

各支部長、各専門部長 様

千葉県教職員組合 中央執行委員長 渡邊 郁哉

## 人事異動に関する県教委交渉

連日のとりくみに敬意を表します。千教組は、10月27日、櫻井書記長をはじめ中央執行委員、各専門部、各支部代表者の参加のもと、千葉県教育委員会と人事異動に関する交渉を行いました。千教組の重点要求項目10項目にわたり、学校現場の声をもとに要望を行い、回答を求めました。

### ＜県教委への主な要望＞

### ※現場の声

- ①本人の「希望と承諾」を前提とした人事異動、対象者に寄り添った管理職の丁寧な対応
- ②初任研対象者と臨時的任用講師の配置バランスや経験年数の考慮  
※市原市支部 田中書記長より「初任者研修対象者と若年層講師の配置について」
- ③一人職種における初任者研修に係る非常勤講師の4月1日からの配置  
※養護教員部 木原部長より「初任者指導教員4月1日からの配置の必要性について」
- ④新卒の講師等、経験の浅い講師への指導教員の配置  
※山武支部 木村書記長より「経験の浅い講師への指導教員の配置について」
- ⑤定数内臨採の解消
- ⑥教員採用候補者選考の教職経験者、元教諭特例の更なる充実
- ⑦定年引上げの早めの情報提供及び任命権者による説明
- ⑧教職員の未配置問題解消に向けた実効性ある方策
- ⑨休眠状態の旧免許状所有者への周知、再授与申請手続きの簡素化
- ⑩定年後の人材確保に向けた、雇用条件等の説明会の開催

### ＜県教委からの主な回答＞

- ①個別の事情や希望を十分に聞いた上で、丁寧な対応をしていく。
- ②様々なことを勘案する中に職員構成も含まれる。まずは配置をすることを第一に考える。
- ③配置が必要とされる期間に配置をすることが重要。当初配置が必要ことは理解できる。
- ④現場の状況から必要感は理解できる。学校現場でのフォローをお願いしたい。
- ⑤やむを得ず、臨時的任用者を配置してるが、特定の学校に連続配置とならないように努める。
- ⑥教員採用候補者選考の選考方法等については、今後も充実させていくよう検討している。
- ⑦職員が定年延長に係る内容を十分に理解できるような説明会の開催などにむけて、時期や対象範囲を検討中である。
- ⑧様々な工夫により採用選考志願者が9年ぶりに増加した。今後も講師確保に努めるとともに、計画的な正規教員採用を進め未配置の解消に努める。
- ⑨様々な方法での周知活動を今後とも続けていく。また、再授与申請手続きはできるだけ簡素化できるように検討していく。

最後に、櫻井書記長は「様々な代替職員不足の解消が大きな課題である。採用選考などの工夫だけでなく、大量退職の緩和が鍵となる。続けて働こうと思うのに重要なのは『職場の雰囲気』だと考える。そのために行政・管理職・千教組で力を合わせる必要がある。また、増え続ける若年層教職員のフォローは現場だけでは解決できない状況にある。フォローをした職員自身が業務過多で倒れることも実際起きている。今までの常識を変える方策を打たないと解決できない。制度そのものの改正など検討していただきたい。最後になるが、千教組は教職員の人事異動を重要視している。異動する本人の仕事や生活だけでなく、同僚や学校全体にも大きく影響を与えるからである。『個人の事情や要望を十分に聞いた丁寧な人事異動』が県全体で行われるよう引き続きご尽力いただきたい」と申し述べ交渉を終わりました。

**わたしたち教職員にとって、人事異動は非常に大きなことです。組合員のメリットは、相談できることです。家族のことや自身のことなどでご心配な方は、各支部で人事異動の相談ができます。ぜひお問い合わせください。**

# 人事異動に関する交渉 県教委回答 2022年10月27日

県教委の回答

再質問

要望

※「再質問」「要望」「発言」の内容については、一部要約してあります。

## [教職員や学校の事情を考慮した人事異動に関わって]

1. 人事異動は本人の「希望と承諾」を前提とし、機械的・強制的異動を行わないこと。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施し、教育効果が高まり、調和的かつ効率的な学校運営が行われるように適材適所の人事を推進し、職員構成の適正化に努めるものである。これまでも、個別の事情や希望等を十分参考にしながら、地域の実態や学校の実情を勘案して実施しているところである。 【教職員課（人事）】

2. 人事異動については本人と校長が十分な話し合いの機会を持てるようにすること。また、話し合いにおいては途中経過を含め、丁寧に対応するよう校長に対して強く指導すること。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、個別の事情や希望等を十分に聴き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（人事）】

3. 個票提出後、状況に変化が生じた場合は校長と話し合いをもち、その後も柔軟に対応すること。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。 【教職員課（人事）】

4. 健康状態、家庭事情（育児・看護等）等を十分考慮し、これらを見做しての強制的異動は行わないこと。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。

原則、療養休暇中の者等は異動対象としていない。

【教職員課（人事）】

## <質問>

### 《再質問》

要求番号1～4に関連して、「個別の事情や希望等を十分に参考にしながら、十分に聴き、丁寧に対応・実施する」と回答があった。組合員のアンケートでは、校長との話し合いで丁寧に聞いてもらったとの報告もある一方で、説明が足りなかった、十分ではなかったという声もあり、学校間に差があるのも事実である。「校長への指導」とは具体的に、どのような指導になるのかお聞きしたい。

## <回答>

教職員には子育てや介護など個別の事情があることは理解している。校長に対しては、所属職員の個票の配付や回収に際して、異動などについて可能な範囲で対応するよう指導しているところである。 【教職員課（人事）】

## <要望>

私たち教職員の人事異動の窓口は校長である。職員の話をしっかり聞き、希望を十分聞き取りした上での丁寧な対応を求める。校長によって対応に差があるのは問題だと考える。経験上困って相談を受けた場合の共通点は、希望に沿った異動先かどうかではなく、丁寧な対応がされなかったということがほとんどである。対象者に寄り添った対応をするように要求する。

また、個票提出から内示までの間に、事情が変化する可能性もある。その場合当該職員の事情をよく聞いたうえでの丁寧な対応が全ての学校で行われるよう指導するよう求める。また内示日に一方的に通

達されるのではなく、人事異動の方向性が見えたときには、早い段階で対象者に伝えるよう指導することを求める。

5. 療養休暇、看護休暇、出産休暇及び育児休業取得者に関わる人事異動は、本人の意見を十分に尊重して行うこと。特に、休暇・休業あけ1年以内は本人の希望がない限り人事異動を行わないこと。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。原則、療養休暇中、出産休暇中、育児休業中の者は異動対象としていない。 【教職員課（人事）】

6. 同一校及び同一地域に永年勤務していることを理由に機械的異動は行わないこと。とりわけ、定年退職を控えた教職員については、本人の希望を十分尊重し配慮すること。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。 【教職員課（人事）】

7. 人事異動の内示を、修正可能時期までに行うこと。

従来どおりで、事務処理上支障ないものとする。 【教職員課（人事）】

#### [広域人事異動に関わって]

8. 人事異動は旧出張所地域を基本とすること。やむを得ず、旧出張所地域外へ異動となる場合は、本人の承諾を前提とすること。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。 【教職員課（人事）】

9. 教育事務所を越える広域人事異動は、本人の承諾を前提とし、勸奨扱いの場合は期間を確認すること。また、希望者については個別事情を十分加味し、希望を尊重すること。

職員の過不足の状況や年齢構成上の不均衡等、地域間の異なる実情に対処するための人事交流は必要であるとする。なお、異動に当たっては個別の事情や希望を十分参考にしながら実施しているところである。 【教職員課（人事）】

10. 市町村を越える人事異動については、通勤時間に配慮し、1時間以内とすること。また、家庭の事情等十分な話し合いの機会を持ち、丁寧に対応するよう校長に対して指導すること。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施するものであるが、これまでも、通勤時間等、個別の事情や希望等を十分参考にしながら実施しているところである。

なお、二つの教育事務所にまたがる市町村合併が行われた場合は、当分の間、合併前の教育事務所の管轄区域を踏まえた広域異動希望について配慮する旨、人事異動実施細目に明記しているところである。 【教職員課（人事）】

#### [校種・職務内容の変更等につながる人事異動に関わって]

11. 人事異動に関わって「兼務」の発令をする場合は、本人の承諾を得るようにすること。また、初任者への発令は行わないこと。

人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施しているが、兼務については、初任者を指導する場合や免許外教科担任を解消する場合、小学校専科授業を実施する場合など、必要に応じて実施しているところである。なお、初任者については、特に必要のある場合を除き兼務発令をすることのないよう努めていく。 【教職員課（人事）】

12. 中学校において免許外教科担任の解消をはかること。

学級数に応じて、国から措置される定数を活用して教職員を配置することが基本であるため、小規模校などでは免許外教科担任が生じることがあるが、学校間、地域間の教科担任者の過不足の調整や教員の兼務、非常勤講師の配置等で解消に努めているところである。 【教職員課（人事）】

13. 校種間交流に関わる人事異動は、本人の希望を十分尊重すると共に承諾を前提とし、強制的異動は行わないこと。

異なる学校種間の交流は、職務経験をさらに充実させる意義からも必要であり、今後とも積極的に推進していきたいと考えている。また、実際の交流に当たっては、各学校の状況や個別の事情等について十分考慮した上で、総合的に判断し、配置を決定していく。 【教職員課（人事）】

14. 千葉大学教育学部附属学校への人事異動については、本人の承諾を得るようにすること。また、帰任にあたっては本人の希望を尊重すること。

千葉大学教育学部附属学校との交流は、職務経験をさらに充実させる意義からも必要であると考えており、今後とも推進していく。なお、帰還に当たっては、個別の事情や希望、関係教育事務所の意向等を参考にしている。 【教職員課（人事）】

15. 千葉県立千葉中学校及び東葛飾中学校への人事異動については、本人の承諾を得るようにすること。

県立千葉中学校及び東葛飾中学校との交流は、資質向上を図る上で有効であると考えており、今後も推進していく。なお、千葉県立千葉中学校及び千葉県立千葉高等学校、千葉県立東葛飾中学校及び千葉県立東葛飾高等学校は、中高一貫教育重点校として教員の公募を行っている。 【教職員課（人事）】

16. 教育職から行政職・福祉職等への異動にあたっては、職務内容等を事前に十分説明し、本人の承諾を前提とすること。また、帰任にあたっては本人の希望を尊重すること。

行政職や福祉職等の経験は、教員としての資質向上を図る上で有効であると考えている。実際の交流に当たっては、個別の事情や希望等を参考にしながら実施するとともに、職務等の説明をしていく。 【教職員課（人事）】

17. 学校事務職員の共同実施に関わる人事異動については、共同実施主任等を適正配置し、組織的な事務処理体制の構築に十分考慮すること。

学校事務職員の人事異動については、異動後も効果的な共同実施が行われるよう、今後とも、市町村教育委員会と連携しながら進めていく。 【教職員課（人事）】

#### 【民主的で差別のない人事異動に関わって】

18. 「人事評価」にもとづいた人事異動は行わないこと。

従来どおり、人事異動は、公立学校職員人事異動方針に基づき実施する。

【教職員課（人事）】

19. 組合活動等を理由とした差別人事は行わないこと。

そのような人事を行うことはない。

【教職員課（人事）】

20. 教職員の人事異動方針や人事異動実施細目については、千葉県教職員組合と十分協議すること。

教職員の人事異動方針については、教育委員会会議で審議するものであり、教職員団体と、協議することは困難である。しかしながら、要望については、十分参考にしたいと考えている。

【教職員課（人事）】

### [退職に関わって]

21. 退職の強要は行わないこと。特に男女による差別、職による区別、共働きや「人事評価」等を理由とする退職の強要はしないこと。

これまでも、退職の強要は行っていないが、人事異動方針では、教職員としての適格性に乏しく、勤務実績の上がらない職員等勤務に支障のある者については、降任又は退職を求めていくことと定めている。 【教職員課（人事）】

22. 「退職勸奨制度」の希望者に対して説明を十分に行うよう校長を指導すること。

市町村教育委員会を通して、制度の周知に努めていく。 【教職員課（人事）】

### [新規採用教職員及び経年経験者研修対象者の配置に関わって]

23. 新規採用教職員及び経年経験者研修対象者の配置については、学校事情、学校規模等を十分考慮すること。

初任者研修及び経年経験者研修が円滑に行われることは、学校運営上大切なことであり、それぞれの研修と学校運営等を考慮しながら配置するよう、市町村教育委員会に対して指導していく。 【教職員課（人事）】

24. 円滑な学校運営をはかるため、初任者研修対象者の配置数については、学校規模を十分考慮すること。また、4月1日における臨時的任用講師の配置については、初任者研修対象者とのバランスや経験年数を考慮すること。

円滑な学校運営とともに、初任者研修が円滑に実施されることを考慮しながら、初任者を配置するよう市町村教育委員会に対して指導していく。 【教職員課（人事）】

#### <市原市支部 田中書記長より発言>

初任者研修対象者の配置数、臨時的任用講師の配置について、学校現場からの声をもとに要望する。市原市には小学校39校、中学校21校、中高一貫校1校の計61校がある。そのうち、初任者研修対象者が2人以上配置されている学校は、小学校で6校ある。

その中で、ある小学校では、初任者2人、講師が3人配置されている。初任者のうち1人は新卒である。また、講師2人も新卒。つまり、この学校には初任者1人・講師2人の計3人が大学新卒で配置されていることになる。また、もう1人の講師も3年目の経験が浅い講師である。

初任者は学級担任をしているが、新卒講師2人のうち1人も4年生の学級担任をしている。学校現場での経験も全くなく、講師なので指導者がつかない。日々奮闘しているが、学習指導、生徒指導が思い通りにいかないこともあり、指導に悩むことも多いと聞いている。学年主任を中心に指導・助言をしながら何とかやっている状況だが、その学年主任も相当苦勞しているという。

9月からは毎日、その学級に教務主任が入って、直接授業をしたり生徒指導面でサポートをしたりしている。ただ、校内には初任者2人もおり、そちらの指導もしなければならず、十分なサポートができていない現状がある。また、初任者2人のうち、初任者研修に係る非常勤講師（後補充）が1人未配置であり、教務主任が後補充に入らざるを得ない状況なので、教務主任自身の業務にも大きな支障が出ている。教務主任に話を聞くと、「学校全体として見たとき、初任者2人への指導をはじめ、新卒の講師2人への指導もしなければならず、手が回らかなり厳しい。」と話していた。また、「3年目の経験の浅い講師が特別支援学級の担任をしているので、そのフォローもしなければならぬ。」とも話していた。「新卒者は経験がないゆえに、何がわからないかがわからない状況があるので、できる限り多くのことをしっかりと教えたい。教えれば教えるほど吸収してくれる。ただ、初任者と経験のない講師が複数人配置されると、それぞれに十分な指導や助言、サポートをすることが難しい。」そして、「このような状況では、学校運営が成り立たない、円滑な学校運営ができない。」と苦しい状況を話してくれた。今の話は大規模校の一事例だが、小規模校においても、初任者1人、担任経験の全くない講師1人が配置されている学校があり、同様のことが起きている。

講師が増えていること、若くして経験のない講師が多いことは紛れもない事実である。ただ、子どもたちの前では正規採用も講師も一緒である。子どもたちにとって安心・安全な学校・学級、質の高い教育を実現するためには安定した学校運営が必要不可欠である。そのためには職員の年齢構成や経験年数による安定という視点はなくてはならないものであると考える。是非配置について考慮をお願いしたい。

## 《再質問》

大量採用が続く中ではあるが、初任者の配置については、配慮を頂いていると理解している。  
先程の支部からの発言にもあったように、担任をする若手の講師の数も増えてきているという事実がある。初任者と新卒等、経験の浅い講師の配置について配慮はされているのか。

## ＜回答＞

講師の配置については基本登録者から様々な条件を勘案し、配置しているところである。所属先の職員構成についても考慮する条件だとは認識している。現在未配置の状況が非常に多い。まず配置することを優先している。所属先での指導を引き続きお願いしたい。

【教職員課（人事）】

## 《要望》

すべてのことを勘案した配置は困難であると理解はできる。ただ、先ほどの発言にもあったように、経験の浅い職員が多くいる学校では同様の状況に陥っているという現状がある。学校運営が成り立たないという状況になった場合、一番の大変な思いをするのは、子どもたちである。講師を見つけることも大変な状況ではあるが、初任者が配置される学校には、少しでも経験のある講師の配置を検討するよう求める。

25. 初任者研修に係る非常勤講師は、対象者の指導のため、4月1日より速やかに配置すること。特に少数職種は特段の配慮をすること。

初任者指導の非常勤講師につきましては、今後も経験者の確保及び速やかな配置に努めいく。

【教職員課（人事）】

## ＜養護教員部 木原部長より発言＞

今年度も分校への配置により、全校配置となったことは感謝する。  
養護教諭の業務、特に初任者の年度当初の現状について伝える。  
養護教諭の仕事は、年度末から次年度の準備をはじめ・・・4月5月6月・・・1学期の間は特に忙しく、学校に一人又は二人の専門職であるため、学校の中では、養護教諭の仕事を教えていただくことがなかなかできないのが現状である。

初任者からは、  
学校の実態、職員の名前もわからない中で、何から手をつけていいかもわからず、不安しかなかった。新卒での採用だったため、何から何までわからず、4月1日からいてくれたら、学校始業前に何の準備をすればいいのか相談したかった。子どもがいない4月当初にいろいろなことを指導していただきたかった。年度初めは配布物や、学級担任と確認すべきこと、養護教諭の職務としてではなく校務分掌上もやるべきことがたくさんある中、何をいつまでにやればよいのか優先順位がわからない。校内に聞く人がいない、他の学校の養護教諭もこの時期は忙しいと思うと聞きにくい。前任者にも同じ理由で聞きにくい。だから、できるだけ早く配置してほしい新学期が始まると（児童が登校すると）、なかなかゆっくり指導教員と話す時間がとれない。また、年度初めの職員会議の提案についてご指導いただけない。配慮が必要な児童生徒への対応や保護者対応について、早くから相談できる人がいると安心などの声が上がっている。

年度初めに対応していただいた初任者からは、  
1年間の見通しを持ちやすかった。学級担任に確認すべきことや、教務主任に確認すべきことを確認できた。提案の延期を教務主任に相談できた。これは一人ではできなかったと思う。などの声を聞くことができた。

自分自身も採用されたとき、1ヶ月で5キロ3ヶ月で10キロ体重が減った。その後も異動のたび4月に体重が落ちる。昨年度末に異動し4月で3キロ落ちた。そのくらい養護教諭にとっての4月は大変である。前任者との引き継ぎはあったが、経験がある自分でさえ新しい職場での4月1日はとても不安だったので、初任者ならなおさらである。

4月1日に経験のある方がいてくれることで、始業式前の新年度準備についての不安が解消されたり、見通しを持ち仕事にとりくめる、何よりそばにいてくださる安心感・・・4月1日配置の必要性を強く感じている。

養護教諭の不安は、職員全体にも影響するものである。入学、進級に対し、不安を抱えている子どももいる。子どもたちの不安に寄り添い、サポートするためにも、養護教諭の不安解消は必須である。

初任の養護教諭が安心して働いていけるよう、学校全体がスムーズに進むよう、養護教諭の初任者指導教員の4月1日配置を強く要望する。

《再質問》

講師の4月1日からの配置実態はあるのか。また、少数職種への配置は可能か。昨年度の回答では、検討するということがあったが検討の結果どうだったのか。

＜回答＞

初任者研修に係る非常勤講師は、初任者指導に必要なかつ十分な期間を任期として配置している。年度当初の学校運営を考えると始業式において児童・生徒に対し職員の一員として指導教員を紹介することが望ましいと考えている。可能な限り速やかな配置ができるように指導者の確保に努めていく。 【教職員課（人事）】

《要望》

養護教諭は4月当初の職員会議で身体計測をはじめ、さまざまな検診の計画を提起することになる。また、その身体計測や検診の準備、保健室の運営のための準備、など4月当初は、経験の豊富な養護教諭でも大変である。どの職種でも4月当初の学校現場が忙しいということは言うまでもない。しかし、基本現場に一人しかいない、直ぐに相談ができない環境にいる養護教諭は一般の教諭とは状況が違う。養護教諭こそ4月1日からの配置が必要な職種である。先程の発言からもその点については理解できたはずである。栄養教諭も含めた一人職への4月1日からの配置について、今後とも検討して頂きたい。

## 26. 新卒の講師等、現場での実践経験が浅い場合には指導教員等を配置すること。

現場での実践経験が浅い臨時的任用講師等については、各学校において、例えば若年層の職員を対象とした校内研修への当該講師の参加を促すなど、同世代の職員と切磋琢磨しながら学ぶ機会を設け、所属全体で支援することが重要であると考えます。

一方で、講師自身に過度な負担がかからないように配慮する必要があるとあり、引き続き市町村教委を通じて、校長に指導していく。 【教職員課（人事）】

＜山武支部 木村書記長より発言＞

現在、人員不足で現場の負担が多くなっていることはご存じの通りである。県教委、市教委の方々もこの人員不足について頭を悩まされておるのではないかと。その中で、最大限の努力をしていただいていることは理解できる。

しかしながら、現在登録している講師は出払っている状況であり、欠員が出た学校は校長を初め職員が自ら講師を探さなければならない状況にある。講師の数は今も増え続けており、未配置の学校があることは言うまでもない。現場は講師の方なくして成り立たないという状況である。

ある学校では、2年生の学年4クラスで、教諭が1人、初任が1人、講師が2人（ベテラン講師と短大卒の21歳講師）という状況。4月はじめの大切な時期、給食や掃除、ルールなどの共通理解が必要なところで、子どもたちへの周知徹底がとても大変であったと聞いている。初任は指導教員がアドバイスをしてくれる。ベテランの講師の方はノウハウがある。しかし、若手の講師の方は、子どもたちへの指導のポイントがわからず、また、帰りの支度や連絡の仕方など、指導書などには載っていないことも中々聞けず、うまくいかなかったという。学年主任、教務主任の先生方がサポートに入ってくれていると聞くが、大変苦労している。また、周りの先生方も当然自分の業務があるので、いつもついているわけにはいかない。

また、単学級で担任をしている学年のことについて聞ける人がいなく苦労していたり、少人数指導で入っている方は、担任が若年層の先生であると、若年層が若年層に教えている状況で、「本当にこれでよいのか」と悩んでいるとの声もある。

さらに、育休のかわりに入った、新卒講師は、特別支援学級の担任になった。その学校は、情緒

1学級、知的1学級で知的の担任だという。もちろん、希望したわけではないので、本当に1からのスタートとなった。情緒学級の先生は再任用でベテランだが、情緒学級の子ども的人数が多く指導が大変で、余裕がなくてサポートしたくても出来ない状況である。

今の話は一事例に過ぎないが、講師にも指導教員の配置を望む学校があり、また、講師の方自身も「いて欲しい」という声がある。

人員不足のなか、さらに、あらたな配置を要望することは、大変なことであるとは思いますが、講師を入れたことで、周りの先生方の負担が増えている状況である。講師の先生自身が不安と負担を軽減するために、初任者同様、講師にも指導教員の配置をお願いしたい。

この制度の改正は間違いなくその先にいる子どもたちの笑顔に繋がる。

講師にも指導教員の配置をしていただくことを強く要望する。

《再質問》

初任者には指導者がつき、経験の浅い講師に指導者がいないということに対し、県としてはどう捉えているのか。

＜回答＞

初任者研修は法令に基づいて実施されるものであり、指導に係る教員の定数が措置されていることを踏まえ配置している。経験の浅い講師の指導に関しては、各学校において若手職員を対象とした校内研修に参加するなどし、同世代と切磋琢磨しながら、学ぶ機会を設けていただき所属全体で支援することが必要と考えると共にお願いしたい。

【教職員課（人事）】

《要望》

先程の発言にもあったように、学校現場は講師の方がいなければ成り立たない状況である。また、一昔前と比べ、即戦力として働く方の割合は増加する一方である。回答のように校内で支援することは当然のことであると考えます。しかし、限界がある。

経験の浅い講師が負担から倒れてしまうという状況も実際にあると聞いている。経験の浅い講師の方は、これから教職員になろうとしている方が多いはずである。人材確保の観点からも、大変貴重な存在であると言えるのではないかと。

経験の浅い講師への指導教員の配置により、解決する問題がたくさんある。

先ほどの複数配置の問題についても、指導教員が配置されることで現場の負担感はかなり軽減される。これからの教育を担う若手の育成のためにも、今現在の学校の円滑な運営のためにも指導教員の配置を検討するよう強く要望する。

【教職員の採用・任用に関わって】

27. 定数内臨時採用を解消し、正規教職員を配置すること。特に一校一職種については、4月当初から完全配置すること。やむを得ず定数内臨時採用者が配置となる場合は、未配置となる期間が生じないよう十分配慮すること。

前年度の退職者数や新年度の学級数を正確に見込むことは困難であるため、やむを得ず、臨時的任用者を配置しているが、特に、養護教諭や事務職員など、いわゆる「一人職種」については、正規職員の確保に努めていく。また、やむを得ず、臨時的任用者を配置する場合は、未配置となる期間が生じないよう努めていく。

【教職員課（人事）】

＜再質問＞

今年度も定数内臨時採用は1000人を超えていると聞いているが、「やむを得ず配置する場合には連続配置しないよう配慮はあるのか。

＜参考＞



19年度

定数内臨採は、5月1日現在、小学校721人、中学校442人の合計1,163人

20年度

定数内臨採は、5月1日現在、小学校648人、中学校379人の合計1,027人

21年度

定数内臨採は、5月1日現在、小学校601人、中学校392人の合計993人。

22年度

定数内臨採は、5月1日現在、小学校578人、中学校422人の合計1000人。

<回答>

特定の学校に定数内臨採が偏ったり、複数で連続することがないように、正規職員の確保・配置に努めていく。 【教職員課（人事）】

<要望>

「前年度の退職者数や新年度の学級数を正確に見込むことは困難で、やむを得ず、臨時的任用者を配置している」ということだったが、ここ数年1000人規模の定数内臨採が続いている現状がある。現場からは、定数内臨時採用講師が、同一校で人は変わるものの何年も続いている状況や一つの学校に定数内臨採者が多く在籍していて、学校運営上厳しいという声が届いている。今年度の採用試験合格者は増加していることは一定程度評価はするが、状況を大きく改善するには至らない。

正規職員を増やして定数内臨採を減員し、講師に依存している状況を改善するよう要望する。

28. 教員採用候補者選考においては、教職経験を採用選考時に十分考慮すること。また、特例選考を継続して行うこと。

教員採用候補者選考において、臨時的任用教職員等は、地方公務員法上の制約があり優先的に採用することはできないが、その経験に応じて試験の一部を免除するなど特例措置等を設けているところである。 【教職員課（任用）】

29. 教員採用候補者選考における元教諭特例を充実させる等、看護等のために退職した教職員が復職しやすい制度をつくること。栄養教諭についても同様の制度を新設すること。

教員採用候補者選考の選考方法等については、毎年度、検討を行っているところである。令和2年度実施の教員採用候補者選考から、元教諭特例の志願要件を緩和し、退職した教員が復職しやすい制度に改めたところである。

栄養教諭候補者選考については、令和2年度実施の教員採用候補者選考から一般選考を始めたところである。今後も需要数や配置状況を勘案して選考方法を決定していく。また、現に栄養士として勤務する者を対象にした選考も実施しているところである。 【教職員課（任用）】

<再質問>

次年度以降さらに充実していく予定はあるのか。また元教諭特例のさらなる充実の予定はあるか。

<回答>

教員採用選考の選考方法については毎年見直しをしているが、少なからず9年ぶりの志願者増加に繋がっていると考える。次年度以降も充実していくように検討していく。元教諭特例についても併せて検討していく。 【教職員課（人事）】

<要望>

今年度の教員採用試験における、様々な特例選考の導入や変更は一定程度評価する。今後とも充実していくという回答があったが、志願者数がさらに増えるよう一層の充実を求める。

元教諭特例については現在小論文、面接のみとなっている。介護のためにやむなく離職された方などが復職しやすい制度を検討できないか。静岡県では、介護等で離職した方に特化し、離職後2年以内であれば再採用では面接試験のみという制度を導入している。

千葉県の大きな課題である人材確保の観点からも制度の検討を強く要望する。

30. 学校事務職員、学校栄養職員の採用においても、学校での講師経験を考慮した特例を設けるよう県人事委員会にはたらきかけること。

新たな学校事務職員及び栄養職員の採用については、県人事委員会が実施する選考を経ることになっており、受験資格は県人事委員会が設定している。 【教職員課（任用）】

31. 条件付採用期間における新規採用教職員の状況調査にもとづく分限は今後とも行わないこと。

新規採用教職員の状況調査については、現行の人事評価制度において、条件評価として実施している。なお、状況調査に基づく分限処分は、現在まで行っていない。 【教職員課（任用）】

32. 栄養教諭免許を取得した学校栄養職員を速やかに栄養教諭として任用し、配置をすすめること。

栄養教諭が食育の推進のために果たす役割は大きいと認識しており、栄養教諭採用候補者選考によって合格した者の中から、今後も計画的に配置を進めていく。 【教職員課（人事）】

#### [管理職登用に関わって]

33. 「男女共同参画社会基本法」及び「千葉県男女共同参画計画」の趣旨に則り、男女を問わず登用すること。

異動方針に女性職員の管理職への登用を積極的に推進することを明示しており、管理と指導に優れた適任者の登用に努めているところである。 【教職員課（人事）】

34. 管理職選考における年齢制限、勤務経験の条件を緩和すること。

勤務経験の条件は、管理職として多様な経験と幅広い視野が必要なことから適当であると考えている。また、年齢制限は、登用後の勤務年数を考慮する必要があることから、やむを得ないと考えている。なお、今年度から県立学校の教頭選考においては、年齢制限を54歳から57歳に引き上げたところである。 【教職員課（任用）】

35. 定数内における副校長、複数教頭を廃止すること。

学校の管理・運営上困難な問題を抱える学校等については、実情を十分検討の上、副校長や複数の教頭を配置し、その課題解決に努めているところであり、今後とも、教育効果が上がるような配置に努めていく。 【教職員課（人事）】

#### [再任用制度の運用に関わって]

36. 雇用と年金の接続を考慮し、再任用を希望する全員を雇用すること。

文部科学省からの通知において、教育公務員の雇用と年金の接続について、現行の地方公務員法の再任用制度に基づき、適切に対応することとされており、本県においても、この趣旨を踏まえて適正に実施していく。

なお、再任用制度については、該当者すべてに関係書類を配付し周知に努めているところである。 【教職員課（人事）】

37. 再任用者の勤務形態や勤務時間、配置については、本人の希望を尊重すること。また、多様な勤務形態を保障すること。

職員の希望にできるだけ配慮したいと考えているが、再任用の勤務形態については、人事異動方

針に沿って、全体の人事異動を進める中で学校の教職員構成や教科のバランス及び新規採用者の配置、教育課程の状況等を勘案して決定されることなどから、希望の全てに応えることは困難である。また、事務や栄養など、いわゆる一人職については、業務の性質上、原則としてフルタイム勤務とすることが適切であると考えている。  
【教職員課（人事）】

#### [定年引上げに関わって]

38. 定年引上げに係る条例や規則の制定後、全職員に早急に周知すること。

これまでも条例や規則が制定・改正された際には、速やかに各学校へ周知するよう努めてきたところである。

定年延長に係る条例や規則が制定された場合にも、これまで同様、速やかに周知するよう努めていく。  
【教職員課（人事）】

39. 今年度の人事異動における個人調査票の配付までに、定年の引き上げが影響する教職員に定年引上げまでの見通し（スケジュール、退職金、給与制度、再任用制度等）を任命権者が丁寧に説明すること。

定年延長の対象となる教員は、人事異動や職務内容などについて不安に思っていることも多いと考えている。条例等の整備が進み、情報を提供できる時期になったら、できるだけ速やかに、対象者をはじめ全ての教職員に周知していく。  
【教職員課（人事）】

#### <再質問>

情報提供は12月以降になるという通知が出ているが、個票提出後、情報提供の説明により希望が変更になった場合対応は可能か。また、任命権者による説明を実施する予定はあるのか。

#### <回答>

人事異動は人事異動方針に基づいて実施していく。変更等も含めて個別の事情や希望等を十分参考にしながら行うこととしている。説明会の実施については時期や対象の範囲などを含めて検討中である。定年延長の制度変更については幅広く情報提供を行う必要があると認識している。  
【教職員課（人事）】

#### 《要望》

千教組では県内の55歳以上教職員に「60歳後の生活設計、雇用についてのアンケート」を実施した。その中で、定年延長でフルタイムで働きたい方は29%、非常勤で働きたい方は17%、まだわからない方は35%であった。「まだわからない」の理由としては、制度についてわからないことが主な理由であった。つまり情報不足ということである。

定年延長の制度の理解によって、今年度の異動をどうするのか考えが変わる人も出てくるのが予想される。できるだけ早く情報を提供するように要望する。また、任命権者による説明を要望する。正確な、同じ内容の説明を受け、職員が同じ情報を共有し、定年延長制度の理解を深めることが大切であると考えている。校長が説明するとなった場合、個人により差が出てしまうことは避けられない。周知に差があってもならない。県から直接伝えていただけるように強く要望する。一人ひとりの人生に関わることである。最終的な窓口、説明後の相談ができる体制づくりにむけて、管理職への詳しい周知、指導の徹底を併せて強く要望する。

40. 定年引上げ後においても新規採用者の抑制をせずに、計画的な採用を行うこと。

定年延長の影響により、都市によって定年退職者が生じない年が出てくるが、極端に新規採用者が増減することがないように、中長期的な観点から毎年一定数の新規採用者を確保していきたいと考えている。  
【教職員課（任用）】

#### [その他]

41. 人事異動に関わる提出書類等の内容を変更する場合は、事前に千葉県教職員組合に提示すること。

事前に提示することは、困難であるが、要望等については、十分参考にしていく。

【教職員課（人事）】

42. 新聞等での人事異動の発表については、学校内で混乱のおきない時期（修了式後）にすること。

報道発表の日程については、今後検討される予定だが、要望については、広報の担当者に伝えていく。

【教職員課（人事）】

43. 個票調査票の配付や提出について個人調査票の配付解禁日や集約日が守られるように校長、市町村教委を指導すること。

異動に関する個人調査票の取りまとめについては、今年度も適切に対応するよう、引き続き指導していく。

【教職員課（人事）】

44. 教職員の未配置問題解消に向けた実効性のある方策を講ずること。

県教育委員会では、全国的に教員の志願者が減書する中、大学生等への教員の魅力を伝える出前授業の実施や採用選考における一次選考免除など工夫を行った結果、今年度は志願者が9年ぶりに増加した。

一方で、出産休暇及び育児休業取得者が増加していることから、市町村教育委員会と連携した講師登録会を開催するなど、講師の確保にも取り組んでいるところである。

今後とも、計画的な正規教員の採用を進め、見配置の解消に努めていく。

【教職員課（人事）】

<再質問>

今年度の未配置数を教えていただきたい。また、未配置問題の大きな理由に大量退職があげられるが、退職前の教職員が継続して講師や再任用などで働こうとするための方策は行っているか。

<参考>

19年度	10月1日	小85人	中42人	合計127人
20年度	8月1日	小26人	中23人	合計49人
21年度	4月1日	小42人	中11人	合計53人

<回答>

今年度9月1日時点で、小171人、中78人、合計249人という状況である。職員の定年等にかかわる条例が改正されたことにより、今後関係規則が改正されることになる。教職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きたい。

【教職員課（人事）】

<要望>

志願者数の確保のため出前授業等様々な工夫を凝らしていることは理解しており、志願者の増加は成果であると考え。しかし、未だに多くの未配置の学校が多くあるのも事実である。

未配置の学校では、教務主任が学担に入っているという状態が当たり前になってきている。本来の仕事に手が回らず、学級担任の業務後の仕事になり、負担が大きくなっているという苦しい状況がある。

未配置の解消のためには退職者が継続して働いてくれることも大変重要であると考え。千教組では退職者に対し、働く気持ちを応援できるような様々なとりくみをしている。昨年度から実施しているセカンドライフセミナーの開催、今年度は県だけではなく、各支部単位での開催も多くなった。高年齢層の方対象のピンポイントでの分会訪問も実施した。しかし、我々のとりくみはあくまで任意参加で、全員にできるわけではない。退職者の教職の継続は未配置問題の解決に直結する。

県として講師登録説明会と同じようなことを59歳に対してできないのか、退職後年金支給までのくらしい生活費が掛かるのかの説明会などできないのか。何よりも学校で働き続けたいと思わせるような気持ちにさせるために、管理職への指導など人材確保の視点でも対応を強く要望する。

未配置問題は、児童、生徒の学習権の保障や教職員の負担において、深刻な影響を与えるものである。県教委もさらに強力にとりくみをすすめるよう要望する。

#### 45. 統合に関わる負担の増加を勘案し、統合前及び統合後の十分な人員配置を行うこと。

現在、公立小・中学校が統合した場合、国の定数を活用し、統合等の状況に応じて、加配教員を配置しているところである。今後も、統合等に係る加配教員の定数改善について、全国都道府県教育長協議会等を通じて国に要望していく。 【教職員課（人事）】

#### 46. 教員免許更新制度の廃止にともない、休眠状態の旧免許状所有者に対し有効期限のない免許状となることの周知を広げること。また、失効した免許状の再授与申請手続きに必要な書類は簡素にすること

休眠状態の旧免許状所有者に対する教員免許更新制廃止の周知は、現職教員ではなく一般県民に対し行わなければならないことから、広報誌やSNS等を活用して行っているところである。

未更新（期限切れ）を事由として失効となった教員免許状の再授与申請に必要な書類については、県の教育委員会規則（教職員免許及び教職員免許法施行法施行細則）で定めているが、現在、書類の簡素化を定めるための規則改正に向けて手続きを進めているところである。

【教職員課（免許）】

#### <再質問>

休眠状態の旧免許状所有者に対する周知方法の具体を教えてください。また、失効した免許状の再授与申請手続きに必要な書類はどの程度にするのか。

#### <回答>

周知の方法であるが、すでに県民日より、千葉日報等に掲載している。また、各市町村の広報誌に掲載の依頼をしている。すでに掲載している市町村もある。千葉県教育委員会HP、教職員課のTwitterでも発信している。また、県内の教員免許取得のための認定課程を有する大学に対して、卒業生に対しての周知依頼もしている。

再授与手続きについて、簡素化できる書類については国から示されている。できるだけ簡素化したいと考える。大学の卒業証明書、学力に関する証明書、介護体験の証明書、実務経験に関する証明書などが簡素化できる対象である。

【教職員課（免許）】

#### 《要望》

様々な方法で周知をしていることがわかった。千葉県民日よりだけでなく、各市町村の発行する広報誌でも周知をしているということだが、できれば54市町村すべての広報誌での掲載がされているかどうか、確認し、まだのところには掲載するよう働きかけていただけるとお願いしたい。また、県内の大学での周知ということだが、県外も対象に入れるなどの対象の更なる拡大をお願いしたい。

失効した免許状の再授与については、文部科学省によると「再授与申請手続」に必要な書類については各都道府県教育委員会が定めるとある。必要書類の例を見るとかなり多いという印象を受ける。現在手続きを進めているということだが、人材確保の観点からも最小限の手続きとなるよう検討してほしい。

#### 47. 定年後の人材確保にむけて、定年間近の教職員に対して、再任用制度及び臨時的任用講師等の雇用条件等の説明会を開くこと

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（人事）】

<再質問>

今年度定年退職の教職員に対して、再任用制度、臨時的任用講師等の雇用条件等の説明会を開催する予定はあるのか。

<回答>

定年退職の対象者は非常に多く、地域も広範囲にわたる。一律での設定は困難である。再任用制度については通知をとおして、臨時的任用講師等については本人が任用を希望した場合、任用の際に事務所をとおして丁寧に説明していく必要があると考える。 【教職員課（人事）】

<<要望>>

職員に対し、定年延長に関する情報提供があるということだったが、ここでは60歳で今年定年を迎える方々に対しての説明会の開催を強く要望する。今年度の再任用希望は既に締め切っていることだが、今後を見据えて再任用の勤務・雇用条件についての説明、今年の方に対しては臨時的任用講師等について説明する機会を設定してほしい。この説明により、退職後も教育に関わる教職員が増えるのではないか。アンケート結果からも4人に1人は定年後の働き方を決めかねている。これも情報不足からである。やはり通知だけでは十分に理解できないということではないか。任意参加の説明会を開催しているが、対象者全員に説明会を開催する必要はないのか？働き方を決めかねている4人に1人の方が説明により、次年度以降も働きたいという意欲を持つ可能性はないのか？繰り返になるが、残り短い期間で、1人でも多くの人材が確保されるよう説明会の開催を強く要望する。