

要 求 事 項	回 答
<p>2 「新規採用内定者連絡会」について、次のことを改善すること。</p> <p>(1) 辞令が交付されていない段階での「新規採用内定者連絡会」をなくすこと。やむを得ず実施する場合は、交通費の支給や交通事故等についての配慮を適切に行うこと。</p> <p>(2) 講師として勤務中の新規採用内定者の雇い入れ検診については、出張にする等の勤務等に十分配慮すること。</p>	<p>○ 内定者連絡会は、採用のために必要な手続きを行うために実施しているものである。</p> <p>○ 講師として勤務中の内定者の雇い入れ時健康診断については、公務扱いとし、出張として対応する旨を市町教育委員会に周知している。</p>
<p>3 初任者研修制度のあり方を抜本的に見直し、次のことを改善すること。</p> <p>(1) 学校運営や校内行事など、日常の教育活動を優先させ、形式的な指導案、報告書を提出させず、子どもとふれあう時間を確保すること。</p> <p>(2) 初任者が必ず学級担任をするという規定を引き続き緩和すること。</p> <p>(3) 初任者担当を元管理職にしたり、校内の担当者を管理職にしたりしないこと。</p> <p>(4) 五色台の初任者研修は宿泊を伴わないようにすること。</p> <p>(5) 市町によって研修の回数や内容が違うことで多忙化しないようにすること。</p> <p>(6) 任意団体香小中研への参加を強制しないよう各市町教育委員会を指導し、周知すること。</p>	<p>○ 初任者研修は、初任者の負担も考慮し、より充実したものになるよう適宜見直しをしている。</p> <p>○ 初任者は、通常の学級の担任をすることが望ましいが、本人の経歴を考慮し、学校の実情に応じて、教科専科や副担任とすることも可としている。その場合、引き続き校内サポート体制を整え、2年目には原則通常の学級の担任をすることとしている。</p> <p>○ 初任者指導教員は、適任者を選定している。令和6年度小学校の初任者2名に1名の指導教員を配置し、指導教員が初任者の学級で授業（TTも含む）を行ったり、生徒指導や保護者対応、学級事務も一緒に行ったりして、初任者を指導、支援し、初任者の負担軽減を図っている。</p> <p>○ 初任者研修において、宿泊を伴う研修は、令和7年度以降実施しない予定である。</p> <p>○ 県教育委員会は、初任者研修の実施に関する年間を通した全体的な計画を作成しており、市町教育委員会は、県の年間計画に基づき、地域の実情に配慮して年間計画を作成している。</p> <p>○ 香小中研会長あてに運営の見直しが必要であると考えられる内容を示した文書において、香小中研への入会・退会は任意であることを、年度初め等に全教職員に説明し、その意思を確認することを求めている。</p>
<p>6 部活動手当について改善すること。</p> <p>(1) 部活動で勤務時間を超える場合は、平日休日祝日に関わらず、部活動手当を必ず支給すること。</p>	<p>○ 部活動指導業務手当については、週休日、休日又は半日勤務日において引き続き2時間以上業務を行った場合に支給することとしている。これについては、国の財政措置の状況や他県との均衡を考慮し、適切に対応していきたい。</p>

<p>7 部活動について</p> <p>(1) 部活動の担当については、本人の意思を尊重し、顧問を希望しないという項目を校内アンケート調査に入れるよう管理職を指導すること。</p> <p>(2) 部活動顧問については、本人の希望する部活動ができるように配慮すること。</p>	<p>○ 県では、令和5年3月に、これまでの部活動ガイドラインを廃止し、生徒の豊かなスポーツ・文化活動の実現に向け、学校部活動の適切な運営に加え、部活動改革に対する考え方等を示した新しいガイドラインを作成した。</p> <p>○ その中において、校長は、部活動顧問の決定に当たっては、校務全体の効率的・効果的な実施に鑑み、教員の他の校務分掌や本人の抱える事情、部活動指導員の配置状況等を勘案した上で行うこととしている。</p> <p>○ 引き続き、各学校において、新しいガイドラインの趣旨に則った対応がされるよう、市町教育委員会と連携して取り組んでまいりたい。</p>
<p>9 臨時教職員の勤務条件について</p> <p>(1) 臨時教職員に正規採用者の2級の給料表を適用すること。臨時教職員の給料を同一労働同一賃金の原則に従って引き上げること。</p> <p>(2) 定数内講師の任用は、22条講師ではなく、17条講師として任用すること。</p> <p>(3) 講師であることを理由にしたパワーハラが横行しないように、市町教委や管理職を指導すること。</p> <p>(4) 労働条件通知書を発行し、労働条件を明確にするとともに、働きやすい労働環境を整えること。(新)</p> <p>(5) 会計年度内任用職員の待遇改善を行うこと。特に非常勤職員の時間単価や週20時間等の給与改善を実施すること。</p>	<p>○ 教職員における職務の級及び基準となる職務については、公立学校職員の給与に関する条例で規定しているところであり、適切に運用してまいりたい。</p> <p>○ 職務内容に応じて、雇用形態を考えて任用している。</p> <p>○ 市町教育委員会教育長に対し、香川県教育委員会が制定した「職場におけるパワー・ハラスメント防止等に関する方針」(令和6年8月19日一部改正)を通知しており、ハラスメント対策については、校長会等においても指導している。</p> <p>○ 講師の任用の際には、任用に当たっての勤務条件等について通知するとともに、教育事務所から勤務校の校長に対して、勤務条件等の講師に係る情報を提供し、任用における齟齬がないよう努めている。</p> <p>○ 会計年度任用職員について地域手当や期末手当などの諸手当のほか、令和6年度からは勤勉手当の支給も開始しており、遡及改定を含めて、給与面で一定の処遇改善が図られているものと認識している。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>1 健康で働きやすい職場作りについて</p> <p>(1) 女性の視点に立った働き方改革を推進し、市町教委や管理職に具体的に指導すること。また、環境づくりのために、小学校教員は全職員 22 時間程度の持ち時間にするよう、国に人的配置を要望するとともに、県独自で加配等の策を講じること。</p> <p>(2) 1 年単位の変形労働時間制を強制しないこと。検討する際には、各職員団体を話し合いの場に入れること。</p> <p>(3) 労働安全衛生法の意義をすべての職場で全職員に周知し、衛生委員会および衛生推進委員会を機能させ、現職死及び病休者をなくさせるように市町を指導すること。</p> <p>(4) 2017 年度から全市町実施がされているストレスチェックを、市町による差がなく全職員が受けられるよう市町を指導すること。また、職場ごと、市町ごとおよび県全体の職員のストレスの実態をつかみ、職場環境の改善を図るとともに、職員の健康状態の的確な把握と早期対応をするように市町教育委員会や管理職を指導すること。また、対応する関係職員の資質向上のための方策を講じること。</p> <p>(7) 体調不良時は年休ではなく病休で休めるように管理職を指導し、職員に周知徹底すること。また、感染症に関しては、特休扱いにすること。</p> <p>(8) 新たな研修制度については、簡素化を徹底し、多忙化をまねかないようにすること。</p>	<p>○ 働き方改革の推進については、第4期香川県教育基本計画において、重点項目である「安全・安心で、魅力あふれる学校づくり」の達成に向けた取組みとして「学校における働き方改革の推進」を掲げており、引き続き、教職員の長時間勤務の解消に向けて取り組むとともに、市町教育委員会等における取組みに対して、適宜、支援等を行っていく。</p> <p>○ 本県では、香川型指導体制により、小学校高学年の教科担任制を拡充するため、国からの加配に加え、県単独予算措置による教員を増配置している。また、中学年における教科担任制について、令和7年度から段階的に進められることが文部科学省より示されており、本県も中学年への拡充について検討をすすめている。国に対しては、引き続き教職員定数の改善等について、要望していく。</p> <p>○ 本制度は、教員のリフレッシュ時間の確保や、時間外勤務に対する意識改革を促し、働き方改革に繋げようとするものである。本制度の実施に当たっては、校長は各教員と丁寧に対話を行い、個々の事情を十分確認すべきものと考えており、強制するものではない。</p> <p>○ 市町立小中学校の教職員の労働安全衛生管理体制の整備は、市町教育委員会が適切に対応するものと考えている。</p> <p>○ 市町立小中学校のストレスチェックについては、事業者であり、かつ服務監督権者である市町教育委員会が適切に対応するものと考えている。</p> <p>○ 病気休暇及び特別休暇は、条例・規則に基づき取得することができるようになっており、休暇の取得等について教職員に説明するよう指導している。</p> <p>○ 研修の受講は、教員の主体性に基づくものであり、このことは「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」（令和4年8月 文部科学省）等により、受講奨励における留意</p>

	<p>事項として教育委員会および各学校に通知されている。</p> <p>○ 令和7年度より、全国教員研修プラットフォーム（Plant）の本格的な運用を開始し、Plant上で受講申込や受講決定の手続きを行う予定である。県教委が主催する研修の受講履歴は、令和6年度より主催者が全国教員研修プラットフォーム（Plant）に記録している。</p>
<p>2 母性保護及び育児環境について</p> <p>(1) 病休や産休の代替配置の遅れを解消し、安心して休暇・休業制度を利用できるようにすること。また、国の先読み加配の制度を活用するために、産育休取得予定教員の数をもれなく把握し、確実に配置すること。</p> <p>(2) 妊娠中の教職員に勤務軽減措置を行うこと。</p> <p>① 修学旅行、宿泊学習、校外学習、プール学習、鍵当番、研究授業等の免除を行えるように法的に整備すること。</p> <p>② 小学校の体育については、7学級以下の学校と同様に8学級以上の学校でも1校に1名の代替を置くこと。</p> <p>(3) 全ての職種に、産・育休の引き継ぎ期間を適応し、前後各3日間に拡大すること。</p> <p>(4) 育児時間を1時間から2時間に延長し、小学校就学前までに引き上げること。また、障害のある子については、18歳まで取得できるようにすること。</p> <p>(5) 家族休暇（授業参観、予防接種、就学時健康診断、懇談等子育てに必要な休暇）を新たに設けること。</p> <p>(6) 育児時間や部分休業、育児のための短時間勤務制度、家族休暇を利用しやすいように改善し、職員に周知すること。また、取得しやすい職場環境を作るよう市町教委や管理職を指導するとともに、育児時間や部分休業、育児短時間勤務など子育て制度を利用する職員が2名以上い</p>	<p>○ 教員の欠員を解消するため、代替教職員については、講師登録などを積極的に働きかけて任用に努めているところであり、今後も確保に努めていく。</p> <p>○ 今年度、国による産・育休代替教師の安定的確保のための加配定数による支援制度を活用して、4月1日から講師を配置した。</p> <p>○ 妊娠中の教職員の勤務については、法令の定めにより、妊産婦が請求した場合においては、一週間について38時間45分を超える勤務、一日について7時間45分を超える勤務、時間外勤務、休日の勤務、深夜の勤務をさせてはならないこととなっている。また、法令の定めにより、妊娠中及び出産後の女性教職員に対して、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならないこととなっている。</p> <p>○ 女子教職員の妊娠に際しての非常勤職員の任用については、平成28年4月に要綱を改正し、14学級以下の場合、一人の女子教職員が条件を満たしていれば非常勤職員を任用できることとしている。</p> <p>○ 妊娠中の教職員の勤務軽減措置等の校内体制の整備や、妊娠に際しての非常勤職員の任用については、校長会において、十分説明するとともに、教職員に周知するよう指導している。</p> <p>○ 要望として伺っておく。</p> <p>○ 保育時間（育児時間）の付与時間については、令和6年4月から2時間に拡充しており、今後とも、国の動向や他県との均衡も考慮しながら対応することが適切と考えている。</p> <p>○ 要望として伺っておく。</p> <p>○ 育児休業等に関しては、条例に基づき取得することができるようになっており、取得等について教職員に説明するよう指導している。</p> <p>○ また、仕事と子育てを両立し、安心して仕事ができるようにするため、育児休業等について教職員に十分説明し、申請が必要となった場合には、管理職等に相談できるような環境を整備するよう</p>

<p>る場合は、加配（子育て加配）を置くこと。</p> <p>(7) 生理休暇を女性休暇に名称を改め、職員に周知すること。また、更年期障害にも対応すること。</p> <p>(8) 安心して不妊治療ができるようにさらに制度を整え休暇日数を増やすこと。</p>	<p>校長会で周知している。また、子育て制度を利用する教職員が複数いる学校に対して、市町教育委員会と連携しながら、適切な教員配置を検討していきたい。</p> <p>○ 当該休暇は、「公立学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」において、「女性職員が生理により勤務することが著しく困難である場合」と示されており、取得要件等は機会を捉え、周知に努めている。更年期障害等については、既存の休暇制度を活用願いたい。</p> <p>○ 不妊治療休暇の付与日数については、令和4年1月より、年6日から年10日に拡充しており、今後とも、国の動向や他県との均衡も考慮しながら対応することが適当と考えている。</p>
<p>3 介護休暇の改善について</p> <p>(1) 介護休暇を1年に延長し、3ヶ月までとされている介護休業手当金支給期間を延ばすこと。</p> <p>(2) 時間休で取得するときは、勤務途中でも取れるようにすること。</p> <p>(3) 代替は1ヶ月未満でも配置すること。</p> <p>(4) 介護休暇の途中で介護の必要がなくなった場合は、すぐに代替を引き上げず1ヶ月前の解雇通知を厳守すること。</p> <p>(5) 特別休暇のうちの看護休暇は、2親等までの親族を対象とし、同居別居を問わないこと。</p>	<p>○ 介護休暇の期間については、今後とも、国の動向や他県との均衡も考慮しながら対応することが適当と考えている。</p> <p>○ 介護休業手当金の支給期間については地方公務員等共済組合法において定められており、現在の制度を有効に活用いただきたい。要望として伺っておく。</p> <p>○ 時間単位については、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した時間で柔軟に取得できるようにしており、今後とも、国の動向や他県との均衡も考慮しながら対応することが適当と考えている。</p> <p>○ 介護休暇の取得状況を確認した上で、代替の配置を検討している。</p> <p>○ 法令の定めに基づいて対応しており、代替者には、介護休暇のシステムを十分説明し、介護休暇の代替任用期間が切れた後、なるべく次の任用までに間が空かないような配置に努めている。</p> <p>○ 看護休暇における2親等への対象拡大については、今後とも、国の動向や他県との均衡も考慮しながら対応することが適当と考えている。</p>
<p>4 香川型教育を少人数学級の方角への発展について</p> <p>(1) さらに少人数学級を推進し、働きやすい職場環境を整えること。</p>	<p>○ 県教育委員会としては、令和3年度には小学校全学年と中学校1、2年生で、令和4年度からは小学校、中学校の全学年で35人学級を実施しているところであり、その拡充については、国の予算編成の動向や県の財政状況を踏まえ、検討したいと考えている。</p>
<p>5 その他</p> <p>(1) 後をたたない管理職による教職員および児童・生徒に対するセクハラ、パワハラ等の行為について相談しやすい第三者機関の窓口を設けるとともに、被害者が</p>	<p>○ 市町教育委員会教育長に対し、香川県教育委員会が制定した「職場におけるパワー・ハラスメント防止等に関する方針」を通知しており、ハラスメント対策については、校長会においても指導している。市町立小中学校の教職員の服務監督権者</p>

<p>納得できる解決策を講じること。</p> <p>(2) 令和3年3月に改訂された「ハラスメントのない快適な職場づくり」を全教職員に配布するとともに、毎年管理職研修を行うこと。</p>	<p>である市町教育委員会が適切に対応するものと考えている。</p> <p>○ 令和6年8月「ハラスメントのない快適な職場づくり」を改訂（「懲戒処分の指針」（令和6年8月19日付け6教総第29001号）の策定に伴い、職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する方針、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する方針、学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針及び職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する方針が改正されたことによるもの）し、管内の学校のハラスメント防止に向けた取組みの参考として各市町教育委員会へ通知した。</p> <p>○ 市町立小中学校の教職員のハラスメント対策は、市町教育委員会が適切に対応するものと考えている。</p> <p>○ ハラスメント防止については、新任校長、新任教頭等を対象とした研修の中で取り上げ、ハラスメントに対する管理監督者の意識向上を図っている。</p>
---	---