

「産休・育休代替職員を確実に配置できるように努めていきたい」

～給与改定は人事委員会勧告を尊重し、適切に対応～

11月1日、高教組は教育長との賃金確定第一回団体交渉を行い、木藤委員長以下13名が参加、職場からの署名620名分を提出しました。最初に、10月18日付けで提出した『給与改定・勤務条件改善等に関する要求書』のうち16項目に絞った重点要求に対し、木苗教育長から文書回答があり、交渉に入りました。

要求1 基本賃金・諸手当等の改善

回答 人事委員会勧告を尊重し、適切に対応したい。諸手当についても同様。

要求2 勤勉手当の成績率による差別支給は行わないこと。

回答 試行中の人事評価制度の骨格であり、変更する理由はみあたらない。

要求3 部活動ガイドラインの実施状況について

回答 12月を目途にアンケートを実施、検討委員会で検証する。課題について解決のための必要な対策を検討。文化部についても同様の取り扱いとする。

要求4 多忙化解消、勤務時間把握、修学旅行等の割り振りの改善など具体的な施策

回答 県立学校4校で10月末までICカードによる出退勤管理を試行した。結果を検証し、客観的な勤務時間把握の方法や時間外勤務時間の削減のための対策を検討する。各課の横断組織として「学校における業務改善推進検討会」を設置し、

検討をすすめている。結果を踏まえ、具体的などりくみを着実に積み重ねていく。

修学旅行の引率については海外など遠方への旅行が増加しており、19年度実施の修学旅行から、1日の勤務時間を16時間を超えない範囲で割り振ることができるようにしたい。

要求5 ストレスチェックの活用、職場環境の改善、ハラスメント防止指針について

回答 ストレスチェックの結果をもとに管理職が対策を検討し、職場環境の改善に努めるよう指導している。結果の有効活用と職場環境改善をテーマとした管理職への研修を実施している。

ハラスメント防止指針改定版は期限は言えないが策定する。

要求6 「教職員人事評価制度」を廃止すること。賃金、処遇に反映させないこと。

回答 H32年度からの本格実施を見据え、試行を実施し、協議検討を進めてきた。来年度は本格実施に移行させたいと考えている。交渉の最後に私の（教育長の）決断を伝える。

要求7 臨時教職員の待遇改善、産育休代替職員の確保、採用計画など

回答 常勤講師や非常勤講師の給与等については、地方公務員法等の改正趣旨を踏まえ、その適切なあり方を検討している。経過や制度設計の課題、

運用等について職員団体とは話し合っていく。

産休・育休取得予定の職員については、学校と連携の上、確実に代替職員が配置できるように努めてまいりたい。講師登録者の情報を速やかに提供していく。

肢体不自由特別支援学校教職員の負担が大きいことは認識している。妊娠中の教職員の負担軽減について、他県の状況を参考にすることで、実現可能な対策を検討していく。

要求8 専任・専門・正規の学校司書を採用すること

回答 採用は困難。当面、事務職員が司書業務に従事できるよう環境づくりに努めるよう校長を指導する。

要求9 特別支援学校の狭隘化

回答 昨年度策定した「特別支援学校施設設備基本計画」にもとづき三島田方地区と浜松地区に平成33年度開校を目処とした、特別支援学校の整備に着手している。これ以外の地区でも児童生徒数の増加の状況を把握しながら、33年度までの着実に努め、課題解決に努めていく。

要求10 再任用制度、定数外配置をすすめる施策

回答 定数外配置は難しい状況にあるが、その可能性について研究してまいりたい。

【回答後の主なやりとり】

【人事評価制度】について

高教組 人事評価制度本格実施に向けて、試行の検証はどのように行われたのか。また、職員の理解、納得、評価の公平・公正さをどう確保するのか。

教育長 スケジュールも含めて検証をすすめている。公平・公正の確保のために、評価者には徹底的に説明と研修を行う。

高教組 職員に対しての説明が不十分で、不信感、不安をいただいているが…。

教育長 校長から職員に対しても、説明会を開いて丁寧に説明し、目的を理解してもらうようにする。

高教組 「資質向上」「職場の活性化」、助け合う職場づくりを目的とする説明会になるよう求める。

高教組 校長によって理解も説明も運用も違う。不完全な人間が評価するのだから、問題は起こる。職員間で密告などおかしな雰囲気も出てきている。

【多忙化解消】について

教育長 多忙化解消については、モデル校の検証結果の説明会を開く。磐田市では、ラグビー、陸上競技など、企業や民間人材の活用をモデルとして試行している。それによって、教員の多忙感解消に役立っている。全県で、ニーズにこたえて多様なスポーツにも対応できるよう研究したい。

部活動ガイドラインは4月に発したもので、学校や保護者会、インターネットで情報を共有できるようにしている。9月時点では、検証までは至っていない。

【女性が働きやすい職場に】

高教組 代替教師が見つからず授業や教室に穴が開く状態が続いているが、なぜ講師が確保できないのか。兵庫や義務制、県職員のように、産休、育休を予定している場合、4月から講師を採用することは

できないのか。妊娠した女性の業務の軽減の拡大にもなるが。

県教委 講師登録している人が少ない。学校独自でも探してもらっているが、なかなか見つからないのが現状。

育休予定がわかっている場合には、4月から代替講師をつけることについては、手だてとしては持っている。

【ハラスメントの根絶】

高教組 ハラスメント根絶指針は新たにないか。

県教委 悉皆研修としてハラスメント根絶研修を行う。新たな指針はまだ。ヘルプラインなど相談窓口も開いている。

【学校司書の配置について】

高教組 文科省ガイドラインも出て、専任・専門・正規の学校司書を置くチャンスだが。

教育長 大切さは理解しているが、配置されていないことは問題だと把握している。

【特別支援教育について】

高教組 基本計画では通学時間について触れられていない。スクールバスなどで対応しているが現状では1時間を超える生徒が多数いる。

県教委 大規模校ではスクールバスも6台までしか置けない。大規模化ではなく、小規模で分散し、通学時間も60分以内に収めたい。

賃金改定については人事委員会勧告を尊重すると回答し、5年連続の改善となりますが、諸手当の改善は宿日直手当以外ありません。

多忙化解消については勤務時間の把握については前進ですが、またも「検討会」の設置とそこの

検討とし、これまでのとりくみの蒸し返しの感はめぐえません。部活動ガイドラインのアンケート調査結果と検証結果を明らかにするよう引き続き求めていきたい。

人事評価制度の、本格実施は強行する構えを崩していません。教育の条理に逆らう、教育破壊に繋がる賃金への反映は、多くの越えなければならない壁があります。管理職へのアンケート調査も始め、本格実施にはひきつづき強く反対していきます。

次回の教育次長交渉は11月13日におこなう予定です。署名は追加で提出しますので、引き続き署名等のとりのくみをお願いします。



給与及び勤務条件改善を求める署名を教育長に提出

