第62回定期大会決議に基づく給与・勤務条件の改善に関する要望（回答）

1 より良い教育の実現のために、教育環境を整備すること

(1) 「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」で示された時間外在校等時間 45 時間未満の目標を達成するためプランに示した取組の確実な実施を求める。また、各市町村においても、学校における働き方改革プランを策定するよう市町村教育委員会に働きかけること。実効性を伴ったものとするための予算配置や人的配置をすること。

「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」の目標を達成するため、引き続き市町村教育委員会や各学校へ教職員の働き方改革の趣旨や目的を周知してまいります。

取組の柱である「外部人材の積極的活用」や「部活動の適正化」について、一層推進してまいります。

(2) 学校業務支援システムの課題を集約する方法を検討し、できるところから利便性向上に向けて取り組むこと。また、予め登録された端末であれば、学校業務支援システムのアクセスが外部からでも可能にするなど、機能を最大限活用できる環境整備を進めること。

学校業務支援システムの稼働における課題に対しては、適切に対応してまいります。また、外部からのアクセスを可能にすることはセキュリティ上の問題があるため困難ですが、システムを最大限活用いただけるよう今後も機能改善等に努めてまいります。

2 多忙解消・業務改善について

(1) ICT 等を活用した客観的な出退勤管理が正確に行われるよう周知するとともに、勤務時間の上限に関する指針が遵守されるように他の長時間勤務の削減策と併せて必要な措置を講じること。

出退勤管理システムへの正確な記載など、タイムマネジメントの推進を図るよう、引き続き管理職に周知・徹底し、教職員への啓発を着実に進めてまいります。

(2) 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」休日の部活動の段階的な地域移行等が児童生徒や教職員にとって実効性のある施策になるよう条件整備をすること。

部活動改革については、昨年度から、運動部活動・文化部活動において、それぞれモデル事業に取り組み、地域移行に向けた課題の検証を行っています。

今後とも国や他県の動向を注視しながら適切に対応してまいります。

3 給与等の改善について

(1) 人材確保法の初心に立ち返るとともに、優秀な人材が教職を目指すよう給与の抜本的な見直しを図ること。

人事委員会勧告（報告）を尊重する基本姿勢に変わりはありません。

(2) 旅費を増額し、正当旅費の支給を図ること。

今年度も、昨年度実施を延期した修学旅行の旅費分について増額した予算を確保したところです。また、旅費の支給については、引き続き、条例に基づき適正に執行してまいります。

(3) 小中学校教育職員給料表を高等学校教育職員給料表に統合すること。

人事委員会勧告（報告）を尊重する基本姿勢に変わりはありません。

4 勤務条件の改善について

(1) 各種休暇制度の目的が達成されるよう制度の充実を図り、また教職員の学校支援体制の整備を図ること。

①不妊治療中や妊娠中、子育て期間にかけて教職員が安心して勤務できる休暇制度の拡充を図ること。

昨年1月には、職員が不妊治療を受ける場合の特別休暇を新設したところです。休暇制度については、引き続き、国や他県の動向を注視してまいります。

②夏季休業中における教職員の心身の健康の維持及び促進を確保するため、各種休暇が積極的に取得できるよう県教育委員会が市町村教育委員会に働きかけること。

既に見直しを行った夏季休業中の研修について、その効果を検証しつつ、9月付与に運用を変更した年休制度を有効に活用できるよう市町村教育委員会に働きかけてまいります。

(2) 職場内におけるあらゆるハラスメントを根絶するため、管理職を対象とした研修を引き続き実施し、意識と知識の向上を図ること。

管理職に対しては、ハラスメント防止研修をはじめ、各学校からの要請研修等の機会を通じて、ハラスメント防止及び排除のための研修等を実施しているところです。引き続き、機会を捉えて周知に努め、ハラスメント行為の根絶に向けた取組を進めてまいります。

(3) 栄養教諭・学校栄養職員について

①徳島県における食育のさらなる推進のため、栄養教諭及び学校栄養職員の加配を引き続き行うこと。

加配についても、引き続き国に要望してまいります。

②代替教職員の確保のため、栄養士会や人材派遣会社等の各種外部機関との連携、SNS等を活用した広報など、従来の手法に囚われることなく情報発信を行うこと。

ティーチャーズバンク登録の申請について、昨年度より電子申請で手軽に行えるよう改善を図っています。さらにCATVを活用し、新たな広報活動を実施しているところです。

引き続き、ティーチャーズバンクやマイスターバンクの周知を図り、補充教職員の確保に努めてまいります。

(4) 養護教諭について

①旅行・宿泊的行事や研修等で養護教諭が不在になると事前にわかっている際に看護師や代替職員を派遣できる体制を構築すること。

旅行・宿泊的行事や研修等の極短期間での看護師や代替職員の任用については、現段階では難しい状況です。

②ICTを活用した保健学習等のため、養護教諭へ1人1台端末を配布すること。

端末の配備については引き続き市町村教育委員会に適切に対応していただくよう周知してまいります。

(6) 学校事務職員について

①組織的な学校事務システムの構築や学校事務職員の専門性の向上に向けた研修体制の充実を図ること。

共同学校事務室の設置については、本年度2室増の5市町6室となっており、その成果と課題を検証し、その拡充についても検討してまいります。また、共同学校事務室を統括する事務課長6級職を設置することは困難です。

学校事務職員の研修については、毎年見直しを行っており、令和3年度からは、リーダーシップ養成研修の対象とし、これまでに7名が受講しているところです。今後とも、学校事務職員のマネジメント力向上に向けた研修の充実・改善を図ってまいります。

②市町村教育委員会と連携して給食費の公会計化を推進すること。また、旅費システムを改善し、学校事務職員における業務改善を進めること。

給食費の公会計化を促すため、市町村教育委員会に対し、先進地における優良事例を紹介するなどの支援を行ってまいります。

小中学校旅費計算システムについては、今後とも改善してまいります。

5 公正妥当な人事行政について

(1) 人事異動は、年齢のバランスや採用年数を考慮した配置を行うこと。

校長ヒヤリングや学校訪問等でそれぞれの学校の課題を把握し、年齢のバランスや採用年数を考慮した配置になるよう努めてまいります。

(2) 各校人員に欠落がないよう、確実に臨時的任用職員を配置すること。

臨時的任用職員が確実に配置できるように努めてまいります。

以 上