

### 勧告状況

国人勸 8月8日(木) 月例給増額改定(官民較差 11,183(2.76%))  
一時金 0.10月引上げ(4.50月分→4.60月分※期末・勤勉手当に0.05月ずつ均等配分)  
県人勸 10月11日(金) 月例給増額改定(公民較差 8,605円(2.30%))  
一時金 0.10月引上げ(4.50月分→4.60月分 ※期末・勤勉手当に0.05月ずつ均等配分)  
寒冷地手当支給額引上げ 支給地域改定  
給与制度のアップデート  
扶養手当：配偶者に係る手当を廃止 子に係る手当額を引上げ  
地域手当：支給割合を改定(1.5%→1.0%) 今後の取扱いについては引き続き検討  
通勤手当：支給限度額を月15万円に引上げ 新幹線鉄道等に係る支給要件を緩和  
その他：再任用職員への手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等) 等

### 確定交渉提案

- I 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)  
：寒冷地手当月額引上げ(24.4.1) 支給地域改定(25.4.1)
- II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)  
：諸手当改定(扶養手当・地域手当・通勤手当・再任用職員諸手当)
- III 特殊勤務手当の改正(災害応急作業手当・遭難救助等作業手当・特殊現場作業手当)

### 確定交渉経過 最終交渉 11月13日(水)

賃金改定：全年齢層について増額改定となったが、物価高には追いついていない。  
年内に差額支給となることを確認した。  
各種手当：提案通り改定  
※特に地域手当については25年4月より1.0%支給となることから来年度の給与改定にむけてとりくむとともに、今後の地域手当の扱いについて人事委員会交渉を強化していく。  
休暇制度：国準拠、他県均衡を理由に前進回答は得られず。引き続き交渉を行っていく。  
長時間労働是正：過労死基準を超える時間外勤務があってはならないことを再度確認。  
一方で「人員増と長時間労働の縮減は強い相関関係にあるとは言えない」という発言あり  
欠員の解消は必要であり、増員については各任命権者がそれぞれ話をよく聞くこと確認

### 新教連交渉 10月30日(水) 11月12日(火) 速報参照

#### 主なやりとり・確認事項

- 「査定昇給制度」  
運用について全所属に充分周知すること、扱いについて変更のないことを確認した
- 「臨時採用教職員の賃金・諸手当・休暇制度等」  
60歳超常勤講師処遇(給与号給の上限等)については他県状況等を踏まえて検討と確認した
- 「定年延長制度」「暫定再任用制度」  
基本的には60歳前と同様の職務を担うことになるが、職務経験に照らし合わせ、適材適所で能力や経験を活かすことができるように留意していくことを考えているとの回答あり
- 「欠員・未配置」  
課長発言：  
現状として多くの未配置が生じていることに痛切に責任を感じお詫び申し上げなければならない
- 「長時間労働是正」「勤務時間の上限方針」  
時間外80時間超教職員数は延べ531人(24年度4月～9月 高校のみ)  
時間外の主な原因は部活動 あり方に係る方針の徹底を管理職に指導していくことを確認した
- 「ハラスメント防止」  
アンケート調査を実施中 年度内にとりまとめを示す予定と確認した

主なやりとり・確認事項

○上限方針

一月 80 時間超の時間外の主な理由は部活動 「部活動をやりたいという声があり、そこを守れていない部分もある」ので指導を徹底していくとの発言あり

7 限廃止の主旨は「主体的な学びや探究的な学びを進めるための放課後の時間の確保」であること、7 限廃止や55分授業から50分授業への変更が職員数に影響することはないことを確認した

○統廃合に関する人的配置 高校再編整備計画・将来構想

教員定数が減ることによる教育課程の実施に影響があることのないよう特別な人的配置は行っていることを確認した

新たな学校づくりについては検討していかなければならないと考えていると回答があった

将来構想については12月頃に地域説明会やパブリックコメントを実施すると確認した

○欠員・代替者未配置

10月1日時点で欠員は2校3人 休職者に対する代替職員未配置は5校5人と確認

常勤配置が原則だが、やむを得ず非常勤で対応しているところもあると発言あり

非常勤講師の授業数が常勤1人分の授業数のカバーとなっていないことを追及した

○エアコン設置

普通教室、図書館、情報処理室、音楽室に整備している

その他の教室は学校から要望があれば必要、緊急性を踏まえて対応していると回答あり

どのくらい要望があがっているのか、対応状況については確認中

○暫定再任用制度運用

再任用で主任発令されているのは33人(176人中)と確認した

配置については、職員が知識や経験を発揮しながら、継続して働くことができるよう本人の事情や学校の状況等を総合的に勘案して、配置を行っているとの発言あり

○時間外に及んだ業務に関する割り振り変更

協議の場をつくることを確認した

その他確認事項

○ハラスメント調査の実施(10月22日~12月27日の期間)

○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要望

○免許外教科担当者52人(53人)、複数教科担当者98人(101人)、二校間兼務者25人(29人)

○自死予防ツール(RAMPS)配置校・利用生徒数

→現在70校で導入 ハイリスクの報告は実施数に対して1.7%の割合

26年度初には全校の導入を完了したい

# 新潟地公労

●発行／新潟県地方公務員労働組合共闘会議 ●事務所／新潟市中央区新光町4-1県庁内 TEL025-283-4211 ●編集責任者／大滝 徹

## 3年連続となる一時金・月例給を引き上げと 地域手当を来年4月から1.0%に引き下げる賃金減額を勧告

人事委員会は本日、月例給および一時金0.10月分を引き上げる勧告を行った。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている私たちの賃金労働条件の適正な処遇を確保するためのものである。地公労は、人事委員会に対し「県職員の生活を維持改善」する勧告を求め、9月以降、人事委員会と三度にわたり交渉を行い、地公労の問題認識を投げかけてきた。

本日示された県内の公民較差は8,605円で国より下回る状況であったが、賃金改定を国給料表と同様に行い、初任給を大卒23,200円、高卒23,600円引き上げ、全年齢層で賃金改定を行ったことは私たちの要求に応えたものだ。一方、高齢層の賃金改定率は低く、再任用職員の一時金支給月数を定年前の職員と同月数にしなかったことは不満が残る。また、公民較差の使い残し分については再三強く指摘してきたにもかかわらず、21円残しており、較差の解消には至っていない。

地域手当を2025年4月から1.0%へ引き下げることを示した。人事委員会は「地域手当を含んだ額で公民比較を行うため、来年の勧告で地域手当減額分が増額改定されれば影響は無い」としているが、増額改定が行われるまでは実質的な賃金削減に他ならず、来年の公民較差の状況によっては増額されないおそれもある。この間の交渉で再三指摘してきたにもかかわらず、職員の生活への影響をまったく考慮しなかったことは極めて遺憾だ。

扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し子に係る手当を引き上げたが、民間の支給実態とは異なるため、政策誘導と言わざるを得ない。通勤手当については、交通機関を利用する場合の手当の支給限度額を15万円に引き上げ、「通勤時間の短縮要件」を廃止した。寒冷地手当については、支給額を引き上げたが、支給地域から除外された地域もあることから、引き続き生活実態を考慮した特例公署の指定を求めていかなければならない。

過労死基準を超える長時間労働について、2018年に発生した「長時間労働による過労死」を受け策定された新潟県庁働き方改革行動計画で示された「過労死基準超えゼロ」の目標は達成されておらず、労働基準監督機関として責務を明確にするよう求めてきた。人事委員会は、職員の勤務時間に関する報告で、時間外の勤務時間を調査し、職員・教職員合わせて過労死基準を超える時間外勤務1月100時間以上が320人、年間720時間以上が362人いることを明らかにした。人事委員会は所属長等による業務の効率化や不断の見直しを進め、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識することが喫緊の課題としている。人員不足により職員が限界を超えて時間外労働を行っていることを重く受け止めるべきであり、任命権者の責任による人員増の対応が触れられなかったことは看過できない。職権を有する職員の労働基準監督機関として、責務を放棄することなく、労働基本権が制約されている職員の利益を保護するという人事委員会の使命に基づく関与を今後も強く求める必要がある。

本日の勧告・報告は、地公労が要求してきた物価高の影響等に応じた賃金引き上げには到底及ばないものであり、地域手当の引き下げにより来年4月以降、賃金削減となるなど納得ができないものである。さらに、長時間労働縮減のための課題についても不十分な内容である。今後は、勧告内容や職員の生活実態を踏まえて任命権者に要求書を提出する。賃金要求の前進はもとより、長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善・人員増を勝ち取るべく、全組合員の結集により取り組みを進める。(2024年10月11日付地公労声明)

# 2024年度人事委員会勧告等の概要

## 1. 賃金改定

### ① 月例給増額改定

月例給は民間給与を8,605円(2.30%)下回ることや、人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を含む若年層に重点を置いた上で、全年齢層の給料表の引上げ改定(2024年4月改定)

- ・大卒初任給23,200円引上げ(1級29号給)
- ・高卒初任給23,600円引上げ(1級9号給)
- ・初任給をはじめ若年層に重点を置いた上で、全年齢層の給料月額を引上げ
- ・改定額(率):給料表8,255円、寒冷地手当162円、はね返し分※167円 改定率(2.29%)  
※給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

### ② 一時金の引上げ

期末・勤勉手当が、民間の年間支給割合(4.58月)より下回ることや、人事院勧告の内容を踏まえ、期末・勤勉手当を0.1月引上げ年間4.60月とする。(2024年12月1日実施)

【表1 公民給与の較差】

民間給与 (事務・技術関係職種)	383,277円
職員給与 (行政職) [給料表の]	374,672円

※ 職員給与は、行政職給料表適用者(平均年齢43.9歳、平均経験年数21.7年)で、諸手当(地域手当、扶養手当等)を含む。

公民給与の較差

## 2. 地域手当

地域手当は、2014年に本県職員の勤務実態を考慮して1.5%としてきた。2025年度当初の取扱いは、人事院勧告の考え方に準じて0.5ポイントを減じた1.0%。今後の地域手当については、2025年度以降の公民較差等を踏まえた上で、人事委員会において引き続き検討。

## 3 寒冷地手当

支給地域の単位となる市町村については、前回の見直しと同様2014年4月1日における市町村の名称及び区域。支給月額の改定は本年度から、その他の改定は2025年4月1日から実施。支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

【支給地域の改定】下線は新規

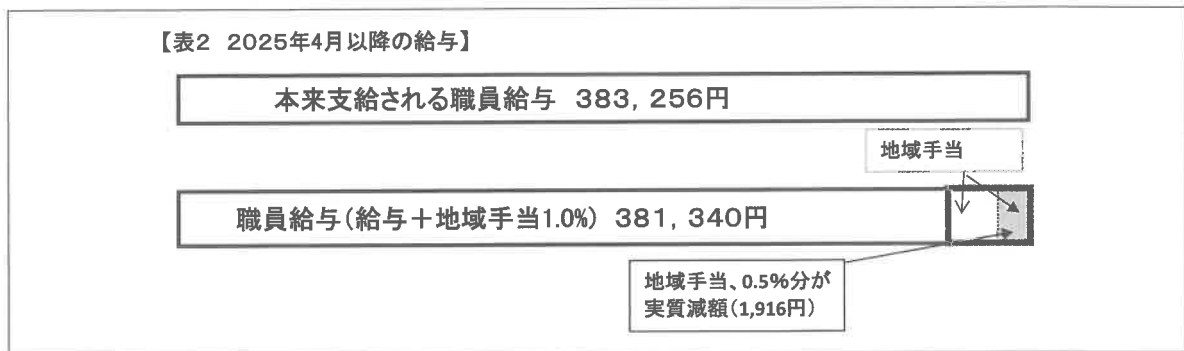
長岡市 三条市 小千谷市 十日町市 見附市 栃尾市 糸魚川市 新井市 佐渡市 中蒲原郡村松町 南蒲原郡下田村、栄町及び中之島町 東蒲原郡 三島郡越路町、三島町、与板町及び和島村 古志郡 北魚沼郡 南魚沼郡 中魚沼郡 刈羽郡高柳町及び小国町 東頸城郡 中頸城郡 妙高高原町、中郷村、妙高村、板倉町、清里村及び三和村 西頸城郡能生町及び 青海町 岩船郡関川村、山北町及び粟島浦村

【現行支給地域で該当しない地域】

北蒲原郡中条町 中頸城郡吉川町 岩船郡朝日村

## 【地域手当の課題】

現行1.5%支給されているが「給与制度のアップデート」により1.0%に引き下げると勧告された。人事委員会は「地域手当は公民比較の算定基礎に含まれている。来年度の勧告で増額改定されれば影響は無い」としたが、25年4月から遡及改定される予定の12月までの間、0.5%の賃金削減となる。この間の交渉で再三指摘してきたにもかかわらず、組合員の生活への負担を全く考慮しない対応であり、引き続き改善を求めている。



## 【寒冷地手当の課題】

人事院勧告で示された支給対象地域は、新潟県の生活実態を反映していないと訴えてきた。人事委員会は、寒冷地手当の支給額を引上げ、支給対象地域も拡充した一方で、北蒲原郡中条町、中頸城郡吉川町、岩船郡朝日村を非支給地とした。これまでどおり全県一律の支給を求め、最低限、特例支給公署指定を維持していかなければならない。

## 【通勤手当の課題】

通勤手当の上限額を15万円に引き上げ、新幹線、高速道路の利用要件である「通勤時間の短縮が30分以上」が廃止される。ガソリン代を含む物価上昇を考慮した通勤手当の引き上げと交通用具使用の片道80km以上の区分の増設、高速道路の認定要件の廃止による負担軽減を引き続き求める必要がある。

## 【扶養手当の課題】

配偶者に係る扶養手当を半数以上の民間企業が支給しているにも関わらず、経過措置を設けながら廃止される。民間実態を反映しない政策誘導に他ならず、再度検討を求めなければならない。

## 【再任用職員の手当課題】

再任用職員の住居手当、特勤手当、寒冷地手当の拡大を行ったが、一時金の支給月数について、正規職員・会計年度任用職員と依然大きな隔りがあり、引き続き格差解消を求めている必要がある。

## 【公民較差の使い残し】

公民較差の使い残しは21円と昨年より少額ではあった。しかし、較差が完全解消されない限り公民較差は埋まらない。引き続き、完全解消を求めている必要がある。

## 【長時間労働の是正と人員増課題】

新潟県庁働き方改革行動計画で示された「過労死基準超えゼロ」の目標は達成されておらず、労働基準監督機関として責務を明確にするよう求めてきた。過労死基準を超える月100時間の勤務を行っている職員・県立学校教職員合わせて320人、年間720時間以上が362人と報告された。人事委員会は、人員不足により職員が限界を超えて時間外労働を行っていることを重く受け止めるべきである。職員の労働基準監督機関として、責務を放棄することなく、労働基本権が制約されている職員の利益を保護するという使命に基づき、任命権者に対し、人員増を含めた過労死基準超えの働き方解消に向けた具体的な取り組みを報告するよう求めている必要がある。

# 2024 賃金確定闘争期における 「地公労重点課題」

- 1 県職員の生活が維持・改善できる賃金水準を確保すること。
- 2 県財政健全化に協力した賃金を返還すること。
- 3 「給与構造改革」、「給与制度の総合的見直し」、「退職手当削減」により低下した生涯賃金を回復する具体策を示すこと。
- 4 職員の生活への負担を考慮し、地域手当の見直しと併せて地域手当減額分の賃金引き上げを行うこと。
- 5 誰もが行政職給料表の6級相当に到達できるよう処遇改善を行うこと。
- 6 労働意欲の低下となっている55歳を超える職員の昇給抑制を廃止すること。
- 7 昇給及び勤勉手当の上位運用について、組合員に納得感のある運用を行うこと。
- 8 配偶者に係る扶養手当を廃止しないこと。
- 9 寒冷地手当は全県一律支給とすること。
- 10 通勤手当は全額実費支給を基本とし、距離や時間などの加算要件を緩和すること。
- 11 職員が育児休業・介護休暇の取得及び育児短時間勤務を取得する際には必ず代替職員を配置すること。
- 12 人員増と業務削減によるワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働の確実な縮減を行うこと。
- 13 教職員の業務の適正化について、業務削減を基本とした超勤・多忙化解消策を講ずること。
- 14 60歳を超える職員の賃金・労働条件を改善すること。現業職の再任用期間の不均衡を解消すること。
- 15 臨時的任用職員・会計年度任用職員の賃金・休暇など労働条件を改善すること。

事務室ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全4枚）

## 新潟高教組

# 10.11 県人勧速報

2024年10月15日 全組合員配布

## ○月例給、一時金ともに3年連続の引上げ！

①民間給与との較差 8,605 円（2.30%）を埋めるため、給料表を引上げ(改定額 8,584 円)

②期末・勤勉手当を 0.10 月分引上げ(年間 4.50 月→4.60 月)

※改定額が 8,000 円を超えたのは、1992 年の 9,270 円以来、32 年ぶりの水準

期末・勤勉手当が年間 4.60 月以上となるのは 2002 年の 4.65 月以来、22 年ぶり

## ○給与制度のアップデート

①新卒初任給の引上げ等

②扶養手当・地域手当見直し、通勤手当の支給限度額引上げ等

県人事委員会は 10 月 11 日、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について勧告及び報告を行った。地公労は今後、任命権者に対して要求書を提出し、賃金要求の前進はもとより長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべくとりくみを進めていく(別紙声明参照)

以下勧告の概要

【「職員の給与等に関する報告及び勧告」のポイント】

### 第1 職員の給与について

#### 1 公民給与の較差等

(1) 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 1,152 民間事業所から無作為に抽出した、240 事業所について、本年 4 月分の給与等を調査

(2) 職員給与と民間給与は下記のとおり

<月例給> (4 月分の給与額を比較)

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
383,277 円	374,672 円	8,605 円 (2.30%)

(B)は行政職給料表適用者(平均年齢 43.9 歳、平均経験年数 21.7 年)で

諸手当(地域手当・扶養手当等)を含む

<ボーナス> (昨年 8 月から本年 7 月までの支給割合と支給月数を比較)

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.58 月	4.50 月	0.08 月

## 2 給与改定の内容

### (1) 給料表

大卒初任給 23,200 円、高卒初任給を 23,600 円引き上げ。若年層が在職する号給に重点を置いた上で、全年齢層引上げ

(改訂率(額) : 給料 2.29%(8,584 円 : 給料 8,255 円、寒冷地手当 162 円、はね返し分 167 円)  
[行政職給料表適用者の初任給]

大卒 225,600 円 (現行 202,400 円)、高卒 194,500 円 (現行 170,900 円)

### (2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引上げ (4.50 月分→4.60 月分)

【期末・勤勉手当の支給月数】

		6 月期	12 月期
24 年度	期末手当	1.225 月(改定なし)	1.275 月(現行 1.225 月)
	勤勉手当	1.025 月(改定なし)	1.075 月(現行 1.025 月)
25 年度	期末手当	1.25 月	1.25 月
以降	勤勉手当	1.05 月	1.05 月

### (3) 寒冷地手当 月額を 11.3%引上げ(24.4.1 実施)

世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
19,800 円 (17,800 円)	11,400 円 (10,200 円)	8,200 円 (7,360 円)

新たな気象データに基づき支給地域を改訂(25.4.1 実施)

※支給地域 表に掲げる名称は 2004 年 4 月 1 日における名称 (太字は新規)

長岡市 **三条市** 小千谷市 十日町市 見附市 栃尾市 糸魚川市 新井市 **佐渡市**  
**中蒲原郡村松市** 南蒲原郡下田村 **栄町及び中之島町** 東蒲原郡 三島郡越路町 **三島町**  
 与板町**及び和島村** 古志郡 北魚沼郡 南魚沼郡 中魚沼郡 刈羽郡高柳町及び小国町  
 東頸城郡 **中頸城郡**妙高高原町 中郷村 妙高村 板倉町 清里村及び三和村  
 西頸城郡**能生町及び青海町** 岩船郡関川村 **山北郡及び粟島浦村**  
**対象から外れた地域 : 北蒲原郡中条町 中頸城郡吉川村 朝日村**

## 3 社会と校務の変化に応じた給与制度の整備 一部を除き 25.4.1 実施

(1) 給料表 : 人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえて初任給・若年層の水準を引上げ

(2) 扶養手当 : 国同様に配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当額引上げ

扶養親族		現行	25 年度	26 年度
配偶者	行(一)7 級以下	6,500 円	3,000	廃止
	行(一)8 級	3,500 円	廃止	
子 (1 人当たり)		10,000 円	11,500	13,000 円

(3) 地域手当 : 支給割合を改定(1.5%→1.0%) 今後の取扱いについては引き続き検討

(4) 通勤手当 : 支給限度額を月 15 万円に引上げ 新幹線鉄道等に係る支給要件を緩和

(5) その他 : 再任用職員への手当拡大 (住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等) 等

## 第2 公務員人事管理について

### 1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

職員採用試験の受験者が減少し、多様で有為な人材の確保が喫緊の課題であることから、更なる試験方法を検討。

広報では、民間志望者を含む学生に訴求できるアプローチや内容を検討し、ニーズを捉えた取組の充実。

### 2 職員がやりがいを持ち個々の力を最大限発揮できる人材育成と人事管理

- (1) 人材の育成
- (2) 能力・実績に基づく人事管理
- (3) 誰もが活躍できる職場作り

### 3 ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備

- (1) 長時間勤務の是正

管理職によるマネジメントの強化、業務の不段の見直しや職員一人ひとりの意識改革による業務改善等。長時間勤務が常態化している一部所属に対しては、業務素方の抜本的な見直し等

- (2) ハラスメント防止に向けた取組

職員アンケートの結果では、ハラスメントを受けたと感じたとする回答が約1割あり、ハラスメント発生防止に向けた対策の継続的な実施。また、社会的関心が高まっている、いわゆるカスタマーハラスメントについて対応の検討

- (3) 職員の健康管理

専門家によるメンタルヘルス相談や長期療養者の職場復帰支援等の実施

- (4) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育休取得率 85%達成に向け、制度を利用しやすい更なる環境整備。また民間労働法制において、仕事と育児・介護の両立支援制度の強化等が行われており、本県においても対応を検討

- (5) 柔軟な働き方への対応

テレワークの導入により、仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向け、引き続き、制度の浸透・定着の推進。

### 4 公務員倫理の確保

再発防止策の徹底を図るとともに、職員の綱紀保持及び服務規律の確保等、不祥事の根絶に向けた対策。

#### 参考 給与勧告による職員給与【給与勧告による年収への影響額】

行政職給料表適用職員（5,378人、平均年齢43.9歳）の平均年間給与

	勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
削減前	6,214,000円	6,397,000円	183,000円（2.9%）

#### 参考

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比較減
2014年	0.10%	4.10月	0.15月
2015年	0.11%	4.20月	0.10月
2016年	0.13%	4.30月	0.10月
2017年	0.12%	4.40月	0.10月
2018年	0.15%	4.45月	0.05月
2019年	0.08%	4.45月	—

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比較減
2020年	勧告なし	4.40月	▲0.05月
2021年	勧告なし	4.30月	▲0.10月
2022年	0.16%	4.40月	0.10月
2023年	0.74%	4.50月	0.10月
2024年	2.29%	4.60月	0.10月

【今後の2024秋年末確定闘争】予備交渉が終わり次第、案内文書を発出していきます。

新高教統一要求書交渉再交渉 10月23日（水）（発出済）

地公労確定交渉 ①10月28日（月） ②11月6日（水） ③11月13日（水）

地区地公労決起集会 10月24日（木）～

新教連確定交渉 ①10月30日（水）（発出済） ②11月12日（火）

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

## 新潟高教組

# 地公労確定交渉速報①

2024年10月29日 全組合員配布

## ○月例給・一時金勧告通り増額提案

## ○地域手当見直し 1.5%→1.0%

## 4月からは実質的な賃金削減に他ならない

10月28日に第1回地公労確定期人事課長交渉が行われた。冒頭、今井地公労議長は、「給与改定は増額となったが、実質賃金に追いついていない。地域手当を含む諸手当に課題がある。また、長時間労働についても過労死基準超えが多くなっているなか、報告では管理職のマネジメントに留まり、人員課題に触れられていなかった。実行性のある策を求める」と人事課長へあいさつをした。基本的事項として、「勤務条件については、信頼関係を維持しながら合意形成をはかっていく」「限られた時間の中で誠意を持って話し合っていきたい」と確認し、交渉がスタートした。提案内容は以下の通り。

### I 給与改定

#### 1. 給料表・諸手当 人事委員会勧告どおり改定する。

##### 勤勉手当について

##### (1) 一般職員（期末・勤勉手当それぞれ0.05月引上げ）

区分		2024年度	2025年度以降	2024年度(改訂前)
6月	期末手当	1.225月	<u>1.25月</u>	1.225月
	勤勉手当	1.025月	<u>1.05月</u>	1.025月
12月	期末手当	<u>1.275月</u>	<u>1.25月</u>	1.225月
	勤勉手当	<u>1.075月</u>	<u>1.05月</u>	1.025月
計		<u>4.60月</u>	<u>4.60月</u>	4.50月

##### (2) 再任用職員（期末・勤勉手当0.025月引上げ）

区分		2024年度	2024年度以降	2024年度(改訂前)
6月	期末手当	0.675月	<u>0.6875月</u>	0.675月
	勤勉手当	0.50月	<u>0.5125月</u>	0.50月
12月	期末手当	<u>0.70月</u>	<u>0.6875月</u>	0.675月
	勤勉手当	<u>0.525月</u>	<u>0.5125月</u>	0.50月
計		<u>2.40月</u>	<u>2.40月</u>	2.35月

※勤勉手当支給率：24年度分は24年12月1日、25年度以降分は25年4月1日より実施

##### (3) 寒冷地手当

#### ア 寒冷地手当の月額を次のとおり改定する

世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
19,800円(17,800円)	11,400円(10,200円)	8,200円(7,360円)

#### イ 支給地域は勧告の通り

支給地域に該当しないこととなる地域にかかる支給額について、経過措置を講ずる。

世帯等の区分	支給月額		
	R6改訂後	7年度	8年度
世帯主である職員（扶養親族あり）	19,800円	13,200円	6,600円
世帯主である職員（その他）	11,400円	4,800円	0円
その他の職員	8,200円	1,600円	0円

#### 2. 実施時期 2024年4月1日

## II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

### 1. 給料表

人事委員会勧告どおり改定する。人事委員会勧告どおり新給料表への切替を実施する。

### 2. 諸手当

人事委員会勧告どおり改定する。

(1) 扶養手当 月額を次のとおり改定する。

扶養親族		現行	25年度	26年度
配偶者	行(一)7級以下	6,500円	3,000	廃止
	行(一)8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500	13,000円

(2) 地域手当

県内地域の支給割合を1.0%とする。

(3) 通勤手当

支給限度額を月15万円に引上げ 新幹線鉄道等に係る支給要件を緩和

(4) 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の諸手当

地域手当、住居手当、特勤手当（同手当に準ずる手当を含む）及び寒冷地手当を新たに支給する。

### 3. 実施時期

2025年4月1日

賃金改定について、勧告どおりの増額提案となったものの、物価高により実質賃金はあがっていない。地域手当の見直しについて、4月からの給与について公民較差の均衡がはかられないと迫及したが、「人事委員会の判断を尊重した」「4月からの較差については、来年度の給与改定で何らかの形で解消されると考えている」という回答に終始した。

交渉では、賃金改善の他、各種手当課題、ワーク・ライフ・バランスの推進、人員課題等の地公労要求書の重点課題についてやりとりを行った。前進ととれる回答はなかったものの、次回交渉へ継続協議とし、課題意識を強烈に植え付ける交渉となった。

長時間労働のやりとりの中で、「当然のことながら、過労死はあってはならない」と再度確認した。知事部局では時間外勤務時間について、9月時点で年間720時間超（ペース）が42人いると報告されたが、教職員については時間外勤務の時間は減少傾向にあるとの回答に留まり、人数の報告は次回に持ち越された。知事部局・教育ともに、減らされすぎた人員で限界が来ているのが実情。特に教育現場では、標準定数法があるにもかかわらず、欠員が生じていることは法令違反の状況と言わざるを得ない。

この後も、地公労・新教連ともに2回の交渉を予定している。賃金改善を勝ち取るとともに、長時間労働是正、適切な人員配置など要求実現に向け、とりくんでいく。

## ○要求実現に向けてご協力お願いいたします○

<とりくみ要請中>

指示44号 知事宛大型ハガキ

(11月1日(金)までに高教組本部へ郵送)

### 今後の交渉

10月30日(水) 新教連確定交渉①

11月6日(水) 地公労確定交渉②

11月12日(火) 新教連確定交渉②

11月13日(水) 地公労確定交渉③

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

## 新潟高教組

# 地公労確定交渉速報②

2024年11月7日 全組合員配布

## 賃金改善・各種休暇等

諸要求に前進回答なし！

「国準拠・他県均衡」かざし

使用者責任放棄！！

11月6日、地公労は第2回確定交渉を行った。

### 重点要求課題

#### ○10月28日(月)提案内容確認

賃金改定年内差額支給、寒冷地手当支給地域、扶養手当  
地域手当削減対応、通勤手当支給要件

○出生サポート休暇日数増加・要件緩和

○育児・介護休暇等の要件緩和や代替職員の確実な配置

○ハラスメント撲滅

○定年延長制度、暫定再任用制度改善

○ワークライフバランスにかかる人員増

冒頭、知事宛大型ハガキ署名 7,806 筆（直接郵送分含まず、高教組 23 分会 189 筆）を手交した。冒頭今井地公労議長は「人口減少により 210 万人をきったとの報道がある中、だからこそ公務職場が安心して働き続けることのできる環境が必要」「物価高に賃金改定が追いついていない、そのような中でも組合員は県民のために働いている」「県職員の奮闘に報いるような努力はないのか」と人事課長へ迫った。

第2回交渉では上記6項目を重点課題として県当局を迫及した。

提案にあった、賃金改定についてのやりとりでは、年内差額支給を迫ったが、「故国法改正が不透明であること」、「今まで通り国の改定を待つ」等を理由に年内支給について明言はしなかった。

24年度から新設された出生サポート休業については現時点で取得件数は「0」と報告されたが、引き続き利用しやすい制度・環境となるよう求めていく。

育児部分休業について対象年齢の拡大を求めたが、「法定の日数を超えることはできない」ことを繰り返した。

ハラスメントは「あってはならない」と確認したが、知事部局調査では約1割が被害を訴えている。教育についても現在調査が行われているが実態をあきらかにし、撲滅に向けて引き続きとりくむことが必要だ。

定年延長制度、暫定再任用制度については賃金制度が60歳前と大きく異なることから、改善を求めるとともに、働き方についての基本的な考え方を求めた。人事課長は「人事院も本来は下がらないのが望ましいとしている」と答えたが、「民間の給与水準等からこのような制度になっている」、「業務については基本的には一人分の仕事を担ってもらおう」とし現場実態から大きくかけ離れた回答となった。

現場実態を訴える交渉団に対し、人事課長は回答の端々に「国の制度に基本は準拠」「他県の状況を注視していく」と繰り返し、新潟県として前に出る回答はないのかと迫る交渉団に対し、気持ちに応えるような姿勢は見られなかった。

課題となっている地域手当では、25年4月から実質的に「賃金削減」となることからなんらかの対応策を示すよう追及したが「勧告が出ている以上、勧告を尊重する」との回答を繰り返した。何度も追及し、納得できる説明がなされないことから、次回交渉にむけて部長にしっかりと伝えるよう、持ちかえって検討とさせた。

通勤手当については、今回の勧告により、30分の短縮要件は廃止されるが、80km超の区分増設や特例地域として三条や長岡を指定するなどを求めた。前進回答には至らなかったが、客観的データを含めて新潟市と同様の状況が出てくれば検討することを確認した。

予定された時間を大幅に超える3時間30分超の交渉となった。第3回交渉は11月13日(水)に行われる。一步でも要求が実現するよう、再度課題を確認し、最終交渉に臨む。

## 【お願い】

### ① 10月23日付指示第44号

【地公労知事あて大型ハガキのとりくみ】

提出が23分会となっています。

お忙しい中ですが、最終交渉(11月13日)にも追加分を提出いたします。地公労要求の前進のため、とりくみの徹底をお願いいたします。

### ② 10月7日付指示第42号

【支部・分会代表者会議、組合学校の開催】

参加未報告の分会は11月12日(火)までに報告をお願いいたします。

ご不明な点は高教組本部までお問い合わせください。

TEL : 025-265-4151 FAX : 025-231-1036

MAIL : [shinkoukyou@beach.ocn.ne.jp](mailto:shinkoukyou@beach.ocn.ne.jp)

○要求実現に向け、ともにがんばりましょう○

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

## 新潟高教組

# 地公労確定交渉速報③

2024年11月15日 全組合員配布

地公労第3回確定交渉

## 給与改定勧告どおり実施

### 年内差額支給確認

## 地域手当引下げ

### 「4月からの較差については来年の 勧告で給与改定があるもの」との回答 に終始し認識の差埋まらず

地公労は11月13日に大田総務部長と交渉を行った。給与改定について勧告どおり実施（月例給増額改定、一時金0.10月引上げ）を確認した。年内の差額支給については、国の給与法改定の時期が見通せないことから、第1回、第2回交渉では不透明な回答に留まったが、第3回交渉にて「年内の差額支給実施」「アップデート課題は切り離して対応する」ことを確認した。

交渉の最重要点であった地域手当の引下げについては「勧告尊重」「4月から公民較差が生じれば来年の勧告で給与改定があるもの」との回答を繰り返し、「4月から実質的な賃金削減」「4月以降の均衡がはかられない」とした地公労との認識の差は埋まらなかった。今後の地域手当の扱いについては引き続き検討とされているため、地公労では来年度の勧告に向けて人事委員会交渉を強化していくことを確認した。

以下2024地公労交渉到達点概要

要求項目	到達点	評価
①勧告の扱い	・ 勧告どおり増額改定 ・ 年内に差額支給を実施 ・ アップデート課題は切り離して対応	○
②寒冷地手当	・ 勧告どおり支給額11.8%増額、支給地域見直し ・ 特例支給公署指定時にアンバランス、納得感が出ないことがないよう人事委員会へ実態を伝える	△

④扶養手当	・国及び他県均衡との回答に終始	×
⑤地域手当	・「人事委員会勧告を尊重」「4月から公民較差が生じれば来年の勧告で給与改定があるもの」と回答 ・来年の勧告に向けて総務部長として、この交渉での内容を踏まえ、人事委員会へ話をすることだけは確認	×
⑥通勤手当	・勧告どおり改定 ・渋滞緩和の特例措置の三条・長岡インターの適用は交通センサスが新潟市内ほどの状況ではない	△
⑦休暇制度（育児休暇、部分休業等）	・国準拠、他県均衡 ・国の制度が変われば改正されるだろう	△
⑧暫定再任用制度	・暫定再任用制度は再任用制度を引き継いだものであり変わらない。「賃金を60歳前と同様に求めるが、変えられないのであれば、働き方を7割とすべき」と求めるが、働き方は任命権者でとの回答	△
⑨長時間労働是正	・過労死基準超の時間外勤務はあってはならない ・長時間の時間外勤務はなくしていかなければならない ※具体的な削減案は示されず	×
⑩人員課題	・人員増と長時間労働の縮減は強い相関関係にあるとはいえない ・知事部局、教育庁含め、欠員の解消は必要。増員について任命権者がそれぞれ部局の話をよく聞く	×
⑪ハラスメント	・教育委員会、12月まで調査の実施 ・知事部局、職員だよりにアンケート結果を掲載 ・ハラスメントの解消に向け、相談窓口の周知、ハラスメントが確認されれば処分を行う	△
⑫特殊勤務手当の見直し	・災害応急手当の実施時期 提案：25年1月1日 交渉結果：24年1月1日 ・内水面作業手当 提案：廃止 交渉結果：提案を棚上げ	○

地公労は交渉後幹事会を開催し、上記到達点を確認。①～⑪などについて、満足の得られる内容ではないが、増額改定、年内差額支給にむけて確認したことや特殊勤務手当の見直しについて前進回答が得られたことなどから、地域手当については課題が残るもののやむなく妥結の判断をした。また、新教連においても、発出済みの速報にある通り、引き続き交渉・折衝・協議を行っていくことを確認した。

引き続き諸課題について粘り強く交渉を続けていきます。

○要求実現に向けてともに頑張りましょう○

指示第44号 知事あて大型ハガキの取組

全12,871筆（直接郵送含まず） 高教組281筆（32分会）

ご協力ありがとうございました。

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

# 新潟高教組 新教連確定交渉①速報

2024年11月6日 全組合員配布

10月30日（水）県庁501会議室で新教連確定期交渉が行われた。交渉冒頭遠藤議長（高教組委員長）は「賃金改定について当局提案がだされたが、内容について満足とはとらえていない。県勧告では時間外勤務月100時間超の教職員が128人（年間720時間超は286人）と記載があり、現行給特法下にある教職員についてこの数字はあってはならないと考えている。その重みを踏まえて交渉をお願いする」と任命権者としての責任を果たすよう強く求めた。

重点項目・主な回答は以下の通り。

○「査定昇給制度」「人事評価制度」の運用について

運用について全所属に充分周知すること、扱いについて変更のないことを確認

回答：

制度の主旨に沿って運用していく。今後も適切に実施されるよう校長を指導していく。

○「臨時採用教職員の賃金・諸手当・休暇制度等」

①60歳超の上限設定撤廃 ②非常勤講師コマ単価増額・一時金支給要件緩和

回答：

①号給上限については23年4月に60歳以上の方を除いて撤廃した。60歳以上の常勤講師の方の処遇については、他県状況等を踏まえ検討していきたい。

②24年度より2,620円と改定し、期末勤勉手当の支給要件を週15時間30分以上と緩和した。県立学校非常勤講師会計年度任用職員取扱要領等で定められた通り運用していく。

○「定年延長制度」について（処遇改善と働き方）

回答：

現在の運用について見直す場合には、説明すべきものは説明し、話し合うべきものについては話し合うということが基本的な姿勢であるということには変わりはない。

職務等については、役職定年により降任となる教職員を除けば、基本的には60歳前と同様の職務を担うこととなるが、それまでの勤務経験に照らし合わせ、適材適所で能力や経験を生かすことができるように留意していくことを考えている。

処遇と働き方については課題があるかなとは思っているが、現時点で示せるものは何もない。

○「暫定再任用制度」について（処遇改善と働き方）

回答：

給与水準および諸手当については、人事委員会において国および他の都道府県の取り扱いを

踏まえ、人事委員会勧告に基づく条例および規則において決定すべきものと考えている。人事委員会勧告では国に準じて暫定再任用職員等に対し、異動の円滑化に資する手当を新たに支給することとされたことから、勧告通り実施すべきものと考えている。

○「欠員・未配置」

回答：

未配置が生じないように努めているところではあるが、現状として多くの未配置が生じていることに痛切に責任を感じ、お詫び申し上げなければならないと感じている。

○「長時間労働是正」「勤務時間の上限方針」について

回答：

時間外 80 時間超教職員数について、4 月から 9 月までで小学校 855 人（月平均 2.5%）中学校 1971 人（月平均 10.4%）特別支援学校 25 人（月平均 0.3%）高校 531 人（全教職員に占める割合 2.8%）。とても多く、負担をかけているという認識。上限に関する方針を達成することは重要だと考えている。高校、中等教育学校の全職員の時間外・在校等時間の調査はすべて見ている。要因の中心は部活動である。部活動の在り方にかかる方針の徹底を管理職へ指導していく。

○「欠員及び休職者等に対する代替職員の未配置」解消に向けた具体策

回答：

10 月 1 日現在小・中学校未配置は 47 人。高校は欠員 2 校 4 人、未配置 5 校 5 人。教員採用選考検査における採用数の増加、県内および他県大学を訪問しての当県教員採用選考検査についての周知、すでに退職した教員への声かけ等による講師等の確保など、未配置の解消に向けてとりくんでいる。

秋選考については、多くの方に応募してもらっている。

○「ハラスメント防止」

回答：

10 月 22 日から 12 月 27 日の期間中でアンケート調査を実施中。その後調査結果をまとめ、結果を分析し、年度内に取りまとめとして示していきたい。

定年延長制度、暫定再任用制度の運用について、交渉団より実態と処遇があっていないと様々課題を投げかけたが、総務・義務・高校課長からは「課題として思っている」と発言されたものの、「それ以上のものは持ち合わせていない」との回答にとどまった。

欠員・未配置解消についても、探してはいるものの改善されていない実態が数多く組合に届いている。引き続き早期解消を求めるとともに、具体的な方策について追及していく。

業務削減につながるという働き方については具体がいっさい明示されず、引き続き県教委の姿勢を強く質していく。

課題整理を万全にした上で、次回 11 月 12 日（火）の交渉に臨んでいく。

# 新潟高教組

## 新高教統一要求書交渉速報

2024年10月28日 全組合員配布

### ○上限方針作成から5年経過

「時間外在校等時間減少、一定効果がある」と評価

課題は「80時間超の主な理由は部活動」

### ○10/1時点で欠員2校3人、未配置5校5人

多くは非常勤で対応

「負担をかけている」「申し訳ない」と発言があったものの、解決に向けた具体策は示されず。

### ○特別教室へのエアコン設置は要望を聞いた上で検討

10月23日に9月25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。下記の5項目を柱とし交渉に臨んだ。

#### ①19年12月作成、上限方針について

##### 県教委

1ヶ月45時間超、80時間超はともに減少している。ICTの活用、部活動のあり方方針の遵守、上限方針に基づく取り組み等により、時間外の在校等時間は減少しており、一定の効果があったと考えている。一方、1ヶ月80時間超の理由の8割を占めるのは部活動。「部活動をやりたいという声があり、そこを守れていない部分もある」ので指導を徹底していきたい。

7限廃止の主旨は「主体的な学びや探究的な学びを進めるための放課後の時間の確保」、7限廃止や55分授業から50分授業への変更が職員数に影響することはない。

##### 高教組

上限方針策定から5年。「時間外在校等時間80時間超の職員をゼロにする」という目標を立てたのは県教委であるが、ゼロにはほど遠い。この間部活動が主な原因と言われているが、複数顧問制や数の精選と言われてからそれ以上の具体策はとられておらず、解消されていない。

7限廃止や50分授業への変更により職員数が減らされてしまうという声が届いているが、職員数に影響することはないことを改めて確認した。

今後行われる上限方針の運用検証会では、時間外在校等時間削減に向けた具体案について追求していく。

#### ②統廃合に関する人的配置、高校再編整備計画・将来構想

##### 県教委

統廃合する学校については募集停止に伴う学級減によって教員定数が減ることにより、教育課程が実施されないことのないよう特別な人員配置を行っている。統廃合、新コースの設置など新たな学校作りについては、どのような業務を学校へお願いするか含め、配置の有無を検討していかなければならないと考えている。

令和8年度に関する再編整備計画については、委員会やワーキンググループの立ち上げの計画がある。7月下旬から8月に行った将来構想についてのアンケートは生徒・保護者のニーズの把握を目的として実施した。12月頃に地域説明会やパブリックコメントを実施する。

##### 高教組

26年度計画（佐渡両津キャンパス、新潟北と豊栄の統合、柏崎高校への中学校併設など）について、具体が現場へ知らされていない。また、新しくなるにあたってはその業務に対応できるような人員配置が必要不可欠。現場の声をよく聞いて、進めていくことを強く求める。

将来構想について、現場教職員へこの間なんら話がおいていない。展望が見えないのは非常にストレスである。教職員へ説明がある前に報道で発表されることはあってはならない。

### ③欠員・代替者未配置

#### 県教委

4月1日時点の欠員は12校17人、そこから10月1日時点で2校3人となった。また、病欠・病休・育休代替未配置は5校5人。常勤を配置しなければならないことはもちろんだが、授業に穴を開けることはできないので、非常勤で対応できる方をなんとか探して、お願いしている。常勤が行う業務については把握している。力不足であり申し訳ないと思っていて、負担をかけていることも認識している。

#### 高教組

非常勤を配置したと回答しているが、常勤1人分の授業数のカバーとなっていない。(非常勤は1校で14時間までしか持てないので、同じ教科の人たちでカバーしあっていると認識していると回答あり)。常勤職員の代替は原則常勤。やむなく非常勤配置となる場合は、授業時数だけでなく、分掌もカバーできるような配置を求める。

### ④エアコン設置

#### 県教委

普通教室や図書室、情報処理室、音楽室に整備している。その他の教室は学校から要望があれば必要、緊急性を踏まえて対応している。体育館については断熱改修もあるため約1億円の費用がかかる。県費単独で行うことは非常に苦しいので国へ要望していく。

#### 高教組

夏の猛暑は常態化していて、熱中症等の危険が非常に高くなっている。要望は聞くとのことなので、要望をあげていく。夏場は体育で実技ができなくなっているところもある。体育館は避難所として利用されることもあることから引き続き要望していく。あわせて、教務室等へ全職員の机の配置ができない学校への対応を早急に求めていく。

### ⑤暫定再任用制度

#### 県教委

再任用で主任発令されている方は33人(再任用フル全体176人中)

配置については、職員が知識や経験を発揮しながら、継続して働くことができるよう本人の事情や学校の状況等を総合的に勘案して、配置を行っている。

#### 高教組

処遇が違う中、業務・責任は変わらないことは同一労働同一賃金からもおかしい。現場は様々な思いを抱えており、引き受けてくださる方がいる一方、処遇の違いからお願いすることに遠慮してしまう状況もある。また、継続配置なのか単年度配置なのかははっきりしない状況も課題。引き続き新教連交渉で処遇改善を求めていく。

### その他確認した事項

○ハラスメント調査の継続実施(10月22日~12月27日)

※昨年度回収率 40.5% 確実な実施をお願いします(重要!)

○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要望

○免許外教科担当者52人、複数教科担当者98人、二校間兼務者25人

○自死予防ツール(RAMPS)配置校・利用生徒数

→現在70校で導入 26年度初には全校の導入を完了したい

実施数に対して1.7%の割合でハイリスクの子が報告されている。導入しなければわからなかったと認識、子どもの命を守るという点で非常に良い効果があったと思っている。

進まない働き方改革については「なんとかしないといけない」「負担をかけていて申し訳ない」という発言はあるものの、具体的な取組についての回答がなく、また24年3月に公表されている「上限方針の取組について」に記載されている課題について取り組まれている様子が見られないことが明らかになった。また、欠員・代替職員未配置の人数については少なく見せようという姿勢が強く、常勤ではなく、非常勤での配置についても「本来ならば常勤を配置すべき」と回答するものの議会答弁では触れられていない。

課長答弁には、ところどころ「要望や実情等を伺いたい」「貴重なご意見をいただいた」「知らない部分を聞くことができた」などの発言が見られた。当局へしっかりと現場の意見を届けるためにも引き続き声を上げていくことが非常に重要になる。

賃金・制度等については、今後の地公労・新教連交渉でやりとりしていく。私たちの声を県当局へしっかりと訴え、要求実現に向けてとりくんでいく。

24.11.16 支部・分会代表者会議 実態調査（今後のとりくみの参考にします）

分会名（ ） 記載者（ ）

の記入をお願いいたします。

①不登校生徒に対する配信授業の実施について

- 行っている（行っていた）
- 内規等策定したが実施例はない
- 話はあったが内規等はまだつくっていない
- 聞いたことがない
- その他

②欠員・休職者等に対する代替職員未配置状況

配置状況について

- 欠員または休職者はいない
- 欠員または休職者がいる（下記への記入もお願いします）

教科・科目 (欠員・休職者)	常勤・非常勤・未配置 (代替職員について)	対応状況 (分掌・授業の状況、非常勤講師時数など)

③その他（学校現場で困っていることなど）

ご協力ありがとうございました。

<https://forms.gle/AqhCGqLXnUECxDNF6>



## 令和7年度新潟県公立高等学校入学者選抜要項の主な改訂点

新潟県教育庁高等学校教育課

### 全般的な改訂点

- 1 「自己申告書」を導入することとし、提出することができる者、提出の手続等を規定した。

(補足)

- (1) 「自己申告書」とは

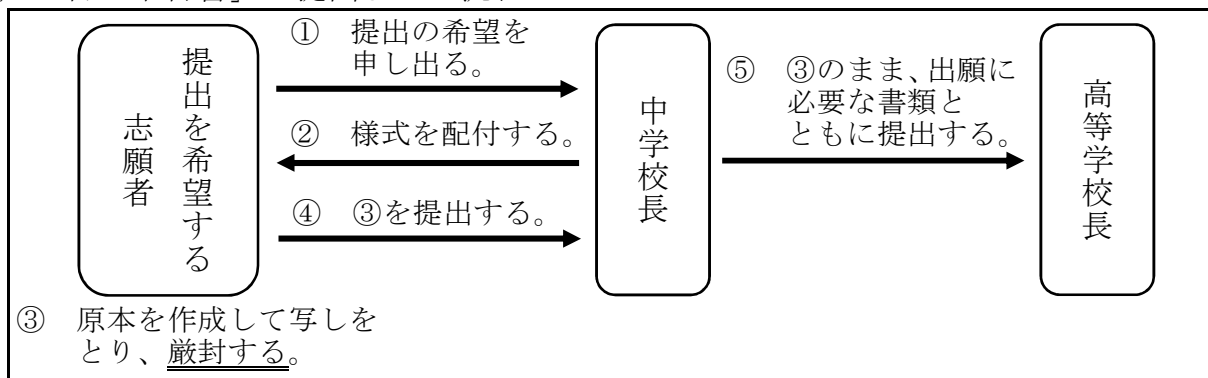
- ・ 中学校において不登校経験等のある志願者のうちで、希望する者が、欠席が多い理由、志望の動機、高校生活への抱負などを、直接、高等学校に伝えるためのもの。
- ・ 入学者の選抜において、「自己申告書」の記載内容によって志願者に不利が生じることはない。

- (2) 「自己申告書」を提出することができる者

次のいずれかに該当する志願者のうち、提出を希望する者とする。

- ・ 中学校のいずれかの学年において、「欠席日数」が30日以上のある者
- ・ 中学校のいずれかの学年において、「欠席日数」と「教育支援センター（フリースクールを含む）への通所等により出席扱いとなっている日数」の合計が30日以上のある者

- (3) 「自己申告書」の提出までの流れ



### 事務日程の改訂点

- 2 「令和7年度新潟県公立高等学校入学者選抜事務日程」について、「特色化選抜における欠席理由書締切」及び「欠員補充のための2次募集における欠席理由書締切」を追加した。

# 高校生平和大使の報告と 折り鶴コンサート

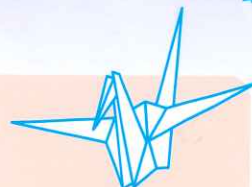
◆ 2024年**11月24日(日)**

午後 **1:30**(開場) **2:00**(開演)

◆ **田上町交流会館 一階多目的ホール**

田上町原ヶ崎新田 3072-1 (0256-47-1201) 【道の駅 たがみ】隣り、役場前

◆ **参加費 / 1,000 円 (全席自由)**



## 第一部 高校生平和大使の活動報告

第27代平和大使 / 西脇あかり(長岡高校2年)

広島・長崎派遣大使 / 樋口世<sup>せな</sup>夏(国際情報高校2年)

## 第二部 折り鶴コンサート

ソプラノ / 山崎由佳

ピアノ / 田澤葉月



ソプラノ 山崎 由佳

新潟大学教育人間科学部芸術環境創造課程音楽表現コース卒業。2014年、第49回新潟県音楽コンクールにて大賞受賞。

2013年、新潟市芸術文化振興財団主催「日本オペラ歌手デビューコンサート」に日本オペラ振興会の推薦で出演し、聴衆投票にて1位を獲得。青森第九の会主催「青森第九の会演奏会」にてソプラノソリストを務める。

これまで桑原純子、大国和子、松浦良治、牧野正人、竹村佳子の各氏に師事。現在は南條年章氏に師事。六戸町「あすなるコーラス」指導・指揮。八戸ウルスラ学院中学高等学校音楽科非常勤講師、青森山田中学校非常勤講師。藤原歌劇団正団員。



ピアノ 田澤 葉月

田上町出身。三条高校卒業。東京音楽大学ピアノ専攻卒業。大学卒業後県立高校音楽科講師、ヤマハ音楽教室ピアノ講師を勤めながらルネフィユ教室を2005年に開校。コンクールワンポイントアドバイスレッスン、コンクール審査員など0歳から80歳代までのべ1000人以上に音楽を伝え続けている。自身の子育ての経験から親子のピアノコミュニケーションの大切さを伝えようと親子コミュニケーションアドバイザーとして起業。ピアノ以外の活動として2021年公開映画「名も無き人の海」で主演の山田美佐子役に大抜擢される。その他ラジオのパーソナリティなど多彩な活動を幅広く行っている。

〈裏面もご覧ください〉

- 主 催：高校生平和大使の報告と折り鶴コンサート実行委員会
- 共 催：高校生平和大使新潟県派遣委員会・ヒバクシャ国際署名新潟県連絡会
- 後 援：新潟市教育委員会・三条市・加茂市・田上町
- 連絡先：田上(斎藤 090 5522 5831)

～主な予定演奏曲目～

- ◇ ダニエル・ロブレス      コンドルは飛んでいく
- ◇ シベリウス              フィンランディアより
- ◇ 瑞慶覧尚子              平和のたね
- ◇ シューマン              「子供の情景」より トロイメライ
- ◇ ムソルグスキー        「組曲展覧会の絵」より キエフの大門  
(その他を予定)

田上町交流会館ご案内

田上町原ヶ崎新田 3072-1  
(0256-47-1201)  
【道の駅 たがみ】隣り、役場前



問い合わせ・連絡先／ 三条（近藤 090 4728 2446） 三条（鶴巻 080 6555 8481）  
加茂（高橋 0256- 52- 6796） 田上（斎藤 090 5522 5831）  
新潟（金田 090 8854 1646）