

◆ 2022年4月28日 ◆

制度の運用について高教組とは情報共有・協議を行う

～ 人事評価制度の昇給への活用はじまる ～

春闘教育長交渉を、本日4月28日に行ないました。高教組からは9名が参加し、県教育委員会は池上重弘・新教育長、教育部長、教育監、参事、担当課長等が交渉に応じました。冒頭、深田委員長は不祥事問題で教育長がその一因として多忙に言及したことを取り上げ、実効性ある多忙解消策を求めました。その後、3月に提出した『春闘要求書』の重点項目に対する文書回答を受け、交渉に入りました。

要求1 若年層の給与改善を含め、いずれの年代でも職務や勤務実態に見合う給与水準に引き上げること。

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。

要求2 主任寄宿舎指導員の再任用は、2級の再任用給料月額を適用すること。

回答 職務給の原則・人事委員会規則に基づき1級の適用となる。

要求3 教職員人事評価制度の実施結果の十分な検証を行い、弊害や不具合が生じた場合は見直しを行うこと。その際、高教組との協議を継続すること。

回答 昇給への反映については、本年度の前期・後期の評価結果を活用し、24年1月1日の昇給から実施。引き続き、高教組とは運用について情報共有・協議を行う。

要求4 教員免許更新制度廃止後の、特定の研修の押し

付けや命令による教員の負担を増やさないこと。

回答 見直しについては国の動向を注視。教職員が主体的に、キャリアデザインを意識した研修を選択できることを重視。負担にならないように配慮する。

要求5 「1年単位の変形労働時間制」を条例化しないこと。

回答 制度を評価する一方で懸念もある。今後、多忙解消の取り組みや先事例の研究を進めながら、効果的な制度の導入のあり方を検討していく。

要求6 勤務時間管理システムのデータを公開し、長時間労働解消策について、高教組と協議を行うこと。虚偽記録や管理職による「時短」強制をさせないこと。

回答 勤務時間管理システムで把握したデータを活用し、長時間勤務解消に努めるよう校長を指導。休憩時間が確実にとれるよう、また上限時間を形式的に遵守するために、虚偽記録や持ち帰りを促したりしないよう校長を指導する。

要求7 人事異動は、県の異動方針の機械的運用ではなく、「希望と納得」「生活や健康」「教員本人の教育計画」などを尊重すること。そのために説明と意向打診と交渉を十分に行うこと。再任用職員については本人の希望を優先し、定数条例の枠外配置とすること。

回答 個々の教職員の状況を把握しつつ、教職員人事異動方針に則って適正に行う。再任用制度は、希望者全

員の任用が基本、勤務形態や配置先については、今後可能な限り本人の意向を尊重。定数外配置は困難。

要求8 新型コロナウイルス感染予防では、子どもと教職員のいのちと健康を守る体制を確立すること。希望する教職員には、ワクチン接種・PCR検査を実施すること。感染が拡大しても、教育が継続できるように人員配置、物品確保、施設整備を行うこと。

回答 PCR検査の学校での実施は困難。ワクチンは接種できる状況にあるので、各自で予約してほしい。引き続き、特支には対策スタッフを配置、必要な経費は予算化した。

要求9 厚労省の「治療と仕事の両立支援ガイドライン」を活用し、病気やけがなどの治療しながらでも、働きやすい環境を整備すること。

回答 eラーニングで実施した「職場の安全衛生管理者研修」において、厚生労働省のガイドラインを説明。引き続き周知。校長へも指導する。

要求10 「ハラスメント防止指針」を周知徹底し、教職員へのアンケートを実施すること。

回答 不祥事根絶推進月間(6・7月)に、各所属へハラスメントのない環境づくりに努めるよう通知。12月・1月の強化期間に研修等を実施。教職員にハラスメント防止のリーフレットを配布、相談窓口も記載、校内研修などで周知する。相談員を対象にeラーニン

グシステムを活用し研修を実施。

要求 11 会計年度任用職員の賃金・待遇面を改善すること。とりわけ、専門性に見合った時間給単価の引き上げと期末手当の支給要件の緩和を行うこと。超過勤務が生じた場合はその分の賃金を支払うこと。

回答 報酬及び期末手当は、地方公務員法を踏まえ、国や他県の動向を注視し適切に対応。公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限り、時間外勤務を命じることができ、その場合には、時間外勤務手当に相当する報酬を支給する。テスト問題作成等の時間を確保できるよう、柔軟な勤務時間の割振り変更を可能とした。本年度から年度当初の観点別評価の方法に係る教科等会議に、年1回60分内で参加できるよう見直した。

要求 12 高校の30人以下学級の早期実現と特別支援学校の定数改善をはかること。

回答 現下の財政状況から困難。教職員の定数改善は、文部科学省に「静岡県案」として、継続的に要望。定年制常勤教職員の割合を高める取組を継続。

要求 13 全ての高校・特別支援学校に養護教諭・事務職員・現業職員・学校司書を配置すること。

回答 養護教諭・事務職員は通信制以外は正規職員を配置。現業職員（会計年度任用含む）も通信制以外は配置。正規の専門職としての司書採用は現状では困難。当面、事務職員が司書業務に従事する時間の確保を校長に働きかける。県教委としても、学校事務のあり方を検討し、事務職員が司書業務に費やす時間を増やすことができるよう努める。

要求 14 学習におけるICTの活用については、端末の整備は公費負担とし、活用方法を一律に強制しないこと。子どもたちへの影響、保護者の経済的負担増大、

個人情報の管理を考慮すること。また、教職員の研修を十分に保障すること。

回答 ICT機器は、クラス単位で使用できるタブレット端末を全県立高校に配備したほか、補正予算を活用し、貸出用端末等を整備。機器の活用や授業改善に教職員の研修機会を保障。情報セキュリティの確保や健康への配慮を十分に行う。

要求 15 生児保育時間の取得を3歳まで可能とすること。妊娠中の教職員の勤務軽減措置を拡大すること。

回答 教職員のニーズを把握し、育児に関する休暇制度の充実に努める。特支の肢体不自由担当教員にも介助軽減のための非常勤嘱託員を配置できるようにした。

要求 16 主権者教育の推進、高校生の政治活動の保障校則見直しを文科省の通知に沿ってすすめること。

回答 家庭や地域と連携して高校生の政治活動を見守り、主権者教育には積極的に取り組む。文科省の通知は各学校へ周知した。研修会等で悦明している。

<新教育長に特に3つの点で見解を問いました>

高教組 ①少人数学級をすすめる気持ちはあるか。

教育長 習熟度別やニーズに応じた多様な選択で実質的には少人数学級となっている。定数改善はこれまでも国に要望しているが、これを継続していく。県独自での実施には莫大な予算が必要で、現状では無理。

高教組 ②G I G Aスクール構想についての見解は。

教育長 私も大学の教員としてオンライン・デジタル配信をおこなった。開講できたのは良かったが、教育のダイナミズムは減ったかもしれない。

ICTは多忙解消の方策として活用していくし、新たな学びの提供としては必要不可欠なもの。健康面に

については文科省から配慮事項が示されている。

BYOD保護者負担については教育DX推進課が担当となる。これまで貸出用端末が各校40~80台が配備されているが、追加で1万2千台購入した。各校の3分の1で1学年分に相当する。

高教組 ③人事評価制度の昇給への活用が始まるが。

県教委 「高めあい助け合う教職員集団へ」を目指している。制度については丁寧に説明していく。運用については高教組と協議を続ける。

高教組 特支での人事異動が早すぎて教員は専門性を向上させるのが困難な状況にある。毎日の仕事に追われるだけになっている。管理職の移動も早い。「10年3校」は見直すべきではないか。免許更新制廃止後の特支での研修義務付けなどは言語道断。

県教委 異動は計画的に行っている。専門性は担保しなければならぬので「あすなろ」と連携していく。

このほかに、特別支援学校の教員不足、研修の負担、障がい者への合理的配慮、再任用ハーフの移動や賃金、教職員へのハラスメント調査の実施、勤務時間管理システムのデータの公表などについてやり取りを行いました。

定年引きが上げについては、今後職員団体と話し合うとしました。

今回、十分掘り下げられなかった要求項目等については、引き続き県教委と折衝、協議をすすめていきます。

