

## 愛媛県教委交渉報告

**超勤・多忙化解消のプロジェクトチームを作り、  
休日の確保ができるように部活動の在り方を見直す等、  
教職員の多忙化解消に向けて早急に実効性ある縮減策をとること！**

2018年1月5日(金)、私たち愛媛教職員組合の代表者が、愛媛県教育委員会義務教育課の方と話し合いを行いました。その内容をお知らせします。

(☎: 愛媛県教育委員会、☎: 愛媛教職員組合)

### 委員長あいさつ

今勤務している学校は5年目になりますが、年々指導が難しくなっている児童が増えていると実感しています。他の学校でもそういう傾向があると聞いています。支援の必要な児童がいても支援員が確保できない。こういう状況があります。出産のために産休をとった先生の代員も見つからない。しかたがないので、学校内で何とか融通してやっている実態があります。

このように大変疲弊している実態があります。この疲労感が少しでも解消され、元気のある学校にできるための話し合いとなればと思っています。よろしくお願いします。

### 義務教育課長あいさつ

新年あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。今年のお正月は天気が良くて、ご家族やご友人と新しい年をゆっくりとお迎えになったと思っています。まもなく新学期を迎えます。1年間の総まとめの時期となります。特に小学校6年生は中学校に、中学校3年生は、なかには就職される生徒さんもいらっしゃるかと思いますが、多くは高校へと自分の成長を実感し、進学に胸を膨らませていると思っています。

先生方、市教委、県教委、愛媛の子どもたちの健やかな成長を願って様々な立場でできることを一生懸命やっていくことが趣旨ですので、今日は愛媛の子どもたちのために、建設的な意見交換ができる場になればと思います。前向きな話し合いをと思いますので、よろしくお願いいたします。

### 1 勤務時間の長時間化、目標管理制度による弊害の検証等、超勤・多忙化解消の具体的手立てについて

☎ 超勤・多忙化解消のプロジェクトチームを作り、休日の確保ができるように部活動の在り方を見直す等、教職員の多忙化解消に向けて早急に実効性ある縮減策をとること。

☎ 昨年度、県教委が業務改善方針を策定。それぞれの業務改善の視点を示した。県だけではなくそれぞれの市町でも策定してください。とお願いしている。本年度は教育委員会内に、業務改善ワー

キンググループを設置。取組を具体化している。文科省委託により新居浜市と西条市でモデル事業として実践研究に取り組んでいる。業務改善の情報を共有するため、県内市町教委等を集めた会合で業務改善を加速している。夏に 20 市町が集まった。次回 2 月にも会合を持つ予定。運動部活動においては、生徒の健康管理や教職員の負担軽減のため、学校の決まりとして週 1 回休養日を設定するよう、市町教育委員会を指導している。H29 年 5 月 1 日現在で公立中学校 127 校中 104 校が決まりとして週 1 回の休養日を設定している。ただし、決まりとしていませんが休養日を設定しているところはほとんど。大会の直前等どうしてもできないことはありますが、現状は以上のような様子です。



## 《質疑応答》

⑩ 働き方改革で文科省が教員業務管理に新組織の設置、中教審の中間まとめが発表されたと思う。では、県として具体的にどのように取り組むのか聞かせて欲しい。

⑪ できることは待たなしです。県の教育行政としてできること、学校でできることもある。中間まとめにも示されたように教員がすべきこと、教員でなくてもいいものが示された。しかし現状を考えて、その通りにすることは不可能なこともある。実行可能なものからやっつけていこうと考えている。今できるものとしては、県の調査を精選。国の調査はどうしてもしないといけない。児童生徒数、学級数、教職員定数は必ず報告しないとイケない。これは国からの予算を得るためにも必要。調査の様式を検討。調査の時期を検討などしている。義務教育課の研究指定校は減ってきている。各市町の研究指定もあるかと思う。そのために市町で話し合いを持つようにしている。スクラップアンドビルドを考えて取り組みたい。子どもたちのため、地域のため良いことは全て残したいという考えもある。学校が忙しくなるから、行事を兼ねるなど知恵を絞ってほしい。この点は学校で考えること。県教委、市教委ではできない。今、県教委として何ができるのか精査している段階。校長への指導は積極的に県教委として取り組みたい。中心となるのは市町教委だと考えている。

本年の新規採用はここ数年のなかで一番多くなっている。大量退職だから大量採用となっている。国庫負担が変わり、県として独自に採用することが難しくなっている。昨年度も講師をたくさん採用した。そのため講師の控えがない状況。代員を入れにくい状況がある。配置できていないところは配置しないのではなく、あの手この手で尽くそうとしているが正規が配置できないかわりに、定年退職した人や育児の終わった人を採用している。フルタイムは難しいと考えている人にも無理をお願いしてやってもらう状況がある。再任用を頼らざるを得ない。本年度再任用は 160 人。昨年度は 100 人。割合にすると本年度は 40% となる。校長先生の退職者にも初任者指導で来てもらう状況。代員の確保は再任用に頼っているところがある。子どものためにということで、同一歩調で来てくれる方の確保に苦労している。皆さんから代員などの情報を入れて欲しいと考えている。免許の切れている人の復元をしたりしている。支援員もなかなか受けてくれる人がいない。特別支援教育の充実を県としても重要視している。通級指導教室も増えている。国が予算措置をして配置してくれている。それでも不足している現状。60 才以降働くことをあまり希望していない。フルタイムで再任用していただければ学担は持てない。鋭意努力しているが難しい状況。

## 2 少数職種（ICT 支援教員、介助員、SC、SSW 等）の待遇について

⑫ 会計年度任用職員制度の導入に際し、勤務条件が改善される方向で条例等に明文化すること。

また、人事・給与システムの改修に際しては、平成 29 年 8 月の総務省事務処理マニュアルの指示通り、職員団体等との協議をすること。

⑬ 地方公務員法の定めにより条例や規則で定める必要がある。新制度に向けて国の説明を聞き、他県の対応状況を見て本県の現状を踏まえ適切に対応したいと考えている。なお、具体的な勤務条件については今後対応したいと考えている。当然、職員団体との協議も実施したいと思っ

ている。教育委員会と知事部局とに関わることなので協議しながら対応したいと思っている。担当者レベルで他県の情報を集めている現状。教育委員会でいうと非常勤の方が対象。中1ギャップ等が対象となると考えている。処遇改善ということを考えて対応したいと思っている。国費のなかで運用しているので、必要な情報は提供しながら対応したいと思う。

## 《質疑応答》

④ 全国の仲間のなかには、この法律に変わった後、勤務条件が悪くなるのではと心配されている方もたくさんいる。このマニュアルに沿って適切にそれぞれの県でしないと待遇が悪くなり、生活できなくなるのではないかと心配していた。スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー、英語指導助手についても対象ではないかと思う。改悪でなく改善の方向で条例や規則で決めていくようにしてほしい。常勤講師の空白期間についても気になっている。空白期間に勤務をしている実態もある。

⑤ ALTは市町採用。市町の条例で定めることになる。非常勤講師が該当する。本県の常勤講師は給与条例が適用されている。期末手当も勤勉手当も出ている。空白期間はあるが退職金も支給している。約1ヶ月分出している。いろいろな職の方を整理するために、会計年度任用職員という制度ができています。職員になるので地公法の適用を受ける。給与もどの部分を適用するののかも考えている。任用の期間もどうするのか。適切に考えて対応したい。あまり話は煮詰まっていないのが現状。

## 3 全国学力・学習状況調査について 《質疑応答》

④ 学力調査について、その後の教育政策にどのように生かしているのかについて聞きたい。

⑤ 学力学習状況調査は国の施策。教育の機会均等と学力水準の維持を目的に実施。来年度は理科が実施。先々は英語も。課題解決能力をつけさせるためにと考えている。知識を教えるだけでは対応できないようなテスト。県のテストについても同様。予算をつけるためにトップテンとはしたが、子どもが将来困ることがないように力をつけることを目標にしている。今年度は基礎と応用をバランス良く解けるようにして実施した。順位などの資料を利用し、そのことで競争を煽るという意識は持っていない。能力差個人差がある子どもたちが、困ることがないようにと考えてしている。先生方と同じ考えを持って実施していると理解してほしい。どんなにAIが進んでも心ある人として、課題に対応できるような人になって欲しいという思いを持って取り組んでいる。新規採用者がどんどん増えてきているので、若い先生方のためにシートが必要だろうということで県としても準備しているところである。過度の競争となったり、教員を追い込んでしまったりすることにならないよう考えている。

## 4 特別支援教育について 《県教委 情報提供》

④ 通級指導の児童・生徒急増に伴い教員研修、支援体制を充実させること。併せて高校の通級指導教育が充実したものとなるよう指導すること。

⑤ 小中学校で通級指導教室を83。1624名に対し実施している。昨年度に比べ11教室増加。平成30年度、4月から新居浜商業高校をモデル校として実施。専任の教師を配置。希望する



県教委交渉の様子（場所：教育委員室）

生徒が週一時間程度指導を受けられるよう準備している。全ての通級指導担当者の研修を実施。愛媛大学大学院への長期研修。特別支援教育政策研究所での研修。専門性を確保できるよう実施している。巡回相談員の派遣、支援学校の相談活動等により担当者が困ることのないよう援助助言をお願いしている。通級は国から加配をもらって実施している。平成23年度は51教室、要望することで配置できるよう加配が増えてきている。しかし、通級指導教室はかなりの専門性が必要。だから、特別支援学校の先生との人事交流もしている。今後も継続して人事交流をしていくつもりである。現場では特別支援学級を持つ方についても増えており、誰が持つかで困ることもあるのではないかと心配している。

## 委員長

丁寧な返答ありがとうございました。再任用が40%ということに驚いた。もう少し高いと思っていた。労働として厳しいと思い再任用をあきらめているのかと思った。今の若い先生が60歳になった時にもう働けないということにならないよう環境を長いスパンで整えて欲しい。講師の先生方も頑張っている。採用試験の学習ができないくらいヘトヘトになっているのではと思う。一次試験免除がないのは愛媛県だけではないか？

## 義務教育課長

昨年度一次試験合格した者は今年的一次試験を免除した。他県で正規に働いていた職員も一次試験免除。愛媛の採用試験氷河期があった。平成16年度は小学校で40から50しかなかった。今年は200超えてある。その時に愛媛県で通らなく他県にいる者もいる。愛媛県に帰ってきて欲しいので、3年間他県で努めている人は一次試験免除とした。広き門になっているので、心のある、また力のある人を採用しないと被害者は子どもとなってしまふ。現場の校長だったとき、講師の人に「広き門となっているので、合格するよう勉強しなさい。」と言っていた。周囲の人には「講師を帰して勉強できるようにしなさい。」と言っていた。面接指導をしたり、志願の願書を見たりしていた。若い人を育てることが大事だと思う。

## 《申し入れ項目一覧》

1. 人事委員会勧告と給与について (給与表の号数の継ぎ足しを3級だけでなく2級にも拡大、他)
2. 全国学力・学習状況調査の結果公表について (学力調査(全国・県単独)の中止、他)
3. 勤務時間の長時間化、目標管理制度による弊害の検証等、超勤・多忙化解消の具体的手立てについて (教職員の多忙化解消の早急な実効性ある縮減策、教職員の定数確保と加配の充実)
4. 特別支援教育について (通級指導・合理的配慮・技能検定の充実、他)
5. 事務職員の勤務について (事務職員の配置、年次有給休暇の休暇年度)
6. 学校講師の権利拡大について (教員採用選考試験の年齢枠の撤廃、給与水準の改善、他)
7. 高齢教職員について (再任用者の勤勉手当に「優秀」「良好」といった差をつけないこと、他)
8. 土曜日授業等について (夏季休業の短縮は条件整備等を考慮し慎重に行うこと、他)
9. 少数職種 (ICT支援教員、介助員、SC、SSW等) の待遇について
10. 施設設備 (エアコン・エレベーター導入、等) の計画について

## 子どもたちと教職員の生活を守るため、共に考えましょう!

私たち愛媛教職員組合は、毎年、愛媛県教育委員会交渉をおこなっています。

上記に2018年1月の話し合いをまとめました。申し入れに関しまして質問や感想など、何か思われることがありましたら、お気軽にご連絡ください。



TEL(089)924-4546 / FAX(089)924-4403 / e-mail [jtuehime@lime.ocn.ne.jp](mailto:jtuehime@lime.ocn.ne.jp)  
HP <http://jtuehime.sakura.ne.jp/>

愛媛教職員組合 書記長 堤 剛