

(1) 地公労交渉 10月29日(金) 11月9日(火) 11月16日(火) 速報参照

勧告状況

国人勸 8月9日(月) 月例給改定なし 一時金0.15月引き下げ(4.45月分→4.30月分)
 県人勸 10月15日(金) 月例給改定なし 一時金0.10月引き下げ(4.40月分→4.30月分)

較差の状況

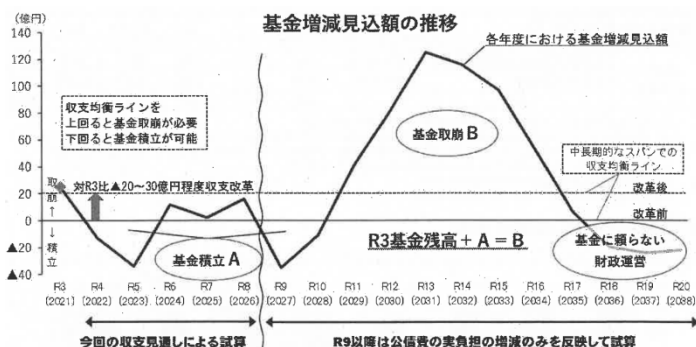
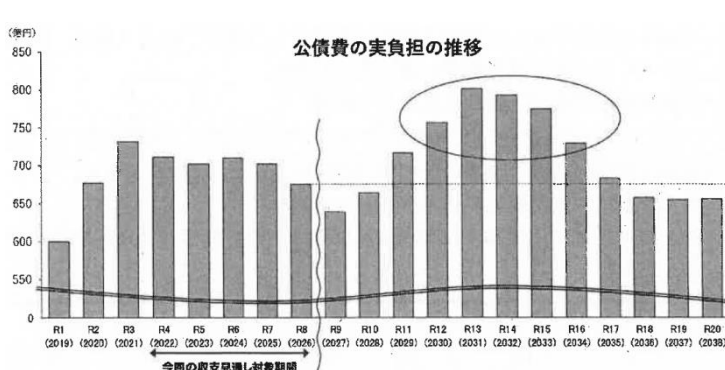
月例給：給料表では△121円だが実質は9,813円の較差
 一時金：実質4,268月(4.40月分から3%削減)から
勧告どおり実施された場合4,171月(4.30月分から3%削減)へ

一時金引き下げと臨時的賃金削減課題

2019年と比較すると 平均239,000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

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
(A) 歳入	14,004	14,644	14,512	14,303	14,206	13,689
(B) 歳出	14,074	14,681	14,528	14,365	14,258	14,755
人件費	2,326	2,286	2,255	2,300	2,249	2,206
(C) 収支不足額(A)-(B)	▲70	▲37	▲16	▲62	▲52	▲66
(D) 基金積戻し	50	50	50	50	50	50
年度末基金増減見込額(C)+(D)	▲25	<u>13</u>	<u>34</u>	▲12	▲2	▲16
		補正予算を反映				

現状より 20 億円から 30 億円程度の更なる収支改革を行い、さらに基金を積み増すことによって、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① 「給与の臨時削減が終わった後さらに大変になる」(人事課長発言)

確定交渉提案

給与改定：勧告どおり(月例給改定なし、一時金0.10月引き下げ)
 夜間・休日の緊急時対応のため登庁する場合の旅費の支給
 会計年度任用職員休暇制度(妊娠・出産・育児に係る休暇)の新設・有給化

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)
 一時金にかかる臨時的賃金削減の削減率を2.3%圧縮する
 (「2年連続のマイナス改定、昨年を上回る引下げ」「0.05月分相当として2.3%軽減」)

(2) 新教連交渉 11月2日（火） 11月10日（水） 速報参照

重点課題

- 異動の際の引っ越し等に係る費用の実費支給
→概ね賄えている
- 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
上限設定がある県等は新潟県を入れて16
- 定年延長について
→国の動向等を踏まえ、長期的・計画的な人事管理を推進するとともに、必要な準備を進めていく
具体的な話ができるようになった段階で話し合いをしたい
- 再任用制度
→制度が導入された2014年度に対し、2020年度は約5倍、2021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
→教職員の業務負担の軽減に努めていく
各学校で状況が異なるため、県から一律に業務削減の具体を示すことは考えていない
- ハラスメント防止
→様々な機会を捉え、ハラスメントの防止について校長等を指導していく

(3) 新高教交渉 10月27日（水）

重点課題

- 高校再編整備計画
→3年ごとの計画を毎年策定し公表していく
- 上限方針明記の7限廃止
→次年度7限を行う学校は8校（SSH：4校、中等：3校、理数科：1校）
- 小規模校課題
→課題は多様な人間関係の中で切磋琢磨する機会が減少すること、設置できる選択科目が少なくなること、多様な部活動の設置が困難になることなどがあげられる
- 再任用制度運用
→再任用の配置ルールについては管理運営事項であるため、職員団体との交渉事項ではない
短時間にかかる兼職兼業については非常勤講師が可能かどうか検討している
- ハラスメントに関する教職員調査
→相談窓口等に対応できていることから、調査については考えていない
- 教育のICT化・統合型校務支援システムにかかる課題
教文で
- 高校入試における感染症対策
教文で

①人事異動に関して

人事異動内示スケジュール

地域・群提示 1月初旬～中旬

内示 例年並み（3月中旬）

報道発表 例年並み（3月下旬）

ヒアリングの際の注意事項

日時、内容等を必ずメモする（「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）

曖昧なやり取りは、都合よく解釈される危険があり。明確な回答を！

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

管理職からの声掛けを待つだけでなく、作業の進捗状況について、常に自ら校長に問い合わせる

（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？」

「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）

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・本部へ相談
（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）

確認事項

（1）今回から異動地域・群が変更されていることから

①希望と異なった地域を記入していることはないか

（特に現行3～7の地域については次年度から数字が1ずつ変わっている）

②3地域A・B群の経験について、経験していることを確認する

（書き方が変わったことにより県教委のご認識が考えられる。

県教委は丁寧に確認するといっているが、自身でも確認しておく）

（2）行政・中学・市立学校への出向・人事交流について

①強制的、断れないような場合は本部まで相談を

（あくまで、本人の希望と確認。

断ると遠距離通勤になるかもなどといった校長からの発言の相談が寄せられることも）

②勤務労働条件についてよく確認すること

②学校総括安全衛生委員会

11月11日（木）第2回学校総括安全衛生委員会

1 学校の安全衛生管理について

○衛生管理者・衛生推進者の選任状況

衛生管理者選任状況（職員数50人以上校）

保健体育教諭	養護教諭	副校長・教頭等	その他教諭等	計
13人	26人	23人	3人	65人

衛生推進者選任状況（職員数50人未満校）

保健体育教諭	養護教諭	副校長・教頭等	その他教諭等	計
7人	13人	22人	0人	42人

※21年度衛生管理者資格試験受講者26人 合格者16人

○安全衛生委員会の開催状況

6校で9月までの開催回数が5回（月1回以上の開催となっていない）

（新型コロナウイルス感染症の対応や業務の都合により、時間の確保ができなかった）

2 ストレスチェックについて

○実施期間 10月11日（月）～10月29日（金）

○受検率 93.4%（昨年度93.2%）

○今後のスケジュール

11月26日 個人結果通知

11月30日 集団分析結果通知

12月03日 医師面接指導申込み締切（高ストレス者）

12月中 医師面接

12月下旬 メンタルヘルス研修会

1月～ ハイリスク職場への対応

3 長時間勤務職員の割合

45h超	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
2019	43.2%	46.2%	42.3%	43.5%	7.6%	36.1%	40.6%	32.6%	22.6%	30.0%	16.6%	6.4%	30.6%
2020	6.0%	3.0%	24.1%	35.1%	23.1%	31.9%	39.8%	29.8%	24.9%	16.0%	16.6%	24.7%	22.9%
2021	38.8%	38.2%	36.3%	38.3%	13.0%	19.0%							30.6%

80h超	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
2019	14.3%	15.0%	8.7%	12.0%	1.6%	7.7%	9.6%	4.7%	3.1%	4.1%	1.4%	0.6%	6.9%
2020	0.4%	0.1%	1.2%	5.0%	3.4%	3.7%	5.8%	2.2%	2.1%	1.0%	0.8%	2.3%	2.3%
2021	6.2%	7.0%	3.8%	6.4%	1.0%	0.8%							4.2%

臨時休校・部活動休止期間の影響が大きい

4 新型コロナウイルス感染対策

○感染防止に向けた取組 特に…有症状の場合、出勤しない

○ワクチン接種状況 教職員の職域接種：1回目8月31日、2回目9月28日で完了