

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4年11月10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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
1 青年教職員の「働き方改革」について	
①現場では管理職が月45時間超の報告書内容を修正させたり、生徒が下校したら「勤務終了」と記録させてから残業をするよう指示するなど、誤った勤務記録が行われています。勤務記録や報告書等は、まず教育委員会へダイレクトに報告してから管理職に戻す方式に変えてください。	<p>出退勤管理システムへの正確な入力・記録は、退勤時刻（定時制課程を除く学校において、午後7時）を過ぎて勤務する場合に、事前に管理職等に対し、勤務の内容や退勤予定時間を書面で申告することと合わせて、検証分析による業務改善につながるものと考えています。</p> <p>教職員に対して本取組の意義について引き続き周知するとともに、管理職に対しては、校長会議等の機会を利用して正確な報告をするよう引き続き周知してまいります。</p>
②「19時以降に残業する場合や月45時間超で提出した報告書が勤務改善に役立っているのか」が分からないことも、誤った勤務記録を行う理由になっています。 どのように生かされ、改善に反映されているのか、全教職員に説明してください。	「教職員の働き方改革プラン2022」に示しているように、当該教職員ごとに、時間外在校等時間の内容、長時間勤務の原因・理由について把握し、改善策を講じているところです。
③部活動や補習等を午前のみ、または午後のみに行う場合に対応できるよう、夏季休暇を半日単位で取得できるようにしてください。	<p>夏季休暇については、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1項第28号において規定されており、それに準じて運用しております。</p> <p>ご理解とご協力をお願いします。</p>
④教員の勤務の特殊性から、「結婚特休」は年間を通じて教育に支障のない時期に取得できるようにしてください。 また、結婚に関わる諸手続等を円滑に進めるために、連続ではなく分割して取得できるようにしてください。	<p>いわゆる結婚特休については、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1項第25号において規定されております。</p> <p>なお、教育職員については、結婚の日後、概ね6か月を経過するまでの授業に支障のない時期についても承認できるものとしています。</p> <p>ご理解とご協力をお願いします。</p>
⑤アンケートの結果、年次休暇・特別休暇等の権利が行使しにくいとの声が大きいです。 少しでも「年次休暇の取得」を促進するため、年休の付与を9月1日にしてください。 夏季休業中に残りの年休日数を活用することができます。	「教職員の働き方改革プラン2022」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。

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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
<p>⑥「健康管理の日」に健康診断や人間ドックを受けなければならないと指示されている学校があります。 それぞれ別の特休であることを管理職や事務職員に周知するとともに、取得の条件を広く解釈するように指示してください。</p>	<p>「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。</p>
<p>⑦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。</p>	<p>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。</p>
<p>⑧小規模校では学級数の制限により特別支援コーディネーター手当（6学級以上）や保健主事手当（6学級以上）などが支給されません。一人で複数兼ねている場合もあります。小規模校でも手当がつくようにしてください。</p>	<p>手当支給基準の見直しについては、国や他県の動向を注視しながら検討していきます。</p>
<p>2 部活動等について</p>	
<p>①今後の部活動の地域移行に伴い、運営に関わる経費の増加や、大会の参加料の値上げ等も予想されます。 保護者や教職員の負担が増えないよう、県に予算措置を求めてください。</p>	<p>既存の部活動を地域クラブ活動に移行するため、大会への参加数が大きく増減するとは考えにくく、大会運営経費や大会への参加料等について、大きな変化はないものと考えております。 地域クラブ活動に移行するにあたり、保護者への費用負担が過重にならないよう、地域クラブ活動の運営主体に対して支援を検討しております。 また、教職員については、地域クラブで大会に参加した時は、地域クラブの関係者が引率等を行うことで、教職員の負担軽減が図られるよう、地域クラブの運営主体に対して働きかけてまいります。</p>
<p>②大きな負担となっている中体連・高体連大会の役員や救護担当等を教員に依頼しないよう協会に要請してください。 やむを得ず依頼する場合は役員報酬を引き上げるよう要請してください。</p>	<p>県中体連の主催する大会は、全国中学校体育大会の予選の1大会となっています。競技の特性もありますが、審判などは、協会や連盟に協力してもらい（県中体連が手当支給）、役員は教員が担うことで運営されています。 H30年度からは、全ての競技で養護教諭の依頼を止め、看護師を配置するなど改善に努めています。 引き続き地区大会においても同様の対応となるよう、県中体連に働きかけてまいります。 また、R1年度に可茂地区、R3年度に西濃及び美濃地区において、各郡市大会を実施せず地区大会からの実施、さらには、R4年度から陸上競技において美濃・可茂地区の合同開催を実施しており、大会数の精選をしました。</p>

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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
	<p>また、その他の地区においても郡市中体連大会の見直しをする計画をしており、大会数を精選することで教員の負担軽減に取り組んでいます。</p> <p>高体連の主催する大会は、全国・東海高校総体県予選会及び県高校新人大会の2大会となっております。</p> <p>審判・役員などは、協会や連盟に協力してもらい（高体連が手当支給）ながら、教員が中心となって運営されています。</p> <p>協会等への役員依頼は、謝金、旅費の支払が発生し、参加料の値上げにつながる恐れもあることから、難しいのではないかと考えていますが、今後、大会数のさらなる精選と併せて、役員数の見直し等についても関係団体に働きかけてまいります。</p> <p>教職員の働き方を見直し、負担軽減を図るために、休日及び週休日の部活動の大会引率において、一部の大会にて勤務の振替が可能となるよう変更しました。</p>
<p>③岐阜県の最低賃金も10月から30円引き上げとなりました。</p> <p>部活動手当の時間単価を引き上げてください。</p>	<p>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が変更となったことに伴うものです。</p> <p>なお、義務教育費国庫負担金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ております。</p> <p>ガイドラインの方向性等に沿った内容としておりますので、ご理解ください。</p>
<p>3 研修・出張等について</p>	
<p>①同じ学校に複数の研修受講者がいると、研修に参加することで他の職員に負担をかけ、申し訳なく感じています。</p> <p>小規模校では一人当たりの分掌も多く、より負担が多くかかります。</p> <p>安心して充実した研修・出張をするためにも、教職員増員や加配等の充実をしてください。</p>	<p>長期にわたる研修については、補充の措置をしていますが、経年研修等の補充の措置は、予算上難しい状況です。</p> <p>安心して研修に臨むことができるよう、校内での支援体制の整備について、校長会議等を通して管理職に周知してまいります。</p>
<p>②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。</p> <p>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。</p> <p>給与や勤務条件に関する内容を一枚程度にまとめて研修で配付するようにしてください。</p>	<p>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まいります。</p>

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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
<p>③移動負担の軽減、旅費等の経費削減のために、オンデマンドの研修やグループミーティング等のオンライン化を、新型コロナ収束後も充実させてください。</p>	<p>今年度もオンラインを積極的に活用し、オンライン上でもグループでの討議やチャットによる意見交流等を行いながら、学び合える場の提供に努めております。</p> <p>今後も、研修のねらいや内容に応じて、集合による研修と同時双方向型やオンデマンドによるオンライン研修を使い分けることで、教員等のニーズに応じた研修の充実に尽力してまいります。</p>
<p>④いまだに教育実践論文の執筆を校務分掌として位置づけたり、該当者に強制したりする学校があります。</p> <p>執筆によって本来の業務時間を超えることもあり、「働き方改革」に逆行しています。</p> <p>主催する岐阜大学教育学部同窓会は外部団体であり、執筆は自由であることを、学校・教育事務所・市町村教委に指導・周知してください。</p> <p>また、「検討会」等も行わないように指導してください。</p>	<p>教育実践論文については、外部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。</p> <p>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が、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てほしいという声があることを伝えてまいります。</p> <p>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。</p>
<p>⑤出張等の伺いや報告の様式を統一することは業務の効率化がはかれます。</p> <p>統一フォームのデジタル化によって、ペーパーレス化している県もあります。岐阜県も同様の様式を早急を実現してください。</p>	<p>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。</p> <p>効率化の観点から、様式の簡素化や統一の必要性の有無等について引き続き検討してまいります。</p>
<p>4 採用・異動について</p>	
<p>①採用された校種と異なる学校に赴任となり、負担増や精神的なストレス・苦痛により病気休職に追い込まれる青年教職員が毎年います。</p> <p>本人の希望がない限り、小・中学校の交流人事は行わないようにしてください。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p> <p>また、小・中学校の交流人事や引っ越しを伴う異</p>	<p>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。</p>

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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

要 望 事 項	回 答
<p>動がある場合は、2月末に伝えてください。</p>	
<p>③本人や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。 保育園等の申請が間に合わない場合もあります。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。</p>	<p>人事異動にあたっては、教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。</p>
<p>④初任者の赴任旅費を復活させるとともに、前年度末まで臨時的任用や実習助手などで、岐阜県で勤務して4月から正規となった初任者に対しても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。</p>	<p>臨時的任用職員や実習助手について、正規の試験を受け、教諭になった場合は、岐阜県職員等旅費条例施行規則で定める「新規採用職員」に該当しないので、赴任旅費は支給できません。 他県の動向を注視して、岐阜県職員等旅費条例、施行規則の見直しについては、過去に見直しされております。ご理解願います。</p>
<p>5 ハラスメントについて</p>	
<p>①パワハラ・セクハラ等の防止・改善はすすんではいますが、依然、組合には相談が多く寄せられます。 相談できず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>	<p>県教育委員会では、「教職員の働き方改革プラン2022」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。 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、ハラスメントや職場の悩みをワンストップで受け付ける「専用相談窓口」を事務局内に開設し産業カウンセラーの資格を有する者が相談に当たるほか、「臨床心理士による相談」を県庁のほか、最寄りの総合庁舎や県立学校においても受けられる体制を整備し、運用しているところです。 「専用相談窓口」、「外部相談窓口」、「臨床心理士による相談」等については、リーフレットを作成し、職場研修やメール、掲示板等での周知に加え、令和4年度からは上記ハラスメント調査（年3回）の都度にも周知することとしています。 さらに、保健師（医療職）が対応するメンタルヘルス相談窓口の積極的な利用の呼びかけや、外部機関（共済組合本部）の相談窓口を紹介するなど、窓口利用のより一層の多様化を促進してまいります。 また、職員の意識改革を進めるため、初任者、新任3主任や新任管理職に対して、職員の経験や役職に応じてハラスメント防止等の研修を行っているほか、県教育委員会の「ハラスメント指針」を適宜改正するなど、管理職を含む全教職員に対してハラスメントの防止について指導を行っているところです。 特に、令和4年からは、新任校長研修において、弁護士を講師として、グループワークで事例研究を実施するなど、管理職に対する研修の充実を図ったところです。</p>

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4年11月10日）

岐阜県教育委員会

	要 望 事 項	回 答
		<p>また、5月の「働きやすい職場づくり」に向けた取組においては、全教職員が具体的事例を基にした意見交換によるアンダーマネジメント研修を実施し、11月の「過労死等防止啓発月間」においても、職場研修でハラスメント等の防止のために職員1人1人が気をつけるべき点等について説明をするほか、県独自で制作したハラスメント防止研修の映像資料を全教職員が3年に一度は必ず視聴するなど、引き続き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> <p>なお、5月、11月の職場研修の資料については、教育事務所を通じて市町村教育委員会にも提供し、同様の取組がなされるよう働きかけてまいります。</p>