

「2022年度 教職員の勤務条件等に関する県教委交渉」

〔働き方改革に係る内容〕

- 1 子どもと向き合う時間を確保するために、教職員が実感できる事務量軽減策を、さらに具体的に推進すること。特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、多岐にわたり負担の増えている学校現場の状況をふまえた対応を求める。

(1) 県教委が行う各種会議・訪問の精選、各種報告・調査等について、その時期や必要性を十分に精査し、抽出、簡素化、統合・廃止、オンライン化、隔年実施とするなど業務改善につながる工夫をさらにすすめること。併せて、昨年、改善・削減した内容については従前どおりに戻すのではなく、削減を前提に精査すること。また、市町村教委に対して、同様の見直しを指導すること。

《回答》

各種報告・調査については、引き続き、必要性の検討や実施時期、回答方法の簡略化など見直しを進めており、令和4年度向けでは、調査回数の削減や提出様式の簡易化等で38件の改善を行った。

また、今年度は新型コロナウイルス感染症による学校の業務量削減にむけ、例年7月と12月に行っていた「教職員の働き方改革に係る意識調査」を12月のみの実施とした。

市町村教育委員会に対しては、会議等の機会を通じ、今後も引き続き、事務量軽減の見直しについて要請してまいりたいと考えている。

【教職員課企画調整班】

《要望》

削減や簡素化、オンライン化等改善を進めて下さっているということも組合員に伝えていこうと思う。しかしながら、現在も文書が多いことをよく聞くので、一層の削減や軽減をお願いしたい。GIGAスクール構想に伴い、この2年間でオンライン化がだいぶ進んでいるので、引き続き業務改善につながる工夫を進めてほしいと思う。また、意識調査については、次年度回数を戻すのではなく、回数や調査内容、項目も含め、検討してほしい。

働き方改革が教職員の健康と教育の質の向上を生み、子どもたちの笑顔へつながるよう、県での削減や簡素化の事例を市町村教委に対しても提示し、事務量軽減につながる指導を要望する。

- 2 「学校における働き方改革推進プラン」が実効性のあるものとなるよう、2021年度の調査結果をもとに速やかに改善策を提示するとともに、プランの改善を検討すること。

(1) 「学校における働き方改革推進プラン」の未達成項目の改善策について速やかに提示し、市町村教委及び校長への周知徹底をはかり、目標の達成状況を確認し、指導すること。

《回答》

「学校における働き方改革推進プラン」に示した具体的取組の更なる徹底に取り組むとともに、各市町村教育委員会及び学校の進捗状況を確認し、勤務実態調査や意識調査などの結果から、取組の成果と課題を検証していく。今後とも、市町村教育委員会に対し、「学校における働き方改革推進プラン」が実効性のあるものとなるよう、はたらきかけていく。

【教職員課企画調整班】

《再質問》

今年度の見直しや今後の改訂の計画はあるのか。また、見直しや改定にあたっては、現場の意見を取り入れたプランの検討会議は行っていくのか。

《再回答》

本プランは、教職員の業務量の適切な管理、その他教職員の健康及び福祉の確保を図るために必要事項として学校職員の勤務時間等に関する規則に根拠づけられている。今後、学校の業務改善をはかり、教職員の労働時間の短縮をより一層推進するため、目標の達成状況を検証しながら必要に応じた見直しをはかっていく。見直しや改訂については、これまで様々な学校種及び職種の教職員から意見を徴収していたところである。また、改定にあたり、令和3年3月に「働き方改革推進拡大臨時会議」を行い、市町村教育長協議会や校長会、PTAの代表等からも意見を徴収したところである。

《要望》

見直しや改定にあたっては、現場の意見を取り入れるとの回答を聞くことができ、安心した。年度ごとに数値目標を出していることで、進捗状況を確認でき、成果や課題が年度ごとにわかるので、とても意味がある。しかしながら、年度ごとの数値目標に達していない項目がまだまだあり、教育現場では働き方改革が十分に進んでいない状況であると考えている。「推進プラン」が実効性のあるものにするためには、年度ごとにプランの検証・修正・改善を含めた検討会議の開催が必要ではないか。私たち、教育現場の意見、現場の視点を取り入れたプランとしていくよう、強く要望する。

- (2) 客観的な勤務時間集計システムの構築や、留守番電話の設置、校務支援システムの導入等について、未導入の自治体の市町村教委に対し、強く指導すること。

《回答》

令和3年度末に改定した「学校における働き方改革推進プラン」については、令和3年度に改定した「給特条例」及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」に基づいて定めており、勤務時間の適正管理を含め、学校における働き方改革の推進に資するものとなっている。留守番電話の設置等については、昨年度に実施した、「プラン」の取組状況調査で、有効な取組であると分析できるため、改訂したプランにおいても、教育委員会が行うべき具体的取組項目として、達成すべき年度と数値目標を定めているところである。今後とも、市町村教育委員会に対し、「学校における働き方改革推進プラン」が実効性のあるものとなるよう、はたらきかけていく。

【教職員課企画調整班】

- (3) 「持ちコマ数」と多忙感や時間外在校等時間の関係を分析し、「持ちコマ数の上限」を設定すること。

《回答》

今年度は、働き方改革の一環により、各学校の負担を考慮し、「教職員の働き方改革に係る意識調査」の回数を減らし、年間1回の実施とした。今回の「意識調査」では、「持ちコマ数」や「持ち帰り仕事時間」については、調査項目に加えてはいないが、学級担任や部活動顧問等の校務分掌、子育て、介護の有無など、対象職員の属性について、より詳細な調査・分析をしていく予定である。

【教職員課企画調整班】

《要望》

2月に出された出退勤時間と意識調査のクロス集計では、経験年齢、部活動、校内研修と時間外が45時間以上の教員の関連がとてわかりやすかった。「持ちコマ数」や「持ち帰り仕事時間」については、調査項目に加えていないという回答だったが、昨年度、千教組独自で行った勤務実態調査では、持ちコマ数の調査も実施した。その結果、週当たりの持ちコマ数と時間外在校等時間の長さには一定程度の相関関係が見られた。また、子どもがいる時間の「空きコマ」の有無についても現場では時間外在校等時間に影響があるとの声も届いている。働き方改革を進める上で「持ちコマ数」の視点はとても重要だと考える。ぜひ、調査項目の追加を検討してほしい。

- (4) 文科省より2022年3月25日に出された「第3次学校安全の推進に関する計画」に基づき、専門的な点検を実施し、事故を未然に防ぎ、学校がより安全・安心な環境を維持できるよう、「学校安全点検を外部委託化している市町村教委の割合」についての目標を設定すること。

《回答》

第3次学校安全の推進に関する計画には、「専門的な点検を実施すること」が示されていることから、県教育委員会としては、その主要指標である「専門的な視点から、学校における具体的な安全点検の方法、体制を構築している学校設置者数」を注視していく。

【児童生徒安全課安全班】

《再質問》

教職員による安全点検だけではなく、専門的な点検を行うことで子どもたちが安全・安心な環境で学ぶことができ、未然に事故を防ぐことにもつながると考えるが、県としてどのように考えているのか。

《再回答》

近年学校施設の老朽化が進む中、老朽化に起因する安全面での不具合が、増加していること等を勘案すると、専門的な視点からの判断をすることは効果が見込めるものであると考える。

《要望》

昨年度の宮城県の防球ネット倒壊のように毎年のように事故が発生している。学校安全点検が学校保健安全法施行規則に基づき実施されているのは承知している。今回要求した安全点検等に関わる専門的な点検は、働き方改革の視点だけでなく、「千葉県 学校安全の手引き」にも示されている通り、校内の安心安全な環境づくりのためにも必要であると考え。安全点検は市町村教委が管轄する内容だと承知しているが、2020年5月に文科省も老朽化した学校施設が急増していることや技術的知識を持つ者による定期的な点検の不足を示している。また、「第3次学校安全の推進に関する計画」でも示されているように校内事故の未然防止のためにも、教職員の精神的な負担の緩和のためにも、ぜひ、次回の改訂でプランへの位置づけを強く要望する。事故があつてからでは遅い。早急な対応が必要だと考える。

- (5) 「学校における働き方改革啓発リーフレット」(令和2年3月31日 教職発1441号)を関係各所と見直し、再度、保護者や地域に向けたメッセージとして発出すること。また、保護者や地域の理解が得られるよう、市町村教委に必要な措置を講じるように指導すること。

《回答》

県教育委員会では、各種調査によって、取組の進捗状況を把握するとともに、「働き方改革推進本部」を中心に、様々な会議等における協議を通して、取組の検証を行っている。令和元年度末に発出した「学校における働き方改革啓発リーフレット」については、「働き方改革推進拡大会議」の構成員である、県都市教育長協議会や県町村教育長協議会、各PTA団体、各学校種の校長会等の連名で作成したものである。今年度も、「推進拡大会議」を中心とした各会議において、意見を聴取しながら、学校における働き方改革に係る啓発をしていく。

【教職員課企画調整班】

3 「出退勤時刻実態調査」と「教職員の働き方改革に係る意識調査」について、より正確な実態にせまる調査とすること。

- (1) 調査の項目に「持ち帰り仕事時間」の項目を加えること。

《回答》

教員の勤務実態については、出退勤時刻実態調査や意識等調査、プランの取組状況調査において把握に努めているところである。今年度は、意識等調査において、子育てや介護の有無と多忙感の関係を新たな質問項目とするなど、様々な角度から実態把握に努めているところである。

【教職員課企画調整班】

《学校現場からの声》香取支部の発言

千葉県教育委員会から出された「学校における働き方改革推進プラン」では、働き方改革に向けての具体的な方策や目標数値などを打ち出していることに感謝する。

現在、学校現場では、早く退勤するように声がかかっている。タイムカード等様々な方法により勤務時間を調査している。しかし、なかなか早く退勤できないのが現状である。仕事量は変わらず、更に感染症への対応も加わっているので当然のことである。貴重な空き時間には生活記録ノートのチェックや宿題の確認を行っている。現在それに加え生徒の体調管理の確認や保護者対応、PCR検査を受けた場合はたくさんの聞き取り調査。確認するものがたくさん増え時間もかかり、従来の仕事が後回しになってしまうことが日常化している。

また、コロナ禍が続く中、学校行事が復活してきた。行事を行え、生徒がいきいきと活躍する場が増えることは非常によいが、それぞれたくさんの校務分掌を抱えている教職員は、感染拡大状況を考え、提案内容を1案、2案、3案と考えなければならない。

このような状況の中、学校でできない仕事はもちろん持ち帰って家でやっている。または、休日に学校でやっていたり、休日にも自宅でやっていたりするのが現状である。学校にいる時間は減っているかもしれないが、家でやる時間は多くなっているのが現状である。

さらに、子育てや介護をしている教職員はなおさらである。このような現状を踏まえ、まずは学校現場の状況を正確に把握していただきたい。

<p>《再質問》</p> <p>8月の文科省の調査でも「持ち帰り仕事時間」を調査する予定であるが、県として「持ち帰り仕事時間」がないという捉えでよいのか。</p>
<p>《再回答》</p> <p>教員の中には自宅で授業準備や教材研究などを行っている実態があることは認識しており、その理由や対応は様々である。教職員の勤務状況は、管理職が面談で教職員一人ひとりから聞き取るなどして適切に把握していると認識している。県教育委員会では、学校訪問等により持ち帰り時間の状況も含め、校長から教職員の勤務状況を直接聞き取り、把握に努めているところだが、持ち帰り仕事の調査については教職員に大きな負担をかけずに勤務実態を把握することとしており、現在は出退勤時刻の調査をしている。引き続き、校長に適正な勤務時間の管理を行うよう指導していく。</p>
<p>《要望》</p> <p>県としても「持ち帰り仕事時間」がないという捉えではないことがわかり、安心した。昨年度、千教組が独自に行った持ち帰り仕事時間に関する調査では、1か月あたり小学校で平均11.5時間、中学校で平均11.2時間の持ち帰りをしているという結果が出ている。文科省が平成28年度に実施した勤務実態調査でも、8月に実施予定の勤務実態調査でも「持ち帰り仕事時間」は調査項目となっている。また、埼玉県が2022年2月に出している「小中学校の働き方改革に関する実態調査」においても、業務の持ち帰りを含めた教職員の勤務実態を明らかにし、今後の負担軽減に係る施策の参考とするとある。実効性のある働き方改革を進めるためには、正確な実態をつかむことが不可欠である。ぜひ、調査項目を増やし、現場の実態に迫るより意味のある調査となるよう改善を求める。</p>

- (2) 36協定の締結に伴い、学校事務職員及び学校栄養職員についても客観的な勤務時間の把握を行い、「出退勤時刻実態調査」の対象とすること。

<p>《回答》</p> <p>県教育委員会が行っている「出退勤時刻実態調査」においては、学校事務職員及び学校栄養職員については、時間外命令簿、県立学校については、パソコンのログオン・ログオフ記録等で勤務実態が把握できる職員であることから、対象外としているところである。</p> <p>今後とも、各市町村教育委員会に対し、学校事務職員及び学校栄養職員の勤務時間の適正管理について、働きかけていく。</p> <p style="text-align: right;">【教職員課企画調整班】</p>

- (3) 客観的な勤務時間集計システムや留守番電話、校務支援システムを運用し、業務改善・軽減につながるよう、校長に対して指導すること。

<p>《回答》</p> <p>「学校における働き方改革推進プラン」においては、各教育委員会が、教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカードにより客観的に把握し、集計するシステムを構築するとともに、管下の各学校の勤務状況を定期的に把握し、具体的かつ継続的な指導を行うよう求めており、引き続き、勤務時間が適正に管理されるよう、働きかけていく。</p> <p style="text-align: right;">【教職員課企画調整班】</p>

4 働き方改革を進めるため、少数職種へのサポートも含めスクールサポートスタッフを全校配置すること

<p>《回答》</p> <p>今後とも全国都道府県教育長協議会を通じ、スクール・サポート・スタッフの配置拡大を要望していく。</p> <p style="text-align: right;">【教職員課企画調整班】</p>
<p>《再質問》</p> <p>スクールサポートスタッフが学校現場にもたらす効果は非常に大きい。少数職種へのサポートを含め、スクールサポートスタッフの全校配置や年度途中でも配置拡大はできないか。</p>
<p>《再回答》</p> <p>スクールサポートスタッフの活用は、学校における働き方改革推進の有効な手立てのひとつと考えていることから、さらに配置拡充に向け、検討している。引き続き、全国都道府県教育長協議会等を通じて国にスクールサポートスタッフの配置に関する予算の拡充を要望していく。</p>

《要望》

スクール・サポート・スタッフの配置が働き方改革にもたらす効果は非常に大きい。回答から現場のことを考えて下さっていることも伝わった。しかし、配置数は十分とはいえない。昨年度配置された学校からは、「業務をサポートしてもらえることで、子どもと向きあう時間が増えた。」など、感謝の声が届いている。しかしながら、昨年度は配置されたが今年度は配置がない学校からは、「また忙しくなった。」、「毎年配置してほしい。」と切実な声が届いている。そして、感染症の対応等でさらに忙しい少数職種の教職員からも、スクールサポートスタッフを臨む声がある。ぜひ、県内の学校が全校配置となるよう、少数職種へのサポートも含め、県教育委員会としても国への予算拡充の積極的な働きかけと県独自の予算確保を強く要望する。

5 学校給食の実施判断に係る業務内容や原価高騰に伴う選定の負担の現状を把握し、栄養教職員に過度な負担がかからないよう、市町村教委や校長に対して指導すること。

《回答》

学校給食の実施にあたっては、「新型コロナウイルス感染症 学校における感染対策ガイドライン」などをもとに、「学校給食衛生管理基準」に基づいた調理作業や配膳等を行い、安全安心な給食の提供及び調理従事者の健康管理に留意していただくよう、各市町村教育委員会や各学校にお願いしているところである。

また、食材価格の高騰により、保護者負担となる学校給食費の値上げが懸念される中で、学校給食の実施にあたり、「学校給食摂取基準」に基づき、多様な食品を適切に組合せて、児童生徒が各栄養素をバランスよく摂取しつつ、様々な食に触れることができるよう、各市町村教育委員会や各学校にお願いしているところである。

今後も、新型コロナウイルス感染症に係る学校給食の実施判断や感染予防対策で、栄養教職員に過度な負担がかからないよう配慮していくとともに、食材選定の負担について、市町村の学校給食の実施状況を確認しながら、栄養教職員の負担とならないよう配慮していきたいと考えている。

【保健体育課給食班】

《学校現場の声》栄養教職員部長より

栄養教職員の仕事内容は、センター勤務・学校勤務という違いから、他の職種に比べて明らかに差があり、複雑さが増すばかりとなっている。なかでも、給食センター統合や児童生徒数の減少等により栄養教職員の定数配置も減少していることから、1人が行う給食管理の負担が非常に大きく、多様化する食物アレルギーへの対応や個別指導を含む食教育を行う時間の確保が、極めて困難になっている。

そのような問題に苦しむ中、新型コロナウイルス感染症に伴う学校給食の実施判断や給食中止による発注変更・返金対応が、現在に至るまで続いている。急な対応を迫られることが多く、遅い時間や休日に臨時休校が決まると、勤務時間外に自宅から業者に連絡をして対応する事例が、当たり前となっているところも多くある。そして、今年度からは新たに食材の原価高騰に伴う物資選定の問題が生じている。この感染症や原価高騰に係わる問題は、現場から「市町村教委から丸投げされている。」という声が上がっている。市町村に1人しか配置されていない栄養教諭が、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の使い方について、他市町村の状況を聞き、必要額を算出する等の一切を任せられたという声も聞いた。地方教育行政の組織及び運営に関する法律には「学校給食に関することは教育委員会が管理する」とあるが、現場の声を聞く限り、学校給食を理解し、管理できている市町村は多くない。

県が求める食育推進をより効果的に行うためのパソコン・タブレット等のICT環境もままならず、食育の格差は広がるばかりである。児童生徒を含む家庭の食環境の多様化から、特別活動に位置づけられている学校給食は、児童生徒の生涯にわたる健康のためもっと充実を力を入れるべきである。そのために栄養教職員の現状を把握し、栄養教職員に過度な業務負担を課すことがないよう市町村教委や校長に対し指導することを要求する。

《再質問》

栄養教職員の現在の負担について、市町村の学校給食の実施状況をどのように確認しているのか。

《再回答》

物価高騰による学校給食への影響等が懸念されることから、県教育委員会では市町村教育委員会へ国の経済対策を活用し、学校給食等の保護者負担の軽減に向けたとりくみを進めていただくよう国から通知文を複数回周知するとともに、アンケートによる調査をし、学校の給食費の保護者負担ならびに栄養教職員の負担の軽減に向けた市町村のとりくみ状況の把握に努めている。今後も市町村がこのような制度

を活用し、保護者負担ならびに栄養教職員の負担の軽減が図れるよう引き続き情報提供を行っていかうと考えている。

《要望》

現場からの声にもあったように、感染症への対応、原価高騰への対応等、ここ数年で栄養教職員の多忙は、さらに拍車がかかっている。ぜひとも、栄養教職員が置かれているこの厳しい状況を理解していただきたい。文科省が2022年7月13日に出した『令和3年度保健統計調査（速報値）』では、令和2年度と比較すると、肥満傾向や痩身傾向が改善している。これは、令和2年度の約2ヶ月の臨時休校によって、いかに子どもたちの食生活が乱れてしまったのか、そして、いかに給食が子どもたちにとってバランスの取れた食生活に影響しているかがわかる。現場で子どもたちのために中心になって様々な工夫や苦慮をしながら対応している栄養教職員の負担を軽減してもらえるよう、市町村教委や校長に対して指導することを求める。

- 6 小学校専科非常勤講師の配置にあたっては、学校の実態に応じて教科を選択して配置できるよう改善をはかること。

《回答》

小学校専科非常勤講師については、これまでの全国学力学習状況調査の結果や地域、学校規模等の状況を踏まえ、県教育委員会が指定する学校に配置している。

今後も児童の学力及び学習意欲等の向上を目指し、適切に配置していく。

【教職員課小中人事】

[教職員の権利]

- 7 夏季休暇が未消化とならないように、夏季休業中の業務削減を進めること。また、急な業務等で取得できなかった場合には、24号特別休暇として1時間単位での取得を可能とすること。

《回答》

業務量の適切な管理等に係る取組は、働き方改革の観点から夏季休業期間のみならず、年間を通して推進しているところである。

また、24号特別休暇については、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症への対応等に伴い、夏季休暇を全て取得することが困難である状況を踏まえ、令和3年度に限り、令和3年度に付与された夏季休暇に残日数がある全職員を対象に、令和3年10月1日から、同11月30日までの期間において、一日又は半日を取得単位として取得を承認したところである。

夏季休暇を、急な業務等で取得できなかった場合に、24号特別休暇として、1時間単位での取得を可能とすることについては、現在のところ考えていない。

【教職員課管理室】

- 8 休暇制度について、以下のように改善をはかること。

- (1) 年次休暇や療養休暇、看護休暇、特別休暇の趣旨について管理職に確実に周知すること。

《回答》

休暇等の取扱いについては、平成21年3月24日付け教職第1481号「学校職員の休暇等の取扱いについて（通知）」により、県費負担教職員に周知している。

また、趣旨については、管理職に対し会議や研修等において指導しているところである。

【教職員課管理室】

- (2) 少数職種も含め休暇制度が取得しやすい環境を整備することを、管理職に指導すること。

《回答》

休暇等の取扱いについては、平成21年3月24日付け教職第1481号「学校職員の休暇等の取扱いについて（通知）」により、県費負担教職員に周知している。

また、休暇を取得しやすい環境の整備については、管理職に対し会議や研修等において指導しているところである。

【教職員課管理室】

- (3) 不妊治療について、新設された「出生サポート休暇」と療養休暇を併用できることを教職員と管理職に周知徹底し、行使しやすいものとする。

《回答》

令和3年2月9日付け教総第1170号 教職第1059号「仕事と不妊治療の両立支援について」において、仕事と不妊治療の両立のため、通院のための必要最小限の時間を療養休暇として認めていること及び診断書の代わりとして「不妊治療連絡カード」による療養休暇の申請も認めることとしたことを通知しているところである。

さらに、令和3年12月24日付け教総第1206号「職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正について」において、「出生サポート休暇」の新設について通知したところである。

【教職員課管理室】

- 9 教職員の休憩時間については、関係法令上、管理職が学校の実情に応じて休憩時間の割り振りなどの工夫をする責任があることを認識させ、実態の伴った休憩時間となるようはたらきかけること。

《回答》教職員課（管理室）

教職員の休憩時間の割り振りについては、「学校職員の勤務時間等に関する規則」に則して行われているところである。

今後も、規則に則して、適正に行われるように会議や研修会において指導していく。

【教職員課管理室】

《要望》

文科省による「教員勤務実態調査」では、平成28年度の調査においても休憩時間については30分となっていた。8月の調査においても休憩時間を調査するとされている。ある学校では、管理職が意図的に空きコマを作り、その時間を休憩時間にあてて確保しているが、実際にはテストの丸つけをしたり、課題や連絡帳のチェックをしたり、仕事をしているのが現状である。在校等時間から機械的に45分を引くことで正確な実態調査とはならないと考える。ぜひ、好事例を紹介するなど、実態の伴った休憩時間となるよう管理職に指導するよう求める。

- 10 産休・育休、療養、看護休暇取得者、退職者の代替教職員を、速やかに配置すること。

《回答》

療養休暇、看護休暇については、急な申請などにより配置までに期間を要する場合がありますが、退職や産前休暇も含め代替教職員を速やかに配置できるよう努めているところである。

また、平成29年度から60歳を超える者も原則65歳まで、臨時的任用講師として任用できるようにし、現在では、65歳を超える方でも健康で、意欲がある方であれば任用可能としている。

【教職員課小中人事】

- 11 更年期障害については、特別休暇とすること。当面、療養休暇として取得できることや取得条件を校長に周知徹底し、一人ひとりの生活状況や健康状態を考慮し、本人の気持ちに寄り添った行使しやすいものとする。

《回答》

更年期障害に係る支援については、医師の診断等に基づき、本人の状況を踏まえ、療養休暇等、それぞれの状況に応じて適切な対応がされるよう、会議や研修会等で指導している。

【教職員課管理室】

[人事評価制度]

- 12 評価に対する「公平・公正性」「納得性」が確保されるよう、すべての教職員に対して開示・説明を行うとともに、能力の開発・人材育成につながる制度とすること。

《回答》

人事評価結果の開示・説明については、「公立学校職員の人事評価開示要領」に則り実施しており、現在は、開示を希望する職員、もしくは業績総合評価又は能力総合評価がC又はDである職員について開示している。

すべての教職員に対して開示・説明をすることについては、年度末の多忙な時期における対応であること

から、開示に要する時間や方法等についても考慮する必要があり、今後、検討を進めていく予定である。

【教職員課企画調整班】

- 13 教職員の能力開発及び人材育成の観点から、評価の偏り（職種、年齢、同じ評価の連続等）が起きないように評価の実態を把握し、校長を指導すること。また、現在3年保存の保存期限を5年とし、異動時も当該年度のみでなく保存分を引き継ぐ制度とすること。

《回答》

人事評価結果の開示・説明については、「公立学校職員の人事評価開示要領」に則り実施しており、現在は、開示を希望する職員、もしくは業績総合評価又は能力総合評価がC又はDである職員について開示している。すべての教職員に対して開示・説明をすることについては、年度末の多忙な時期における対応であることから、開示に要する時間や方法等についても考慮する必要があり、今後、検討を進めていく予定である。

【教職員課企画調整班】

- 14 評価の開示については、「業績」「能力」「総合」の3つの結果がわかるよう、人事評価報告書（部分印刷）の形式を開示することとし、評価者と評価対象者が共有しやすい環境を整えること。

《回答》

評価の開示については、公立学校職員の人事評価開示要領に基づき、職員が人事評価結果の開示を希望する場合や、業績総合評価又は能力総合評価がC又はDである場合は、所属校の校長は目標申告シートの写し、職務能力発揮シートの写し及び総合評価を当該職員に開示することになっている。

開示については、定められた期間の中で、職員からの申出に対しては、誠実かつ丁寧に対応するよう指導しているところである。

【教職員課企画調整班】

- 15 教職員や子どもたちへの負担軽減の観点から、以下のことについてシートの改善をすること。

- (1) 「目標申告シート」においては、子どもたちの負担につながる恐れのある目標達成のための「スケジュール化」「数値化」を行わないこと。

《回答》

「目標申告シート」の目標設定については、努力すれば当該年度内に達成可能な目標を具体的に記入し、数値化、スケジュール化が可能な内容は、明確に比較できるような表現で記入することとしているところである。

【教職員課企画調整班】

- (2) 「目標申告シート」の難易度の欄は削除すること。

《回答》

設定する目標の客観性を高めるとともに、評価者である管理職が職員に対して適切な指導・助言を行うために、難易度を設定することが必要であり、難易度の欄を削除することは考えていない。

【教職員課企画調整班】

- (3) 「職務能力発揮シート」の「備考・特記事項」の記載は任意とすること。

《回答》

「職務能力発揮シート」の「備考・特記事項」については、自己評価がB【標準】以外の職員が評価者に対し自己評価の根拠がわかるように記入することとしている。

【教職員課企画調整班】

- 16 「優秀」評価の分布率を「30%以内」から「30%程度」に変更すること。

《回答》

「優秀」評価の分布率については、地方公務員法に基づき、あらかじめ知事部局と協議の上、一般行政職員と同様に30%以内としているところである。今後とも、公正・公平な評価のもと、適正な「優秀」評価の分布率となるよう指導していく。

【教職員課企画調整班】

- 17 単年度任用の再任用教職員、臨時的任用教職員については、他県の実施状況も参考にして評価のみを行い、給与反映は行わないこと。

《回答》

任期の定めのある職員については、「優秀」の区分は設けず、「努力が必要」、「かなりの努力が必要」の下位評価がつけられた場合は、空白期間が生じない限り、勤勉手当及び昇給に反映することとしている。ただし、臨時的任用職員については、新たな任用となることから、初任給算定加算とし、評価結果の昇給への反映はない。再任用職員については、昇給制度がないため評価結果の昇給への反映はない。

【教職員課企画調整班】

- 18 昇給の確認のための人事評価結果については、校長から事務職員に示すよう強く指導し、提示したかどうかのチェック制度を設けること。

《回答》

正しく昇給の処理がされているかどうかについては、年度当初に、各学校の事務職員が確認することとなっている。その際に、人事評価結果の反映状況を把握するため、校長と事務職員で情報共有することとなる。人事評価結果の給与への反映については、事務職員任せにせず、校長が確実に把握する必要があることから、県教育委員会としても、市町村教育委員会を通じ、校長に対して通知等により周知を図っていく。

【教職員課企画調整班】

[労働安全、福利・厚生]

- 19 短期人間ドックの補助金の増額、オプション補助の拡充をはかること。また、対象をすべての教職員に拡大すること。

《回答》

人間ドック補助事業については、公立学校共済組合千葉支部が限られた予算の中で、保健事業の見直しを図りながら実施している。今後とも、補助金の増額及びオプション補助の拡充並びに対象範囲の拡大について、公立学校共済組合千葉支部に対し、働きかけをしていく。

【福利課厚生班】

- 20 ベテラン層に対して、健康面の福利厚生事業をさらに拡大すること。

《回答》

厚生事業については、公立学校共済組合千葉支部が限られた予算の中で、事業の見直しを図りながら実施している。今後とも、事業の拡充並びに対象範囲の拡大等について、公立学校共済組合千葉支部に対し、働きかけをしていく。

【福利課厚生班】

《要望》

教職の1番の魅力は「子どもたちの成長に間近でかかわれること」ではあるが、こうした福利厚生事業の充実も教職の魅力になり得ると考える。勤務時間いっぱいまで学校のため子どものために頑張り、時間外は自分の時間を充実させるために福利厚生事業を使うのが理想ではないだろうか。定年引上げという大きな制度改革で給与や手当面で不安を抱えるベテラン層は多い。だからこそ、ベテラン層に対して、60歳以降も魅力ある仕事となるように、働き続けたいと思えるよう、まずは、現在あるものの周知をしっかりと進めてほしい。そして、その他の福利厚生事業の拡充をし、教職の魅力のひとつとなるよう要望する。

- 21 「令和二年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について」（通知）にもある通り、教職員のメンタルヘルス対策の一層の推進が求められている。ストレスチェックや校長との面談、電話やWebでの相談に加え、医師等による健康管理の推進やSNS等を活用した相談体制を確立し、教職員の心身の健康を守ること。

《回答》

教職員のメンタルヘルスに関する相談事業は、公立学校共済組合で事業を実施している。公立学校共済組合千葉支部では、SNSを活用した相談事業について、情報セキュリティポリシーの関係で実施できないため、オンライン相談の実施に向けて準備を進めているところである。

【福利課厚生班】

《回答》

県教育委員会としても、教職員の心身の健康については喫緊の課題であると認識している。

例年、市町村教育委員会の安全衛生管理担当者も対象にした研修会において、ストレスチェック制度や高ストレス者への校長による面談について説明するとともに、県教育委員会が作成した「県立学校職員ストレスチェック制度実施要領」を配付し、適切な実施について指導しているところである。

コロナ禍においては研修会資料の配付等の対応でしたが、今後も同制度や面談の実施等について、一層の周知に努めていく。

【保健体育課】

- 22 時間と気持ちに余裕をもって検診に臨めるよう、婦人科の集団検診を児童生徒のいない長期休業期間に実施したり、児童生徒下校後の時間帯に受診できたりするように時期や時間、場所等の拡大をすること。

《回答》

婦人科検診については、公立学校共済組合千葉支部が実施している。より組合員の希望日時に受診できるよう、指定医療機関の場所や日時などの受診機会を増やすよう公立学校共済組合千葉支部に対し、働きかけをしていく。

【福利課厚生班】

[子育て支援]

- 23 妊娠教員補助講師配置事業の対象を、母性保護（労働基準法第 65 条第 3 項）の観点からすべての女性教職員に拡大し、代替教職員の完全配置をはかること。

《回答》

平成 12 年度から、母体保護及び授業水準の維持を目的に、作業や実技を伴う職員への補助として、対象となる教職員を拡大してきた。妊娠教員の支援をする非常勤講師については、妊娠が判明次第任用手続きを開始し、速やかに配置できるよう努めていく。

【教職員課小中人事】

- 24 「仕事・子育て両立支援プラン」の達成にむけ、男性の育児休業等の取得促進をはかるよう、市町村教育委員会及び校長にはたらきかけること。また、男性育休取得を奨励するような具体策を講じること。

《回答》

男性の育児休業等の取得推進については、平成 18 年 5 月 24 日付け教総第 81 号教職第 112 号「男性教職員の育児休業の取得促進について（通知）」で男性教職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに、より一層積極的に取り組むよう通知しているところである。今後も、男性職員が育児休暇を取得しやすい環境づくりを推進するよう市町村教育委員会及び校長に働きかけていく。

【教職員課管理室】

- 25 育児休業制度・育児短時間勤務制度ともに代替教職員の完全配置など改善をはかること。特に育児短時間勤務制度が活用されるよう、公立学校講師等の登録の際に、育児短時間勤務の代替となるような働き方も提示し、勤務可能の可否を確認すること。

《回答》

育児休業者の代替職員については、育児休業開始日から配置できるように努めている。また、育児短時間勤務申請予定者がいる学校の校長には、学校運営上支障が起きないように、事前に申請予定者と十分な話し合いを持ち、勤務形態や勤務時間を決めていくよう指導しているところである。代替者については、育短時間に対応できる講師が不足しているため、各教育事務所が非常に苦慮している現状があるが、学校や取得者の負担とならないよう、今後とも講師の確保に努めるとともに、講師登録の際には勤務形態等について丁寧に説明していく。

【教職員課小中人事】

- 26 教職員が安心して勤務・子育てできるように子育て休暇の以下の点について改善をはかること。
- (1) 障がいを持つ子どもの場合は日数を増やすこと。
 - (2) 養育する子が高等学校を卒業する年度の末日まで取得できるようにすること。
 - (3) 職員との関係が孫にあたる場合も取得できるようにすること。
 - (4) ことばの教室への送迎の場合も対象とすること。

《回答》

子育て休暇については、国や他県の状況を総合的に勘案しながら判断している。対象となる要件の拡大については、現在のところ考えていない。

【教職員課管理室】

[高齢期雇用]

- 27 定年延長については制度導入にあたり、想定される以下の状況に対応できる措置を講じること。
- (1) 年金支給まで安心して働き続けられるような体制の確立と働き方の自己選択を保障すること。
 - (2) できるだけ早く勤務条件を整備し、任命権者が直接周知することで対象者の不安を払しょくすること。
 - (4) 制度導入にあたっては現職の教職員の声を取り入れられるよう千教組と相談すること。

《回答》

法令においては、令和4年度中に定年延長に伴う制度変更についての情報を提供するとともに、対象者に対して勤務に関する意思確認を行うこととなっている。今後、職員団体との話し合いを経て、国の扱いに準じた条例改正を、関係部局を中心に進めていくが、定年延長後も教員がこれまでの経験を生かせるような仕組みを検討していく。なお、条例等の整備が進み、情報を提供できる時期になれば、できるだけ速やかに、対象者をはじめすべての教職員に周知していく。

【教職員課小中人事】

(3) 定年延長者へ福利厚生の実を図り、諸手当を支給すること

《回答》

定年延長者については、現組合員と同じ福利厚生事業を受けることができる。定年延長者に対しての福利厚生事業の実について、公立学校共済組合千葉支部に対し、働きかけをしていく。

【福利課厚生班】

《回答》

定年引上げに伴う60歳超の職員は再任用職員ではないため、60歳前と同様の手当が支給される。ただし、給料月額等に一定の率を乗じて支給する手当や給料月額の水準を調整するための手当については、給料月額と同様に7割水準となる。

【教育総務課給与制度班】

《要望》

「仕事の内容が同じ状態で勤務を延長することに、体力的に心配。また、給料も下がることになるので、仕事内容が変わらないようであれば、退職させてほしい。」「給料が下がってまで今の激務をやる自信がない。」など、定年引上げに伴い不安や心配な声がたくさん届いている。

現在、教育現場は若年層が増え、年齢構成に偏りがあり、ベテラン層が60歳以降も生き生きと働き続けてくれることが必要であると考え。ぜひとも、諸手当を充実したり、新設したりし、退職手当の勤続期間における支給率を35年以上もあげたりと、ベテラン層が働きたいと思えるようにしてほしい。

- 28 再任用教職員について住居手当、扶養手当等の諸手当を定年延長制度と同様に支給すること。

《回答》

本県の再任用職員の給与制度については、人事委員会の勧告に基づき、国に準じたものとしているところであり、今後の国の動向及び人事委員会勧告の内容を注視したいと考えている。

【教育総務課給与制度班】

- 29 高齢期の教職員の雇用拡大と働く意欲の向上のため、60歳以上のリフレッシュ休暇を新設すること。

《回答》

リフレッシュ休暇については、国や他県の状況を勘案しながら、総合的に判断し定めているものであり、60歳を超える教職員のリフレッシュ休暇については、現在のところ、関係機関に働きかける考えはない。

【教職員課管理室】

[その他]

- 30 ベテラン層の人材確保にむけて、定年退職までに退職後の雇用条件等の説明を県主催で丁寧に行うこと。また、人材確保にむけて具体案を示すこと。

《回答》

定年延長に伴う制度変更についての情報提供を含め、定年退職後の雇用条件等については、適宜説明していく。

【教職員課小中人事】

《再質問》

説明は県主催で行うで良いか。また、説明は対象者のみなのか。

《再回答》

具体的な説明方法、対象や内容、時期も含めて現段階では検討中としか答えられない。定年延長に関わる制度変更については非常に大きなことだと認識しているので、情報提供については幅広く行うことが必要であろうと考えている。

《要望》

千教組でも、定年引上げに伴うベテラン層の不安な声を少しでも解消するために、各支部では不安を抱えている方々へ個別に対応している。給与、勤務形態、人事異動はどうなるのか。これは、情報提供や意思確認の対象となる59歳の方だけの問題ではない。

また、定年延長、定年前短時間再任用、臨時的任用、会計年度等様々な雇用があり、一人ひとりが60歳以降も働きたいと思える環境を整えるために、県主催で丁寧に対応していることを求める。

- 31 長期看護休暇者の代替職員については、中学校においても常勤講師を配置すること。

《回答》

代替者の常勤での対応は、県の厳しい財政状況を考えると現状では困難である。

【教職員課小中人事】

- 32 「職制の見直し」によって、一時金役職加算が改悪となった職種について、更なる工夫・改善を行うこと。

《回答》

期末手当・勤勉手当の役職加算については、平成25年の人事委員会の報告で「平成24年に職制の見直しがあり、国や他の都道府県の状況等を考慮して検討する必要がある」とされたことを踏まえ、平成26年度から、行政職については3級の職の見直しを行った上で、国と同様の加算要件に改善し、他の給料表についても、行政職との均衡を考慮した加算要件の改善を実施したところである。その結果、役職加算については「職制の見直し」前と比べて改善されている。

【教育総務課給与制度班】

- 33 以下の兼務については、本人の希望を尊重するとともに、勤務状況の把握に努め、1日単位で勤務を割り振る等、兼務者に過度な負担がかからないよう配慮すること。

- ①初任者指導のための「兼務」
- ②中学校免許外教科指導の解消のための「兼務」
- ③小学校専科充実等のための「兼務」 等

《回答》

初任者研修については、指導教員の加配措置等の充実や拠点校指導教員の配置の割合の改善について、国に要望しているところである。また、兼務については、学校及び地域の実情を踏まえ検討し、適正配置に努めるとともに、兼務の目的が十分達成されるように、本務校と兼務校に指導している。

【教職員課小中人事】

- 34 「主幹教諭」を配置する場合は、職場のゆとりと子どもと向き合う時間の確保につながるよう 29 時間講師を併せて配置すること。また、「指導教諭」については、拙速な導入を行わないこと。

《回答》

主幹教諭の配置に係る非常勤講師の配置については、今後とも、学校の状況を勘案して適正に配置していく。指導教諭の導入については、本県において若手教員の指導力向上が急務となっている中、その職務内容を明確にし、配置の在り方や効果等他県の実況等も参考にしながら、引き続き検討していく。

【教職員課小中人事】

- 35 「教員免許更新制の発展的解消」に伴う改正教特法第 22 条の 5「研修等に関する記録」及び 6「資質の向上に関する指導助言等」において、既存の悉皆研修や校内研修等で十分に果たしていることから、悉皆研修の拡大や更なる研修を対象者に強いることのないようにすること。

《回答》

教員の研修は、県で策定した研修計画に基づき実施しており、毎年研修計画を見直し、現代の教育課題に対応した研修を導入してきた。今後も、教員が効果的・実践的な学びを主体的に受講できるように、研修計画を随時見直していく。

【学習指導課義務教育指導室】

《再質問》

発展的解消に伴い、今まで教員免許更新講習で受講していた講習が新たな研修として加わる予定はあるのか。

《再回答》

教員免許更新講習の廃止に伴って、新たな研修の機会を増やす予定はない。なお、研修計画は毎年度見直しており、免許更新講習で行う内容を既に一部盛り込んでいる。今後も、教職員が主体的に必要な研修を選択、受講できるように研修内容の充実をはかっていく。

《要望》

回答を聞き、今までの免許更新講習が新たな研修として加わらないことがわかり、安心した。発展期解消に伴い、「新たな研修が増えるのではないか。」、「管理職から強制的に研修を受けるように指示されるのでは。」など、新たな研修制度を心配する組合員の声が非常に多いので、しっかりと伝えていきたい。また、昨年度の交渉において、「悉皆研修・推薦研修について、内容を吟味し、廃止を含めた削減・精選するよう。」と要求し、県教委からも「悉皆研修・推薦研修については、今後も引き続き内容について工夫・改善していくよう努めていく。」と回答をいただいている。私たちは、校内研修や教研活動等の自主研修で日々研鑽を深めていることから、ぜひとも、悉皆研修の拡大等ないよう求める。

- 36 ハラスメント防止のための管理職研修の充実と相談窓口のプライバシー保護のために必要な措置を早急に整えること。また、「ハラスメントの具体的な事例」を市町村教委に伝え、各学校の管理職に周知・確認することで、ハラスメントの防止に努めること。

《回答》

各種ハラスメント防止については、各市町村教育委員会が定める要綱にしたがって推進していくことになっている。県教育委員会としては、令和 2 年 3 月に配付した「教職員の服務に関するガイドライン」に、「わいせつ行為、セクシュアルハラスメント等の禁止」及び「パワーハラスメントの防止」について掲載しているところである。今後も「ハラスメントの事例」を交えながら各研修会や会議で、各種ハラスメント防止に努めていく。それぞれの職場や行政機関において、相談窓口を設定しており、適正に機能するよう指導していく。

【教職員課管理室】

- 37 事務処理を簡素化・効率化するため、システムの一本化を図ること。当面は、庶務共通事務処理システムと給与システムにおいて、一方に入力した情報が確実にもう一方にも反映されるようにすること。

《回答》

庶務共通事務処理システム（しょむ2）は県職員個人が使用するシステムとして、給与システムは給与担当者が使用するシステムとして、それぞれ使用する対象者が異なることから一本化を図ることは困難であると認識している。

また、庶務共通事務処理システムと給与システムにおいて、一定の時間はかかるが、一方に入力した情報がもう一方のシステムにも反映されるよう情報連携は行われている。なお、各システムの報告区分については、文書で通知しているところである。が、事務処理が混乱しないよう引き続き文書等で示していく。

【教育総務課給与管理班】

- 38 初めて任用される臨時的任用職員については、指導的立場の教職員を配置したり、計画的な研修をおこなったりし、講師が安心して勤務できる支援体制を整えるとともに、教育現場に過度の負担とならないようにすること。

《回答》

学校においては、学習指導や生徒指導などの教育活動を、校長を中心に学校全体で組織的にとりくんでいる。また、講師の中には、正規教員をめざしている者も多く、熱意を持って一生懸命とりくみ、様々な経験を積み指導力を高めているものと認識している。

【教職員課小中人事】

《学校現場の声》夷隅支部の発言

私が所属している夷隅支部には現在 24 校あり、7 月現在、臨時的任用職員数は 46 名いる。そのうち学級担任を任されている方は 25 名で、半数以上いることがわかった。つまり、多くの学校で、臨時的任用職員が、学級担任を任されている現状があるということである。中には新卒で学級担任をされている方もいる。これは、他の支部においても、同様の状態が起こっている状況である。ひとりひとりが大変、貴重な人材であり、重宝されることは間違いない。とはいえ、初任者同様、現場経験がない、もしくは経験が浅い方が多く、技術も未熟な方もいる。任された学級でのトラブルが発生し、そのフォローを他の教職員が行っている、という状況も、実際よく耳にする。

夷隅支部のある学校では、担任を受け持った講師と子ども達の関係がうまくいかず、ある子どもがその担任の対応に対し、日に日に不満を抱くようになり、不登校気味になるという話があった。もちろん、その担任個人の関わり方というものは、学校でも日々指導しなくてはならない部分である。また、ある小学校では、学年主任の方が講師を指導しても、関係性が上手く築けなかったり、指導の結果、講師がやめてしまったりと学年主任の方が悩み病んでしまう話も聞いている。しかし、もし、専属の指導教官がその講師についていたら、その学級のサポートをできたら、もしかすると、その異変にいち早く気付けたのではないかと思うと、胸が苦しくなる。

初任者には、指導教官がつく。であるならば、初任者同様、経験の浅い講師にも、指導教官にあたる方が必要なのではないか。臨時的任用職員の方々が現場を経験しながら力量が向上し、教員という仕事にさらに魅力を感じるためにも、とりわけ、担任を受け持つ講師には、指導教官的な立場の方をつけていただきたい。

《再質問》

初任者には初任者指導がつくが、初めて任用される臨任については、学年主任等への負担がかかっている。学校が多忙な状況が続いており、若年層に対するケアまで行き届いていない。講師への指導的立場の教職員を配置したり、県主催の講師向けの研修を充実したりできないか。

《再回答》

初めて臨時的任用職員になる方について、基本的には各学校において、例えば同じ若年層の職員を対象とした校内研修に当該の講師も参加するように促し、同世代の職員と同じように学ぶ機会を設けるなど、基本的には所属校全体で支援していくことをお願いしたい。講師自身に過度な負担がかからないよう配慮するように県としては配置の段階で市町村教委等にきちんとこれからも引き続き伝えていく。

《要望》

熱意をもって一生懸命に仕事をしている講師もいる一方で、現場の声からもあったように初めて任用される臨時的任用職員への指導で悩み、負担を抱えている教職員がいるのが現状である。

柏市では市費になるが、学級経営アドバイザーとして、学級担任を務めている臨時的任用職員に対し、学級経営や教科指導、児童対応や保護者対応等に関する指導や助言を行っている。指導的立場の教職員を配置することや県主催で計画的に研修を実施していくことが、臨時的任用職員にとっても安心して勤務ができ、教育現場にとっても負担軽減になることは言うまでもない。

臨時的任用職員が、働く中で力量が向上し、この職業にさらに魅力を感じ、正規教員としてともに働くことができるような支援体制を整備するよう求める。そして、そのことが人材不足解消の一助となるのではないかと考える。

39 事務職員の療養・看護休暇の代替職員の勤務を週 29 時間から臨時的任用職員同様とすること。

《回答》

代替者の常勤での対応は、県の厳しい財政状況を考えると現状では困難である。

【教職員課小中任用】