



人事院勧告、出される!② ～実質的に教職員の負担軽減につながる取組を～



今年の「むすび」の「教職員の長時間労働の改善について」の勧告（報告）は、教職員の長時間労働の実態、教員不足の実態、「ハラスメント」の項目では、「カスハラ」への言及などを報告しています。ぜひお読みください。

(6)ーウ 教職員の長時間労働の改善について

学校現場を取り巻く環境の変化により、学校に求められる役割が複雑化・困難化する中、教職員の長時間労働の改善は、教職員の健康維持、優秀な人材の安定的確保、離職防止の観点から喫緊の課題である。

本市教育委員会においては、令和5年2月に改訂された「学校における業務改善プログラム(第3版)」や「北九州市教職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」の実施、在校等時間の上限の設定などの取組が進められている。

しかしながら、**令和5年度の在校時間は減少しておらず、教職員の厳しい勤務環境が改善されているとは言い難い状況にある。**

教育委員会においては、これまでの取組の成果や課題の検証を十分に行うとともに、**学校事務職員を含む教職員の勤務時間や業務量を適切に把握**の必要がある。そのうえで、学校現場の特殊性も踏まえつつ、更なる業務の効率化や業務分担の見直しを進め、**教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境の整備に取り組みたい。**

また、管理職においては、**在校等時間の上限を遵守するために、業務を持ち帰るなどの事態が発生しないようにするなど、実質的に教職員の負担軽減につながる取組を一層進められたい。**

現在、国においては、本年8月に取りまとめられた中央教育審議会 の答申等を踏まえ、教職調整額の見直し等、教師を取り巻く環境整備について検討が行われている。**教員の処遇改善は、人材の安定的確保、ひいては教育の質に直結する問題である**ことから、教育委員会においては、引き続き、国の動向を注視し、適宜必要な措置を講じられたい。

(8)ハラスメントの防止について

(前略)なお、**人事院の報告において、初めて言及のあった行政サービスの利用者等による業務の範囲や程度を明らかに越える言動など組織外からのハラスメント、いわゆる「カスタマー・ハラスメント」**については、「庁内管理規則」や「北九州市職員の公正な職務の執行の確保に関する要綱」等を定めてすでに対応を行っている。任命権者においては**職員を守る責務があることを再認識し、**今後も、カスタマー・ハラスメントに対しては、**職員保護の観点から組織として取り組まれたい。**

北九州市教組は、人事委員会に対して「教員不足・長時間労働の実態」を中心に、毎年強く意見を述べてきました。その積み重ねが「勤務環境が改善されているとは言い難い」「教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境」「業務を持ち帰るなどの事態が発生しないよう」「**実質的に教職員の負担軽減につながる取組**」など、当局に対する強い「報告」を引き出したと言えるでしょう。

さらに、今回初めて「ハラスメント」の項目に**カスタマー・ハラスメント**のことが言及されました。「**任命権者には職員を守る責務があること**」「**職員保護の観点から組織として取り組まないといけないこと**」等が報告されました。市教組は、この北九州市人事委員会報告を具現化していくために**市教委との確定交渉を強化**していきます。



10/3確定交渉第1回意見交換
主に人事評価制度について意見交換をしました!

わからないこと・困ったことがあったら… 何でも気軽にお問い合わせください!



///JTU 北九州市教職員組合 〒802-0072 小倉北区東篠崎3丁目4-1
E-mail:jtuhokyu@lime.ocn.ne.jp 北九州教育会館 TEL(093)953-0381

