

2023年3月26日

千教組闘争速報 25号②

賃金・勤務条件等に関する県教委交渉

「教職員の賃金・勤務条件等に関する県教委交渉」

県教委回答
再質問
要望
重点要求 太字波下線

[教職員の賃金にかかわって]

1. 教職の魅力の向上をはかるため、以下の改善を行うよう関係機関にはたらきかけること。
(1) 教職調整額の率を現行の4%から引き上げること。

教職調整額の率については「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」に規定されており、その在り方については、国の動きを注視していきたいと考えていく。

【教育総務課（給与制度）】

- (2) 義務教育等教員特別手当については、人材確保法の趣旨を踏まえ、支給額を引き上げること。

義務教育等教員特別手当については、人事委員会において勧告を行っており、今後も人事委員会の勧告を尊重していく。

【教育総務課（給与制度）】

- (3) 55歳以降の昇給停止措置に伴う給料保障のために、55歳未満において特別昇給を設けること。

- (4) 60歳以降のモチベーション維持のために、60歳以降において特別昇給を設けること。

従来の特別昇給については、人事評価制度を整備し、評価結果を昇給に反映させるまでの間、措置するとされていたものである。

本県においては、平成28年4月から人事評価制度を導入したことから、それまでの特別昇給を原則として廃止したものであり、復活させる考えはない。なお、教員については、その大部分が昇任による給料の増加を受けられないことや、退職するまで同じ職で勤務することが多いことから、その職務の特性を考慮し、これまでの特別昇給を一部残すこととしたところである。

【教育総務課（給与制度）】

<再質問>

55～60歳までの昇給停止による財源はどうなるのか。

<再回答>

昇給停止に伴う財源について、55歳以降昇給停止にすることで一定の歳出の減が図られるが、定年引上げ等の財務があり、トータルで財源がどのくらい出るのかを含めて不確かであるので、財源について答えることができない。

<要望>

55歳以降の昇給停止、そして定年が65歳までになると、人事評価が良好でも10年間昇給しない場合が考えられる。そして、定年引上げにより60歳以降給与は7割となる。学校職員の急激な若返りが進む中で、学校内で蓄積された経験やスキルを伝え、広めてくれるベテラン層の担う役割はますます重要となっている。本来であれば、昇給停止ではなく、何か新しい手当や退職金の加算措置などベテラン層のモチベーションを高める制度が必要ではないかと考える。

また、人事評価制度の給与への反映方法は県によって決まり、人事課との交渉でも教職員の給与に関することについては、任命権者として教育委員会が判断するものとの回答があった。ぜひとも、人材確保、教職員の魅力向上のためにも賃金の向上や特別昇給について検討してほしい。

2. 教職員の職務の特殊性・困難性に鑑み、教員特殊業務手当の改善・新設をはかること。

- (1) 小・中学校における「兼務」（中学校免許外教科解消、小学校専科充実、初任者指導、通級巡回、小中一貫）の担当者に、教員兼務手当を新たに支給すること。

教員兼務手当は、高等学校の定時制の課程等を兼務している場合に措置されているものであり、それ以外の場合に手当を支給することは困難です。【教育総務課（給与制度）】

(2) 児童生徒のアレルギーに対応するため養護教諭や栄養教職員が、保護者や校医などと連携をとるための業務について手当を新設すること。

他の都道府県との均衡や本県の財政状況等を考慮すると、手当を新設することは困難である。

【教育総務課（給与制度）】

3. 事務職員及び栄養職員に支給する時間外勤務手当について、36協定の上限時間に見合う予算を確保すること。

時間外勤務手当の予算確保にあたり、予算額は、36協定の上限時間ではなく、実績額を基に算定している。

今後とも、教育事務所を通して配当額の過不足調査を実施することにより、必要な予算額の把握・確保に努めていく。

【教育総務課（給与管理）】

【教職員の勤務条件等にかかわって】

4. 「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、教職員のウェルビーイングを高めていけるよう、より正確な実態にせまる調査とすること。

(1) 教職員の働き方改革とメンタルヘルスの観点から、持ち帰り仕事の実態（持ち帰りの時間数やその内容）について調査すること。

文部科学省から示されている「教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の前提事項の留意点に、業務の持ち帰りについて、「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。」とされており、各学校において業務量の適切な管理が行われるよう、教育事務所の管理課長会議等を通じて、今後も指導していく。

【教職員課（企画調整班）】

<再質問>

同じく指針「仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進める。」とある。前回の交渉でも「持ち帰りの実態はある」と回答をいただいておりますが、調査が必要だと考えるが、いかがか。

<再回答>

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、その理由や態様は様々である。文部科学省から示されている「(前略) 教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の前提事項の留意点に、業務の持ち帰りについて、「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。」とされており、各学校において業務量の適切な管理が行われるよう、教育事務所の管理課長会議等を通じて、今後も指導していく。

<要望>

千教組独自の勤務実態調査の結果から小学校で7割、中学校で6割の教職員が持ち帰り仕事をしており、平均して1ヵ月10時間以上、自宅で仕事をしている。そして、持ち帰り業務の多くは教材研究や校務分掌に係る事務であり、まさに職務に従事している時間ではないか。回答でもあったように文科省は「上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。」としている。昨日の教育委員会会議において、「時間外在校等時間が減っていることはいいが、その分持ち帰り仕事時間が増えていないか包括的に考えてほしい。」と教育委員からも発言があった。子育てや介護等要因は様々であるが、実際にはこれだけ多くの教職員が持ち帰り仕事をしているのが実情である。残念ながら今の調査方法・調査内容ではその実態はつかめない。心身ともに健康な教員による質の高い教育の実現には、教職員の勤務実態を正確な把握が必要である。ぜひ、持ち帰り仕事の現状を把握し、働き方改革へとつなげることを強く望む。

(2) 時間外在校等時間の軽減や授業準備等教育の質の向上にむけて、学級担任の空きコマについて調査項目に加えること。

今回の「意識調査」では、「空きコマ数」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）】

<現場の声（市川市支部 中嶋書記長）>

市川地区の学校に勤務する若年層、ミドル層の教職員複数から聞いた話である。

ここ数年、学校現場に勤務する多くの先生と悩みを共有する中で、教材研究をするための十分な時間を確保できないとの話を聞いている。十分な時間を確保できない原因の一つとしてあげられるのが、膨大な量の事務作業と週当たりの空きコマの減少である。

市川市のある学校の高学年の先生の場合、通常であれば週3コマ程度、空きコマがあることになっているが、現状とれる環境が整っていない。体調を崩され療休に入られている先生がいたり、産育休でお休みされている先生がいたり、慢性的に教員が不足している。そのため、教頭先生や教務主任の先生が担任として学級に入っており、本来担任の空きコマとなるべき時間も空き時間とならず、担任が授業をしている。特に低学年の先生に至っては、そもそも空きコマの数が少なく、先ほどお話しした理由から空きコマの実態はほとんど0時間に等しいとの話も聞いている。

専科教員に担当してもらった授業での空きコマの時間には、特別な支援を要する児童に寄り添ったり、他クラスに入ってサポートしたりと、空きコマがあることで一人で抱え込まずに学校全体で子どもたちと関わるができる。

本来、これらの空き時間で、便り、テストの採点、会計、校務分掌の提案、連絡帳への返信等の事務作業を行っていたが、現在は授業と授業の隙間時間を活用してなんとかやりくりをしている。放課後を上手く利用できればと思っても、各種会議と保護者対応で勤務時間が終了してしまう。そのため、朝早く来て事務作業をしたり、勤務時間外に事務処理をしてなんとか仕事を終わらせたりしている。しかし、それでも時間が足らず、授業準備や教材研究に使える時間が十分に確保できていないことに悩んでいる先生もいる。空きコマが多くなれば、その時間を有効に活用して事務作業をすることができ、同時に授業準備や教材研究をする時間を捻出することができる。しかし、実際問題、学校現場の多くの先生方は、空きコマが少なく、仕事に忙殺されている。気持ちに余裕をもって子どもたちを向き合う時間を確保するためにも、実際の労働状態を把握するためにも、学級担任の空きコマについて調査項目に加えてほしい。

<要望>

千教組独自の勤務実態調査による校種・学年別の持ちコマ数や空きコマ数の調査から、小学校の学級担任は持ちコマ数は小1～小6までどの学年においても平均25～26コマとなっており、子どもがいる時間の空き時間については高学年ほど多く、学年が下がるほど空き時間が減ることがわかった。また、中学校の学級担任は中1～中3まで平均19～20コマとなっており、子どもがいる時間の空き時間についてはどの学年でも7コマ程度あることがわかった。また、小学校の特別支援学級の持ちコマは27.7コマで空きコマは1.1コマと最も持ちコマ数が多いことが分かった。つまり、空きコマは小学校高学年が一日あたり0か1コマ、中学校は1か2コマ、小学校低学年や支援学級については一日あたりの空きコマはほぼ0である。ぜひとも校種や学年等によって子どもがいる時間の空きコマ数に差があることをご理解いただきたい。

特に子どもがいる時間に空きコマがない教員からは「トイレに行く時間もなく、余裕を持ってない。」「特別支援コーディネーターとして、通常学級で支援を必要としている児童の様子を見に行きたいが、空き時間が無いので、できないままです。」等、切実な声が届いている。

また、週当たりの空き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。働き方改革を進める上で「持ちコマ数」だけではなく「空きコマ数」の視点はとても重要だと考える。空きコマが増えることで今まで勤務時間外で行っていた業務を勤務時間内に行うことができ、時間外在校等時間も減少すると考えられる。働き方改革プランへの位置づけについても前向きに検討することを要望する。

(3)「教職員の働き方改革に係る意識調査」から時間外在校等時間での業務の具体的要因を分析し、考察するとともに改善するための手立てを講じること。

この調査は、プランで示した教職員の意識に係る目標の達成状況を把握するだけでなく、教職員の総労働時間の縮減のために教職員の意識改革をどのように図っていくかを明らかにするためにやっている。また、「教員等の出退勤時刻実態調査」とクロス集計することでより詳細に分析していく。引き続き、調査結果をもとに、働き方改革の推進に努めていく。

【教職員課（企画調整班）】

5.「学校における働き方改革推進プラン」の改訂にあたって、以下の内容について改善をはかること。

(1)「教職員の出退勤時刻についてICカードやタイムカード等により客観的に把握し、勤務時間・時間外在校等時間を集計できるシステムを構築する」の達成目標を令和5年度中に100%とすること。

県教育委員会では、教職員の出退勤時刻の把握については、「プラン」においてICTの活用やタイムカードなどにより客観的に把握するよう示し、各市町村教育委員会に指導しているところである。今後も、全ての県立学校で導入しているICカード式タイムレコーダの取組とその成果を、市町村教育委員会に情報提供することで、さらなる勤務時間管理の徹底について、指導していく。

【教職員課（企画調整班）】

(2)「教職員の働き方改革に係る意識等調査」の結果を活用し、「持ちコマ数の上限」を判断基準とする目標を設定し、働き方改革と教育の質の向上をすすめること。

令和4年度の「教職員の働き方改革に係る意識等調査」においては、「子育て」、「介護」の有無と多忙感の関係等についても調査に組み込んだところである。今後は更に設問を工夫し、教職員の属性と、働き方改革に係る意識や勤務状況との関係について分析していく予定である。

なお、「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3月に改定したところであり、現在のところ、判断基準を改定することは考えていない。

【教職員課（企画調整班）】

(3)「学校における働き方改革推進プラン」をより実効性・即効性の高いものにするため、改訂にあたっては現職の教職員の意見を取り入れられるよう千教組と相談すること。

「学校における働き方改革推進プラン」については、その実効性がより高まるよう、従前のプランの内容を点検し、見直した上で、令和3年3月に改定をしたところである。今後も、学校の業務改善を図り、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するとともに、様々な立場からの御意見をうかがいながら、必要に応じた見直しを図っていく予定である。

【教職員課（企画調整班）】

<再質問>

今後の改訂にあたっては現場の声や教職員の声は含まれていくのか。

<再回答>

「学校における働き方改革推進プラン」の改訂については、その実効性がより高まるよう、現プランの内容を点検し、見直した上で、目標の達成状況を検証するとともに、学校の業務改善を図り、教職員の労働時間の短縮をより一層推進するため、様々な立場からの御意見をうかがいながら、必要に応じた改定を図っていく予定である。

<要望>

文科省の義務教育の在り方ワーキンググループでは、「人材を確保するためには、教師を取り巻く環境についても検討が必要。」としている。また、千葉県の「学校における働き方改革推進プラン」の取組は令和3年度から令和5年度までの目標が3カ年計画として設定されており、令和6年度から新たな設定が必要となると考える。昨日、今年度の取組状況調査の結果が示されたが、一定の効果が見られた取組がある一方で改善の必要性のある取組もある。また、来年度の新規事業では、「民

間企業に委託し、学校業務改善にむけた調査を実施」とある。様々な視点から学校の業務改善を図っていくことはありがたいが、調査者が学校現場に入るにあたり、モデル校の選択等不安な声もある。新たな「推進プラン」により、働き方改革を進めていくためには現場の声や教職員の声が必要不可欠である。ぜひ、改訂にあたっては現職の教職員の意見を取り入れられるよう千教組と相談していただきたい。

6. 教職員のメンタルヘルスの向上と療養休暇者を減らす観点から、適切な予算措置を講じ、以下の項目についてできるだけ早く整備すること。

(1) 県人事委員会報告「職員の健康管理」をふまえ、教職員の心身の健康を守るため、メンタルヘルスに関する相談体制をさらに充実させる SNS による相談窓口を開設すること。

メンタルヘルスに関する相談については、公立学校共済組合が行っている。令和5年1月から新規事業として臨床心理士による「オンライン相談」を開始した。相談体制の充実について、今後も公立学校共済組合に働きかけていく。

【福利課（厚生班）】

(2) すべての職場で、高ストレス者や希望者が医師による面接指導を確実に受けられる体制を確立するよう市町村教委に対し指導すること。

県教育委員会としては、義務化されたストレスチェック制度により、高ストレス者と認定された上で希望される方はすべて、医師による面接指導が受けられる体制となっていると認識している。

令和3年度は中止となったが、今年度は、安全衛生管理担当者合同研修会等において、市町村教育委員会に対し、医師による面接指導を含む労働安全衛生体制の確立と対策の推進を働きかけている。

【学校安全保健課（保健班）】

(3) 教職員の勤務実態を踏まえ、年次休暇等、各種休暇を有効で計画的かつ積極的に取得できる環境を整えるよう関係機関及び管理職にはたらきかけること。

年次休暇の取得促進については、平成30年3月20日付け教職第1136号で通知し、周知をしているところである。また、令和4年6月6日付け教職第276号で、夏季休暇及び年次休暇の取得促進について通知したところである。

今後も、年次休暇等、各種休暇を有効で計画的かつ積極的に取得できる環境を整えるよう教育事務所管理課長会議や管理運営研修会等で周知していく。

【教職員課（管理室）】

7. 教職員が働きやすく、魅力ある職業となるよう以下の項目について、関係機関にはたらきかけること。

(1) 定年延長により60歳以降も働きたいと思える魅力ある職業となるよう、勤続40年でのリフレッシュ休暇を新設すること。

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、勤続40年で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）】

(2) 夏季休暇の時間単位での取得を可能とし、取得期間を10月まで延長すること。

夏季休暇の取得方法及び取得期間については、国や他県の状況を総合的に勘案しながら判断しており、取得方法及び取得期間の延長については、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）】

(3) 仕事と子育ての両立支援に向けて、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や第3子以上の場合は取得できる日数を増やすこと。

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。

④PTA活動も対象とすること。

⑤他校通級への送迎も対象とすること。

子育て休暇を含む特別休暇については、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、取扱いの変更等について、関係機関にはたらきかける考えはない。

【教職員課（管理室）】

<再質問>

文科省による「通常の学級に在籍する障害のある児童生徒への支援の在り方に関する検討会議」でも繰り返し、他校通級に伴う児童生徒や保護者の送迎等の負担軽減について触れられている。自校通級や巡回指導が受けられないがために、年休を取得しての送迎は改善の必要があるのではないか。

<再回答>

文科省による検討会議では、「通級による指導の実施形態についてメリットや課題等の存在も指摘され、送迎等の負担を軽減することや自校通級、巡回指導を一層推進させること等、それぞれの実情に応じた柔軟な対応が求められることに留意する必要があること。」ともされている。支援の在り方について様々な検討をしているが、子育て休暇を含む特別休暇については、取扱いの変更等について、関係機関にはたらきかける考えはない。

<要望>

昨日出された県教委による「令和4年度教職員の働き方改革に係る意識等調査」の結果では、子育てや介護があることで昨年度以上により多忙感が増していることがわかる。自校通級や巡回指導が受けられる場合には保護者の負担はなく、他校通級しか受けられない場合には送迎での保護者の負担だけではなく、年休を取得しなくてはならない実情は改善する必要があるのではないか。

また、「令和3年度千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」の実施状況報告において、「妊娠、出産及び子育て時期の職員の特別休暇取得率 100%を目標としています。」と記載がある。ぜひとも、保護者の負担軽減の面だけではなく、安心して子育てができる環境にするためにも子育て休暇について改善するよう働きかけていただきたい。

8. 教育の質向上と教職員の負担軽減のため、専科教員等の配置にあたって以下の項目について検討し、充実をはかること。

(1) 専科教員等の配置にあたっては、担当教科や配置学年等による制限をなくし、学校の裁量権を増やすこと。

県教育委員会では、児童の学力及び学習意欲等の向上を図るという目的をふまえ、対象とする教科や学年を絞って、小学校専科非常勤講師等配置事業を実施している。

令和5年度は、令和4年度に引き続き、算数及び理科については小学校3・4年生を対象に、体育及び図工については小学校1年生から4年生を対象に、非常勤講師等を配置する予定である。

なお、配置校数については、算数及び理科は各40校ずつ、体育及び図工は各30校ずつの合計140校とし、令和4年度よりも60校拡充する予定である。

【教職員課（小中人事）】

<再質問>

今年度9月より非常勤講師の配置時間の拡大が可能となったが、来年度もそうなるか。

<再回答>

令和4年度の9月から算数・理科の専科非常勤講師について、当該教科の専門指導に加え、配置校における他の先生方の指導や助言を行えるように配置時間を拡充することを可能にした。来年度についても同様に年度当初から専科非常勤講師を活用することは可能である。

<要望>

まずは、来年度も継続して県独自で「小学校専科非常勤講師等配置事業」を実施していただき、さらに配置校数においては、当初の計画よりも増やしていただき、ありがたい。また、配置時間についても学校や講師の実情に応じて柔軟に対応できるとのことで重ねて感謝する。現場では、実際に専科が入ることで担任の持ちコマ数が減り、それによって負担が軽減され、その余裕ができた時間を他の教科の教材研究にあてることができる、またベテラン層の授業を参観したり、打ち合わせをしたりする中で若年層の育成や授業の学びにもつながるとの声が届いている。

来年度から導入される定年引上げに伴い、力のあるベテラン層が 60 歳以降も働きたいと思える環境づくりが必要であると考えます。そこで、柔軟な勤務形態のもと、小学校専科非常勤講師等配置事業を活用していくよう検討していただきたい。

【「人事評価制度」にかかわって】

9. 人事評価研修において、評価される教職員の声を取り入れた研修会を実施し、公正・公平かつ納得性の高い評価となるよう管理職を指導すること。

管理職が職員と良好なコミュニケーションをとったり、授業観察等を行ったりすることで信頼関係を築き、職員一人一人の特性を把握した上で、公平・公正かつ納得性の高い評価となるよう、管理職を対象とした人事評価研修会等において、引き続き指導していく。

【教職員課（企画調整班）】

10. 能力開発及び人材育成の観点から、優秀評価に偏り（職種、役職、性別、年齢）がないように評価の実態を把握すること。

人事評価は、評価対象者が評価期間内において発揮した能力及び挙げた業績について、評価者である管理職が申告、面談及び業務観察等を通して、公正・公平に評価するものである。

管理職を対象とした人事評価研修会等において、引き続き、公正・公平かつ納得性の高い評価となるよう指導していく。

【教職員課（企画調整班）】

11. 人事評価の目的の一つである「能力開発及び人材育成」が達成されるよう、どの評価においても評価の理由や根拠を、一人ひとりについていねいに説明するよう、管理職を指導すること。

管理職を対象とした人事評価研修会等において、評価結果の開示に際しては、評価の根拠について、丁寧に説明するよう指導している。

【教職員課（企画調整班）】

12. 評価結果の処遇への反映は行わないこと。特に、再任用職員や臨時的任用職員の給与反映はモチベーション低下の要因となっているため行わないこと。

改正地方公務員法の施行に伴い、人事評価結果を任用・給与等の人事管理の基礎とする事が明確化されたことから、給与等への反映を考慮した制度として見直しを行ったものである。

改正地方公務員法の趣旨からも、再任用職員や臨時的任用職員も含め、今後も評価結果の処遇への反映を行っていく。

【教職員課（企画調整班）】

13. 人事評価制度の検証を速やかに行い、運用状況について分析し、考察するとともに、目的に沿った制度運用がなされるよう、改善に向けた具体策を講じること。

引き続き、管理職対象の人事評価研修会等において、制度の運用に関する意見等を聴取し、適切に運用されるように留意していく。

【教職員課（企画調整班）】

<再質問>

昨年度の交渉で「管理職対象の人事評価研修会等において、制度の運用に関する意見等を徴収し」と回答をいただいた。管理職からは制度の運用について問題点や課題等はあがっているのか。

<再回答>

今年度、管理職からの制度の運用についての問題点や課題点はあがってきていないが、引き続き、管理職対象の人事評価研修会等において、制度の運用に関する意見等を聴取し、適切に運用されるように留意していく。

<要望>

千教組では毎年、人事評価のアンケート結果について調査をしている。いくつか声を紹介する。「給料が上がればモチベーションも上がるので、均等化する必要はない。」「優秀評価をもらえる成果があると自負しており、評価に納得していない。」「この制度のせいで職場の雰囲気は最悪で、その雰囲気が子どもにも反映してしまう。」「職場がギスギスしているのが現実であり、管理職に媚を売る人が増えた。」このような声は一部ではあるが、年を追うごとに連続の優秀評価等、給与格差について承認する傾向や人事評価制度の優秀評価を意識する傾向が増えており、このままの状況が継続すると職場が分断する危険性が懸念される。

この状況について県はどう捉えていますか。もし、管理職から特に問題点や課題についてあがっていないとしたら今後ますます大変な状況になるのではないのでしょうか。

人事評価研修会では、このような現場の教職員の声を伝えていただき、学校の活性化・人材育成につながる人事評価が行われるよう指導や助言をすることを強く望む。

[その他]

14. 学校で起きたトラブルの対処等について、対応マニュアルやスクールロイヤーの活用例を策定し、周知すること。また、法務相談体制を構築するよう、市町村教委に対しはたらきかけること。

スクールロイヤーの活用例については、令和2年9月18日付け教児生第220号で各市町村教育委員会に「スクールロイヤー活用事例相談事例集」を配付したところである。

また、令和4年度は、小・中学校生徒指導推進研究協議会等において、各学校の生徒指導担当教員を対象に、スクールロイヤーを講師として法の視点から事案への対応について研修を実施した。

学校が、軽微な段階から法の専門家であるスクールロイヤーと協議することで、適切な初期対応につながることや、教職員の法的対応力の向上が図られることなどを踏まえ、今後も各学校にスクールロイヤーが積極的に活用されるよう各市町村教育委員会に働きかけていく。

【児童生徒課（生徒指導・いじめ対策室）】

15. 教職員の勤務条件・教育条件について自治体間の均衡が図られるよう、政令市教委や市町村教委と定期的に情報交換や協議の場をもつこと。

教職員の勤務については、各市町村教育委員会で適正に管理されているものと考えている。また、各教育事務所単位で市町村教育委員会の担当者を対象とした不祥事根絶協議会では、不祥事根絶の一環として服務管理の徹底について情報交換を行っているところである。

【教職員課（管理室）】

16. 教職員の福利厚生事業の改善にむけ、新たな事業の導入や制度の変更を検討すること。特に若年層や高齢層の福利厚生を充実させるための検討を進めること。

教職員の福利厚生事業については、公立学校共済組合千葉支部が令和3年度から組合員の多様なニーズに対応するため、「ベネフィット・ステーション」を導入した。これにより、育児・介護などの様々なサービスの利用が可能となっている。

また、教職員の健康づくりに向けたインセンティブを図るため、健康推進活動によりポイントの貯められる「健康ポイント事業」を開始しました。ウォーキンググランプリ等を健康ポイント事業として実施している。

【福利課（厚生班）】

<再質問>

昨年度、今年度のベネフィットの利用件数はどうか。また、1月～2月に実施していたオンラインセミナー事業の参加状況はいかがか。

<再回答>

昨年度の利用件数は、年間で35,667件、今年度については10月までのデータとなるが25,392件である。オンラインセミナーについては、昨年度は108名の利用があり、今年度は161名である。

<要望>

「ベネフィット・ステーション」のホームページを見ると、どの世代にもマッチする様々なサービスが提供されており、利用することで得られるメリットは大変大きいと言える。しかし、「現場の教職員が活用しているか」と聞かれると「認知が進んでおらず、活用されていない」のが事実である。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。充実した福利厚生事業があることで学生等が教職を選択する理由の一つになり、高齢層にとっては60歳以降も続けて仕事しようとするサポートの一つになると考えられる。ぜひ、ベネフィット・ステーションの徹底周知とさらに使いやすくする改善、その他の福利厚生事業の拡充をし、教職の魅力と支援の有効な方策のひとつとなるよう要望する。

17. 栄養教職員が1人も在籍しない市町村がないように、県独自の栄養教職員配置基準を設定すること。また、市町村教委に栄養教諭の指導主事を置くようはたらきかけること。

県教育委員会では「公立小中義務教育学校定員配置基準」に基づき、栄養教諭及び学校栄養職員を配置しており、令和4年度は全ての市町村に栄養教諭又は学校栄養職員が配置されている。今後も、適切な配置に努めていく。

なお、指導主事の配置については、各市町村教育委員会がそれぞれの実情に応じて判断するものと考えている。 【教職員課（小中人事）】

<要望>

現在、単独・共同調理場の老朽化により、調理場の統廃合が進んでいる。御宿町の調理場閉鎖により、御宿町の小中学校は、勝浦市から給食を運んでいる。同時に、栄養教職員の配置基準は調理場にあるため、御宿町の栄養教職員が0になっている。

新年度に備えた今、食物アレルギー面談を県の栄養教諭が1人で2つの市町の対象者で行うため、非常に大変である。

今後、給食室の建替えができない市町村が、御宿町のように調理場を閉鎖すると、県内に栄養教職員の配置が0の市町村が増えることが予想される。子どもの数や調理場の減少により、他の職種に比べて更に定数が減る恐れがある。食育の推進やアレルギー対応が求められており、ますます栄養教職員の必要性は増しているのではないかと。

2023年3月8日に出された「次期教育振興基本計画について」（答申）の基本施策の中に学校保健、学校給食・食育の充実が掲げられ、「小・中学校等においては『生きた教材』である学校給食を活用した実践的な指導を行うなど、栄養教諭を中核とした学校・家庭・地域の連携による食育の向上を図る。」や「栄養教諭による食に関する健康課題のある児童生徒等への個別的な相談・指導の充実を促す。」とあり、今後も栄養教職員の役割が重要となる。

県でできることはないか。事務所単位で指導主事を置くことはできないか。または市町村教委に指導主事を置くように強く働きかけていただきたい。

【女性部に関する内容】

18. 文科省は5月から7月までに産休・育休に入る教員の代替教員について、人材を確保しやすい年度当初に前倒して配置する措置を来年度から実施を示している。千葉県も同様に産前産後休暇及び育児休業取得に伴う代替教員の配置開始時期を年度初めとすること。

今回、文部科学省においては、5月1日から7月31日までの間に産休又は育休を取得する教諭に対する代替者を、4月1日から臨時的任用講師として任用する場合、その間に必要な定数を加配措置するとしたところである。

県教育委員会では、国の定数を有効に活用し、年度当初から講師を確保するよう努め、講師未配置の解消に取り組んでいく。 【教職員課（小中人事）】

<アンケート結果の説明（山武支部 本間女性部執行委員）>

千教組女性部では「短期看護休暇の延長」「産休・育休代替教員配置」についてアンケートを実施し、1216人からの回答があった。

産前・産後休暇を取得したことのある教職員のうち59.8%が休暇を取得する当日に代替教員が配置されている。代替教員との引き継ぎを十分に行うことができなかつたと回答している教職員は41.2%いました。代替教員の配置を4月（年度初めから）にしてほしいという職員は32.6%、休暇取得の1ヶ月前からは47.7%と、あわせて80.3%の職員が早期配置を切望していることがわかった。

<現場の声（印旛支部 松下女性部執行委員）>

以前より、「代替講師がない」「年度途中では、代替講師が見つからない」「妊娠を考えているが、代替講師がないので不安」などという声が現場より多く聞かれている。妊娠、出産というおめでたいことなのに、不安の声のほうが大きく感じられる。私の同僚は、妊娠後、急に体調が悪くなり、産休前から休みに入ることになり、学校や児童にも迷惑をかけてしまったと話してくれた。また、代替講師側も十分に引き継ぐ時間がなく、学校・学級の様子が分からず、不安を抱えたまま勤務することになったという意見もあった。特に、経験がない新卒の講師は、学級経営や校務分掌など細かく引き継いでおかないと、困惑するのではないかと感じる。引き継ぐ側・引き受ける側・学校・児童生徒など、様々な人たちが多くの不安を抱えたまま勤務することになる。

現場からも「年度当初から配置していただくと、安心感につながる」という声もあがっている。妊娠・出産を控えた教員は代替講師が決まらないのでは、という不安が、年度はじめから代替講師がいることで、安心して産休・育休を迎えることができる。また、代替講師は早くから子どもの様子を知ることができたり、十分な引き継ぎを行ったりし、安心して勤務することが可能である。

ぜひ、年度当初のからの代替講師の配置がしっかりと行われるようお願いしたい。

<再質問>

養護教諭や栄養教諭についても年度初めからの配置は可能となるのか。

<再回答>

今回、文部科学省が行う加配措置は、5月1日から7月31日までの間に産休又は育休を取得する「教諭」が対象となっている。したがって、養護教諭や栄養教諭は対象にならない。

<要望>

現場の声、アンケートからもわかるとおり、女性が安心して子どもを出産できる環境を現場の教職員は望んでいる。3月3日の文教常任委員会の中で5月から7月までに産休・育休に入る教員の見込みは116人であるとの答弁があった。講師の確保にむけて尽力していただき、しっかりと行っていただきたい。また、文科省の通知においても教諭と限定されており、養護教諭や栄養教諭は対象外となっている。事務職員も含めた少数職種の方においても、十分に業務の引き継ぎができないことは、学校全体にマイナスな影響が考えられる。少数職種においても安心して出産できる環境等手厚い措置が必要だと考える。

19. 管理職を対象とした「ジェンダー平等」や「性の多様性」に関する研修を充実させるとともに、「性別で分けない名簿」の全学校での活用を市町村教委にはたらきかけること。

「ジェンダー平等」及び「性の多様性」に関する内容については、セクシュアルハラスメント防止対策の取組の一環として理解を深めていくことが必要であると認識している。

県教育委員会としては、セクシュアルハラスメント防止対策として、平成16年度から毎年度、セクシュアルハラスメント及び体罰に関する実態調査を実施しており、児童生徒だけでなく教職員も調査対象となっている。

【教職員課（管理室）】

学校における名簿の取扱いについては、平成19年3月27日付け通知により、「基本的には各市町村教育委員会や校長が必要に応じて適切に判断するもの」とした。そして、平成22年5月17日付け通知では、平成19年通知の趣旨を徹底し、その適切な運用がなされるよう、平成13年9月の通知「学校におけるジェンダーフリー教育の推進及びジェンダーに関わる環境の見直しについて」

を廃止したところである。

その結果、各学校では、それぞれの実態を踏まえ、校長や市町村教育委員会が児童生徒を把握する上での利便性に依拠して、名簿を使用しているところである。

県教育委員会といたしましては、名簿の使用状況にかかわらず、学習指導要領に基づき発達段階に応じた男女平等に関する教育を推進していく。

【児童生徒安全課（人権教育班）】

20. 男性職員の育児参加休暇・育児休業・育児時間等の取得状況をふまえ、男性の育児休暇取得率 30% をめざし、取得しやすい環境を整備するよう市町村教委、校長にはたらきかけること。

平成 27 年 8 月 11 日付け教総第 474 号教職第 417 号で新たに見直した「仕事・子育て両立支援プラン（第 2 期）」を通知し、男性職員の育児参加の促進について周知している。今後も、同プランを推進するよう教育事務所管理課長会議や管理運営研修会等で周知していく。

【教職員課（管理室）】

21. 短期看護休暇の取得について、取得可能日数を 5 日から 10 日に拡大すること。併せて、看護対象者を 3 親等まで拡大すること。

短期看護休暇を含む特別休暇については、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、取扱いの変更等について、関係機関にはたらきかける考えはない。

【教職員課（管理室）】

<アンケート結果の説明（山武支部 女性部 本間執行委員）>

短期看護休暇を取得したことのある職員のうち、37.3%が 5 日すべてと回答している。さらに日数が足りず、年休を取得したと回答している割合は、43.6%と約半数が困難を抱えていることがわかった。短期看護休暇を延長してほしいという職員は全体の 83.0%で、1009 人にもものぼる。

自由記述には「入退院に付き添うための時間、さらに退院後の通院が必要となり、5 日では全く余裕がないので増やしてほしい」「入退院の介助に加え、5 日では全く足りずに、年休を使いきってしまった。せめて 10 日はほしい」との切実な声があがった。

また、「叔母の面倒をみたい、現行の制度では、2 親等までが対象であるが、3 親等まで拡大してほしいとの声もありました。」取得する理由は様々だが、現在短期看護休暇を必要としている職員も、これから必要になると考えている職員も、期間を延長してほしいという思いがある。

<現場の声（印旛支部 女性部 松下執行委員）>

私の周りにもここ数年家族を介護している職員が数名いる。家族の介護や看護と仕事の両立に悩んでいる職員の 2 例を紹介する。まず、一例目の職員は妻を自宅で介護しています。妻は複数の持病を抱えており、最低週に 1 回の通院が必要となる。「年度当初は妻の通院の付き添いで短期介護休暇が取れると知らずに、20 日間の年休をほとんど使ってしまった。その後、短期看護休暇を毎週取得しているが、もうすぐ 5 日分もなくなりそうだ。」と心配そうに話していた。また、「自分自身が体調を崩した際や、遠方に住む高齢の実母が急病に見舞われた際にも簡単に休みが取れないのでとても不安に思っている」「自分が家族を介護する立場になって初めて看護休暇制度のありがたみを実感した。短期看護休暇の拡充を切に願う」と話してくれた。

2 例目は、女性職員で、実の母親を自宅で介護するために、離職を余儀なくされた。母親が入退院を繰り返し、年休を使いきってしまったとのことである。高校生、大学生の子どもがおり、経済的にも不安がある中での退職であったと聞いている。

短期看護休暇 5 日間取得できるようになったことは、家族を看護・介護したり、病気の家族がいる教員にとっては、非常に大きな前進である。短期看護休暇がより取得しやすいように管理職を含め、職場全体で相互理解を深め、温かい職場環境作りに努めていきたいと思う。短期看護休暇の制度についてよく知らずに、年休で処理している職員も多いのが現状である。

次年度より導入される定年引上げにより、家族に看護が必要なときはこれからますます増えると思う。家庭のことと仕事を上手に両立するためにも、短期看護休暇の拡充を強く願う。

<要望>

現場の声のありとおり、看護のために年休を使い果たしてしまう教職員もいる。また、アンケートにもあったとおり、これから高齢の家族の看護に不安を持つ教職員も多くいる。また、家族の状況もどんどん変化しており、親戚を幅広く看護する必要性が出てきている。看護のために離職するのではなく、家庭のことも看護も、仕事もできるようにするためにも、短期看護休暇を10日に、対象者を3親等までと、権利を拡充していただきたい。そしてまた、定年引上げに伴い、60歳以降も働きたいと思う環境とするためにも、短期看護休暇の拡充を進めてほしい。

22. 「学校職員の休暇等の取り扱いについて」の「3特別休暇」の中に、「(6)女性職員の生理による休暇」の内容を含む「健康休暇」を新設すること。当面、服務整理簿の「休暇等の理由」の取り扱いに関しては柔軟に対応できることを市町村教委に周知すること。

特別休暇については、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、「女性職員の生理による休暇」の内容を含む「健康休暇」の新設については、現在のところ、関係機関に働きかける考えはない。

なお、生理休暇については、学校訪問や教育事務所課長会議等の際に、服務整理簿の取扱いや個人情報に留意するよう、管理職を指導していく。 【教職員課（管理室）】

23. 不妊治療について休暇を取得する際に「不妊治療連絡カード」を用いて申請ができることと、新設された「出生サポート休暇」及び療養休暇が併用できることについて、積極的に管理職と教職員に周知をはかること。加えて、安心して不妊治療に関わる休暇を取得できる環境を整えるよう管理職にはたらきかけること。

令和3年2月9日付け教職第1059号「仕事と不妊治療の両立支援について（通知）」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の「不妊治療連絡カード」の活用について周知したところである。また、令和3年12月24日付け教職第880号『学校職員の休暇等の取り扱いについて』の一部改正について（通知）」において、「出生サポート休暇」として不妊治療に係る通院のため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の年度において5日、当該通院等が体外受精又は顕微授精に係るものである場合にあつては10日取得できることを周知したところである。さらに、令和4年7月5日付け教職第378号「不妊治療と仕事の両立支援について（通知）」において、不妊治療に対する理解を深め、治療を受けやすい職場環境づくりに努めるよう周知したところである。

今後も、安心して不妊治療に関わる休暇を取得できる環境を整えるよう教育事務所管理課長会議や管理運営研修会等で周知していく。 【教職員課（管理室）】

【青年部に関する内容】

24. 青年教職員の負担軽減や子どもと向き合う時間を確保できるよう、「キャリアステージⅠ成長期」等におけるオンライン研修受講後に提出するレポートの削減を図ること。また、動画視聴の研修を勤務時間内に受講できるよう管理職にはたらきかけること。

千葉県教育委員会では、研修事業総合計画を毎年度見直し、研修の実施方法やオンライン研修の効果検証等について工夫・改善に努めている。

管理職に対しては、例えば初任者研修について、校長等連絡協議会や指導教員等の連絡協議会において、研修の円滑かつ効果的な実施について指導したり、研修の実施要項に動画視聴を勤務時間内に実施することを記載するなどしているところであり、引き続き研修の適切な受講についてはたらきかけていく。

【学習指導課（義務教育指導室）】

<再質問>

初任研でのオンライン研修における勤務時間内での実施の周知について、さらにはたらきかけられないか。また、レポートの作成や提出まで含めて勤務時間内に終わられるようにできないか。

<再回答>

e ラーニング研修は校外研修として所属校で行うこと、勤務時間内に研修に必要な時間と研修場所を確保し、対象者が研修に集中してとりくむことができるように環境を整えて実施することについて、実施要項や初任者研修校長等連絡協議会で周知していたが、加えて毎年度の初任者研修実施にむけて市町村教育委員会担当者会議においても周知したところである。

レポートの提出期限を研修日から一定期間とすることで、勤務時間内にレポート作成ができるように配慮している。

<現場の声（夷隅支部 青年部 宇津木常任委員）>

青年教職員は、現場での学び、子どもや現場の先輩方との関わりから学ぶ時間をどう充実させていくかが大切である。研修については、日々の学級経営や教科指導で実践する引き出しを増やしたり教育観を広げたりする絶好の機会と捉えている。今年度はオンライン式研修と従来の対面式研修が併用されるようになった。そこで、千教組青年部では職場分析アンケートで研修に関する調査をしたところ、

「直接顔を見て話すことができるので講師の先生に質問したり、悩み事を相談したりしやすい。」

「一人職だと対面研修の場で情報交換ができるため、とてもありがたい。」

「移動がなくなり、負担が減ってありがたい。」

「動画配信だと画面に文字が出るのでメモが取りやすく、聞き逃しても再度見ることができる。」

などの意見が多く集まっている。

しかし、研修について改善を望む声も挙がっている。

「聞くだけの研修だったので、対面ではなくオンラインでも良いと感じた。」

「レポート作成に関して、内容がどのように評価されているのか分からない。」

「勤務時間内に動画を見ることができる学校とそうではない学校で大きな差がある。」

などの声が挙げられている。対面式研修の時には研修の時間が確実に確保されていたが、オンライン式研修では、現場の6割が勤務時間外に研修を受けていることがアンケートから分かった。昨今、学校現場では人員不足のあおりをうけ、本来校内で受けるべき指導を行える人員が不足し、十分な研修ができていない職場もあると聞いている。その意味でも、県教委で計画された研修の場は力量向上の大切な場として捉えている。力量向上と働き方改革の両面が求められる現場の状況を鑑みて、研修の内容が重複したり、より効果の高い方法を選択したりと真の働き方改革につながる研修計画を立てていただきたい。報告の時間ではなく、学んだことを次の授業に向けて考え活かす準備の時間こそ確保されるべきである。より充実した研修となり、我々の引き出しが増え、子どもたちの笑顔につながると考える。ぜひ、ご検討をお願いしたい。

25. 部活動における子どもへの専門的指導と教職員の負担軽減のため、部活動指導員の配置を積極的に進めること。

本年度、運動部については、38校に54名が配置されている。市町村からは、人材確保や予算確保などの課題があると聞いているが、配置市町では、教職員の部活動指導に係る時間軽減や、経験のない部活動指導による心理的負担の軽減等の成果も見られている。引き続き積極的な活用を市町村へ働きかけていく。

【保健体育課】

令和5年度以降、学校部活動において地域との連携を更に推進するため、部活動指導員の積極的な活用を図ることが国からも求められているところであり、今後も、各市町村に周知するとともに、市町村の要望に基づいた配置を推進していく。

【学習指導課（義務教育指導室）】

<現場の声（印旛支部 青年部 宮澤常任委員）>

子どもたちの学校の中で生かされる場の一つとして部活動の意義はこれまで有効に活用されてきました。個々のやりたい活動を通して、仲間の大切さ、共通の目標に向かう姿勢などを学ぶ中で多くの事を体得してきた。活動中のいきいきとした表情積極的に活動する姿から、部活動に対して関心が高いことがわかる。また、千教組青年部のアンケートで、部活動についてくと、中学校の青年教職員のうち99.17%が部活動を担当していることが分かった。

現在千葉県では、54名の部活動指導員が配置され、子どもたちの安心安全な学校生活をおくる一助になっていると考えている。

実際に、部活動指導員が配置されている分会の青年教職員からは、部活動指導員が配置されたことよって、「子どもたちが専門的な技術指導を受けられるようになった。」や「専門性が分かるからこそ、子どもたちの悩みに寄り添うことができるようになった」などといった肯定的な声が届いている。一方で、部活動指導員を必要としていない意見もあった。試合や大会の引率、部活動の事務をサポートしてくれるような指導員の配置がすすめば、違った立場の視点からも見る事ができる。そして、子どもたちの悩みを解決する手立てが増えることになるといような声も挙がった。

また、事後のヒアリング調査によると、その競技に打ち込む情熱や姿勢は、経験者でないと分からないこともあるとのことである。我々青年教職員も最善を尽くすために、自己研鑽に励みますが、それにも限りがある。部活動指導員は「できるようになった」のような成功経験だけでなく、自己の挫折や反省などを子どもたちに伝えられる。失敗経験にも寄り添うことのできる部活動指導員の存在は、単に子どもたちの技術力向上につながるだけでなく、部活動に対する意欲向上にもつながると考える。千教組青年部は、以上のことを部活動指導員のよさと捉えている。

しかし、部活動指導員の配置割合は、令和4年度の中学校数ベースで考えたとき、約1割強～約2割となります。これでは部活動指導員のよさを子どもたちに還元しきれていないのではないかと。部活動指導員の配置が進めば、子どもたちの相談の場が増え、よりより学校生活になると考える。千教組青年部も部活動について、子どもたちのためによりよい活動になる方法を考えていきたい。部活動指導員の配置を積極的にすすめていただきたい。

26. 働き方改革の推進や長時間勤務の改善に向けて、スクール・サポート・スタッフの配置の拡充を図ること。

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一つと考えていることから、さらに次年度の配置拡充に向けて検討しているところである。

引き続き、全国都道府県教育長会議等を通じ、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。 【教職員課（企画調整班）】

27. 大学生等が働きたいと思える魅力ある仕事や環境となるように、青年教職員の賃金や手当の向上など勤務実態や生活実態に見合ったさらなる改善をはたらきかけること。

教職員を含めて、公務員の給与制度については、専門的調査・研究機関である人事委員会が、民間や国の支給状況等を踏まえて勧告を行っているものであり、今後も人事委員会の勧告を尊重していく。 【教育総務課（給与制度）】

<再質問>

千葉県の地域手当について、近県との差は把握しているのか。

<再回答>

地域手当について、近県との差があることは認識している。

<現場の声（東総支部 青年部 山田部長）>

千教組青年部の職場分析アンケートでは、「働く上で気にかかっていること、不満なこと」を問いました。1位働き方改革、2位賃金手当、3位部活動となりました。2位の賃金手当については、「残業手当を上げてほしい。」「分掌に見合った手当がほしい。」などの声が多数あがっています。

ここで、地域手当についてである。東京は20%、横浜、川崎は16%と千葉県地域手当は低い状況にある。また、神奈川県については、4月から12.09%に引き上げると聞いている。

千葉県にも教員養成大学が多数ある。県外からも多くの学生が来ている。地元や関東圏と並行して千葉県の教員採用選考を受けていると聞く。千葉県の立地面から東京都や、神奈川県に勤めることは可能だと感じている。先日開催した「教育フォーラムちば2023」を「学校の魅力を再考する」というテーマで行った。開催にあたり、教職員をめざす大学生にアンケート調査も実施した。県内大学教授に様子を伺うと、「教職員の魅力を話する時の反応は薄い、教職員の待遇、福利厚生等の話をするときには顔が上がるんだよな」とおっしゃっていた。教職員になりたいと感じている学生も、給与面でこれだけの差を見ると、貴重な人材が他県等に流れてしまうのではないかと。我々の仲間として千葉県で働いてもらうためにも地域手当の拡充や福利厚生の充実などが必要なのではないか。

生活が安定すると子どもたちに向き合う心のゆとりも生まれ、仕事に専念できると考える。賃金は教職の魅力の一つになる。千教組青年部が、教職員のやりがいを伝えたり、「仲間作りと学習」の場を設けたりすることで教職員の魅力を伝えていく。さらに給与面でも千葉県が恵まれていることがわかれば、優秀な人材を確保することにつながると考えている。

我々の未来の仲間たちのため、未来の子どもたちの笑顔のために地域手当の拡充や福利厚生の充実に努めていただきたいと思います。