、あるいは健康上の理由などで職務遂行に支障が生じたり、又はこれに耐えられないと判断される場合には再任用されないということも考えられる。</p>
○勤務形態の希望	<p>★希望者の事情を十分聞きながら対応するが、職種や教科、地域の希望等と合わない場合もあると思う。*1</p>
○採用方法	<p>★再任用後の公務遂行に支障が生ずることがないように、従前の勤務実績等に基づいて選考を行う。</p>
○スケジュール	<p>★人事主管課(総務課、高校教育課、義務教育課)で多少の違いあり 11月下旬…公募*1 ↓ 職種・教科・希望地域のマッチング 2月中旬…内定通知(再任用の可否を決定)フルタイム or 短時間も ↓ 3月中旬…再任用の決定通知(人事異動内示と同時期) 対象職員が不利にならないよう、 可能な限り早期の募集・選考実施・内定通知に努めていきたい 希望外になるような場合、前もって相談する</p>
○勤務条件、賃金の提示	<p>★フルタイム勤務…週38時間45分 短時間勤務…条例の定めにより15時間30分～31時間の範囲内で決定 常勤フルタイム職員の1/2程度～週23時間15分程度を想定 常勤代替として配置する場合は、複数人の配置を原則とする予定 1日7時間45分×週3日＝週23時間15分 常勤の1/2程度…1日3時間52分30秒×週5日＝週19時間22分30秒</p> <p>★給料…給料表の最下段に再任用職員の額が規定 短時間勤務職員の給料は、時間按分となる (例)教諭 フルタイム…約275,000円*2 短時間…約165,000円(週23時間15分勤務の場合) 期末勤勉手当は2.10月分の支給*3</p>

	<p>★手当…条例により生計費補完の手当は支給されない ×扶養手当、寒冷地手当、特勤勤務手当、退職手当</p> <p>★休暇…基本的には定年前の職員と同等 ×リフレッシュ休暇、分割面接授業参加、在外勤務等同行休業 年休…退職時の残日数を引き継ぐ 1月1日に20日付与(短時間勤務は勤務日数等を勘案して付与)</p> <p>★年金…フルタイム勤務は共済組合員となるため支給停止 再任用在職期間を合算し、年金額を再計算 短時間勤務は常勤の1/2程度であれば支給される (勤続38年で14万円程度の退職共済年金) 対象者が判断する参考となるよう、募集要項に詳細を記載する</p>
○遠隔地勤務	★現状でも退職前に単身赴任にならないように努めてきた 原則として単身赴任とか遠距離通勤にならないようにしたい
○兼職兼業	★平成22年3月23日付通知 「教職員の営利企業等の従事制限について」 教育公務員として兼職・兼業が認められるもの PTA主催の模擬試験の監督・土曜講座の講師 県中学校体育連盟主催大会の競技役員 他校(県立学校)生徒の引率業務、新潟大学の非常勤講師、 県立文書館調査員、市町村史編纂委員、 市町村青少年育成員・少年補導員などを例示
○県や市を越えての再任用	★退職時の任命権者が再任用するため、退職前の異動で配慮していく
○実習教員や寄宿舎指導員の格付	★定年退職時の職級にかかわらず、職務の程度に見合った職級に任用 実習助手、寄宿舎指導員も、相当の職級及び給料表に位置づける 他県状況、他職種とのバランスから見て2級格付けは難しいもの 水準改善については、他県状況等、情報収集を進めながら研究 国の検討状況を見て、人事委員会にも問題意識を伝える
○赴任旅費	★再任用職員にも支給される
○新聞発表	★今後検討することであり、現段階では決めていません* ⁴
○1年毎に勤務形態を選択できる仕組みにしてほしい	★今後、検討していきます* ⁵
○非常勤職の提示	★行わないこととしている
○勸奨希望者の周知	★行いたいと考えている

- * 1 高等学校教育課は10月(人事異動調査票とほぼ同時期)に募集要項が配布されている
総務課は12月に募集要項が配布されている
- * 2 2019年度教育職(二)2級の給料月額
フルタイム 273,900円、短時間 164,340円(週23時間15分勤務の場合)
2015年「給与制度の総合的見直し」において、
給料表の水準を平均1.4%引き下げ、地域手当1.5%を県内全域に支給
- * 3 2019年度の一時金は合計2.3月分
- * 4 人事異動と同じく報道発表されています
- * 5 再任用者に対する職員調書では、任期の更新のほかに勤務形態の希望も確認しています

◆2017年度、人事異動に関して県教委へ確認した内容

【質問】17年度末の定年退職予定者から、再任用3年までとなるが、同一校での勤務年数は？

【回答】現時点では、同一校での勤務を3年と考えているが、異動することもあり得る。

【質問】定年退職後、1年目に再任用をせず2年目に再任用を希望することができるのか？

【回答】現在の再任用制度は、定年退職者または準ずる者を対象としているため、1年目に再任用を希望しなかった職員が2年目から希望することはできない。2年目は更新のあつかい。

◆2019年度、職員調書(定年退職者用)について、7勤務希望地域欄に、「原則2つ以上記入すること」という内容を付け加えたい旨が高等学校教育課から提案されました。高教組では2013年の交渉経過等を踏まえ、提案は受け入れられないとしました。

※第1希望、第2希望、第3希望と欄が3つありますが、「記入ができない事情は聞く」「記入の強制はしない」と確認しています。

◆2020年度

【質問】希望地域、勤務形態について、本人の希望尊重ということでよいか。希望を聞く前からフルタイム勤務は難しい、〇〇市内は厳しいなどと希望を伝えにくくなるようなことはしないということによいか。

【回答】労使確認の通り、丁寧に行っていく。最初から希望を聞かないということはない。

20.10.26 新高教統一要求書交渉 県教委回答

4. 再任用制度開始時に比べ、再任用の継続希望者が増加していることから、学校運営への影響を把握し、配置ルールの策定を行うこと。また、職務内容を明確にするとともに実態にあわせた制度となるよう、改善を行うこと。

(高校課)

再任用については欠格事由、分限・免職事由に当たる場合や健康上の理由などで職務の遂行に支障があり、これに耐えられないと判断される場合などは再任用されないことが考えられますが、基本的には雇用と年金の接続の主旨を踏まえ、養護教諭や実習助手も含め希望者全員員を再任用していきたいと考えています。

新規再任用と任期更新をあわせた再任用教職員人数は制度が導入された2014年度に対し2020年度は約5倍となっています。希望者全員を再任用するために、新採用人数を最小限に抑え、再任用フルタイムを短時間の配置調整をし、対応しているところです。今後定年延長に向け調整を進めてまいります。

職務内容については職名の通り、教諭・養護教諭・実習助手としてのそれぞれの職務になります。

令和3年度末令和4年度初の人事異動の 「地域」及び「群」の分類について

平成20年度の高等学校入学者選抜において通学区域制度を廃止し、人事異動における「地域」及び「群」の見直しを行った。その後、教職員の居住している地域や年齢構成に偏りが生じており、人事異動の促進が必要となっている。

このことから令和3年度末4年度初の人事異動から、「地域・群別学校分類表」を次のとおり見直すものとする。

1 人事異動の「地域」及び「群」の分類について

- ・「地域」は、「県立高校の将来構想」と同じ6地域に分類する。
- ・「群」は、地域的特性のある学校と特別支援学校をA群の学校とする。

[補足]

- (1) 分類表に定める6地域のうち、3地域以上を経験させるものとする。
- (2) 分類表に定める2群のうち、A、B群をそれぞれ1回以上経験させる。
- (3) 今年度の「人事異動調査票」は「異動希望地域・群」を記入することとしているが、来年度は「異動希望地域」を書くものとする。

2 「地域」及び「群」の勤務経験の取扱い

- (1) 従前の方針及び方法により、3地域A、B群又は3地域A群を経験した者及び3地域A、B群を経験したとみなした者は、上の1の(1)及び(2)を経験した者とする。
- (2) 上の(1)に該当する者であっても、再び、現在の勤務校が属する地域と異なる地域又はA群に異動させることがある。
- (3) 従前の方針及び方法により今年度までの分類表の2地域しか経験していない者、1地域しか経験していない者、A群を経験していない者は、それぞれ新しい分類表の1地域、2地域、A群を経験させるものとする。

3 その他

裏面に令和3年度末4年度初の「地域・群別学校分類表(案)」を掲載している。

(別表)

地域・群別学校分類表 (案)

群 地域	A 群		B 群			
① 下越	村上 荒川 村上特別支援	村上桜ヶ丘 村上中等	新発田 新発田商業	西新発田 中条	新発田南 阿賀野	新発田農業
② 新潟 ・ 県央 ・ 五泉	新潟盲 東新潟特別支援 吉田特別支援 明鏡 高志中等	新潟聾 月ヶ岡特別支援 万代	新潟 新潟西 新潟商業 巻総合 新津南 三条 阿賀黎明 加茂農林	新潟中央 新潟東 新潟向陽 豊栄 白根 三条東 吉田 燕中等	新潟南 新潟北 新潟翠江 新津 五泉 新潟県央工業 分水	新潟江南 新潟工業 巻 新津工業 村松 三条商業 加茂
③ 長岡小 ・ 千柏谷 崎	長岡聾	柏崎特別支援	長岡 長岡農業 栃尾 柏崎 出雲崎	長岡大手 長岡工業 見附 柏崎常盤 柏崎翔洋中等	長岡向陵 長岡商業 小千谷 柏崎総合	長岡明德 正徳館 小千谷西 柏崎工業
④ 魚沼	堀之内 国際情報 八海 十日町 十日町(松之山) 松代 小出特別支援	小出 六日町 塩沢商工 十日町(定) 十日町総合 津南中等 川西高等特別支援	/			
⑤ 上越	糸魚川 海洋 上越特別支援	糸魚川白嶺 高田特別支援	高田 高田農業 有恒	高田(安塚) 上越総合技術 新井	高田北城 高田商業 直江津中等	高田南城 久比岐
⑥ 佐渡	佐渡 羽茂 佐渡中等	佐渡(相川) 佐渡総合	/			

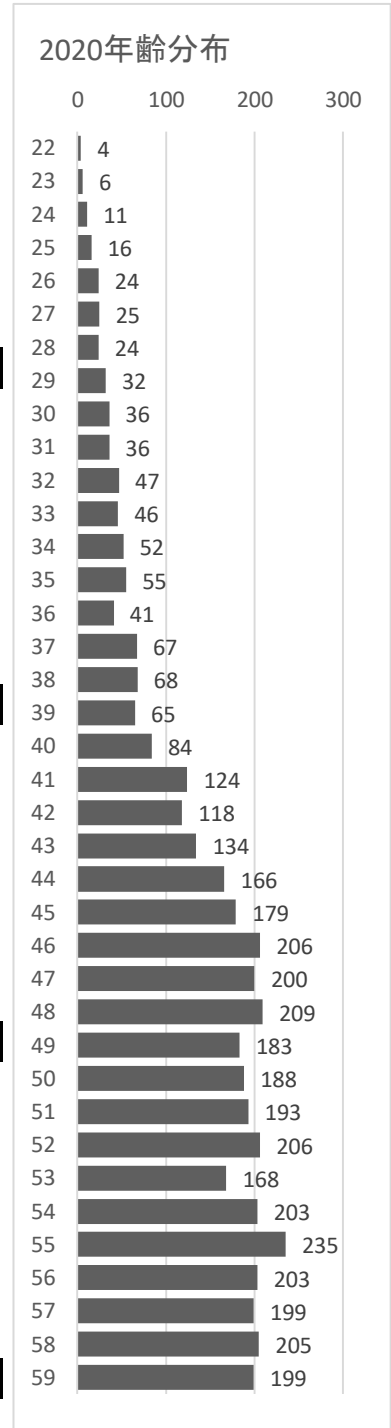
※派遣・出向(知事部局、中学校への派遣、新潟市との人事交流等)はA群経験とする。

※学校名は令和2年度のものであり、今後変更になる可能性がある。

新潟県人事委員会勧告資料(20201106)

教育職給料表(二) 県立高校等年齢別職員数

年齢	寄宿舎指導員		実習教員			栄養教諭		養護教諭		教諭		教頭	副校長	校長	合計
	1級	2級	1級	2級	2級	1級	2級	1級	2級	3級	3級	4級			
20															0
21															0
22										4					4
23								1		5					6
24										11					11
25			1					1		14					16
26								4		20					24
27							1	3		21					25
28			1				1	3		19					24
29			4					3		25					32
30	2		2		1			2		29					36
31	3		2					1		30					36
32	3		2		1			1		40					47
33	3		4							39					46
34	4		5					2		41					52
35	2		2	2						49					55
36	4			2				1		34					41
37	6		3	7	1			1		49					67
38	7			3				1		57					68
39	5		4	1						55					65
40	3			2				2		77					84
41	13		1	1				1		108					124
42	8		3	1				2		104					118
43	6		3	2	2			1		119	1				134
44	6		2	1				1		154	2				166
45	3		7	5				1	1	158	4				179
46	3	3	2	3				1		189	5				206
47	1	3	2	5	1			3		173	12				200
48	4	4	3	7				4		173	14				209
49	2	1	2	4				4		159	11				183
50	1	2	2	7				2		157	17				188
51	1	3		6				4		166	11		2		193
52		1	5	7				4		175	11	2	1		206
53		1	1	5				3		142	11	1	4		168
54	1	2	1	5				8		159	13	4	10		203
55		1	4	7				4		199	7	1	12		235
56		1	2	1				6		172	7		14		203
57	1	1		5				7		169	3		13		199
58	1	1	2	5				7		162	3	1	23		205
59	1	1		4				11		154	1	1	26		199
60															0
合計	94	25	72	98	6	2	100			3611	133	10	105		4257
平均	41.2	51.3	46.5	39.2	47.4					48.1	51.3	55.1	57.2		48.2
2019年齢	40.4	51.8	46.2	38.2	48					47.5	51.5	54.1	57.1		47.7



人数には県立特別支援学校職員も含む

3 多忙化解消に向けた取り組みについて

資料 3

<長時間勤務教職員の割合>

小学校

H30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	5,925	5,950	5,943	5,949	5,951	5,971	5,978	5,969	5,970	5,980	5,976	5,971	5,961	71,533
時間外60超 教職員数(人)	2,115	2,407	2,202	1,412	24	1,217	2,148	1,523	467	612	1,164	1,438	1,394	16,729
割合(%)	35.7	40.5	37.1	23.7	0.4	20.4	35.9	25.5	7.8	10.2	19.5	24.1	23.4%	23.4%

R1年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	5,993	5,998	5,997	5,983	5,971	5,965	5,968	5,978	5,976	5,970	5,974	5,969	5,979	71,742
時間外45超 60未満(人)	1,564	1,407	1,482	1,461	48	1,442	1,450	1,451	942	1,172	1,272	469	1,180	14,160
時間外60超 80未満(人)	1,103	1,277	1,273	1,098	9	875	1,205	884	490	441	663	248	797	9,566
時間外80超 (人)	473	533	586	453	1	259	423	173	85	73	177	147	282	3,383
60超の割合(%)	26.3%	30.2%	31.0%	25.9%	0.2%	19.0%	27.3%	17.7%	9.6%	8.6%	14.1%	6.6%	18.0%	18.0%

R2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	5,803	5,814	5,830	5,839	5,830								5,823	29,116
時間外45超 60未満(人)	1,429	878	1,537	1,517	123								1,097	5,484
時間外60超 80未満(人)	869	302	1,226	1,022	10								686	3,429
時間外80超 (人)	270	53	367	247	7								189	944
60超の割合(%)	19.6%	6.1%	27.3%	21.7%	0.3%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	15.0%	15.0%

中学校

H30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	3,359	3,354	3,357	3,359	3,368	3,369	3,377	3,377	3,373	3,372	3,367	3,369	3,367	40,401
時間外60超 教職員数(人)	1,896	2,031	1,951	1,642	231	1,543	1,875	1,689	1,014	1,019	1,325	1,107	1,444	17,323
割合(%)	56.4	60.6	58.1	48.9	6.9	45.8	55.5	50.0	30.1	30.2	39.4	32.9	42.9%	42.9%

R1年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	3,352	3,335	3,329	3,327	3,323	3,328	3,322	3,320	3,320	3,319	3,322	3,329	3,327	39,926
時間外45超 60未満(人)	547	454	503	545	285	660	540	692	634	668	659	202	532	6,389
時間外60超 80未満(人)	689	685	771	765	154	728	883	702	593	651	646	106	614	7,373
時間外80超 (人)	1,011	1,149	1,074	958	64	694	760	682	326	333	466	86	634	7,603
60超の割合(%)	50.7%	55.0%	55.4%	51.8%	6.6%	42.7%	49.5%	41.7%	27.7%	29.6%	33.5%	5.8%	37.5%	37.5%

R2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	3,213	3,236	3,252	3,252	3,252								3,241	16,205
時間外45超 60未満(人)	647	385	716	665	350								553	2,763
時間外60超 80未満(人)	397	186	854	792	297								505	2,526
時間外80超 (人)	194	52	549	680	136								322	1,611
60超の割合(%)	18.4%	7.4%	43.1%	45.3%	13.3%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	25.5%	25.5%

特別支援

H30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	1,622	1,609	1,630	1,631	1,599	1,609	1,614	1,618	1,613	1,624	1,624	1,624	1,618	19,417
時間外60超 教職員数(人)	63	104	64	23		32	75	32	12	22	37	37	42	501
割合(%)	3.9	6.5	3.9	1.4		2.0	4.6	2.0	0.7	1.4	2.3	2.3	2.6%	2.6%

R1年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	1,631	1,631	1,628	1,628	1,630	1,631	1,632	1,632	1,631	1,626	1,626	1,626	1,629	19,552
時間外45超 60未満(人)	116	141	134	72	2	93	116	66	27	53	50	19	74	889
時間外60超 80未満(人)	50	40	28	25	3	27	32	16	9	12	25	12	23	279
時間外80超 100未満(人)	4	2	6	4		8	9	2			5	6	4	46
時間外100超 (人)	1												0	1
60超の割合(%)	3.4%	2.6%	2.1%	1.8%	0.2%	2.1%	2.5%	1.1%	0.6%	0.7%	1.8%	1.1%	1.7%	1.7%

R2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数(人)	1,615	1,606	1,618	1,619	1,632								1,618	8,090
時間外45超 60未満(人)	43	16	83	44	2								38	188
時間外60超 80未満(人)	21	6	5	2	1								7	35
時間外80超 100未満(人)	8	1	2	3									3	14
時間外100超 (人)	1												0	1
60超の割合(%)	1.9%	0.4%	0.4%	0.3%	0.1%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0.8%	0.8%

高 校

H30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数 (人)	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	3,664	43,968
時間外60超 教職員数(人)	1,011	835	1,056	808	137	531	791	555	214	153	193	475	563	6,759
割合(%)	27.6	22.8	28.8	22.1	3.7	14.5	21.6	15.1	5.8	4.2	5.3	13.0	15.4%	15.4%

R1年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数 (人)	3,619	3,618	3,615	3,614	3,611	3,609	3,607	3,606	3,606	3,602	3,601	3,601	3,609	43,309
時間外45超 60未満(人)	464	531	600	545	131	517	524	547	405	530	362	125	440	5,281
時間外60超 80未満(人)	580	597	617	595	87	508	593	459	300	402	184	82	417	5,004
時間外80超 100未満(人)	308	328	210	273	35	199	242	126	75	108	38	15	163	1,957
時間外100超 (人)	211	214	103	160	22	79	104	42	35	41	14	7	86	1,032
60超の割合(%)	30.4%	31.5%	25.7%	28.4%	4.0%	21.8%	26.0%	17.4%	11.4%	15.3%	6.6%	2.9%	18.5%	18.5%

R2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	合計
対象教職員数 (人)	3,507	3,506	3,505	3,493	3,480								1,458	17,491
時間外45超 60未満(人)	127	83	515	541	364								136	1,630
時間外60超 80未満(人)	70	21	289	508	322								101	1,210
時間外80超 100未満(人)	8	1	32	137	89								22	267
時間外100超 (人)	7	1	10	39	29								7	86
60超の割合(%)	2.4%	0.7%	9.4%	19.6%	12.6%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	8.9%	8.9%