



県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.60月に
対し、民間事業所の平均
支給実績が4.64月と、

一時金

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.60月に
対し、民間事業所の平均
支給実績が4.64月と、

月例給

公民較差11.361円

(2.89%)を埋めるた

め、人事院の勧告の内容を

考慮して、若年層に重点を

置いて、すべての世代で引

き上げるとした。中でも、

中堅層以上の職員には、昨

年を大幅に上回る引き上げ

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

3.3%。

改定とした。(平均改定率

県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.60月に
対し、民間事業所の平均
支給実績が4.64月と、

通勤手当

本県では交通用具使用者

に係る通勤手当について、

国家公務員の改定を基準と

しつつ独自に国とは異なる

距離区分としており、20年

に国に先んじて交通機関と

交通用具を併用して通勤す

る職員のうち、駅等の周辺

の駐車場を利用してその料

金を負担することを常例と

している者に対する通勤手

当を設けているところであ

るが、国および他の都道府

県立および市町立学校にお

ける教職員の業務量の削減

にむけた実効性の上昇と

りくみを引き続き強力に推

進していく必要があるとし

た。

加えて、改正給特法をふ

まえ、学校における働き方

改革の一層の推進も不可欠

であるとした。

依然として深刻な状況が

続いていることから、制度

の拡充など他の先進事例も

ふまえつつ、教職員の不足

解消にむけた人材確保策を

一層強力に推進することが

必要であるとした。

また、人事委員会として

も、対応を注視するととも

に、必要に応じて、更に詳

細な実態調査や教職員の多

忙化対策について県教育委

員会との意見交換をすすめ

ると言及した。

本年度、知事、副知事を

はじめ幹部職員が風通しの

良い職場づくりのための県

幹部職員研修を受講したが

今後も継続的に研修を受講

し、理解を促進し、実践を

県立および市町立学校にお

教職員の多忙化対策

学校現場は、通常の授業

以外にも、部活動をはじめ

学校運営、生徒指導、保護

者対応等、多岐にわたる業

務を担っていることから、

長時間勤務が常態化し、全

国的にも深刻な状況となっ

ている。勤務時間の適正化

は、仕事と生活の両立だけ

でなく、人材確保の観点か

からも重要かつ喫緊の課題で

あるとし、県教育委員会は、

県立および市町立学校にお

ける教職員の業務量の削減

にむけた実効性の上昇と

りくみを引き続き強力に推

進していく必要があるとし

た。

加えて、改正給特法をふ

まえ、学校における働き方

改革の一層の推進も不可欠

であるとした。

依然として深刻な状況が

続いていることから、制度

の拡充など他の先進事例も

ふまえつつ、教職員の不足

解消にむけた人材確保策を

一層強力に推進することが

必要であるとした。

また、人事委員会として

も、対応を注視するととも

に、必要に応じて、更に詳

細な実態調査や教職員の多

忙化対策について県教育委

員会との意見交換をすすめ

ると言及した。

本年度、知事、副知事を

はじめ幹部職員が風通しの

良い職場づくりのための県

幹部職員研修を受講したが

今後も継続的に研修を受講

し、理解を促進し、実践を

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

教職員の未配置問題

依然として深刻な状況が

続いていることから、制度

の拡充など他の先進事例も

ふまえつつ、教職員の不足

解消にむけた人材確保策を

一層強力に推進することが

必要であるとした。

また、人事委員会として

も、対応を注視するととも

に、必要に応じて、更に詳

細な実態調査や教職員の多

忙化対策について県教育委

員会との意見交換をすすめ

ると言及した。

本年度、知事、副知事を

はじめ幹部職員が風通しの

良い職場づくりのための県

幹部職員研修を受講したが

今後も継続的に研修を受講

し、理解を促進し、実践を

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

はかる必要があり、管理職

県教育長宛「要請書」完全集約を！

県当局・県教委が、国や他の都道府県の動向、本県財

政を理由に、さらなる制度改悪を提起してくることも想

定され、予断を許さない徹底したたたかいとなる。私たち

は2025年対県確定闘争勝利にむけ、県教育長宛「要

求書」の完全集約をはじめとした、よりいっそう強固な

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

県教育長宛「要請書」完全集約を！

県当局・県教委が、国や他の都道府県の動向、本県財

政を理由に、さらなる制度改悪を提起してくることも想

定され、予断を許さない徹底したたたかいとなる。私たち

は2025年対県確定闘争勝利にむけ、県教育長宛「要

求書」の完全集約をはじめとした、よりいっそう強固な

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう。

団結と闘争態勢を確立し、たたかいぬこう



第52期青年部労働学校

教職員が心身ともに健康であることが、
子どもにとって最高の教育条件整備！



▲全体会の様子



分散会の様子



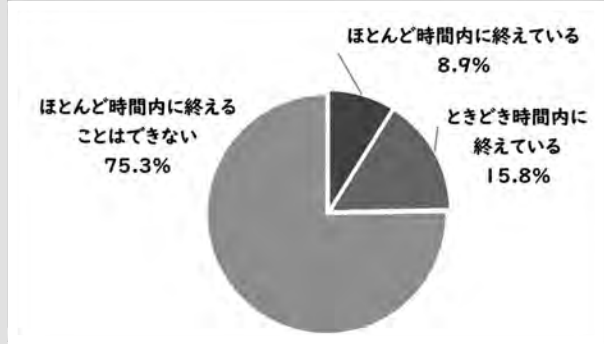
生活・職場実態アンケートより
2,000人から得られたアンケート結果によると、職場での超過勤務の一日平均時間は2時間10分で、昨年の調査結果より8分短くなったが、依然として超過勤務の多い現状は変わっていない。さらに、持ち帰り仕事の一日平均時間は1時間2分（昨年1時間2分）と、現状は変わっておらず、ワーク・ライフ・バランスの改善がすすんでいない実態があらわになった。また、「休憩時間がきちんと取れていますか」に対し、56.9%が「まったく取れていない」と回答した。

10月19日、第2回青年部委員会・第52期青年部労働学校を神戸市教育会館で開催し、59人が参加した。労働学校では、青年教職員が直面している職場実態について、深江青年部長から生活・職場実態アンケートをもとに問題提起をおこなった後、地区ごとに分散会をおこない、対案要請行動の要請内容等について協議した（アンケート結果を一部抜粋）。

・「神的にしんどい」、「働きたいという思いがあるのに、頑張りすぎて体が追いつかず、思うように働けない」などの悩みや不満の声が多くあった。
・その一方で、「毎日が楽しい。天職だと感じる」という声もあった。このような青年の声を増やせるように、私たちがいきいきと働ける職場づくりをむけ、声をあげ、とりくんでいこう。

参加者感想より
・他地域の青年部の仲間と話をし、仕組みや制度は違っても、似たような悩みを抱えていることを知った。若年層の仲間の活躍が、今後の教育活動に影響を与えようと思うので、少しでも働きやすい環境になればいいと思った。
・他市町の現状の問題や課題を情報共有することによって、自分ができることを見つけ、とりくんでいきたいと思う。

あなたは、仕事を勤務時間内に終えることができますか？



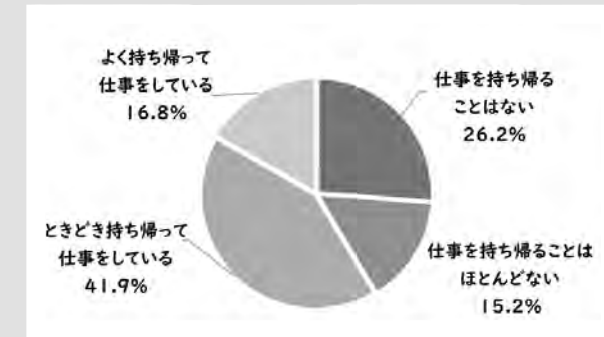
一日平均の超過勤務
2時間10分

生活・職場実態アンケート 回答者分布（数字は%）

校種

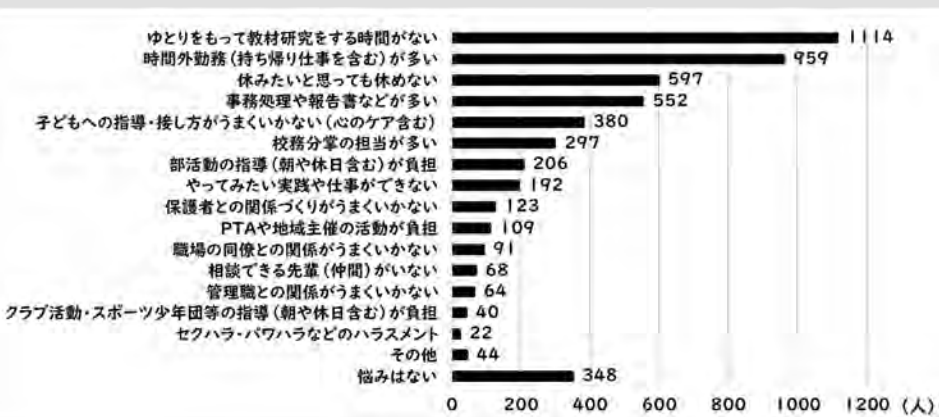
小学校	中学校	特支・養護
74.8	24.3	0.9

あなたは、普段自宅に持ち帰って仕事をすることがありますか？

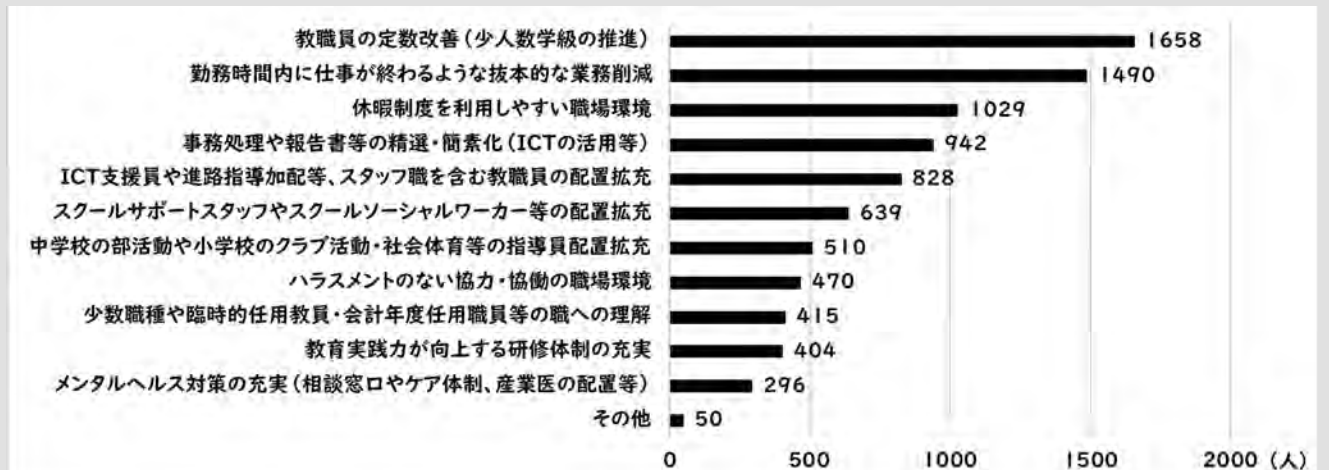


一日平均の時間
1時間2分

いま、あなたの仕事上の悩みはどんなことですか？（複数回答可）



わたしたち青年教職員がいきいきと働き続けられる職場であるために、どのようなことが必要だと思いますか？（複数回答可）



あなたは、休憩時間がきちんと取れていますか？

