

団体交渉議事録（要旨）

1 日時等

令和3年(2021年)3月23日 20時00分から21時30分まで 2-4会議室

2 出席者

- (1) 宝塚市教職員組合 5名 副執行委員長 2名、書記長、書記次長、執行委員
- (2) 教育委員会事務局 3名 管理部長、管理室長、職員課長

3 議題

令和3年度(2021年度)公立学校教職員の人事異動内示に係る不当人事の申し入れ

4 内容

【書記長】

本日、内示があったということで、我々の方も委員会を開いて、いろいろと確認をしてきました。その申し入れを受けていただいております。

今回の会に出てきたことをお伝えさせていただきます。

【書記次長】

本日の会を受けて、不当人事として2点、課題として3点あげさせていただきたいと思います。

不当人事の案件ですが、前回の会では7件あげさせていただきましたが、その中で校長先生を通じて先生方にもお話をいただいた中で、今2点ということで変更がありましたので、その分についてはいろいろと協力をいただいております。ただその中でも2点残っていますので、そこに関してはきっちりと納得をして、気持ちいい形で4月を迎えられるように、ご協力いただけたらと思いますので、お話を聞いていただけたらと思います。

まず、1点目ですが、 学校の についてです。前回も申し上げましたが、自宅と赴任先の通勤距離には課題が残る。生活破壊につながるのではないかとということで、不当人事であるという申し出を受けている。そのあたりについても丁寧に解消をしていただきたいと思いますと思っております。

2点目は、 学校 についてです。配偶者の方が復帰されるということで、2人同時で新しい職場となる。できれば、保育所のお迎えのことを考えて希望を出していたと思うんですが、その希望とは違う形になっているということで、それなら環境の変わらない中で仕事をしたいと希望を出していたと思うんですが、そこらは全く考慮されていないことについて、こちらが家庭生活の破壊につながるのではないかとこの点を上げられていますので、そこについてももう一度しっかり考えていただきたいと思いますと思っております。

【執行委員】

前回不当人事で上げさせていただいた[]さんは、校長先生の方からきちんと説明をいただいとき聞きました。生活の面を考えて希望外であったものの、新しい学校へ行くというのと、落ち込んでいたが一定納得できたので、その面については感謝していますので、2つの件についても丁寧な説明をしてくださったらうれしいなと思いますので、その部分はよろしく願いいたします。

【書記次長】

今お答えいただく必要は全くないんですけど、先ほど[]は問題ないと考えていますと言われたが、自分としては納得できないなと思っている。教職員の異動に関しては、4月凄まじい状況になります。ほんとに帰れる状況でなくなりますので、その中で保育所にいるお子さんにとっては、[]お迎えに行くこともできないですし、たとえ近隣に頼れる家族がいるなどがあれば、それも一つですが、そういうことも含めて、それはちょっと難しいんですとおっしゃっておられる方もおられますので、そこが全く関係ないんだと言われると、少しそこは今後は考えていただきたいなと思います。今回はそれができなかったとしても、今回そんなケースが2例上がっていますよね。1例については、声が上がっていないということはお納得いただいています。ただ、納得というのは、わかりましたというより、しょうがないなという部分がありますので、それは全然配慮しなくてもいいことなんだと思っと思っています。だから、今後そういうこともあり得るんだということの頭の片隅には当然入れといていただきたい。それをどうするかについては課題ですので、そういう意見があるということはしっかり認識していただきたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

【管理室長】

現場の状況をお聞かせいただきましたら、それは当然一つの参考として積み上げていくべきかと思っています。意見としては十分受け入れていく。

【書記次長】

今回初めての取組ですので、一つ一つのことをしっかり積み上げていって、よりいい形に、市教委もそうですし、我々の方も、お互いにとってもいい形になるようなそういう積み上げていく段階に来ているのかと思いますので、そこを関係ないですと切られるのは違うかなと思っていますので、そこは知っと思っていますので、よろしく願いします。

【管理部長】

おっしゃることご意見としては承りますけど、やはり異動というのは全市的なこととか、当然行かれる学校のこともありますんで、我々としてはいろんなことを加味させていただくということで、そういう返事になります。当然困っている学校もありまし、いろんな状況もありますので、そういうことをご理解いただきたいと思っています。

【副執行委員長】

色々あると言われましたけど、必要性を感じないものがたくさんあるんですよね。さっきの[]にという、どっちが基準が高いのか、どうしても異動させないといけないのか、それとも[]してやったらいいのか、どちらですかと聞いたときに、[]いいんじゃないと客観的に思えるんですよ。今年じゃなくてもいいだろうと、そういうことですよ。なぜ今年なのかという明確な説明がはっきりされていない、と思いますよ。今年じゃないとあかん理由あるんですか。来年でもいいんじゃないですか。[]異動させてもらったら。いろいろな事情があつてと、受け取りの、異動先の学校のことがあるから考えた上でされたと言われましたけど、今年じゃないとあかん理由がはっきりわからないですね。来年一年待って、そこを解消してやってもらったらいいんじゃないですかって思いますよ。なにも異動をお互い10年以上現任校に在籍しているわけじゃないですし。異動対象にはなっていますが、産休育休の期間があつたりとかという部分で考えると、[]規定にないと言うか、考えてないから、これからも行いますよというんじゃないかなと思いますよ。

【管理部長】

ご意見はお聞きしたということです。

【副執行委員長】

意見を聞いてちゃんと検討してもらわないと困りますね。

【管理部長】

申し訳ないですけど、今すぐにどうこうとは返事はできない。

【副執行委員長】

来年度そうならないように。

【管理部長】

おそらく今の段階では言えない。

【副執行委員長】

約束はしてもらわなくてもいいですけど、そういうことを求めているということで。しっかり考えてくださいね。今年異動させないといけないけど、[]やなあと。じゃ[]というのを出してほしいんですよ。案として。関係なしで異動させようじゃなくて、考慮に入れていただきたい。

【執行委員】

年数だけで区切るというのじゃなくて、その方の背景というのが当然ありますよね、それは我々の見えない部分にも多分あると思うんです。僕らが知っている部分もそうなんですけど、その辺で生活に支障をきたさないような異動をお願いしますということをお伝えしているんです。で、今回上がってきた件に関しては、やはり[]とか、[]、で、[]異動しなくてはいけないとなると、それは支障をきたしていますよねということな

んで、こういうのを前例にさせていただきたくない。もうすでに不承不承と思うんですけど、もう仕方ないなというところで納得はしてないけれども、仕方ないと思われて、それをのまれた方もいらっしゃると思うんです。そういう方たちを、二人目三人目を作らないでいただきたい。働く立場として当たり前のことだと思うので。ぜひそこを、背景を考えた異動の方をよろしくお願いします。

【管理部長】

ご意見があったことは、お聞きはしました。

【職員課長】

基本的に[]が当たり前だということは当然思っていない。今言われていることは十分に認識していますので、それが前例として当然だろという言い方はしていません。

【副執行委員長】

去年もそうしたから今年もあるよということではないということなので。

【職員課長】

年数がくれば、[]異動ということではないということです。そのときの状況を見ながら。

【副執行委員長】

それは僕らの方も当然市内で働いている場合、そこを考えて異動希望出せよということは、こちらからも働きかけができるので、[]計画的にせなあかんでということはできますので、そういう話はしていきたいなと思っています。

【書記次長】

当然我々の方も、[]やから常にあかんと言っているわけではなくて、考えていかなくはない部分があるとは思っていますので、そこも十分やっていく上で、市教委にも協力していただきたいと意見として知っておいていただきたい。

【管理部長】

意見は出たというのは、それは分かっていますので。

【書記次長】

それは知っておいていただきたい。

【副執行委員長】

今回、不当人事案件 2 件と説明させてもらったんですけど、減ってる部分で、説明の部分をしっかりしてもらった部分はあるんですけど、その中で組合員がやはり大きな我慢をしてる。もうしょうがないなと、妥協してるというのは、ご理解いただきたいなと思います。100%、はい分かりました、進んでいきますということではなくて、納得はできないけどしょうがないなということで減らしている、減ってきているということ考えていただきたいなと思っていますので、単純に 7 件あったやつが 2 件になったということではないということをお願いします。

【書記次長】

続いて、課題3点についてお話しさせていただきと思うんですが、課題として上がってきているのが、■■■■、■■■■、■■■■の3校になります。

先に、■■■■についてなんですが、どのような現状にあると学校があると思われているのか。学校の現状についてどう思われているのか聞きたいんですけど。校長先生からヒアリングをされていると思いますし、普段の学校の様子をご存じだと思いますので。

【副執行委員長】

このまま異動が進んだらどんな課題があるのかなって。

【書記次長】

どういうことを想定しておられるのか。

【職員課長】

■■■■であるということについては、今は、収まっている、静かになっているけど、やっぱり異動の仕方とか、教員の構成とかが変わることによって、また大変になるということは校長先生から聞いていますので、やはりそこについては配慮していかないといけない。■■■■ということは認識しながら異動していかないというふうなことは思っています。

【書記次長】

その中で、我々も分会の方から聞いていることで課題だと思っていることについて話しさせていただきたいと思います。

今、現状、■■■■、■■■■状況もありますが、現状、■■■■であることは変わらない、以前も再生プロジェクトも作るきっかけになったこともあると思いますので、そこは当然認識はおありだと思います。その中で、今、■■■■は非常に難しい、■■■■を中心という話も現場の声として上がっています。で、その■■■■を中心に見ておられる、前のときに職員課長が、生活指導面とか、■■■■10年を超えてても簡単に動かせないことがあったんだという発言がありましたよね。それで言うと、ほんとにこの■■■■をメインで関わっておられる先生が、■■■■と上がっていく中で卒業を来年迎える子どもたちを中心に見ている先生を、今回、異動させる措置を取っておられますよね。そこが、すごく、なんでなのかなと。一番学校の中で課題として、どの学年も当然大変な部分ありますし、学校なので子どもたちいろんな課題を抱えています。目に見えるもの見えないもの含めて。学校としてほんとに不登校であるとか、登校指導であるとか、そういう課題を抱えたお子さんがたくさんおられる学年の中核を担っておられる先生を異動しないといけない理由が見えてこないなと思っています。

■■■■になるんですけど、保健室に■■■■、来ているという話も聞いていますし、それが新しい■■■■になったときにスムーズにいけば問題がないと思います。ですが、せっかく培ってきた人間関係のことをここでリセットするというところは、市教委としてどのような措置を取られるつもりなのかなと思います。

すし、今全然出て来なかったんですけど、実は今度 [] には []
[] お子さんが入られます。それはもうご存じだと思います。その引継をされてい
るのが [] です。すべて。当然管理職の先生も入られて話は聞いておられると
は思いますけど、ただ管理職の先生方、他の先生方も含めてすごく一生懸命やられ
ている状態でも、 [] になっている中で、今中心になって []
[] の生活指導に当たられていたり、次に入ってこられるお子さんの親御さんと
の引継を一番行われている方を、今このタイミングで動かすという理由は、到底見
えない。まあ、それに代わる措置として、市教委としてどういうふうな代替措置をお
持ちなのかということについてお聞きしたいと思うんですけど、どのようにおかん
がえなのかなど。

【管理室長】

[] いろんな情報は学校としても蓄積していると思
いますので、個人に頼るのではなく、組織として [] の方でしっかりと引継を
していただきたいと思います。ただ、 [] お子さんです。私も []
[] 深く関わってきました。そこは教育委員会の方も十分に支援しながら
スムーズに引き継ぐことができることと、入学後も少しでもご負担が学校にかから
ないような対応を教育委員会でもやっていきたいと思っています。全面的に学校をバ
ックアップしていきたいと思っています。

【書記次長】

通告が出てからでも、この間、数日あったと思うんですけど、その辺りについて一
切話がない。引継のことについても。この間、昨日今日引継が始まったのではなく
て、大切なケアが、命に係わるお子さんだと思いますので、もうずっと長い間 []
との引継を行ってきている。それが急に異動ですよとなったら、その今までやって
きたり、培ってきた人間関係というのがありますので、その辺りを考えたときに、本
当にこの異動は適切であったのか。 [] のことだけではありません。非常に
しんどいという中で中核を担っている先生を、なぜこのタイミングで動かさなくて
はいけないのか、動かす必要性があったのか、 [] からは、来年度であれば全然
動くと、通勤のことも気にはなるし、通勤時間のことも訴えておられます。だけ
ども、それがあって、今の [] のことや入学されるお子さんのことを考えた
ら、このタイミングなのかと、学校しても非常にどうしていったらいいのかと、課題
に思っておられるとは聞いてはおりますので、その辺りの解消に向けてしっかり説
明と、当然サポートと支援とを考えていただきたいと思います。組織的にとおっしゃ
ったんですけど、そうはいつでも対応は個なんですよね。個別になってくると思
います。誰もがずっとその子につけるわけではないので、学校現場は組織的にや
りますよとは言いますが、みんながみんな全部わかるのかと言いますと、担任
には担任の仕事がありますし、その辺りを考えたときに中心としてやるのは誰
なのかということ

を考えたときに、今、[]を中核として据えてきた中で、このタイミングの異動というのは適切であったのかというのは、学校の事情というのはもう少し見ていただきたいなと思っておりますので、その辺り、この異動そのままということであれば、当然、そのサポートであり、説明であり、支援でありということは、学校現場の方をお願いしておきたいと思っておりますので、課題として上げさせていただいております。

【書記長】

併せて、加配の一つ枠が今年減っている。ただ、純粹に減だと思っております。それ、学校全体でというのは難しいところもあると思うので、やはり市教委として、考えていただく必要性は強く願いますし、やっぱり一番気になるのは[]だと、[]聞いていますので、その部分何かあったらどうするんだろうと不安に強く思いますので、その部分は危機感を持って配置していただきたいなと思っております。

【副執行委員長】

具体的に言ったらだめかもしれないんですけど、・・もありますし、[]やったり、[]というところで、[]来ていただいているとは思いますが、[]。[]との人間関係も[]一から構築していかないとあかん。そういうところで、この[]に、外に出て行かれると、学校現場としてはしんどいのではないかな、それでなくても他の子にも[]なんで、対応していかねばならない。先ほどあったように、担任は担任の仕事、横から加配であったり、専門職は横から支えていく。表から支えるのではなくて、傍らによって寄り添っていくということもあるんですね。なので、それは、[]が変わるとというのは、非常に保護者にしても、本人にしても、[]している子どもたちにとっても不安に思うのではないかなと、心配ですね。

【副執行委員長】

[]の異動ってホントに激しいですよ。ここまでする必要があったのかと思っております。その辺のことをしっかり考えられているのかと、[]基本これまでは動かしてなかった。それは、[]計画的に、学校として運営しているわけですよ。それを強権的にやったらこういうことになる。[]、特に学年考えて[]異動さす。基本やと思うんですよ、[]人事異動、それを持っとかないと学校が回らない。来年何かあったら、引継不足で分かりませんでしたじゃすみませんよ。市教委は支援するって言うんですけど、どうやって支援するんですか。何か付けてくれるんですか。今、主幹マネジメントで[]いますよね。来年もあるんですか、それは。何かされると言うんですけど、何かあるんですか、具体が。ビジョン持って動かしたんでしょ。[]、どういう体制を組んだらいいかというビジ

ョンがあって、今おられる■■■■異動させたいでしょ。それとも新しく来る人に任せるわっていう話なんですか。

【執行委員】

さっき部長の方からも全市的なもので受け入れ先の事情も考慮してと言われたんだと思うんです。背景を考えると、ほんとに■■■■となると、どういった支援を、全面的な協力とか、組織として対応とかできるのか、ほんとに具体的に聞かないと。

【管理部長】

今ここで一から十までわからないです。でもそこは、学校と教育委員会が協力してやっていくということで。当然、■■■■の校長先生も状況をよく知っておられるでしょうし、■■■■も・・・してくれるでしょうし。

【執行委員】

・・・していらっしゃる方が動く、異動してしまうことって相当な損失にならないですか。

【管理部長】

損失という言葉は。当然、次に来られる方も、たしかにそこ初めて行くんで、確かに戸惑われるかもしれませんが、教育委員会バックアップしていかなあかん。

【執行委員】

この準備のために約一年かけて引継ぎされてきたんじゃないですかね。それをただか1週間のこの期間の中で新しい方に引継いで出来ます。

【書記次長】

前提として、その■■■■があるということはお分かりいただいた上で、今回の異動ということですよ。それならば当然その対策というものは、これから考えますということではなくて、今、ここであるべきだと思うんですが、それは違いますか。

【管理部長】

今、僕は具体的に言えないだけで、当然そこは考えていると思います。学校は。

【副執行委員長】

当然学校は考えますよ。■■■■が残る前提で考えてきたわけですよ。聞くまで知らないじゃないですか。

【書記次長】

校長先生も、・・・抜けること前提での具体的案というのは、校長先生もお持ちでないと思うんです。学校側は、異動に関しては、先週の金曜日に聞いたわけですから、それを学校は持っているでしょと言うのは論理破綻ではないですかと思います。当然、人事を司っているのは、市教委なので、そこを動かすと判断した時点で、一定こういうふうなサポートしていこうよとか、こういうふうな具体的な支援を入れていくということは当然考えておくべき課題ではないのかと、思っています。ほんとに命に係わる、長い期間かけて引き継ぎをされてきた方なので、そこの中核を担って

きた方を、部長おっしゃったように、いろんな全市的なことを考えてきたときに、異動せざるを得なかった、それはそういう結論に至ったのであれば、当然そこへのサポートというのは、考えてやるべきものじゃないのかなと我々思っています。なので、今、それがありますかと言った時に学校が考えていると思いますよというのは少し違うんじゃないのかなと思います。

【管理部長】

投げやりで言っているんじゃないですよ。当然、その状況に応じて学校も考えていないといけないでしょうし、我々も考えていくということです。

【書記次長】

学校は学校で必ず人事異動はあるものですので、全ての職員がそのままとは思っていないです。ただ、このようなきっちり支援をしていかないといけないお子さんを迎えるに当たって、そこの中核っていうのを担っておられる方っていうのはやはりおりますので、そこを今回動かしてしまったというのは、市教委にそこに関しては責任を持っていただきたい。次、来られた方が、全然■■■■と同じようにこの移週間で引継が出来たらそれはベストだと思います。それはほんとに難しいから、今まで長い期間かけて学校というのは引継もしてくるわけですし、■■■■、それだけ大切だよと我々も聞いてきていますし、こういうふうな流れでやってきているということは考えて、やっていただかないといけないと思いますし、今度この異動を打つというこのわけですから、そこへの、■■■■が入学するのは2週間足らずだと思います。その中でも、できることは最大限考えていただきたいですし、その具体をいただきたい。サポートしますではなくて、こんなサポートします。一緒に考えますではなくて、ここは市教委でやりますと、学校現場にとっては具体が欲しいなど考えておりますので、この短い期間の中できる限り、具体案については考えていただきたいと思っています。

【職員課長】

この件については、昨年から■■■■と職員課も入って話をしています。で、今言われたように異動の部分というのは当初から想定はできませんので、あるかもしれないし、ないかもしれないっていう中で、それを前提に話はできませんので。ただ、学校と、教育委員会■■■■と人の話も含めてずっと話はしてきました。今、管理部職員課の方で、具体の支援の細かいところまでは申し上げにくいので、申し訳ないんですけど。ただ、その辺の話は職員課も入ってしてきていますので、具体を申し上げられないのは申し訳ないんですけど、■■■■の話になりますので、こちらについては協力しながら、教育委員会としても責任は感じていますので。

【書記次長】

そちらについては我々も教えてくださいと言っているわけではなくて、学校と十分話をさせていただいて、学校側がこういう体制を組んでいただいているのであれば安心して中学に迎えられるねというふうな、そういう体制を市教委には整えてもらいたいいただきたい。それがこちらの要望です。そこについては一定しっかり考えていただいて、学校現場の方におろしていただかないと、今学校の方では、中

核になっている[]が抜けるということに関しては、来年ほんとに大丈夫なのかと、不安を現場の先生方お持ちですので、そこは一定解消していただきたいなと思っていますので、十分なサポートお願いしたいなと思っています。

【副執行委員長】

止まるという話はないんですか。

【管理室長】

それはないですね。

【管理部長】

今日の内示のままでお願いします。

【書記長】

だったらどれだけフォローできるか。やっぱり[]が、自分の通勤以外のところで気になっていることを解消してもらえるように、職員課、学校教育課、[]、絶対にビジョンを明確にしてもらえればきっと本人も納得できる部分はあるかなと思います。

【副執行委員長】

組合としては心配していますので、非常に。その心配が杞憂に終わるように、市教委としてしっかりやってもらわないと。ただここはほんとに大丈夫かなと思っていますので。

【書記次長】

[]は不当人事と訴えていますので、我々としてはできれば何とかしてもらいたいと思っていますので、そこに対しても十分に考えていただきたいなと思います。お願いします。

【執行委員】

長くいて異動しない人は、個人の事情で異動していないのじゃなくて、学校全体のそういうこと考えて異動したくてもできなかったり、今異動すると学校はしんどくなったり、全体的なこと考えて結果的に長くなってしまっているという状況があるんですよ。単純に年数が長いからこっちに動かすということじゃなくて、それぞれいろんな事情を抱えて長くなっているところを、しっかりヒアリングで聞いていただきたい。今回、そのヒアリングが全然ない中で、そうやって単純に年数だけで動かされているという感じがあって、そこがやっぱり今回こういうふうの問題が出てくる一番のところじゃないかなと思っています。

【職員課長】

ヒアリングは例年のおりさせていただいたんですけど、そのあとの異動の具体のところ、例年やっているようなお話がしていないので、多分そのことを言われるんじゃないかと思いますが・・・。

【執行委員】

ヒアリング・・・まあ聞かれてない。何も聞かれない中で、話だけが進んでいって、話が違った・・・いいです。

【副執行委員長】

今のはね、通常に、学校長に対する通告が一回で終わらなければ、丁寧に丁寧に何度も繰り返しされていけば、このような不都合は生まれてこなかったのではないかなという意味なんですよ。人事通告ということで、学校長に、初めて[]が異動ということがわかるわけじゃないですか。そらあ、学校現場はあたふたあたふたとするのではないかなと。なので丁寧なヒアリングが必要ではないかなと。

【副執行委員長】

[]ひょっとして異動するかもしれないよ。ルートに乗ってるよと。校名まで出さなくてもいいですけど。ほんなら引継ぎのことちょっと考えないとあかんのとちゃうん。私が来年おらへんようになつたらどうすんのと、どういう体制組んでいくのみないな、そういうヒアリングを求めているわけで、それがなかったということなんですよ、結局は。ヒアリングのことはまた後で。

【書記次長】

[]の今抱えている課題についてどのように考えていますか。課題を把握した上での異動だと思いますので、そこに我々のずれがないかの確認をしたいんですけど。

【管理室長】

あの、学校の問題というのは、そもそも校長から職員課がヒアリングを受けてます。複数回ヒアリングをしたり、補充で聞いたりということを繰り返して、最終的に配置を決めていってます。で、配置を決めるときに、当然、[]こともそうなんだけど、そのほかの学校の異動のバランスも考えないといけないということにはなってきますので、あの、全市的なバランスを考えて配置します。

【副執行委員長】

じゃあ、バランスが悪いんですよ。ものすごいバランス悪いんですけど、[]、何クラスあるか知ってます。担任何人必要なんですか。

【管理部長】

そら、[]学年ですよ。

【副執行委員長】

担任何人出て行くんですか。担任何人入ってくるんですか。バランス悪くないですか。

【管理部長】

それは、いろんなこちらの判断があったんで。

【副執行委員長】

どういう判断なんですか。学校がどうなるか考えて人事されてますよね。来年度の。強い希望出しているのは一人ですよ。

【職員課長】

■が1人入ってくるよね、■人出て、■を含めて■人になっている。

【副執行委員長】

担任はどうするんですか。■が抜けるでしょ、今わかっている■は■じゃないですか。あとは、■ですか。その■人がどんな人か知ってますか。それぞれ。そこがその■と■で交代できるんですか。

【職員課長】

確かに、ベテランの方抜けて、新任になっているというのは、そうですね。

【書記次長】

新任とベテランが入れ代わってと言うことも確かに課題ですし、この■に関しては■学校ですよ。■を担任するのは我々にとってもほんとに難しい。■、隣の先生と相談したりであるとか、ほんとに、横の繋がりというものも保ちながら我々当然しておりますので、■であるとか、■においては、■学校ですので、そういうつながりが持ちづらい。持てないわけではないですよ。当然、4年生担任したときに、4年生担任の経験された先生もおられますので、同じように2学級だったら、同じようにベテランの先生2学級進めていながら、ここはしっかりじゃないとダメだよと教えていただきながらやっていくことが、学校現場の在り方なんです。もともとは。ですが、■はできない。しづらい環境にあると思います。そんな中で、■人中■人がガラッと入れ代わるということが、果たしてほんとに適切なのかなど。全市的なバランス、バランスと言われるとそれまでなんです。そのバランスどこにあるんですか。バランスってなんなんですかっていう話になるわけで、もうちょっと細かなスポットを当てて考えたときに、そういうことを考えてバランスを取っていただきたい。

ほんとに■も中核を担っておられる方が出られる中で、ベテランの先生方が、今度入ってこられる先生は■経験がある方を入れておられるんですかと、この人事異動において、そこは配慮していただいているんですかと。そこは、■難しさお分かりいただいているんですかと。先ほど副委員長の方から出ましたけれども、■、一人はベテランの方も入っていただいていると思います。■。例えば、■したってその経験お持ちなのかとか、そういうことがほんとに配慮されてんですかと。そうすると■入られなくなる、それはそれで活性化につながらないので、■と理解はしていますけど、この■変えた中で、ほんとに■を入れるということが適切だったのかということとは十分に考えていただきたい。残った方々の負担がすごく大きくなるのではないかと。で、■については、■あるわけですよ。■にある学校にこの人事異動適切であったのかということとは、現場の方は来年度非常に不安でたまらないと言う声が上がってます。■何とか今日の卒業式を迎え、この人事の時期になったときに、これでやれるのと。人事

異動された方もそうですし、残られた方も非常に不安な中で4月を迎えるということは、ほんとに気持ちよく迎える、さっき室長が4月気持ちよく迎えていただきたいとおっしゃってた。ほんとにそのとおりだと思います。それがほんとに配慮されて行われた人事異動であったのかというところを考えていただきたいなど。単純に半分入れ代わったという話ではなくて、担任が半分変わるのは非常にしんどい。例えば、大規模校・・・、こんなことは他の学校ではありえない。担任が半分も入れ替わるといえることは。小規模校は母数が少ないので、ということはあるかもしれないですけど、やはり学校の現状であるとか、単学級であるという特殊性というところは、しっかり考慮されていたのかなというところには疑問が残っているんですけども。その辺りはどのようにお考えですか。

【職員課長】

今、全体の中の話を見せてもらったんですけど、個別のことについては、今、お答えしませんが、担当の方でその方配慮した、考えた上でこの形にしているということ。

【書記次長】

その配慮はどう配慮されたんでしょうか。

【職員課長】

そこについてはお答えできない。

【書記次長】

じゃあ、例えば、XXXXXXXXXXご理解いただいているということによろしいですか。その中でXXXXXXXXXX経験のある方を入れていただいていると。

【職員課長】

経験があるかまでは、お話しできません。

【書記次長】

その難しさや学校の現状ということは、十分に理解された上ということですよ。

【職員課長】

単にXXXXXXXXXX数合わせでね、単純に入れたということではない。

【書記次長】

その辺りの説明を学校現場にしっかりと学校長を通して、直接市教委がお話しするようなことではないと思いますので、学校長に丁寧に説明をしていただいて、先生方にも不安なく4月を迎えていただけるように、先ほどいった異動する方だけでなく、その不安というのは子どもたちに伝わっていきますし、いい仕事したいですし、我々も。その解消には努めていただきたいなと思っておりますので、お願いします。

【副執行委員長】

XXXXXX、安心ですか、4月から、大丈夫ですか。

【職員課長】

■■■■■、ベテランの方に行ってもらいますので。

【副執行委員長】

■■■■■相談しようと思っても、あなたのクラスですよと、総合の勉強何するんですか、社会は何するんですか。いや、あなたが担任ですから考えてくださいよと。拠点校もいませんよね。どんな方が■■■■■で入られるのか分かりませんが、そんなことも含めての話やと思いますので。

【職員課長】

今ね、その辺の情報が行ってないので、余計に不安だと思います。■■■■■ではないので。

【副執行委員長】

その辺は十分に学校現場に伝えてもらって、残る人が安心できるように、出る人が気にならないで出れるような形取ってもらわないと。

【執行委員】

■■■■■が異動ということだけでなく、持ってる校務分掌のことを考えても、一人にかかる負担、とんでもないです。僕も小規模の■■■■■を経験しているので、今僕がいてる■■■■■と比べると、その分担の数を言うととんでもない。同じ規模の分掌は存在するのに、■■■■■クラスしかない所と■■■■■クラスあるところは当然違いますよね。それを■■■■■は抱えていると思ってください。だから担任だけではないんです。クラスだけではないです。そこの負担減らない限りは、それら不安は解消できないと思います。例え、ベテランの方が来られようと、■■■■■が来ようと、その部分の不安は払しょくできないと思います。ほんとに真摯に受け取っていただいて、サポートのしようがほんとにないんですよ。

【職員課長】

ちょうど■■■■■のね、校務分掌を今年度の見たら、同じ方がいくつも持ってたのは十分に認識してます。どうしても小規模校の場合は、一人の方が大規模校の2倍も3倍も持たないといけないということで、ほんとに担任だけではなくて、会議が多かったりとかは十分認識してます。小規模校の大変さは。

【書記次長】

今回ね、不安を抱えておられますので、その解消には努めていただきたい。

【書記長】

この間の働き方改革の資料を見ても、やはり■■■■■はすごい時間残ってる。それだけ業務の負担が一人にかかっている。一人一人掛ってる負担量大きいということ。その部分考えてもらったら。

【執行委員】

同じように率先して研究会持ってくれてる部分あるんで、その辺の忙しさというのは、さらに輪をかけてると思うんです。バランス考えてとおっしゃってるので、その辺のバランス考えて、努力をしていていただきたいなと思います。

【副執行委員長】

ませんので、それはそれとして受け止めて。

【副執行委員長】

じゃ、本人が悪いというということですか。

【管理部長】

悪いとかそうじゃなくて。我々は最初にね。きちっと先生方の思いを書いてくださいという形でご案内をさせていただきました。ですので、先生によっては丁寧にですね、きちっとマスいっぱい書かれていた方もおられましたし、第3希望まできちっと書いていらっしゃる先生もおられました。今、副委員長がおっしゃるんですけどね、私は、そこに全てお気持ちは書かれたというふうに認識してます。で、一人一人またこっちから、こうですかこうですかと聞くというよりも、その中でわれわれは判断させていただいたということです。

【副執行委員長】

書いてても全然その配慮されてない。

【管理部長】

それもありますけど。

【副執行委員長】

それもありますけどって。ここでそうやって書いてないからしゃーないやみたいなこと言うんやったら、じゃー書いている人のことは守ってください。

【管理部長】

それはトータルの中でいろいろと書いてらっしゃる方、結果として希望がかなう方も、希望内に収まる方、当然と言われるかもしれないんですけど、希望されてその中に入った方の方多かったと思うんです。割合で言うたら、圧倒的には。その中で、今回この方に関しては、■年ほどある。全体のバランスで変わった。

【執行委員】

何も書いてなかったからこうなるんだと言われるのであれば、配慮事項にたくさん書いているのに、何でこんなに課題が出てくるんですかね。

【管理部長】

それは、全市的にみて、結果そうなったと。

【執行委員】

じゃあ、■がどうしてこうなったんですかという質問に対して、配慮事項に書いてなかったからだって今言われたじゃないですか。それを理由にするのであれば、配慮事項に書いていることを、たくさん書いています、いっぱい書いている人がいますって言われたんですけど、マス一杯に書いている人たちがどうして問題を、こんなに課題を出してくるのか。そこが全然、全市的なことだと回答されるんですけど、配慮事項になったからですと言われると、それやったら書いてる、答えになってないと思います。

【管理部長】

第1希望に当たらなかった方でも、第2希望、第3希望でも書かれている方は、・・・

ありますよね。今回は書かれてなかったの、判断させていただいた。

【副執行委員長】

留任しかなかったわけですから、少なくとも異動には希望になってなかったことじゃないですか。それやったら、校長先生にヒアリングの段階で留任しか書いていないけどどうなんやという声掛けがあったりとか、そういうことがやり取りとして行われるべきじゃないんですか。書いてないから知らんわって。書いてないから知らんって聞かないのであれば、それはその人の希望は留任のままじゃないですか。丁寧にヒアリングをやるってそういうことやと僕らは認識しているんですけど。

【執行委員】

書いてないならなおさらじゃないですか。

【副執行委員長】

書かそうとする努力はされたんですか。

【執行委員】

留任として希望出されている方にもうちょっと何か考えてください。異動の解消にしたいんですって、もし市教委の方で考えられるのであれば、そういう行動を起こしていただかないと、降って湧いたような異動となると、自分は対象でないと思われる。

【職員課長】

自分が年数から異動の対象であると最初から言ってきていると思いますんで。書いてないからいいやないかと、そういうことではないですよ。そんなことは言っていないですから。

【執行委員】

でも、配慮事項にかかれていなかったって確かに言われたんで、それであれば配慮事項に書かれた方は守っていただきましたかっただと思えます。

【管理部長】

それはさっきも言いましたように、我々は思いは書いてくださいということでご案内しています。で、聞けるところは配慮はさせていただいたということで、その結果としてですね先生をご意向に・・・ないとも何か所かあって、こういう形で今日のご意見をうかがっていると認識はしています。

そんな中で、今回、XXXXXXXXXX中では十分我々には思いは届けて、もうちょっと書いていただいたらよかったのかもわかりません。

【副執行委員長】

本人の思いの中では、書くに当たって今回の人事の全般を通して市教委に対して信用できないという思いがあって、意として書かれてない部分もありますので。

【管理部長】

申し訳ないですけど、我々言われても、なんとも返事のしようがない。

【副執行委員長】

やり方としてね。すごい強権的なことされたじゃないですか。これまでと比べる

ない。誰の責任でもないが、そういう現状にあるということは認識していただいて、解消に努めていただきたい。■■■■に在る職員が異動何人かされるので、皆さん次の学校で頑張ろうという気持ちになるように、そういう人事をしていただきたい。そこをお願いしたい。部長驚きですとおっしゃれましたけど、今回そういうやり方だったら、そういうふうになることができるのは当然だと思う。なぜ驚かれるのか。逆にそっちも驚きです。個人的には。でもそうなっても、次の仕事はあるわけですから、4月から仕事はあるわけです。そこに向けて気持ち良くできるように最後まで努めていただきたい。

【副執行委員長】

■■■■動くときは一気に動くことなるというのはしょうがないと思うんです。そこにのらないと動きを作りにくいと思うんですけど、それにしても動きは大きかったし、ここまでやるのかなという部分もあります。それぞれの学校で、■■■■をされていますので、■■■■は。それこそ子どもにとって命に係わることもありますんで、しっかりそれぞれの現場で引継ぎ等の問題が起きないように、考えていただきたいなと思いますし、■■■■、ここまで一気にやる必要があったんかな、僕らからすると少し疑問が残るところなんで。3分の2ぐらい動いていますので、それが来年度変な意味で課題に上がってこないように、■■■■なんで、そこはしっかり配慮していただきたいなと思います。

【書記長】

■■■■今年 550 切ってますよね。栄養ついてますよね。来年も 550 切ったらキープできるんですか。

【管理室長】

550 切ったら配置できないけど、ブロックの中で 4 校に一人配置は可能です。

【書記長】

心配なのは、来年も 550 切ったときに 4 校のブロックから外れたとき、来年当初の予定だと■■■■で、そこにまた異動って、今年異動した人が行くことはないかなと、大丈夫ですか。

【管理室長】

配慮していきたい。

【書記長】

危惧しているところ。全体像を見てやっていただきたい。

【執行委員】

・・・小学校■■■■自校炊飯で、しかも市長の肝いりじゃないですか。これをやるために長いことかかって導入に向けてずっと動いてこられた方ですよね。その方にこんな形で■■■■なんて、室長、それは分かってはりますよね。一番関わってこられたと思うので。

【管理室長】

異動に関しましてはね、今回多くの指摘もありました。適正な異動だとは申し上げていますが、100%完璧な異動だということではありません。異動にはいろいろあると思います。大きな裁量の中で、異動という裁量の中で決めてきたものです。それぞれ納得されてない部分もあったということは、今回十分認識させていただきました。職員の皆さんの個々の思いと異動の結果が合わなかったというところで、認識が違うのかなというところもあるんですけども、結果としてこのことによって退職を考える人が出てきたことは残念です。なんとかここは慰留も含めて最後までしていきたい。やめるなら、はいどうぞということでは決してありません。

で、今回の指摘につきましては、今後の来年度以降の異動に十分いろいろご意見いただきましたので、そこは職員の意見を直接お聞きすることができましたので参考にはさせていただきたいと思います。この意見のやり取りが無駄な時間になってはいけないという思いは持っています。

今回、過渡期でヒアリングの仕方についても指摘をいただきました。十分でなかったという声も聞きましたし、配慮事項を書いていたところの取扱いも十分に我々の意図が伝わっていなかったということも認識はできたんですけど、その辺も来年に向けては何が少しでも皆さん意見がお聞きできるのかは検討はご意見を承ってしていきたいと思います。今回の異動につきましては、意見を聞きながら考えたものですので、これを変えるということはありません。完璧でないかもしれませんが、大きな流れの中で決めてきたことですから、ご指摘あったことについては、次年度積み重ねていくというところは最初に述べたところで、参考にいただいたご意見はするというので、今回の異動につきましてはなんとか丁寧な説明は改めて明日学校長に伝えていきたいと思いますので、ご理解いただくようお願いいたします。

【書記次長】

整理させていただきますが、本日は、不当人事案件 2 件、今回の人事異動の課題事項 3 件ということで、上げさせていただいていますので、それについては十分受け止めていただきたいということと、来年には参考にさせていただけるということをしていただきましたので、考えていただきたいなど、よりよいシステムというか、構築に努めていただきたい。4月の時点で気持ちよく仕事がスタートできるようなシステムの構築は考えていただきたい。一点気になるのは、「参考」と言われると、教育再生プログラムも「参考」とされると、単なる参考なんですと言われたのは、いろいろな話し合いの中で考えられたもので、捉えとしては考えを廃棄しているように思われている方もおられます。困難校と言われた■校の中で、うまくやっていくんだという話の中で導入したのがブロック制、そこを行ったり来たりしている人事がある。そうなるこれ全然意味ないやんと。単なる参考なんですと言われたときに、どう思われるのかなと。その程度のものなら乗せなかったらいいし、あの時に入れたブロック制とは何なんやと。そこをもう一回考えて一なという意見出てます。そこは今日の課題で上がってないので、そこまで言うつもりはなかったですが、参考にしていきたいという言葉が出たので、参考にする限りは十分に踏まえた上で考えていただきたい。

【執行委員】

■■■■■■■■■■の件、4月当初、いろんな問題がある。課題の責任は市教委で持ってもらえるんですか。

【管理部長】

市教委としては支援しないとイケない。

【職員課長】

これまでも現場のいろんなことは、市教委でフォローだとか出来る支援についてはやっている。責任については市教委にあるということで進めている。認識している。

【書記次長】

4月にならないとわからない。今日上げたことに関しては、市教委でもしっかり見ていただいて、適切な形を取っていただきたい。

【職員課長】

教育再生プログラムの「参考」については、室長の言った参考とは違う。今年度出した方針の中で生きている、要綱に入っているのだから、それを変えたとか、無視するとか、単なる意見で聞いときますということではないと思っています。個々の異動の中で、個々の事情の中でそうなってしまったということはあるんですけど、それを無視してやったということではない。ご理解いただきたい。

【書記次長】

現場の先生は大変な思いをしながらあれを作られた。そこにおられる方々がそう思ってしまった。そう思わざるを得ない人事であると知ってほしい。それやったらブロック制ってなんなんというふうなご意見もいただいています。

【職員課長】

参考という言葉に引っかかっているのであれば・・・

【書記次長】

前回参考と言われましたよね。

【職員課長】

ですから、参考という言葉がちゃんと伝わってなければ、僕はそれに引っかかったから、参考というのが軽く聞こえているように、伝わっているように思ったから、あえて言わせてもらった。

【書記次長】

一つの参考ですのと言われましたよね。軽く考えておられるんだなと自分は思いました。

【職員課長】

だからあえてそこを言わせてもらいました。

【書記次長】

その部分を我々はお聞きできたので、アナウンスしていただき、しっかり市教委としても考えていますと、絶対的なものでないのは分かっていますので、ただ市教委としてもプログラムを大切にしていますよと伝えていただきたいと思います。

【書記次長】

不当人事案件への回答はどのようにいただけますか。

【管理部長】

今回の内示でお願いをしたい。これで4月1日を迎えたい。

【副執行委員長】

そういうことであるならば、本人が不当人事案件だと思われている以上、はい分かりましたと言うことは言えませんが、交渉を継続して持っていただきたいなど。

【管理室長】

その場合、不当人事案件のもう少し詳細な理由、例えば自宅から距離が遠くなるという場合に、どの程度生活に著しく影響が出てきたのか、不当人事案件の根拠となる所を合わせて提示していただけると、より詳しい説明が出来ると思う。それが不当人事案件になるのかどうなのかも含めて。即答はなかなか難しいので、その辺の細かい不当人事の要件がいただけるのであれば、明日の早い段階でいただけるのであれば、より正確なお答えができるのかなと思います。お願いします。

【副執行委員長】

時間とか日時は別に連絡させていただくということでもいいか。交渉の方は継続していただきたい。課題点については、来年度に検討してもらおうということで。

【職員課長】

日時については、書記長と別途相談する。

【書記長】

それとは別に管理職から説得というか、説明、本人からの納得を得られるような形はしてもらえますよね。

【管理室長】

背中を押すような話をきちんとすべきだと思います。

【書記長】

結果をひっくり返さないというなら、説明をしっかりとしてもらいたい。できたら、その結果を聞きたい。回答をもらえる会が欲しい。管理職からご本人さんに説明した結果がどうなったかを聞かせていただいて、再度申し入れするかどうかという形の方が正式な流れかなと思う。

この回答の日は課長と決めさせてもらう。

【副執行委員長】

気持ちの部分でなくて、具体を示して説明をしてくださいね。特に[]とかに關しては、何とかなるとかではなくて、体制とか、市教委として考えているということも含めて説明してもらわないと現場は安心できないんで。

【管理部長】

しっかり対応していきます。