

# 小さな掛け金で大きな保障 ゆうゆう共済

「ゆうゆう共済」は群馬県の先生方の助け合いの制度として1991年に誕生した、グループ保険です。

## 【生活サポートコース】(死亡・高度障害保険金)

基本保障である生活サポートコースは、無理のない負担で、残されたご家族の生活資金を準備することができます。

300万円から3500万円まで、8つのコースがあります。年齢により掛け金額が変わります。

## 配当金の受け取り

1年ごとに収支決算をおこなって、剩余金が発生した場合には配当金を受け取れます。

## 毎年できる保障の見直し

保障期間は1年間なので、ライフスタイルに合わせた保障の見直しが1年ごとに可能です。

※生活サポートコースをベースにして、「介護充実コース」、「医療保障コース」、「入院一時金コース」などにも加入ができます。



TEL.027-235-5757

### 生活サポートコース掛け金(例) (保障額 2,000万円コースの場合)

年齢	掛け金(月額)
18～35歳 男性	2,285円
18～35歳 女性	1,605円
36～40歳 男性	2,805円
36～40歳 女性	2,425円

### (保障額 1,000万円コースの場合)

年齢	掛け金(月額)
18～35歳 男性	1,265円
18～35歳 女性	925円
36～40歳 男性	1,525円
36～40歳 女性	1,335円

### (保障額 500万円コースの場合)

年齢	掛け金(月額)
18～35歳 男性	755円
18～35歳 女性	585円
36～40歳 男性	885円
36～40歳 女性	790円

※3歳以下は、5歳ごとに掛け金額が変わります。

### 『母と女性教職員の会』 群馬県集会にお越しください

女性部では12月14日(土)13:30～「母と女性教職員の会」群馬県集会を開催します。今年度も分科会形式での開催となります。

第1分科会では、学校や社会と距離を置いている人やその家族への支援活動を続けているNPO法人「カウンセリング＆コミュニケーション・ミュー」の山本泉さんの話を聞き、大人にできることは何かを考えます。

第2分科会では、LGBTQの方の居場所づくりや地域社会での啓発活動に取り組む一般社団法人「ハレルワ」代表の間々田久渚さんの話を聞き、LGBTQの理解を深め多様性とは何かを考えます。

第3分科会では、「性教育」を子供や児童・生徒にポジティブに伝えるために活動している性教育アドバイザーの藤野綾子さんの話を聞き、命の尊さ・大切さを考えます。

参加を希望する方は、いずれか1つの分科会を選んで申し込みをしてください。どなたでも参加できます。たくさんの方の参加をお待ちしています。



参加申し込みは  
こちらから

組合加入はスマートフォン  
インターネットからも！仲間の声を広げよう！組合加入はこちら→



# ぐんま教育新聞



発行所  
前橋市大手町3の1の10  
(教育会館)  
電話(027)231-1151(代)  
群馬県教職員組合  
<http://gtunet.com>



## 3年連続で月例給・ボーナスとともに引き上げ ～群馬県人事委員会勧告～

10月9日(水)、群馬県人事委員会は県費職員の給与に関する勧告および報告を行いました。3年連続で月例給、ボーナスとともに引き上げの勧告となりました。勧告の内容が実施されるかどうかは、県職連交渉で決まります。

### 【勧告の概要】

#### 1. 民間との比較

<月例給> 8,782円(2.38%) <ボーナス> 支給割合 0.11月

#### 2. 本年の給与改定

<月例給> 初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、すべての職員を対象に引き上げ(2024年4月遡及)  
<ボーナス> 年間支給月数を4.60月(+0.1月)に引き上げ。(再任用は2.40月(+0.05月)に引き上げ)。  
期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分(再任用は、0.025月ずつ)

#### 3. 給与制度のアップデート

○寒冷地手当：支給月額を11.3%引き上げ ○地域手当：県内一律2.8%に引き上げ(+0.3%)  
○扶養手当：配偶者を廃止、子は10,000円から13,000円に増額  
○暫定再任用者職員の手当拡大(住居手当、寒冷地手当等)

#### 4. 職員の勤務条件等の報告(内容は省略)

○多様で有為な人材の確保・育成・活躍推進  
・人材確保・組織力向上に資する人材育成・多様な人材の活躍推進  
○時間外勤務の縮減  
・勤務状況の把握、業務削減、所属内の業務平準化・職員の健康確保へ最大限の配慮  
○勤務環境の整備  
・心と体の健康づくりの推進・多様で柔軟な働き方の推進・仕事と生活の両立支援  
・ハラスメント防止対策

### 『中央ろうきん』群馬地区限定 見直しキャンペーン

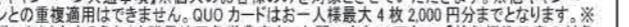
実施期間  
2024年6月1日～12月30日  
QUOカード 500円

#### ① ② ③ ④ いずれかのお取引で 最大 2,000円分 プレゼント！

- 1 給与受取口座として新規指定された方 (毎月10,000円以上の指定)
- 2 貯蓄の契約 エース預金または財形貯蓄を新規契約された方 (毎月積立金額5,000円以上の契約)
- 3 投資信託の増額 投資信託定期買付サービスを増額契約された方 (毎月5,000円以上の増額)
- 4 ローンの見直し 他行他社ローンの借換により住宅ローンや車・カードローン等を新規契約された方

まずはここから  
エントリー

※投資信託の  
詳細はこちる



【キャンペーン共通事項】※個人のお客様のみを対象とさせていただきます。※他のキャンペーントの重複適用はできません。QUOカードはお一人様最大4枚2,000円分までとなります。※詳しくは(中央ろうきん)群馬地区各営業店までお問い合わせ下さい。【給与受取口座の対象条件について】※群馬地区内の普通預金口座がキャンペーンの対象となります。※毎月10,000円以上の振込が対象となります。※第2口座も対象となります。※対象となる契約は、当金庫のシステムにて給与振込と判定できるものに限ります。※お勤め先の給与振込方法によつては対象とならない場合があります。※2024年12月末日までに当金庫口座へ給与振込された方が対象です。※対象期間内に複数回指定していただいた場合でも、QUOカードはお一人様1枚(500円分)となります。【エース預金・財形貯蓄の新規契約について】※エース預金は積立商品です。※財形貯蓄・エース預金は新規契約が条件となります。※毎月積立金額5,000円以上の契約が対象となります。※対象期間内に複数回契約いただいた場合でも、QUOカードはお一人様1枚(500円分)となります。【投資信託定期買付サービスの増額契約について】※投資信託定期買付サービスの増額契約が条件となります。※毎月5,000円以上の増額契約を対象とさせていただきます。※課税口座・非課税口座(NISA)ともにキャッシュの対象となります。※対象期間内に複数増額契約いただいた場合でも、QUOカードはお一人様1枚(500円分)となります。

【中央ろうきん】へ取次ぎを希望の方は総合事務室まで

商品の詳細は(中央ろうきん)群馬県内各支店へお問い合わせください。

中央労働金庫 登録金融機関 関東財務局長(登金)第259号

2024年7月1日現在

## 県職連「任命権者要請行動」を実施

10月18日、県職連任命権者要請行動が行われました。この行動は、県職連(県教組、県職労、高教組、群企労)各単組の組合員が、職場や勤務の実情を踏まえた要望をそれぞれの任命権者に伝えるものです。冒頭、小濱執行委員長(県職連副議長)が「知事あてメッセージ」を県側に提出した後、引き続いて参加者からの要請に移りました。

県教組の組合員も参加し、学校現場の実態をもとにした要請をおこないました(下段参照)。要請の総括で小濱執行委員長は、「人材確保のためには公務員を目指す若者を増やすことと高齢層を中心としたベテラン職員がモチベーションを保ちながら働き続けることが肝心である。そのためにも要求内容の実現が必要だと認識している。」と述べました。



### ＜参加者からの主な発言＞

- ・学校現場では、60歳超の教職員のほとんどは定年退職前と同様の職責で同じ仕事をおこなっている。定年前よりも仕事量が多くなった者もいる。自分も今年度は今までで最も仕事量が多い。なのに、再任用になると給与水準が低い。モチベーションが保てなくて再任用を続けない者もいる。給与水準を引き上げなくては高齢層教職員の人材確保ができなくなる。
- ・小中学校の事務職員は定年延長でも再任用でも定年前と同じ仕事をしているのに、給料・一時金とも大きく減額される。業務量が変わらないならば、相応の待遇にしてほしい。
- ・看護休暇の日数の拡大をお願いしたい。子どもが複数いる場合や、両親が通院などをしている場合は、看護休假日数が足りない。子育てや看護をする職員が安心して勤めができるようにお願いしたい。
- ・兼業についての申請手続き等について簡略化を含めた見直しをしてほしい。小学校や特別支援学校に務める教員に部活動を指導したいという者もいる。部活動指導員が確保できれば、部活動に対する教員の負担も減らすことができる。(この他に、「15分単位の休暇取得」「勤務時間管理」「地域手当の改善」「臨時の任用職員の待遇改善」「宿泊料の改善」などについての発言もありました。)



「知事宛てメッセージ」を提出する  
小濱執行委員長



# 県教委交渉始まる

## 『教育予算拡充及び公立学校教職員の労働条件等に関する要求書』を提出

10月11日、県教組は県教委教育長あてに「2025年度教育予算拡充及び公立学校教職員の労働条件等に関する要求書」を提出しました。これにより、今年度の県教委交渉がスタートしました。

要求書は、組合員の声を反映した「2025年教育予算要請行動」の要望書をもとに作成しました。



昨年の交渉の様子



要求書を提出する小濱執行委員長(左)

学校は働き方改革がなかなか進まず、子どもたち一人ひとりと向き合うことが難しい状況にあります。群馬県でも教員不足は深刻で、病休補や産育休補が確保できていない実態もあります。また、定年延長者や再任用者からは、60歳以前よりも過酷な勤務状況であるという声もあがっています。

教職員が心身共に健康に働くためにも、子どもたちのゆたかな学びを保障するためにも、要求項目の実現に向けて全力で取り組みます。

## 県教委への要求項目(一部省略)

### 一、教育条件整備・教育施策について

- 小学校1・2年生における30人以下学級を、中学校3年生まで拡大すること。
- 特別支援学級の学級編成基準を6人に引き下げる。
- 小学校の教科担任、中学校の生徒指導担当などの担任外の教員を増やすこと。
- 産休の代替者は各学期のはじめから任用すること。また、育休者が復帰した後も代替者は学期末まで任用すること。
- 妊娠中の女性教員の体育代替制度を「妊娠判明時から産前休暇に至るまでの全期間」を対象とすること。
- 「新体力テスト」については抽出による実施とすること。

### 二、待遇・給与諸手当等の改善について

- 暫定再任用教職員、定年延長教職員の給与水準については職責と勤務内容に見合うよう引き上げること。
- 暫定再任用教職員については、期末・勤勉手当をはじめとする諸手当について改善すること。
- 臨時の任用教職員の労働条件について次のように改善すること。
  - ①給与上限の「廃止」または「引き上げ」を行うこと。
  - ②病休日数を拡充すること。
- 義務校事務職員の昇任・昇格制度及び昇格基準等について県立学校との均衡を考慮し、改善を図ること。特に、事務長の6級在級比率の改善を図ること。
- 部活動手当を引き上げること。

### 三、任用・採用等について

- 栄養教諭を新規に採用すること。また、栄養職員から栄養教諭への任用替えをさらに進めること。
- 教員採用試験については、臨時の任用や他県の経験を加味した制度となるよう改善すること。
- 学校事務職員の採用年齢上限を教員と同等に引き上げ、優秀な人材を確保すること。
- 育児や介護等の理由により退職せざるを得なかつた教職員が復職を希望する場合は、特別選考などにより復職できる制度を新設すること。

### 四、働き方改革の推進・長時間労働の解消について

- 休憩時間が確実に取得できるよう管理職を指導すること。
- 「学校保健・食育推進体制事業」を活用し、繁忙期の学校保健や給食の支援を行う人員を確保すること。
- カスタマーハラスメントに該当するような保護者の要求等から教職員を守るために制度を整えること。
- 特別支援学級担任の週当たりの持ち時数を20時間程度とするための措置を講じること。また、それを超える時には副担任を配置すること。
- フレックスタイム制の導入について検討すること。
- 年度はじめの長時間労働を解消するため、1学期の始まりを4月8日とすること。

### 五、部活動・中体連等について

- 「部活動の地域移行に関する検討会議の提言」をもとに、とりくみを進めること。
- 部活動指導員を拡充するとともに事務手続きを簡略化すること。
- 中体連の関東大会等の運営費用は全額公費とし、教職員が運営資金等を集めることのないようにすること。

### 六、働きやすい職場づくりについて

- 管理職の人事評価については、教職員の勤務時間管理・メンタルヘルス対策・ハラスメント対策を重要な観点とすること。また、管理職のマネジメントレビュー制度を導入すること。
- 「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」を周知徹底するための手立てを講じること。また、ハラスメントを繰り返す管理職や教職員に対しては、「群馬県教育委員会懲戒処分指針」に則った適正な対応をすること。

### 七、その他

- 今後も教育課題等について、県教組と十分に協議を行うこと。

# 県職連確定交渉スタート!

10月9日、群馬県人事委員会から県職員の給与勧告と労働条件に関する報告が出されたことを受け、10月11日に県職連4単組(県教組、県職労、高教組、群企労)は県知事へ「県職員の労働条件改善に関する要求書」を提出し、県側(総務部長)との交渉に入りました。この交渉で教職員を含む県職員の今年度の給与や休暇制度等の労働条件が決まります。県総務部長交渉は、10月23日(水)に第1回目が、第2回は11月11日(月)に行われます。交渉の間に書記長クラスの予備交渉が合計で6回行われます。

### <主な要求内容>(抜粋)

- 連合及び経団連、厚労省の春闇とりまとめ結果に基づく賃上げ率や物価の高騰等、社会経済情勢を踏まえた全ての世代への月例給及び一時金、各種手当等の引上げを行うこと。
- 55歳を超える職員への昇給抑制を廃止し、すべての在職者が定年まで定期的に昇給できるよう給料表の号給を延長すること。
- 教職員給与については、教育公務員特例法・人材確保法の趣旨を踏まえ、勤務実態に応じた適切な水準とすること。また、教職員の勤務実態を踏まえ諸手当を増額すること。
- 産・育休や病休者等の業務を応援した職員に勤勉手当を加算すること。
- 育休の取得促進にあたり、産・育休にかかる正規代替職員の確実な確保(教職員においては、病休補助、産・育休代替の臨時教職員)等により、取得環境を整えるよう任命権者を指導すること。
- 人員確保のため、本県退職後15年以内かつ定年年齢前の者については、従前の職位で採用・復帰を可能とする制度を新設すること。
- 定年年齢が引上げられた60歳を超える職員の業務内容・配分等については、60歳到達年度以前の職員及び再任用職員との給料水準も踏まえた割振りとすること。変化をつけることができなければ、年齢による一律的な給料水準の引下げを行わないこと。
- 再任用職員の給与・労働条件について、以下のとおり改善すること。
  - ・期末・勤勉手当の支給月数を正規職員と同様にすること。
  - ・現在支給されていない住居手当や寒冷地手当等について、正規職員と同じ取扱とすること。
- 再任用職員・会計年度任用職員・臨時の任用教職員の待遇について、同一労働・同一賃金の考え方から、正規職員との較差是正、待遇改善を図ること。

## 人事のとりくみ始まる 年度末人事異動に関する要望書を提出

県教組では、本人の実情や希望が尊重された年度末人事異動の実現を求めて、10月11日、県教委へ「2024年度末人事異動に関する要望書」を提出し、要請をおこないました。この提出を受けて、今後、各支部においても教育事務所および市町村教育委員会への要請をおこなう予定です。人事異動に関する相談は県教組または各支部へお寄せください。

群馬県教育委員会 教育長 平田郁美 様

群馬県教職員組合 執行委員長 小濱一博

### 2024年度末人事異動に関する要望書(抜粋)

- 健康状態(妊娠・病気等)、家庭事情(育児・介護等)、育休からの復帰、通勤事情などについて十分配慮すること。
- 校種が変わる異動や留任を希望する教職員に異動を求める場合、生活圏が大きく変わることには、早期に打診を行うこと。また、本人の納得が得られるよう努めること。
- 通勤距離30km以上または、通勤に1時間以上を要する遠距離通勤は解消すること。
- 他校兼務をする職員については、多忙化につながらないよう十分配慮すること。
- 本人とのヒアリングを通して希望や実情などを正確に把握し、確実に市町村教委へ伝えるよう、校長を指導すること。
- 臨時採用教職員の配置については、免許状や事情などに配慮するとともに、本人が安心して勤務できるよう早期に打診を行うなどの配慮を行うこと。また、担任や校務分掌についての希望・意見を丁寧に聞くヒアリングの機会を設けるよう校長を指導すること。
- 事務職員の事務長昇任にともなう人事異動については、本人の事情や通勤事情を充分に考慮すること。
- 事務職員、栄養職員の昇任にともなう人事異動については、帰任を含め本人の希望を十分に配慮する。
- 労務管理者としての責任が果たせるよう、管理職には労働法令に精通している人物を登用すること。
- 年度末の長時間勤務を解消するため、可能な限り早期に内示を行うこと。