

人事評価を重点に交渉！



発行所
青森県教職員組合
青森市橋本一丁目2-25
TEL 734-7279
FAX 777-1440

2024. 2. 13
1927号



★スポーツ健康課
昨年の12月26日、県教委の各課と交渉を行いました。県教組からは18名が参加し、3時間にわたり交渉しました。以下、概要をお知らせいたします。

★スポーツ健康課
中学校における「運動部活動の指針」の確立前に組合と協議する」と。

回答：指針については、今年度、有識者や関連団体の代表者と検討会を開いている。今後、改定案をとりまとめた上でパブリックコメントを行うので、別途、教職員組合との協議の機会を設けることは考えていない。

組合：一般の意見を聞くのは否定してない。最も大変な中学校の先生方の悲鳴を聞いてほしいということだ。1時間だけでも設けられないものか。

教委：検討させて下さい。

後日、意見は「パブリックコメント」の方へ寄せられるようにと連絡があったが、現場においていない。

部活動指導員の配置を改善し、大幅な増員をすること。指導者の研修は教育的配慮に基づき行うこと。外部地域指導者の大会等の引率を認めること。

回答：配置状況は徐々に増えてきている。また、研修会は毎年度開催している。部活動指導員は学校職員扱いだが、外部指導者は学校職員ではないため、引率等、責任を負う立場にない。

組合：部活指導員の報酬(1800円×210時間)は、国、県、市町村で3分の1ずつ負担するが、大幅に増えないのは、どこがネックになっているのか。

教委：どこがということではない。国から下りない可能性もあるし、市町村によっても状況が違う。他の市町村とのバランスも考えなければならぬ。

「部活動の指針」のハイシーズンをやめ、大会・試合数の上限数を地教委が決めるように指導する」と。

回答：ハイシーズンはスキー等のシーズンスポーツに配慮し、学校で主要と位置付けた大会で力を発揮できるように指針に盛り込んでいる。ハイシーズン中でも原則週

1日以上の休養日確保し、それ以外の時期には休養日を十分に確保し、年間で104日設けることとしている。

組合：県の指針には、シーズンスポーツなどの文言は一切ない。その上、どの大会をハイシーズンに充てるかも全く無制限だ。

組合：スポーツ庁が示したオフシーズンの精神は、部活動以外の多様な活動をさせて下さいということだ。家族旅行をするとか、長期休業中じゃないとできない。そのことを指針に盛り込めないのか。

「スポーツ庁の指針」の基となったスポーツ医・科学の研究結果では
①16時間/週を超えた時
②年齢×1時間/週を超えた時
③週6日以上
のいずれかの活動時間の場合、スポーツ外傷・障害が多く発生している。

組合：以上の観点から、ハイシーズンは子ども達の健康を全く無視していると考えざるを得ない。

在校時間の記録は「公簿」であることとから、最低5年間は保存するように指導する」と。

回答：文科省の方針では「各地方公共団体において適切に定める。」となっており、労働基準法の附則に基づき5年間としています。

組合：遺族補償請求の時効は5年間。遺族を守るためにも公務災害の資料として5年間保存にできないものか。

教委：具体的な事例はありませんか。

組合：事例はないが、教職員の状態を見れば、いつ何が起ころうともおかしくない。



スポーツ健康課課長

★職員福利課

『修学旅行引率旅費の配分方針』の引率教員数の基準を学級数に応じた数に改善すること。特別支援学級の児童が参加する場合については、その学級数分に応じた引率教員数に改善を促すこと。

回答：今年度から特別支援学級の児童生徒が参加する場合又は、当該児童生徒が在籍する特別支援学級1学級につき1名を加えることができるようにした。配分を超える引率教員に係る費用は、普通旅費扱い。増額を希望する場合は、予算の範囲内でできるように、所管の教育事務所と協議していただきたい。

修学旅行の有料道路の料金、駐車場料金や引率時の入場料等は負担部分になるので、各市町村で負担するよう教委を指導すること。また、宿泊料を増額する意向。

回答：市町村教育委員会と判断すべきことなので、「要望があったこと」を伝えていく。「宿泊料」は県の基準があるので、増額は難しい。

組合：今の時代、修学旅行の旅費自体が膨らんでいる。宿泊料も値上がりし、県の基準に合わず、自腹を切っている。実費にできないものか。基準を現状に合わせて見直してほしい。

教委：実費となると、増やす一方で、減らす部分も出てくるのではないかと増やす方だけ増やして、それ以外は定額というわけにはいかない。

組合：赤字分を県が出せないというのであれば、市町村で出すように県の方から話を進めてほしい。引率人員で超える分は一般旅費から出さざるを得ない。実態に即した対応をお願いしたい。

組合：拝観料や駐車料のことを地教委に申し出ても、なぜ負担しなければならぬのかという対応だ。県と市町村で折り合いをつけてほしい。

組合：修学旅行の引率教員は相当疲れる。特別な扱いをしてあげてほしい。「条例だからできない。」ではなく。



職員福利課課長

★教職員課

人事評価の『公正性』『客観性』『透明性』を県教委は最大限尊重すること。

組合：人事評価の給与反映(Sのみ)の実

施にあたって、当時の中村充教育長は、組合との話し合いで次のように述べています。

「良い結果を残した人が高評価を得るといって基準では困る。管理職というのは、うまくいってないクラス、困っている子がいる、成果が出ない場合でも、それに向かって努力し続けている教師をしっかりと見られるかどうかだと思っ。

何をもって良い評価とするかは、我々が問われている。評価基準もしっかりと作りますが、努力したり、仲間に手を貸したり、そういう教師が素晴らしいということをお落ささないようにしたい。」

組合：この言葉は、今でも生きていますか？

教委：生きています。

組合：公正性、客観性、透明性は尊重するののか。

教委：尊重する。

組合：県立学校の業績評価を例に挙げると、令和2年度のS・Aの評価は5%程度。それが給与反映の令和4年度では20%に増えた。評価基準も評価方法も変わらないのに、こんなに増えたのはどうい

うことか。S・Aは簡単に取れないと言われていたのに、給与反映が拡大したとたんこういう状況になった。全国大会や県大会の講師レベルの人たちがこんなにいるということか。どこが客観的なのか。

教委:客観的だととらえている。

組合:評価方法は変えていませんよね。

教委:変えていない。もともと全国大会で発表した人がSというわけではなくて…。そういう項目もありますけど、評価者の理解が進んだということですよ。

組合:県教委は「人事評価は絶対評価」というが、実際は「相対評価」以外のなものでもない。給与反映が40%になれば、S・Aも40%になると断言する。県教委のいう絶対評価とはそんなもんだと事実が証明している。



～現場の声～

評価がいい加減だということがSNS上でバれていますよ。特に若い先生方の間で、ラインやネット上

で広がり、大学生まで広がり、教員採用試験の倍率にも表れている。それが1.1倍という結果になっている。この制度は、導入時から校長先生を含め多くの人が反対してきた。ある保護者から聞いた話ですが、担任が子どもに「あなたが規則を守らなければ私の評価が落ちる。」と話したそうです。「いつなってきたんです。これが実態ですよ。」

「教職員の人事評価の手引き」にある「自己目標、自己評価シート」を記入する際の「自己目標」において使うべきでない表現を抜本的に見直すこと。

回答:令和5年3月に改訂した「手引き」では、このような言葉を目標設定に使った場合でも、評価者と被評価者の間で目指す状況が合意されており、評価者が客観的に確認できるのであれば問題ないことを追記している。

組合:「努力する」という言葉は、合意されなければ使ってはいけないんですか? 県教委で出している「学校教育の指導の方針と重点」の文言の語尾は、全部「努める」ですよ。みなさんは使っているのに、現場ではダメなんですか?

教委:そちらは(方針と重点)学校教育課の方なので。(回答しているのは教職員課)

組合:現場の教職員から見れば、教職員課も学校教育課も区別が付きません。県教委で使っているのに現場では使えない。それがおかしいと言ってるんですよ。

組合:それから「目標は努力するために設定するもの。努力すること自体が目標にはない」(令和4年度評価者研修の資料)とあるが、これは県教委の方針か?

教委:評価する側も受ける側も目標はつきりしている方がやりやすいわけです。だから「そういう曖昧な表現はやめましょう。」という趣旨です。

組合:「努力すること自体が目標にはない」なんです。結果だけ見られるんです。中村充教育長は、努力する先生に光を当てたいと述べているんですよ。

教委:この部分については改善します。

組合:協力・協調も使ってはいけない。でも、人事評価の観点として評価すると、県教委のQ&Aで記述して

いる。

教委:そこも合わせて改善していく。

組合:教育は〇か×かの世界ではない。物差しで測れない。だから「努める」だ「協力する」なんです。成果が上がらなくても努力続けるのが教師の仕事なんです。

教委:それはそうなんです。評価に関してはお互いが分かりやすいように目標を具体的にし、曖昧な言葉避けて明確にということですよ。

組合:そうやって簡単に済ませようとするから、現場は白けてしまうんです。現場のシートがどうなっているか見せてもらった方がいい。

組合:事務はそれが年2回。現場では形骸化している。



～現場の声～

現場では「数字を出せ!」と言われるので「これならできたらいい」とハードルを下げて目標を出す。でも、自分の中では「それができたらOK」とはならない。自分が子どもたちに求めるのは、そこじゃないか

ら。「1年で出来ないかも知れない。」とか「完成するかどうか分からない。」とか、そっちの方を求めて指導する。「この紙は「ただの紙」として出してきた。多くの先生方がそうだと思いますよ。評価は、いつもBです。」

組合：事務はそれが年2回。現場では形骸化している。

学校事務職員の人事評価の評価期間を前期と後期に分けないで、教育職と同様にする。」

回答：教員と協働して職務にあたっていることは認識しているが、同じ行政職として「勤務先によって異なるのは適当ではない。」という判断から、教育委員会事務局の制度と同様とすることにしている。現状では困難と考えている。

組合：県教委は「勤務先が異なる」というだけで評価方法を変えるのは不適切。」と一貫して言ってきた。それなのに、充て指導主事は、教諭の身分のままなのに事務所に行けば年2回になる。矛盾しているのではないか？

教委：教諭の身分を有してはいますが、あくまでも行政職員です。

組合：身分は教諭で、給与も教諭と同じ給与。県教委の理屈で言えば、勤務先が変わっても教員なのだから年1回で良いでしょう。

教委：教員の身分ではありませんが、教育行政の枠の中に入った職員だから他の職員と同じスケジュールになる。指導主事は、行政の機関にか置けない。そこに先生だった人が異動してきてるわけで、全く違う職となる。

組合：平成16年に河村文科大臣が「事務職員や栄養職員も教諭と同じ基幹職員である。」と答弁している。学校現場で働く教育職員なんです。文科大臣が言ってるんですよ。県教委もその精神を。

教委：どこに行っても事務職員は事務職員なんです。

未配置問題を改善するために「教員の専門性」と「教育の自由」を尊重すること。当面、未配置校には県教委の責任で指導主事等を派遣する。」

回答：指導主事は、学校教育の専門的事項に関する業務を行っており、県全域における学校教育水準の維持向上を図る上で重要な役割を担っている。未配置の改善につ

いては、ホームページやハローワーク、退職教員への働きかけや、ペーパーチャーターへの説明会、認定講習などを行ってきた。

組合：指導主事を派遣できないのはなぜか。校長や教頭に事故があった場合は派遣して欲しい。

教委：校長や教頭は学校という組織の責任者で、学校運営のすべての責任を負っている。そういう立場の人を欠員状態にしておくことはできないので、補充は速やかに行うようにしている。

組合：教員は責任ある立場にないということか。理由は何なのか？

教委：指導主事もそれぞれの職場があり、それぞれの役割を負っている。

組合：県民に対してこの答弁でよいのか。校長は責任者だから補充する。分かりますよ。でも、一般の先生方については、指導主事は他の仕事があるから派遣しません。これが県教委の回答でいいんですね。

教委：教員に関しては、別な方策で埋める努力をしている。

組合：これほどの欠員がいるのに、県教委の理由が、県民に理解されるの

かということですが。

「令和5年度未配置状況」
2学期始業式時点

小学校	55校	66名
中学校	28校	34名



現場の声

いろいろな方策をされていますが、それより先に、現場の先生が辞めたい方策を取っていただきたい。辞める人がいるから未配置が増える。辞める先生達の愚痴がSNS上で拡散され『やっぱりブラックなんだなあ。』と感じた教職を目指す人たちがあきらめていないんじゃないですか。

子ども達に対してやりたいことをやる暇もなく、上から押しつけられたことをやらなければならぬ。達成したという成就感もえられないまま仕事をしている。『もう辞めたい。』という先生方がたくさんいる。そのことを県教委はもつと真剣に考えなければならぬと思う。

特別支援学級に3個学年以上の児童生徒が在籍する場合は、教員を1名加配すること。

回答：特別支援学級の編成基準を引き下げるように国へ要望している。令和2年度に教職員配置基準を見直し、特別支援学級の担当教員1人あたりの指導児童数が6人を超えた場合は1人増配置となっている。



～現場の声～

1年～5年まで4つの学年が混在。通常学級の複式でさえ指導が大変なのに、支援学級の4個学年ともなると自習が多くなる。問題が起こっても教室を出られない。一刻も早く改善してほしい。



知的も情緒も4個学年。お互いに毎日話し合いをしながら授業をしている。交流に行きたがらない児童に対してすべての授業をしなければならぬし、交流に付き添った時は、残った児童の見守りを頼まなければならぬ。とにかく手が回らない。3個学年以上での1名加配を。

全ての学校に正規の養護教諭を配置すること。当面、文科省で示している3学級以上に配置すること。

回答：国の定数をもとに配置基準を定め、4学級以上には養護教諭を3学級以下には児童数を勘案して配置している。

組合：県内で未配置があと2校。何とかならないものか。

教委：小規模校に関しては、養護教諭が事務職員のどちらかを配置するようしてきた。標準法でいくとどちらもいなくなってしまうので、やり方は今後も課題。

組合：事務職員を引き上げて養護教諭を入れても、養教が事務の仕事をして、本来の仕事が必要最低限になる。事務が養教かではなく、どちらも配置してもらいたい。



～現場の声～

養護教諭は、児童の健康の保持増進はもちろんだが、最近では、感染症対策や保健室登校を担うなど、役割が広がっている。子どもの多い少ないだけではなく、現場の実情に合わせた対応をお願いしたい。また、一人一人の子どもに応じた健康教育を進めるためにも、県内の全校配置をお願いしたい。

講師に臨時免許を取得させる際、費用の自己負担を求めないこと。また、健康診断書や成績証明書など、過度な書類を求めないこと。

回答：「教員免許法」及び「県の条例」

によって手数料の納入が規定されている。「県教委免許状に関する規則」では、各種証明書の提出が規定されている。尚、身体に関する証明書については、健康診断書の写し、及び採用年に添付した健康審査票の写しを代替書類として受理している。

組合：申請書類が9種類も必要だ。卒業証明書や成績証明書まで必要となっているが、すでに講師として採用しているわけだから不要ではないか。

教委：教員免許に関しては、国の規定なのでこちらで変更できない。身体に関する証明書は写しでもよいことになっている。

組合：一度受理した物を登録して使うとかできないのか。

教委：そういうシステムになっていない。一つ一つの免許に対してのものになるので。コピーでもいいのではないかと、国と話をしないか。

ければならない。

組合：3ヶ月以内だから大変なんですよ。4月に職場に変わった時に、前年度の検診結果の有効期限が切れてしまうケースがある。これも国の規定なのか？

教委：基本的にはどんな物でも3ヶ月以内だが、研究させて下さい。

組合：個人負担の3千4百円も研究できないか。

教委：県教委の考えだけではできない。

組合：本来は教員を配置しなければならぬのに、できない実情があるならば、せめて「3千4百円は県教委が払います。」とまらないものか。県教委の都合で臨免を取ってもらってわけでしょう。

教育事務所：所長訪問の際には、勤務状況を把握し、在校時間が不正に記録されることがないように現場を指導すること。

回答：各教育事務所に対し、学校訪問での連絡事項として、教職員に対して正しい在校時間を記録するように指導するとともに、管理職には、過小申告を指示したり、記録を改竄したりすることのない

ように指導している。また4月11日の教育長会議などでも働きかけを続けている。

回答：虚偽の時間を記録しない、させないことを「学校における働き方改革プラン」に記載し、市町村教育長会議等、機会を捉えて働きかけや指導を行っている。管理職に対しても過少申告を指示したり、改竄したりしないように働きかけを行っている。今後も機会を捉えて働きかける。

組合：不実記載が横行している中では、現場で何を改善したらいいかの資料にならない。

組合：正確な在校時間であれば、「減らすものは何か」とかが分かり、働き方を検討できると思っていた。それが全くそうになっていない。これならタイムカードなどなかった方が良かったとさえ思っている。仕事量が減らないのに時間の目標が設定され、その目標に合わせるために付度が横行している。

県教委策定の「ハラスメント防止等に関する要綱」を法律に基づいて抜本的に改定する」と。

回答：令和2年の国の指針の改定に伴い、パワハラに関しては、要項の

改正を行っている。また懲戒処分に係る処分例を追加した。今後も国や他県の状況を加え、要項の改正等を検討していく。

組合：一部改正はあるようだが、毎年言い続けているのにそのままの所がある。

①法律では、パワハラはしてはならない「なのに県の要項は」しないように注意しなければならぬ。「という表現。パワハラはダメなんですよ。」

②教育事務所の電話番号が追加されたのはよいが、県教委にも相談窓口を設けてほしい。

③手引きの「被害者にならないため」の内容がひどい。見直してほしい。

④県の要綱では、教頭が窓口となっているが、他県では2人以上、また、校内委員会設けることが常識だ。

⑤法律では、行為者に対して懲戒または必要な措置(配置転換や謝罪)を講ずるとなっているが、本県の処理のフロー図では、行為者が指導改善されれば被害者に連絡して終了となっている。法律に合わせて見直すべき。企業ではありえない内容だ。

教委：今の時代にそぐわない部分も確かなにあると思うので、検討していく。

長期休業中の学校閉庁日を実質5日以上とすること。また、一般教職員に口直を割り当てさせないよう、地教委を指導すること。

回答：4月21日付けで各地教委に通知し、特段の配慮をお願いした。日直業務については、各市町村が定める管理規則等により「校長が所属職員に命ずることが出来る。」と定めていると承知しており、必要性等を勘案して対応していること認識している。

組合：学校閉庁日、ありがとうございまして。通知のおかげで、10市のうち、青森市を除いて、9市で実質3日以上実施された。年末も行う所もでてきた。もつと伸ばせないものか。

教委：そこは状況を見ながら。

他管への異動に関する原則を確立すること。その原則に、長年希望者を優先することという柱をもつこと。

回答：人事異動方針に基づき、学校課題、地域課題、本人の事情等、さまざまな状況を考慮し行っている。今後各市町村教委と連携を図りながら適正な人事配置に努める。

る。

組合：他管内異動の原則はあるのか。

教委：ない。実情に応じて行っている。

組合：長年希望している人の心が折れる。新採3年目の人が希望地に異動したりすると尚更説明がつかない。長年希望を優先するという原則があれば、先生方も安心する。

教委：いろいろな事情があるので、実情に応じて。

常勤の臨時講師の職名を「講師」から「教諭」とすること。

回答：令和3年の通知において、児童生徒に対する教育指導面では、教諭とほぼ同等の役割を担うが、校務に関しては教務主任や学年主任等の指導・助言を受けながら補助的な関与にとどまるとされている。本県の臨時職員も当該通知と同様に任用しており、職名は現状通り。

組合：校務の補助的な関与にとどまるということですが、正規の先生方と実質は同じようにやっていますよ。通知に合ってますよ。

組合：同一労働同一賃金の原則から「教諭」にすべきである。

★学校教育課

- ①「学習状況調査」を実施しないこと。当面、悉皆による調査をやめて抽出調査を行う。
- ②採点結果の平均点の報道機関への比較公表をやめ、採点作業は県が行うこと。

回答：平成15年より21回実施し、個に

応じた指導と共同的な学びを要素として盛り込んできた。全国学習と合わせて、年間2回の調査の実施は、指導の個別化を学校に促す一定の成果はあったが、指導改善がなかなか進まない状況が見受けられることから、統一的な調査から舵を切り、学習者の視点に立った個別最適な学びと共同的学びを適切に取り入れた授業改善をめぐることが必要と考えた。これらに鑑み全国学習テ県学習テを整理しR6年度以降は実施しないこととした。

組合：県教組は導入時から反対してきたが、調査することに反対だったわけではなく、比較公表することに反対してきた。いつごろから検討してきのか？

教委：毎年度、いろいろな意見を頂きながら検討してきた。全国学習テがCBTで実施され平成30年度

からデータ等も活用できるようになったこと。県の学習テの質問紙調査についてもCBTで実施したこと。こういう物を活用しながら、学力の状況を把握でき、働き方改革という観点や生徒の負担のことも総合的に考え、今がちょうど舵を切るべき時なのでは…ということ、やめることにした。

組合：私たちの反対の一番の理由は、際限のない平均点競争である。是非

国へも強く要望してほしい。47都道府県、必ずビリが出る。もし、青森県が47位とかになったら、別なものが始まるのではないかと危惧している。

組合：先ほど「個別的」と述べたが、国は学習テを個別データ化し、これを高校入試や共通一次の補助材料として使う可能性がある。個々の学力(個人情報)を国が一括してコントロールしてしまう危険性が潜んでいる。

教員免許更新制廃止や研修履歴に伴い、新たな研修制度を設けたり、更なる研修の強制を求めたりしないこと。

回答：「教特法」を踏まえ、今後も本県の教職員の資質・能力の維持・向上が図られるよう、教職員が自身

の資質の向上のために必要な研修等を主体的に受講する機会の確保に努める。研修履歴については、校長・教頭が指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導助言・支援に努め、対話にもとづき指導助言が適切に行われるように努める。

組合：研修履歴ほどの程度の履歴を残すのか。

教委：県教委主催の場合は、全て記録に残す。市町村も残せる。先生方が自主的にやった場合も残せる。その場合は、校長と話をし、自分で打って残せるようになっていいる。受けた物に関しては、無駄にならないようにしたい。

～現場の声～

「今、課題は何か。」ということを考えてほしい。授業改善したくらいでは、子どもは学校に来ません。どうすれば子どもを学校に呼び戻すことができるかが一番の課題ではないでしょうか。子どもが学校に来ないのに授業改善してどうしますか?ということ。本当に学校が必要としている研修が必要。せっかく「県学習テをやめる」という転換をしたので、「いい」で「次やるべき」ことをゆっくり練ってほしい。

あなたの「教員免許を守る」自動車保険
「全教自動車保険」

他の損保にはない「刑事訴訟」を視野に入れ、「教職の身分を守る」ため東京海上日動と提携して作られた唯一無二の保険です。

代理店で安心の事故対応！
業界トップクラスのロードサービス！



【お問い合わせ先】

東京海上日動代理店：エミール企画 0120-74-1856 まで

出張を命じられた際の研修会参加費用等を自己負担させないよう、地教委を指導するとのこと。

回答：「財務規則」では、「研修会参加費」については、負担金・補助及び交付金で支出すべき」と整理していることから、学校設置者で負担すべき物と考えている。県立学校においては県教委で負担している。



地震特約付き 火災・自然災害共済

令和6年能登半島地震によりお亡くなりになられた方々に謹んで哀悼の意を表しますとともに、被災された方々に心からお見舞い申し上げます。

30年以内に震度6弱以上の地震が起こる確率が、東京の47%に対し、石川6%、富山5%だったそうですが、今回のように「災害はいつ起こるか分からない。」ことを改めて感じました。両県とも地震保険の付帯率が全国平均を下回っていたそうですが、これを教訓に「火災保険」を見直してみませんか？

地震特約付き（月額掛金）

1口 非耐火構造 12円 耐火構造 7円

火災及び自然災害

最高 建物 4,000万（400口）

家財 2,000万（200口）

地震 最高 1,600万（家財含む）

*加入限度口数は「坪数」により
異なります。



上記の他に

地震見舞い金 5000円×建物の加入口数
(限度額 100万円)

地震による火災には、火災保険が適用されません。地震特約が必要。更に、「全教共済」は洪水被害・土砂災害・雪害も補償。



ご相談は
青森県教職員
共済会まで
TEL
017-732-1375

ここがおすすめ！



安い掛金
大きな補償

地域・築年数に関わらず
全国一律の掛金