

2023年 9月14日

## 千教組闘争速報 6号②

県教委交渉（人事異動）

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、9月12日、古川書記長をはじめ中央執行委員、各支部・各専門部等の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9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とりわけ、定年退職をひかえた教職員については、本人の希望を十分に尊重し配慮する対応
- 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  
※栄養教職員部 大口部長より「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  
※香取支部 佐久間書記長より「経験の浅い講師への指導教員の配置について」
- ⑤定数内臨時採用の解消
- ⑥復職制度の新設
- ⑦定年引上げの丁寧な情報提供及び対象者への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  
※印旛支部 木村書記長より「未配置の学校の実態とその解消について」
- ⑨千葉県が授与した免許状以外についても、申請手続きに必要な書類の簡素化

#### <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個別の事情や希望等を十分に聴き、丁寧に対応する。
- ③経験者の確保及び速やかな配置に努めていく。
- ④慢性的な人手不足のため、千葉県の現状から考えると県単独配置は、現状は考えていない。
- ⑤できるだけ定数内臨時採用を解消して、正規教職員を配置していきたい。
- ⑥知事部局から提起のあった復職制度について注視し、今後の対応を検討していく。
- ⑦意向調査を昨年度より早めていく。周知についても調査の際に提供する。
- ⑧志願者確保に取り組み、教員不足の解消に向けた緊急対策事業にしっかりと取り組む。
- ⑨失効した免許状を授与した都道府県に限られる。申請手続きは、大きく簡素化した。

交渉の終わりに、古川書記長は「一人でも多くの方が学校現場で働きたいと思える環境を整えていくことが大切である。まだまだ千葉県としてできることがあるのではないかと。何とかして今の状況を変えない限り、学校現場をより良くすることはできない。特に定年引上げに関わることは、昨年度末のように教職員に届く情報に差が出ないようにしていただきたい。千教組は、教職員の人事異動を非常に重要と考えている。一人ひとりに寄り添った人事異動をすることで、教職員のモチベーションを上げ、学校の活性化につながる。そのためには教職員が納得のいく人事異動が不可欠である。是非『個人の事情や希望を十分に聞いた丁寧な人事異動』が県内全域で行われるよう、引き続きご尽力いただきたい。特に、年度末定年引上げに関わる教職員の異動に関しては、残り年数等を十分考慮していただくことを再度お願いしたい。」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。家族のことや自身のことについての悩み等は、しっかりと所属校の管理職に伝えましょう。そして、各支部でも相談できます。ご心配なことがあれば、いつでもお気軽に各支部に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 2023年9月12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对应するよう、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、これらを無視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）】

### <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、希望を十分に聞き取りした上での丁寧な対応を求める。学校長によって対応に差があるのは問題だと考える。千教組には、相談として寄せられる声の共通点は、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点である。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）】

《再質問》

定年引上げに伴い、今年度末 60 歳で異動対象の組合員から「残り 1 年での異動が心配。残留できなければ、退職したい。」という声もある。「異動対象だから」という理由で、機械的に異動させられることがあるか。

＜回答＞

人事異動については、機械的に行うものではなく、人事異動方針に基づいて実施するものである。個別の事情、希望を参考にしながら、進めていく。 【教職員課（人事）】

《要望》

定年引上げに伴い、定年に近い教職員は、どこで最後の教職員生活を終えるかについて考えている方もいる。高齢層の教職員には、特に丁寧に事情や希望を聞き取ってくれるよう、校長に対して強く指導してほしい。

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。 【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されており、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していく。 【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、勤務実績の上ま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等の配置に関わって]**

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）】

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いては、今後も経験者の確保及び速やかな配置に努めていく。

【教職員課（人事）】

＜栄養教職員部 大口部長より発言＞

初任者研修の指導に係る非常勤講師を、4月1日より速やかに配置することを強く要求する。私たち栄養教諭・学校栄養職員は、採用後は単独調理場である学校、または共同調理場と、環境が大きく異なるいずれかの職場で働くことになる。それぞれの状況について、ここ3年以内に採用された栄養教職員の声を聞いてきた。単独調理場に配属された学校勤務者は、勤務初日、自分の専門的な仕事について、職員室で聞ける人がおらず、近隣に知り合いもいないため、ただひたすら過去の書類を見て、1日を過ごしたそうである。これは、みな昔から同様のことを言っていて、変わっていない。栄養教職員は4月の着任早々、給食開始を数日後に控え、児童生徒の命に関わる食物アレルギー対応の確認、教職員や保護者、調理員、食品納入業者からの問合せなど、たくさんの対応に追われ時間が過ぎる。同時進行で、すぐ次の献立を決めないと、発注書や調理指示書の作成、食物アレルギーに関する分析表の取り寄せ等が間に合わない。この一番大変な4月の最初に、指導を受けられないため、異動して忙しい前任者に毎日のように指導を仰いでいる。では、複数配置の一人として共同調理場に配属された栄養教職員は、どうか。初日から先輩がいたので、聞くことはできたが、忙しそうのためらわれた。指導者とは、共同調理場ではなく所属校で会い、主に食育について指導を受けたとのことだった。つまり、給食管理については、現場の先輩が時間を割いて初任者指導を行ったということである。共同調理場の複数配置は、受け持つ児童生徒数に対応するためであって、新人を指導するための複数配置ではない。その先輩は、本来は初任者がすべき業務を負担し、さらに初任者に一から教えることで、何倍もの負担がかかっていたと思われる。現在、調理場の統廃合により、栄養教職員の定数は減少、1人にかかる業務負担が増大し、県が推進・調査を行う地場産物の活用や指導、県で支援事業が行われる個別的な相談指導の実施が厳しい現場が、特に共同調理場で増えている。実際に、食数が多い共同調理場からは、経験者の複数配置だから給食をまわせるが、新人や非常勤講師がきたら安全で安心な給食の提供が心配だという声があがっている。初日からプロとして児童生徒の命を守るために、私たちには4月1日から指導者の助けが必要である。初任者研修の指導に係る非常勤講師を4月1日より速やかに配置することを要求する。

《要望》

昨年度は養護教諭の年度当初の大変さについて伝えた。その中には、「年度はじめの配付物や、学級担任と確認すべきこと、養護教諭の職務や校務分掌上でも、何をいつまでにやればいいのか優先順位がわからない。」「校内にわかる人がいない。」「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。」「新学期が始まると

(児童・生徒が登校すると)、指導教員と話す時間がとれない。」との声があった。特に専門性を求められる少数職種については、周囲に聞ける人がいない。着任早々から、慣れない環境で、慣れない仕事に大変苦勞している。初任者指導の先生は、4月1日から必要である。配置を強く要望する。

26. 経験の浅い臨時的任用職員については、指導的立場の教員を配置すること。

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。一方で、講師自身に過度な負担がかからないよう配慮する必要がある、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）】

<香取支部 佐久間書記長より発言>

今年度、香取支部内でも、新卒の講師の方々が活躍している。小学校の担任、特別支援学級の担任、中学校の副担任等。どの仕事も全てが初めてである。初めてだったときのことを思い出して欲しい。道具の使い方、職場で話す用語などわからないことだらけだったと思う。私自身も、新卒講師の経験がある。同じ職場の方々は、「わからないことは聞いてね」と言ってくださったが、わからないことがわからないのである。仕事に取りかかろうとするが、私がまず困ったのは「この掲示物、裏打ちしておいてね」と言われたが「裏打ちとは…」これすらわからなかった。聞いたら丁寧に教えてくれるが、常に忙しそうな先輩方には聞けなかった。また、香取支部は小規模校が多く、単学級の担任を任された場合は、隣のクラスがないので学級内で行われる諸活動について、隣のクラスを見て真似してみるようなこともできない現状である。校外学習についてや運動会の種目等も周囲の先生方からアドバイスをもらうが、経験がなく分からない状況で進めていかなければならず、不安を抱えている。しかし、大変なのは講師の先生だけではない。新卒の講師の方には、他の教職員と同様な校務分掌を割り振ることはできない。では、この校務分掌はどこに行くのか。周囲の教職員は校務分掌が増え、講師の指導・バックアップ等を行わなければならない。どこにそのような時間があるか。最終的に、自分の仕事を後回しにするしかない。もしここに、指導的立場の教員がいたらどうだろうか。講師の先生は、いつでも相談ができ、安心して子どもたちと向き合うことができる。周囲の教職員も自分の仕事に集中することができ、担当する子どもたちとも向き合う時間が増える。全ては子どもたちに還ってくる。是非、経験の浅い臨時的任用職員については、指導的立場の教員の配置をお願いします。

<<再質問>>

近年、臨時的任用講師が各校に多く配置されており、特に経験のない講師については、先程の発言からあったとおり、本人も周囲の仲間も非常に困っている。「講師の支援員」として、千葉県単独での配置はできないか。

<回答>

現状、慢性的な講師不足である。この配置については、千葉県の現状から言うと、県単独での配置については、現状は考えていない。講師等の支援、指導については、学校のマネジメントの一環として、所属校全体で行っていくものと認識している。引き続き、市町村教委を通して学校長には、強く指導していく。

【教職員課（人事）】

<<要望>>

現場に人がいない中での配置が難しいことはわかる。枠があっても、人がいないのが現状だと思う。千教組では、経験の少ない講師が困らないよう、各支部においての学習会や職場の雰囲気をよくするために、「分会力の向上」に力を入れている。職場の連帯感を強め、忙しい現場であるが、なんとか力を合わせて乗り越えようとしている。とにかく、なるべく早く人を1人でも多く確保し、誰もが安心して充実感を持って働ける職場になることを望む。

[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月初日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に努めていく。 【教職員課（人事）】

<再質問>

現場は定数内臨時採用が非常に多くなっている。正規教職員をできるだけ配置して、定数内臨時採用はなるべく減らしていくべきだと考えるが、県教委としての考えはどうか。

<回答>

正規教職員をできるだけ配置したいところである。現状、定数の欠員補充講師が県内にはたくさん存在している。県教育委員会としても、できるだけ削減したいと考えている。 【教職員課（人事）】

<要望>

正規職員がしっかりと配置され、「やむを得ず、臨時的任用者を配置している」という状態が、なるべく早く解消されるように要望する。また、未配置期間が生じないように、より一層の努力をお願いする。

28. 教員採用候補者選考においては、教職経験を十分考慮すること。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こと。また、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）】

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となっており、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・任用）】

33. 出産、育児、看護、介護等、やむを得ない理由により退職をせざるを得なかった教職員については、勤続年数や退職してからの年数に係わらず復職できる制度を新設すること。また、本人が希望した際は、早期に復職させること。

現時点では、教職員について、教員採用選考における元教諭特例選考によって採用することが可能となっている。今回の知事部局の提起について、教育委員会として注視し、教職員の確保の観点から、あらゆる可能性を鑑み、今後の対応を検討していく。 【教職員課（人事）】

<要望>

先程からあるように、現場は人が圧倒的に足りない。知事部局で提起のあった「復職制度」について教育委員会でもよりよい形で取り入れていただきたい。今の元教諭特例のような集団面接と小論文という形ではなく、意思確認の面談だけで済むような簡単な形や、年に1度ではなくいつでも受け付けられるようにしてはどうだろうか。1人でも多くの人をなるべく早く復帰させることができるよう、より良い形での導入をお願いします。

**【管理職登用に関わって】**

34. 「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）】

35. 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、昨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）】

36. 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）】

**【暫定再任用制度の運用に関わって】**

37. 雇用と年金の接続を考慮し、暫定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）】

38. 暫定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、養護教諭や事務・栄養など、いわゆる一人職については、職員の意向を丁寧に聞き取るとともに、地域や学校の実情等を踏まえ、適切な配置に努めていく。 【教職員課（人事）】



[定年引上げに関わって]

39. 「教職員の 60 歳以降の働き方について」のパンフレットを活用し、定年引上げに係る内容について、管理職に周知すること。また、該当職員に対して会議等で丁寧に説明するよう校長を指導すること。

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。定年引上げに係る内容については、令和 5 年 1 月の通知の際に提供した「教職員の 60 歳以降の働き方について」のパンフレットが活用されるよう、各種会議等で呼びかけているところである。 【教職員課（人事）】

40. 年度末に 59 歳に到達する教職員に対して、60 歳以後の働き方の見通し（スケジュール、退職金、給与制度、定年引上げ・定年前再任用短時間勤務制度等）について、任命権者が個人調査票の配付前までに説明会を行うこと。

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。情報を提供できる時期になったら、できるだけ速やかに、対象者をはじめすべての教職員に周知していく。 【教職員課（人事）】

<再質問>

本年度、定年引上げや退職後の働き方等についての職員への周知方法や今後の調査対象者やスケジュールを教えてください。

<回答>

再任用に関する希望調査は、10 月の中旬に行っている。定年後の意向調査については、11 月から 12 月にかけて行っていた。今年度は、次年度の定数上の見通しを持つために、意向調査は再任用の希望調査と同時期程度に早めていく予定で、準備をしているところである。周知についても、同調査の際に提供するように考えている。 【教職員課（人事）】

<要望>

「制度がよくわからない」「組合からの説明でようやくわかった」という声が、現在、私たちの方に多く寄せられている。現状、現場の教職員の理解度は勤務している学校によって大きな差がある。そうなったのは、昨年度、パンフレットや動画を作って配付していただいたものを、校内で研修の時間として全職員に見せてくれた管理職がいれば、回覧で済ませている管理職もいたからだと考える。私たちは、説明会を開催し、1 人残らず同じようなレベルで理解できることが大切だと考える。「人員確保」これは千葉県教育現場における最大の課題であるということは、言うまでもない。定年引上げの教職員が退職しないで残ってくれるか、50 代を超える教職員が今後も働いてくれるかは、非常に大切な問題である。安心して働けるよう、多くの人が延長したり、学校に関わりながら働いたりしてくれるよう、定年間近の職員には 1 人残らず、丁寧な説明をお願いします。

41. 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、年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、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（人事）】

42. 雇用と年金の接続を考慮し、定年前再任用短時間勤務を希望する全員を雇用すること。

再任用職員の配置については、申出書や面接を通じて確認した本人の希望内容も踏まえ、適正に行っている。なお、再任用の勤務形態については、本人の希望を参考にしながら、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から、希望の全てに応えることは困難である。 【教職員課（人事）】

[その他]

43. 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）】

44. 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であるが、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）】

45. 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）】

46. 教職員の未配置解消に向けた実効性ある方策を講ずること。

これまで、教員の未配置解消に向けて、「講師確保」と「志願者確保」に取り組んできた。今年度は、「教員不足の解消に向けた緊急対策事業」によって、特に千葉県の教員を目指す者を増やすための取組を実施しているところである。今後とも、計画的な正規教員の採用を進めることと併せて、未配置の解消に努めていく。  
【教職員課（人事）】

<印旛支部 木村書記長より発言>

我々教職員が日々の十分な教育活動をしていく上で教職員の数はとても重要である。より多くの教職員で児童・生徒を見ていくことは、児童・生徒にとってより豊かな学びにつながる。また、教職員が多ければ、より多くの児童・生徒と向き合える時間を確保することもできる。しかし、ここ最近現場の声として聞かれるのは教員不足の声である。地域や地区によって差はあるものの、年度途中の療養休暇や産育休などでお休みに入った先生の代替教員はほぼ来られない状況である。また、年度初めからすでに未配置という学校も珍しくない。現場の先生からはこのような声が聞かれる。「年度の途中で家庭科専科の先生が療養休暇に入ってしまった。代わりの方がいないので、担任が家庭科をやっていますが、空コマが減ることで教材研究の時間やその他の事務作業は時間外や家に持ち帰ってやっています。」「年度初めは、担任を持たずに教務主任に専念していましたが、新規採用の講師の先生が学級開きをして3日でお休みに入ってしまった。今は教務主任と学級担任をしています。空き時間も少なく毎日一杯一杯の状態です。」「年度の途中で担任を持っている先生が育休に入りました。代わりの先生は、すぐに来られず、他に担任できる教職員もいない状態です。代わりの方が来るまで教頭先生が担任をされています。いろいろと教頭先生に相談したいこともあったのですが、教頭先生の空く時間がなく、なかなか相談できません。」このように、学校現場はお休みに入られた方の代わりの方が配置されず、教職員の多忙化にますますの拍車がかかっている。このような現状で働き方改革を進めることはできるのだろうか。県の目標でもある「時間外在校等時間 45 時間を超えないようにする」を達成できるのだろうか。教職員が疲弊した状態では、子どもたちにより良い教育をすることはできない。是非、この課題を解決していくためにも、子どもたちにより良い教育のためにも「教職員を増やす」、「講師登録者を増やす」ことができる実効性のある方策を打っていただきたい。

<再質問>

未配置の主な要因は何か。また千葉県としての解決のための具体的な対策は何か。

<回答>

千葉県教育委員会としては未配置の根本的な原因は、教員になりたい志願者や、講師の登録者数が、減少していることだと考えている。当然、若い先生たちをたくさん採用しているため、育休代替の講師の必要性が増している。また近年、特別支援学級を希望される家庭が非常に増えている。他にも通級指導を要する児童・生徒、日本語指導を必要とする児童・生徒数の増加に伴う、必要数の増加などが挙げられる。いずれも、社会状況の変化によるものであると思っている。一方、教職員の志願者数というのは、全国的に見ても低下、減少している。また、講師の登録者数が増えていない状況である。改善策として、教員志願者と講師の確保については、教育事務所、市町村教委と連携を取りながら努めている。本年度から新たに教員不足の解消に向けた緊急対策事業を立ち上げた。民間のノウハウを活用したPR、リーフレットを作成したり、教員の良さをアピールするような動画撮影などをし、千葉の教員として働く魅力を伝えるような、広報活動を考えたりしている。また働き方改革が学校現場でどれくらい進んでいるのかという部分を、民間企業から学校現場に入って、どうやって働き方改革を進めていけば良いかという具体策の助言をいただく動きも取っている。また千葉大学と連携したモデル事業を行い、志願者確保の取り組みを強化しているところである。これらの取り組みをしっかりと行うことによって、志願者数を確保していきたいと考えている。  
【教職員課（人事）】

<要望>

未配置の解決のための様々な取り組みが効果を生み、未配置が解決されることを期待する。現場からの声にもあったように、ただでさえ、多くのことを求められる多忙な学校は、未配置があるとさらに苦しくなる。千教組としても、未配置解消のために、昨年度の退職者にアンケートをとり、講師等へ登録することを呼びかけたり、働く気持ちを応援したりした。また、教師になりたいと思える人を増やすために、今年度は千葉大学とも連携をし、安心感を与えるような取組も始め、他の大学でも同様に行っていきたいと動いているところである。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ていただきたい。

47. 統合に関わる負担の増加を勘案し、統合前及び統合後に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）】

48. 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を周知すること。また、過去に千葉県が授与した免許状以外についても、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持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、ホームページや広報誌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に必要な申請書類の簡素化については、国からの通知により、原則として失効した免許状を授与した都道府県に申請があった場合に限られるとされている。 【教職員課（免許）】

<再質問>

千葉県が授与した免許状以外については、難しいことがわかった。では、昨年度の交渉時に「再授与申請手続きはできるだけ簡素化したいと考える」と回答があったが、今年度、何をどの程度、簡素化したのか。

<回答>

令和5年3月に、再授与申請に必要な書類を簡素化するための規則改正を行った。簡素化した書類は、4つである。①大学が発行する卒業証明書、大学院の修了証明書②学力に関する証明書③介護体験に関する証明書④実務経験に関する証明書を簡素化した。 【教職員課（免許）】

<要望>

免許を失効した方が「学校で働きたい」と思った時に容易に働ける仕組みが大事である。簡素化により現場に1人でも多くの人が増えることを願っている。また、そのあたりの周知を、幅広く願う。

49. 定年後の人材確保にむけて、定年間近の教職員に対して、暫定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）】