

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部

# 団 体 交 渉 回 答 要 旨

日 時 令和2年10月26日 15:30～

会 場 教育委員会室

《団体交渉次第》

1. 団体交渉の開始（15：30）
2. 岐阜県教職員組合連絡会議 議長 あいさつ
3. 要望にかかる質疑
4. 団体交渉の終了（17：00）

## 団 体 交 渉 回 答 要 旨

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部（令和 2 年 10 月 26 日）

岐阜県教育委員会

### 1 青年教職員の「働き方改革」について

要 望 事 項	回 答
① 青年教員がスキルアップするためには時間的な余裕が必要です。授業持ち時間の上限を設定するとともに、現在の持ち時間数より引き下げてください。特に採用 3 年以内の教職員に対しては、他の先生から学ぶため、授業を参観したり、子ども理解を深めるためのアドバイスを受けてたりするための空き時間を設けてください。ベテランの教員が早く帰ってしまい、若手が相談したくてもできません。	持ち時間を減少させるには、各学校において分割授業や T T による授業時数の見直しと、教職員の増員が必要であると考えます。後者について、国に対し、教職員定数の改善を実現するよう要望するとともに、可能な加配措置について検討しているところですが、現在の財政状況の中、厳しい見通しです。前者についても、各学校に本当に必要な分割授業や T T はどれかという観点からの見直しを依頼しているところです。
② 仕事量が減っていないにも関わらず「早く帰れ」と言われ、打ち合わせの時間も取れません。月 45 時間を超える時間外労働をなくし、「働き方改革」を実現するために、以下のことをおこなってください ・土曜日授業や 7 時間授業などを行わないよう、指針を出してください。 ・簡素な教室掲示や各校の研究授業の縮小、行事は必要最低限とするように、市町村教委や管理職に強く働きかけてください。	学校における業務の見直しをするなど、自校の業務について、現場の教員に主体性を持って考えていただくとともに、学校訪問等を通じ、校長や現場の教員と意見交換を行いながら、各学校の実情に応じた、主体的な取組を促してまいりたいと考えております。 掲示の簡素化や校内研究、研修の進め方を見直し職員の負担軽減及び時間外勤務を減らした事例も聞いております。こうした成果を取りまとめ、校長会や市町村教育長会の場で説明しております。  学校再開後の授業については、学習内容の重点化を図るとともに、授業が「詰め込み」にならず、例年と同様のペースで進められるよう必要な授業時数を確保し、見直しをもって実践するよう働きかけています。また、学校訪問等の機会を利用して、効果的な指導の工夫や、真に必要な取組を精選して実施すること等について、各学校や市町村教育委員会に対して提案や助言を行ってまいります。
③ どのようにすれば「働き方改革」を実現できるのか、県教委からモデルプランの提示をしてください。 ・45 時間に収まる働き方はどうしたらいいのか。 ・ベテランの先生は教材研究を 30 分でどうやっているのか。等	働き方改革は、県教育委員会、学校管理職、各教職員がそれぞれの立場で努力して実現する取組であります。事務局、学校管理職それぞれの立場で工夫をしていきますので先生方もできる限りのご協力をお願いします。
④ 月 45 時間を超えた場合の報告書等の提出は時間がかかり、逆効果です。不要にしてください。	働き方改革を実現するために必要な取組の一つです。ご理解をお願いします。

## 団 体 交 渉 回 答 要 旨

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部（令和 2 年 10 月 26 日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
⑤	夏季休暇が取得しにくい現状があります。午前は部活動指導をおこない、午後は夏季休暇にすることが可能なように、夏季休暇を半日単位で取得できるようにしてください。	夏季休暇については、特別休暇第 28 号（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則第 75 条第 28 号）に記載されており、それに準じて運用しております。ご理解とご協力をお願いします。
⑥	新型コロナウイルス感染症の影響で今年度は夏休みが短縮となり、結婚特休を取れなかった方がいます。取得の期限を来年度までとする特例を設けてください。また、来年度以降も、取得期間を半年でなく 1 年以内にとれるようにしてください。	新型コロナウイルス感染症における対応および運用については、知事部局の動向に合わせて進めてまいります。ご理解とご協力をお願いします。
⑦	年次有給休暇・特別休暇等の権利を行使しやすい職場の雰囲気を作るように、管理職に働きかけてください。	働き方改革プラン 2020 における勤務時間管理の徹底の中に『年次休暇の取得促進』があり、各学校において一層の計画的な休暇取得ができるよう管理職に周知しているところです。
⑧	男性が育児休暇をとりやすい環境を作るように、具体的な手立てをおこなってください。	男性の育児休業については、令和 2 年 7 月 22 日付教総第 186 号教職第 320 号『「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」にかかる男性の育児参加等の特別休暇及び男性の育児休業の取得促進について』で通知をしているところです。また、今後も男性職員の育児参加プラン報告および実績報告の提出を依頼予定です。
⑨	「健康管理の日」を取得しようとする、「特定の行事に参加しなければならない」という指導を受けるなど、特に青年教員は取得しづらい状況があります。管理職や事務職員に「健康管理の日」の存在とその意義を周知徹底してください。	健康管理の日は、健康の維持・回復のための措置を講じるための特別休暇であり、健康管理に関する実践に努めるよう通知がなされております。 なお、「健康管理の日」は誕生日とすることが望ましいとしているところを、教員に対しては、児童生徒の教育に支障のないように、年間を通じて授業の支障のない適当な日を選び「健康管理の日」として取得できるよう配慮されています。 こうした休暇の趣旨等を理解し、適切に活用できるよう機会を捉えて周知に努めます。
⑩	岐阜県で働く青年教員のモチベーションを高めるため、近県の教員には認められている若年層でのリフレッシュ休暇の拡充をすすめてください。	30 年勤続表彰受賞者への特別休暇は、定年まで残り 10 年を切る年齢に達した職員に対し、改めて講習やボランティア活動への参加等による自己研鑽や社会貢献の機会を提供し、もって職員の資質向上や内面の充実等（さらには、それを通じた公務能率の向上）を図ることを意図したものであります。 そのため、拡充については知事部局の動向も踏まえて対応していくこととなります。

## 団体交渉回答要旨

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部（令和2年10月26日）

岐阜県教育委員会

### 2 部活動等について

要 望 事 項	回 答
① 各学校が適正な部活動数になるよう、県教委として方針を明確に出し、部活動数の削減を確実にすすめてください。	「岐阜県中学校部活動指針（H31.5策定）」で、各運動部において、複数顧問体制による運営が可能となる部数を設置するよう示しています。また、希望する生徒はいるが部を設置していない場合は、複数校合同部活動を促進しています。 県中体連では、中体連主催の大会への参加は、複数校合同チームを認めています。
② 中体連・高体連などの大会の役員は部活動顧問の教員がおこなうのではなく、競技団体の協会から派遣するよう要請してください。	県中体連の主催する大会は、全国中学校体育大会の予選として、年間に1試合開催されています。競技の特性もありますが、競技運営については、審判などは、協会や連盟に協力してもらい（県中連が手当支給）、役員は教員が行うことで運営されています。昨年度から、養護教諭の依頼を止め、看護師をすべての競技で配置しています。 協会等への役員依頼は、謝金、旅費の支払が発生するため難しいのではないかと考えています。また、平日開催であることから、協力できる人数に限りがあります。
③ 部活動手当の支給が3時間程度までとなった事に伴い、部活動時間が3時間以内となる場合も増えてきていますが、協会主催の大会等や対外練習試合などは3時間では収まりません。そのような場合には1時間あたり900円程度の手当を支給してください。	平成31年4月施行の部活動手当の改正は、平成30年3月に国で策定された運動部活動の在り方に関する総合的なガイドラインにおいて、学校の休業日における部活動は「3時間程度」と示され、義務教育費国庫負担金算定基準も変更となったことに伴うものです。ガイドラインの方向性に沿った改正ですのでご理解ください。 なお、義務教育費国庫負担金の算定基準の改正に合わせて平成30年1月から部活動手当等の額を県単独措置の2時間分も含めて増額改正したところです。
④ 試合会場までの旅費や、駐車場代など、多額の自己負担が発生しています。部活動の引率等に関わる必要経費について県として予算措置をおこない、支給するようにしてください。	県中体連大会に出場の場合、平日の開催になるため旅費が支給されます。休日の旅費に関しては、出張でないため支給できません。

### 3 研修・出張等について

要 望 事 項	回 答
① 給与や勤務条件に関する内容をA4一枚程度にまとめて年度当初の研修で職員に配付するようにしてください。年次有給休暇・特別休暇など、権利について十分に知らない教員が多数います。特に青年教員は、権利を行使することで健全な働き方となることが考えられます。	学校において年度当初に、給与等に関する内容や勤務条件に関する内容について周知するよう管理職等への働きかけを行っていきます。

## 団 体 交 渉 回 答 要 旨

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部（令和2年10月26日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
② 「働き方改革」をすすめ、事故の危険もなくするため、可能な限り多くの研修をオンライン化し、校外研修を減らしてください。	集合型、Web型、オンデマンド型の研修について、それぞれに利点があるため、研修のねらいと内容を明確にした上で、効果的な研修方法の在り方を検討していきます。
③ 選択制の研修が増えたことは歓迎すべきことですが、職員数の少ない学校では、他の職員と研修日が重なり、受講をあきらめざるを得ない場合があります。青年教員が様々な研修を受講できるように、DVD視聴を可能としたり、休日開催とするなどの改善をしてください。	動画配信型やオンデマンド型の研修を積極的に導入し、勤務校にしながら受講できるような研修を実施しています。また、これらの研修のメリットは、都合のいい時間に視聴し研修を受講できる点にありますので、教員数の少ない学校から複数の方が受講してもらえるシステムになっています。勤務時間外となる休日に研修を開催することは、先生方の業務を負担を増やすこととなりますので研修は勤務時間内に行えるようにしています。
④ 「教育実践論文」の執筆が校務分掌（町の研究員）と位置づけられたり、「3年ごとに書け」と強制されたりする学校があります。また、執筆は勤務時間内でおこなうことは不可能であり、「働き方改革」に逆行しています。引き続き県教委から自主的にとりくむものであることを岐阜大学等関係機関、市町村教委、管理職に指導してください。また、市町村教委に対しては「教育実践論文」に対する支援はおこなわないこと、岐阜大学同窓会に対しては、同窓会が単独で行うように要請してください。	教育実践論文については、任意団体である岐阜大学教育学部同窓会が事業を主催しており、教育研修課、教育事務所が審査等について支援をしているのが現状です。したがって、当課がその提出の在り方について指導する立場にはありません。岐阜大学教育学部同窓会事務局へは教職員の負担軽減を考えほしいという声があることを伝えます。  校務分掌への位置づけが不適切であることや執筆は業務でないことを周知してまいります。
⑤ 出張の復命書の様式などが学校によって異なっているため煩雑です。業務削減の一環として、簡素な様式を県教委のホームページなどで示し、統一をすすめてください。	各学校において出張時に使用する様式については、それぞれ学校の実態に合わせた様式になっておりますが、効率化の観点から様式の簡素化や統一ができないか検討してまいります。

### 4 採用・異動について

要 望 事 項	回 答
① 採用された校種と異なる学校に赴任となった場合、負担が大きだけでなく精神的なストレス・苦痛を伴います。小中学校の交流の異動は本人の希望がない場合、おこなわないようにしてください。また、採用試験で「小中学校どちらでもよいか」等の質問に対して、受験生は不利となることを恐れて「はい」と答えるしかできません。この質問は削除してください。	様々な校種を経験することが本人の成長や県内の教育水準の向上のため有効であると考えられることから、県教委では校種間交流を積極的に進めています。 ただし、個別の人事配置にあたっては職員のヒアリングを丁寧に行い、可能な限り配慮してまいります。

## 団 体 交 渉 回 答 要 旨

岐阜県教職員組合連絡会議 青年部（令和2年10月26日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
②	異動の有無は3月初めには伝えるようにしてください。静岡県では2月終わりに本人内示、長野県では2月中旬に打診、3月一週目に本人に内示されています。	内示日については、できる限り早い時期について設定できるように努力をしているところです。
③	配偶者が妊娠をしている場合や、未就児を養育している期間は、異動しない配慮をしてください。やむを得ない場合には、最低限地域を超える異動を避けてください。	人事異動にあたっては、職員の状況を丁寧に把握し、それぞれの事情に可能な限り配慮してまいります。
④	前年度末まで臨時的任用や助手などとして岐阜県で勤務していた正規教員の初任者に対しては、赴任旅費を支給してください。志を持って岐阜県の教員となった者に対して、赴任旅費が支給されるよう、条例の改正をおこなってください。	旅費条例及び旅費条例施行規則に基づき取り扱うこととなりますのでご理解願います。

### 5 働きやすい職場環境づくりについて

	要 望 事 項	回 答
①	「働く権利一覧」を作成し、職員室や休憩室に掲示するなど、教職員に周知する方策をおこなってください。	経年研修や職務研修等で、受講者の経験年数や職務等に応じて、服務規律や年次有給休暇・特別休暇等各種休暇等に関する内容について説明する機会はいまでも設けているところですが、全ての教職員に周知できるよう見直しをはかっていきます。
②	パワハラ・セクハラ等を防止する指導がおこなわれ、改善もすすんではいますが、依然、組合には相談が寄せられます。また、声を上げられない方も多数いることが予想されます。管理職や年上の教員が青年教員にプレッシャーを与えたり、人格を否定する言葉を浴びせる事例も後を絶ちません。管理職を含むすべての教職員に対し、ハラスメントをなくす働きかけをおこなってください。	<p>県教育委員会では、「教職員の働き方改革プラン2020」に基づき、ハラスメントの速やかな察知と解決に向けて取り組んでいるところです。</p> <p>具体的には、「エントリーシート」を用いたハラスメント調査を定期的実施しているほか、悩みを抱えた教職員がより相談しやすいように「弁護士による外部相談窓口」や昨年度設置した「専用相談窓口」に加え、今年度から、県内5圏域で臨床心理士による相談が受けられる体制を整備し、運用しているところです。</p> <p>また、職員の意識改革を進めるため、新任校長等を対象に、ハラスメント防止等の研修を行っているほか、本年6月の改正労働施策総合推進法の施行に合わせて、県教育委員会の「ハラスメント指針」や「懲戒処分指針」を改正し、管理職を含む全教職員に対して改めてハラスメントの防止について指導を行ったところです。</p> <p>さらに、11月には、近時のハラスメント事案を具体的に記した資料を用いて、全教職員を対象に職場研修を行うなど、ハラスメントに対する意識の向上を図ってまいります。</p>