

教育長交渉 2025・2・26

【教育長あいさつ】

教育委員会では、今年度も様々なことに取り組んできました。子どもを真ん中に据えた教育を実践していく力を育てほしいということで、子どもたちに寄り添う先生方のために働き方改革を行っているところです。

知事の理解もあり、予算もつけてもらい、さまざま進めておりますが、教員不足については頭を悩ませております。未配置を何とかしたいと思っておりますが、なかなか解決できなくて心を痛めているところです。本日の新聞報道にもあったように、教員不足に対応するよう教員採用試験の見直しなども進めています。ただし、誰でもいいというわけではなく、志の高い方に子どもに寄り添っていただきたいということが前提です。

今年度「学校の幸せ推進室」というものを設置し、子どもと先生の笑顔あふれる学校を目指すということでやっています。今後がんばりますので、みなさんも一緒に取り組んでいただきたいと思います。

★人事評価の給与反映

【教育長】

地公法の改正により規定され、それに基づいて実施している。やめることは難しいと認識している。

《組合》 

この制度は教職員になじまないことをご理解いただきたい。教育の効果はすぐできる訳ではない。適正な評価は困難であること。他県ではちゃんとやっていない。他県のように運用面で工夫できないか。

【教育長】

ちゃんとやっているのが悪いような言い方をされるのも悩ましいところである。よそでは実態を教えてくれない。やりかたは難しいなあとは思う。

《組合》 

頭のいい人たちがいるので、工夫して考えてほしい。

誰がSやAをもらっているのか分からないのに、モチベーションも何もない。他県のように〇年ごとにAが付くとかいうのが平等。みんながんばってるんだから。

★教員の未配置問題

【教育長】

何とかしたい。退職教員への働きかけや幼稚園免許所有者の特別選考などいろいろやっ

ている。センターの研究員を 16 人配置しているが、教員不足の現状を考慮して、今年度と来年度の 2 ヶ年で 10 人の減を予定している。指導主事や社教主事についても配置の見直しを検討している。1 人でも多くの未配置を解決できるよう今後も努力していきたい。

《組合》 

指導主事は一生懸命がんばっているが、その分、現場がせき立てられている感がある。授業が自分の思うようにできない。子どもも先生も追い込まれている。

【教育長】

指導主事については、市町村にも投げかけをして、1 人でも 2 人でも未配置の所は解決してあげたい。働きかけを続ける。

★初任者の赴任地

【教育長】

そのように（地元出身者の地元採用）してあげたいなあとは思っている。新規採用者の赴任校の決定にあたっては、採用前の面談において、本人の健康状態や家庭の状況等の個別事情を聞き取り、必要な配慮を行っている。しかし、新規採用者の赴任希望地が東青、中南、三八が多い状況にあり、各管内の定数状況など全県的な視野に立ち、配置を行っていることから、希望が必ずしも叶わないということもご理解いただきたい。今後も市町村教育委員会と連携を図りながら適切な配置に努めていきたい。

《組合》 

市町村キャラバンを実施した際、県南の市教委からは「教員のなり手が元々少ないのに、他管にいつてしまい残念。地元で育てたいという思いがある。他管に配置するという方針を無くしてほしい。」という要望があった。

昔は若い人たちが繋がる場が多くあったが、今はひとりぼっちが多いのでは。他管での一人暮らしになじめず、教員をやめるという事例もある。

【教育長】

新採用の方には個別に事情を聞くなど、最大限に配慮はしているが、全体を考えた時に、文言にそういう風なことを書いてしまうと、また違う弊害が起きてしまう。どのような書き方がいいのか悩ましい。

★部活動の地域移行 ★ハイシーズンについて

《組合》 

県教委では R5 年 4 月に計画を策定しており、すべての市町村において地域移行を検討し、R7 年度末までには、可能な部活動から地域移行を開始することになっている。

《組合》 

現状は進んでいない。間もなく令和7年度が始まるが、本当に7年度末までに実現できるのか。現場からは「7年度末で、部活をもたなくてもいいんですよ。」という声もあるが、文言をみると、主語が市町村や校長となっている。むつ市など進んでいるところもあるが、全くやっていない所の先生方からは不安の声しか出ていない。県教委のチェック機能はどうなっているのか。

クラブ移行していても、勝利至上主義になっている。参加できない子は、その競技に携われない。指針にそぐわない状況になっている。

ハイシーズンは校長判断だが、その校長を誰がチェックするのか。ある校長は「やれやれ」別な校長は「やるな」おかしくないですか？

【課長から】

コーディネーターを派遣して働きかけている。あくまで休日の移行なので、平日の部活はなくなる。

そういうクラブ（勝利至上主義）ばかりではないと思っている。お話のような可能性はあると思うが、われわれはそれだけとは思っていない。子どもたちがやりたい、続けたいという環境を作っていきたい。

ハイシーズンは、学校や地域の実情、顧問の意見等で決定するので、勝手に決めているというものではない。学校ごとの事情は把握していない。

《組合》 

移行がうまくいかない場合、令和8年の休日はどう対応すればいいのか。土日の手当は切られるのか。

【課長から】

可能な所からとなっているので完結は難しい。部活動が残るのであれば、今まで通り出すことになるだろうと思っている。この場で確約の回答はできないが。

《組合》 

長期休業中の合同部活の練習時の勤務形態は？確認できたのか？

【課長から】

状況を確認中。現在ヒアリングを行っている。然るべき時期に対応をきちんと検討する。

《組合》 

現状は管轄の事務所に従えということか？

【課長から】

すべての事務所の事情が上がってきていないので、実態を把握した上で、今までの事例と照らし合わせながら、整合性をとって対応したい。

《組合》 

急いで下さい。大分経ってますよ。旅費が関わるので。間もなく春休みも合同部活も始まるんですよ。

★勤務時間の不実記載

【教育長】

機会を捉えて働きかけや通知を行っている。

《組合》 

現場では『虚偽報告をしないように』という指導がされていない。早く来ても7時50分くらいにカードを押す人、手打ちの人は退勤時間を全部4時45分にするなど、虚偽報告だらけだ。正確に記録することが改革につながるはずだが、仕事を減らせないから時間をごまかして取り繕っている。学校ごとの平均を出して公表するなど、時間だけ報告させているからこうなる。改革につながっているという実感がない。

【教育長】

働き方改革の部署でも、時間に縛られないで、心が豊かにやれるような状況を目指したいと考えている。国からも「在校時間の把握」を言われているが、時間でしか計れていないのが現状だ。改善されたことを測る指数みたいなもでもあればいいが。一番実態がわかる方法はどうか。

《組合》 

校長がきちんと指導すればいいんです。在校時間を減らすのではなく、事実をきちんとつかむことです。それが校長の仕事。校長ががんばっても減らない仕事はたくさんある。在校時間が多くても校長を悪者にしないこと。実態が出てくれば先生方も安心する。ごまかすから元気がなくなる。

せっかく「幸せ推進室」を作ったのだから、もっと現場の声を聞いてほしい。現場の声を聞いて策を考えればいいんですよ。現場というのは教室ですよ。校長室ではなく。

★パワハラ防止の手引の見直し

【教育長】

ご指摘ありがとうございました。平成29年度に手引を作成したが、一定の年月が経過しており、人事院や厚労省からも啓発資料が出されているので、今後検討することとしてい

る。当面の対応として、誤解を与えかねないご指摘があった部分に関しては、県教委のホームページから削除し、学校内の研修の際には、教職員用に作成しているパンフレット「パワー・ハラスメントの防止について」を活用するように促していく。

★パワハラ防止措置の義務

【教育長】

公立学校の職員については、各地教委に課せられたものと認識している。県教委では県立学校を対象に制定した内容を、市町村教育委員会にも通知している。

《組合》

フローチャートを見ると、解決される前提になっている。実際は解決されないケースが多々ある。先日も事務所、市教委、校長とたらい回しにされ、結局、校長との話し合いになり解決されていない事案があった。設置者の責任は分かるが、何のための苦情相談なのか。第3者とか弁護士につながる窓口が必要ではないのか。

【課長から】

基本的に設置者が対応。学校の事情を全く知らない人が話を聞いて、正しく判断できるのか？ということがある。かえってプロセスが複雑になり、メリットにつながるかどうか、何とも言えない。

わたしたちもそこに入り込む権限がない。「ちゃんと調べて、しっかり対応して下さい。」ということくらい。それ以上の対応を求めるのであれば、個人で弁護士を頼むとかになるだろう。できるだけ支援はしたいと思うが。

《組合》

〇〇町では、校長のパワハラに対して、教育長がすぐに事務所に連絡して、校長はそれなりの指導を受けて解決した。事務所が市町村に窓口を開いておくことは必要だという例だ。事務所と地教委が一緒にやれば、処分された方も納得できる。