

◆ 2017年4月26日 ◆

# 運動部活動検討委員会を立ち上げ、ガイドラインを作成

4月26日、春闘教育長交渉が行われました。高教組からは木藤委員長以下9名が参加し、県教育委員会は木苗直秀教育長、教育次長、教育監、担当課長等が交渉に応じました。3月提出した『春闘要求書』(全70項目)のうち12項目に絞った重点項目に対し、文書回答があり、交渉に入りました。

**要求1** 施行4年目、見直しの年度にあたり、教育費無償化に向けた施策を政府文科省に求めること

**回答** 就学支援金制度については、3年経過後付帯決議にもとづき検討し、必要な措置を講ずるとされているので、今後の動向を注視していく。制度の検証には都道府県教育委員会の意見を充分聴取し改善を図るよう求めていく。

**要求2** 基本賃金・諸手当、退職手当改善、現給保障継続などについて

**回答** 人事委員会の勧告を尊重しつつ、国や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応したい。県独自の特別給与乗率が措置されており、公民較差の均衡を図っている。現給保障は今年度末までとなっている。見直して高齢者のカットは大きい、公民較差で高齢層の差が縮小していれば配分について措置することもある。

**要求3** 技能労務職員の賃金・勤務条件改善について

**回答** 主任技能員・技能長への登用については、職に

ふさわしい能力・適性、経験等を総合的に判断し、今後とも実施していく。常勤職員の採用については、運営上の問題、課題を整理し可能性を検討する。

**要求4** 「勤務実績・業績を反映した給与制度」を導入しないこと。賃金にリンクさせないこと。

**回答** 将来、評価結果を給与等人事管理の基礎として活用できるよう、本年10月以降、一部修正したシートを用いて実施する。給与等へ活用できるものになるまでには、実施状況の検証やシートの改善など必要になるが、職員団体とは十分に話し合っていく。

**要求5** 「多忙化解消」の具体的な施策、「モデル校」の取り組み等について

**回答** 「学校運営支援員」モデル校事業として高校4校、特別支援学校3校から得られた成果をまとめ、各学校でいかすとともに、業務改善、多忙化解消の取り組みを学校経営計画に反映するよう指導していく。今年度もモデル校事業は継続する。「部活動多忙化解消モデル」1校を指定校として事業をすすめる。

**要求5-2** 部活動指導の適正化をはかること。「ガイドライン」の策定、部活動指導員の導入など対応策について

**回答** 文科省が29年度中にガイドラインをまとめるとしている。県教委としても「運動部活動検討委員会」を立ち上げ、本県独自のガイドラインを今年度中に作成する予定。

部活動指導員については、指導のあり方や外部指

導者活用の協議のすすめ、派遣のための規則等の整備や配置について検討する。

**要求6** ストレスチェックの結果活用、ハラスメント防止指針の周知徹底、根絶に関して

**回答** ストレスチェックの目的は自らのストレス状況の気づきを促し、対処のための支援をおこなうことあわせて職場環境の改善をすすめることであり、労務管理を司る管理職で共有するなどして、職場環境の改善に努めるよう指導している。

ハラスメント防止については新任校長、管理職の研修において、防止指針を活用、ハラスメントの種類、防止について研修を深めている。不祥事根絶担当者研修者も始めた。

**要求7** 臨時教職員の待遇改善、1級—61号の撤廃について

**回答** 近年の給与改正で改善されているが、引き続きそのあり方について引き続き検討する。(非常勤講師の時間単価は今年度10円の引き上げ)

**要求8** 再任用職員を定数条例の枠外にし、新規採用を抑制せず、長時間過密労働を解消すること。

**回答** 定数条例の規定により、定数外にはできないが、経験や専門性を踏まえた活用のあり方について研究する。

**要求9** 障害児学校の狭隘化を解消するための施策。

**回答** 三島田方地区、浜松地区に平成33年度下位校を目標として、新たな特別支援学校本校を整備する

事になっている。これ以外の地区でも状況を把握しながら、あらたな整備に向け検討を重ねていく。

## <回答後の主なやりとり>

### 【教育長交渉】について

**高教組** 本県教育委員会が児童生徒、教職員にとって、よりよい施策、とりくみを行っていると感じる教育行政を期待する。政府文科省は「教育勅語」まで持ち出し、教材として扱うことを否定しないなど考えられない教育施策をうち出している。本県においてはそのようなものが入り込む余地のないことをはっきり確認したい。

就任3年目今年度も要求書の内容を真摯に受け止め、実現に向け努力してほしい。

### 【就学保障・給付型奨学金、貧困対策】について

**高教組** 4年目となり、見直しに向け、政府文科省に問題点や意見を挙げてほしい。

**回答** 付帯決議の内容や動向を注視する。(無償化に戻るなど)大きな見直しではなく、支給対象の拡大などが考えられる。

### 【給与手当・現給保障】

**高教組** 退職手当に関する人事院の見解について、これまでの削減は大幅、今回も78万円余の差があるとした。削減は行うべきではない。

**回答** 退職手当は国に準ずる。国が見直せば同様の措置となる。施行期間等が課題、前回のような、年度途中の退職など混乱があった。

### 【人事評価の賃金リンク】について

**高教組** 人事評価の目的は、資質向上、組織の活性化であり、数値目標や短期的な目標達成のためのものではないとしているが、変化なしと考えていいか。気軽にヘルプが出せる、教職員の連携、協力がすすむ職場と評価制度、賃金リンクは矛盾する。学校に

は波及させないよう強く求める。

**回答** 目標は変わらない育成、活性化が前提。賃金等へのシートの改善や検証が必要。話し合っていく。

### 【部活動・ガイドライン】について

**高教組** 運動部活動検討委員会となっているが文化部についても同様な問題はある。部活動指導員に関して、外部指導員について述べているが、文科省の部活動指導員とのずれはないか。

**回答** まず運動部について検討したい。文化部についても同様に考えている。文科省のモデル地区にエントリーした。本県の外部指導員とどこで繋がっているのか、異なるのか検討していく。

### 【ストレスチェック・ハラスメント】について

**高教組** ハラスメントについて組合にも相談が来る。県教委として実態は把握しているか。高ストレス者の多い職場にはハラスメントもあるのではないか。

**回答** 相談員からや通報などで報告は受けている。管理職への研修を積み上げていく。ストレスチェックの分析は所属長宛に通知、管理職が共有している。職業ストレスに限っていることや9月期の実施など弱点もある。分析・精査、対応策を考えたい。

### 【再任用教職員】について

**高教組** 無年金期間で、フルタイムを希望しながらハーフとなった再任用教員がいる。当初の回答と違うが、実態はどうか、今後の大きな課題となる。

定数外配置でなければ、一定の加配措置として、専門性や経験を活用していくことは歓迎したい。実質的な定数外配置が実現するよう求めたい。

**回答** 希望通りに配置したいと考えているが、教科によってどうしてもハーフ勤務をお願いする事はあった。今後の大きな課題として考えている。

教育長は就任3年目となり、教育監も変わり新体制となりましたが、要求に対する文書回答を受け、交渉のやりとりは主に担当官が行うスタイルは変わりません。

特に前進面はありませんが、秋の確定の取り組みには足がかりとなる回答はありました。

部活動のガイドラインの作成、主に運動部指導の検討委員会がどのような協議をし、報告行うのか注視していく必要があります。

再任用教職員の加配措置も求めていきたいと考えています。

多忙化解消のモデル校事業の報告はA3カラー刷りの文書として配布されました。実効性はそれぞれの学校の受け止めになりますが、参考資料として職場での議論、活用に資することも可能と考えます。

教育長として3度目の春闘交渉でしたが、回答は担当課長が答えることが多く、また時間も30分と短いために充分掘り下げた交渉とならず、不満が残りました。今後、秋に向けての具体的な勤務条件改善については、さらに踏み込んだ回答を引き出すためにとりくみを強めていきます。職場の皆さんのご協力をお願いします。