

22.11.29

支部・分会代表者会議

確定期交渉報告資料

勧告状況

国人勸 8月8日(月) 月例給増額改定 一時金0.10月引上げ(4.30月分→4.40月分)
 県人勸 10月14日(金) 月例給増額改定 一時金0.10月引上げ(4.30月分→4.40月分)

較差の状況

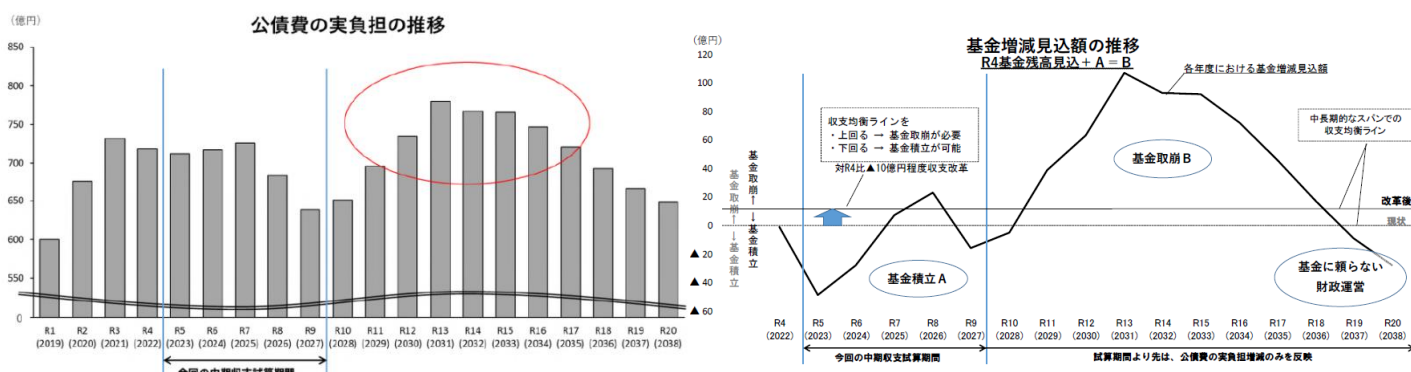
月例給：給料表では693円 実質(減額後)は10,651円の較差
 一時金：民間年間支給率との較差は0.09月 実質(減額後)は0.219月(4.30月分から3%削減)
勧告どおり実施されても場合0.122月(4.40月分から3%削減)の較差が生じる

臨時的賃金削減課題

2019年と比較すると 平均200,000円減額

県財政説明会

22年度及び23年度には収支均衡を達成することが見込まれる。
 31年度に公債費の実負担の大幅な増加が見込まれる。



財政収支見通し

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
(A) 歳入	13,449	13,523	13,229	13,203	12,741	12,830
(B) 歳出	13,561	13,599	13,331	13,279	12,814	12,864
人件費	2,288	2,165	2,200	2,189	2,184	2,179
(C) 収支不足額(A)-(B)	▲112	▲76	▲102	▲76	▲73	▲34
(α) 財源対策的金取崩	72	75	80	19		
(F) 当初基金取崩	49	1	22	57	73	34
(I) 基金積戻し	50	50	50	50	50	50
年度末基金増減見込額	1	49	28	▲7	▲32	16
(I)-(F)						

補正予算を反映

現時点の試算では、行財政改革行動計画の最終年度である、23年度に22年度当初予算比で10億円程度の更なる終始改革を行い、24年度以降もその水準を維持し、さらに基金を積み増していくことで、公債費の実負担がピークとなる29年度以降において400億円程度の基金を取り崩すことが可能となり、山を乗り越えることができると見込んでいる。

※地公労交渉③ 「臨時的賃金削減を来年度終わらせられるようおこなっていきたい」(部長発言)

確定交渉提案

給与改定：勧告どおり(月例給増額改定、一時金0.10月引上げ)
 会計年度任用職員(一般)の報酬等の見直し

確定交渉妥結内容

提案通り妥結(課題については今後も継続して要求)
 差額の支給は年内中で準備を進めていく
 不妊治療に係る休暇の長期休暇制度についてはニーズの把握を行いながら当局として積極的に進める
 ハラスメントのアンケートについて前向きに検討

重点課題

- 免許更新制度廃止にかかわる「査定昇給制度柱立て」
 - 「新しい研修制度」の中でどのように対応していくのがよいか検討中
 - 研修制度については多忙化が進むことがないようにしていくことが大切と考えている
 - 昇給の機会が失われないよう、経過的なことも含めて考えていきたい
- 臨時的任用職員の給与上限の撤廃(1級73号給)
 - 検討する必要があるものと考えている 上限設定のない県等は31
 - 粘り強くいろいろな庁内の調整を進めていきたいと考えている
- 部活動指導手当(対外運動競技)
 - 部活動ガイドラインに沿って適正化が進んでいる
 - (21年度)活動日 : 平日で100%、週休日で99.7% 活動時間: 平日70%以上、週休日68.9%
 - 「中体連・高体連以外の競技団体主催の大会や練習試合について、減っていないというイメージ」
- 定年延長
 - 60歳超えてからいろいろな知識、経験をもった方が学校の中でどうやって働いてもらうかということも考えていかなければならないと思っている。
 - 少数職種についてもできる限り本人の意向を聞きながら、努めていきたい
 - 情報提供・意思確認については事前協議を行いながら進めていく
- 再任用制度
 - 制度が導入された14年度に対し、20年度は約5倍、21年度は約7倍、22年度は約7倍
 - 再任用希望者全員を任用するために、新採用人数を最小限に抑え、再任用フルタイムと短時間の配置調整をし、対応している
- 長時間労働是正
 - 22年度の時間外勤務月45時間超は減少傾向。80時間超が一定以上いることから、引き続き取り組んでいきたい」
 - 全教職員対象勤務実態調査を実施。状況を踏まえてより具体的な指導が可能となると考えている
- ハラスメント防止
 - 全教職員調査については、具体的な調査方法や調査による結果等をよく見極める必要がある
 - 相談窓口等いろいろなところに訴えの態勢を整えている。ハラスメントについてはすぐにでも然るべき窓口で相談してもらいたい

重点課題

- 長時間勤務・上限方針運用・新たな研修・部活動地域移行
 - 減少傾向にはある。学校行事の見直し、業務削減・簡素化・効率化、定時退庁日、学校閉庁日の確実な実施など上限方針に基づいた取組について、校長研修会等を通じて指導している。
 - アンケート調査のICT化を行った。学校の留守番電話対応は2校で実施。
 - 今年度周年行事該当校が多いことは承知している。
 - 新たな研修制度が多忙化にならないよう留意し、適切な研修の実施に向け検討していく
 - 地域移行は中学校から。高校は3校でモデル事業。成果と課題をまとめていく
 - 持ちかえり業務についても調査を行い把握している。
- 適切な人員配置
 - 小規模校へは引き続き支援を行っていく。
 - 年度途中からの代替職員の確保が難しいことは認識している。地区の校長協会とれ計下情報共有の方法などを整備していく。
 - 病休者を出さないよう、相談窓口の充実（ICTでの相談含む）を検討していく
- 定年延長・再任用制度・実教再任用格付け
 - 能力・経験の活用。現場としては教諭は教諭。
 - 実教暫定再任用格付については定年延長との均衡を踏まえた上で検討。
- 再任用制度運用
- ハラスメントに関する教職員調査
 - 防止指針及び対応について校長研修会等で指導している。
 - 事案については懲戒処分の基準に照らして、厳正に対処している。
- いじめ対応、推進教員
 - 次年度も非常勤講師配置を行う予定。
 - RAMPSは次年度も10校程度増やす予定。
- 高校再編
 - 中等教育学校については、意見交換を行っているところ。
 - 普通高校と専門高校の募集学級比率は66：34
 - 全県一学区については、通学区域外での進学は上昇。主体的な進学先の選択と考えている。
- 教育のICT化
 - 運用面や活用面の課題やインターネットトラブルは承知している。
 - 教師用タブレット端末については一気に全員とはいかないが、追加の整備を行っていく。