

令和4年7月7日(木) 人事委員会懇談の主な要望内容と回答

要望内容	人事委員会からの回答
<p>新型コロナウイルス感染拡大による民間給与の実態を正確に把握するとともに、過去の県独自の給与削減、他県との権衡と学校職員の給与の現状を踏まえた勧告を行うこと。</p>	<p>現行の公民給与比較方法や比較対象となる企業の規模については、国をはじめ全ての人事委員会が同様に取り扱っている。公民給与の比較により適正に職員の給与に反映させる制度設計になっているため、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保することで使命を果たしたい。</p>
<p>定年延長を見据えた総人件費および勤務の在り方について、慎重に検討をすること。</p>	<p>現在の状況としては、任命権者において条例の整備に向けた準備が進められ、私共も見守っている状況。また、役職定年が適当でない職という部分で、学校だと校長や教頭などの管理職が、除外職としてふさわしいかという検討がなされていると聞いている。開始時期が近付いてきているので、国や他の都道府県の動きを見ながら、条例の整備状況を踏まえて、所管している規則を遅滞なく整備していくよう準備を進めている。</p>
<p>教職員が働きながら子育てをしやすい職場づくりとなるよう、令和2年3月に岐阜県教育委員会が作成した、「子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を実現すること。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの推進については、重要な課題だと認識している。教育委員会の計画では、育児休業の取得推進等について具体的な数値目標を掲げて記載されているので、状況を踏まえて今年度の勧告（報告）でも言及したい。委員長が率先して一年間の育児休業を取られたという経験を広く他の教員に伝えてもらえば、相乗効果になると考える。</p>
<p>岐阜県の教育を支えている学校職員の命を守り、意欲の向上を図るために、業務量の削減と人材の確保による実勤務時間の短縮を目指して実態を把握し、さらに踏み込んだ勧告をすること。</p>	<p>時間外勤務の縮減については、非常に重要な課題と認識している。教育委員会では、教職員の働き方改革プランを策定しているため、その取り組み状況を踏まえて今年度の勧告（報告）でも言及したい。</p>
<p>あらゆるハラスメントに対する実態調査を行い、加害者への指導と被害者へのケアを適切に行うとともに、有効な防止のための手立てがなされるようにすること。</p>	<p>ハラスメントは職員の心身の健康、勤務環境を害する要因であり、非常に問題が大きいと認識している。相談体制の充実や研修を繰り返し行うことが重要と考えており、今年度の勧告（報告）でも言及したい。</p>