

①人事異動関連における現状の課題等

- 長距離通勤者が増えている
- 校長によって対応が異なる
ヒアリング 希望を書かせる数
- 現行ルールについて
範囲広すぎ 重点人事で手一杯（特に少数科目） 教諭の転入がない
- 再任用について
業務の引き継ぎが困難（再任用が1年で異動）
- 学級減による過員
職員負担増

②新たな人事異動ルール（案）に対する疑義

- 通勤距離が増える
新潟・県央地区の合併 A・B群の希望をとらないこと
- A群B群の分類
定通がA群でないのはおかしい
- 希望をいくつかさせるつもりなのか
- 恣意的な人事につながる
- 3地域、A・B群経験が困難になる

③その他

- 現行ルールの廃止
- 遠距離通勤、単身赴任を減らすことにつながる改善が必要
- 新採用人数が心配
- 魚沼枠があってもよい

①人事異動関連における現状の課題等

地域・群の範囲が広すぎて全く予想ができない。(3地域の提示)
適材適所の配置が恣意的人事にすりかわっているのでは 旧ルール等、ルールに従って将来を考え遠隔地勤務をしてきたが、ルールが変わってきている。 適材適所と言うが片寄りが生じているようにしか見えない
遠距離通勤者が多い
少数教科では重点者の異動で手一杯になっているように思える。遠距離通勤になると8年もその状況が続くことになる
教員として採用されたにもかかわらず、全く関係のない部署に異動されるのはいかがなものか 長距離通勤が当たり前になっている 職場における年齢構成が偏っている
遠距離通勤者が多い 希望を出していないのに「適材適所」の名のもとに異動させられる →分掌の仕事を引き継いでもらうはずの人が急にいなくなり、混乱と不信感をもたらした
遠距離通勤が常態化している
農業科共有の常勤講師・再任用対応は、担任にできない等かなりの分掌負担あり。 →正規教諭の配置を 新採用者数の増加 →農業科教諭の40代後半～50代前半が大半を占めており、退職後は不足が生じる 通勤時間が長い →前の職場で上越一長岡間(往復170km)を10年経験した (7,8年目に異動の話が全くなかった) 丁寧なヒアリング →5分でヒアリング終了 丁寧なヒアリングとは一体?
通勤に時間を要する 着任して1年後に行政職への異動は、在任校において相当なマイナス 猫の手も借りたいのに、次につながらない人が複数配置される
A群または、それと近いと言える地域(上越)にいつまでも残りたいと希望している人を異動させ、かえって单身や長距離通勤が増えるというのはどう考えてもおかしい
遠距離通勤の職員が多く、時間の余裕がない 生活根拠地に行けないままの職員が多くなる心配がある
教員をゲームの駒のように動かし、人間味を感じられない人事異動が多い 全て希望通りとは思わないが、もう少し管理職も相手の立場に立って話を聞くべき 勤務先の管理職によって異動に差が出るのはおかしいと思うが、現実的な状況としては、校長の違いによって人事異動にも差があるように思える
遠距離通勤が年々増加している 再任用者を1年で異動させることが常態化している
フルタイム勤務を希望する再任用職員が必ずしも希望が叶えられていない 希望を書かせる数が校長により異なる 教諭が転出して、教諭が転入してこない
長距離通勤者が多すぎる 地元の職員が1割程度しかいないのはどう考えてもおかしい 行事、部活遠征、大会の早朝集合など無理を強いる 通勤手当の浪費
上越市にあるが、校長を含め柏崎方面から7名、十日町方面が1名、遠距離通勤の比率が高い

適材適所の人事をお願いしたい（特に情報関係に詳しい職員） 遠距離通勤の解消
働き方、財政など様々な点において根本的な見直しが必要
希望してもその地域の A 群にいけない（専任枠がない）
転出者の後任が講師や再任用の場合、小規模校であるため、業務の継続、引継ぎが困難 学級減による過員が進み、職員の負担感が大きい

②新たな人事異動ルール（案）に対する疑義

2A・2Bの範囲が広くなり、「3地域」をクリアすることが困難になる 特に佐渡を生活根拠地としている人は生活に大きな影響が出る 「村上・新発田や糸魚川の人は2地域など」例外措置をつけるべき
2の地域が広くなり遠距離通勤が懸念される 高速通勤手当の拡充をもとめる
現状でも希望地域・群を3つ（重点、過員は4つ）書くのは厳しい 群の希望をとらないとなると、1, 5といった地域は対象が広くて書きづらい
通勤圏の拡大により、通勤だけでも多大な労力 県財政難で県職員賃金が減っている状況なのに遠距離通勤が増える可能性があるのはおかしい ワークライフバランスにも悪影響 新潟地区と県央地区の合併はおかしい（豊栄から三条・燕まで同じエリア） A群に定通が入っていないのも業務内容・性質から考えても不可解 まだ、3地域・A群を経験していない若手～中堅世代の職員にとって、この見直しは生活設計を揺るがしかねない理不尽な内容
更なる遠距離通勤者の増加が予想される
遠距離通勤者を増やし、通勤手当が増加するだけ 誰の何のためのルールなのかわからない
6つの大きな地域に分けることは、長距離通勤の割合を増やすだけ 希望をいくつかさせるつもりなのか
新たな案での希望地域の記入について、3つでは県の半分、4つでは県の大半となり希望聴取の意味がない 新ルールは1～2の記入でも充分
長距離通勤の増加 2の地域に加茂農林と巻総合が一緒になる A・B群の希望をとらないということで、恣意的、懲罰的な人事が行われるのではないか 「校長に人事権はない」と校長が言う 新潟地区が広域になったとしても、旧新潟市内で転勤している人（進学校だけで転勤している人）をどうにかしない限り、公平さはないと思われる
希望していない地域に異動せざるを得ない可能性がある 遠距離通勤を容認する状況につながっていく
「将来構想に合わせる」という抽象的な表現を使うことによって具体的な説明をせず、都合の良いように異動を行おうとしている 通勤距離の問題や子育て中の職員への配慮、家族の介護に関わる問題などが増えている中で、人権を教える立場の教員の人権にも配慮すべき

<p>あまりにも配慮に欠ける人間味のない方針</p> <p>「将来構想」というのであれば、現在の極端に少ない採用数では「将来」に不安要素しかなく「構想」以前の問題</p>
<p>3 地域を経験するための長距離通勤、単身赴任が増加するのではないか</p>
<p>A・B 希望が出せないなど、希望調査と言いながら希望をほとんど考慮していない</p> <p>地域が広すぎて、長距離通勤者がますます増加する恐れがある</p> <p>「第〇希望まで書け」といわれても地域重視の人は 1 つしか書けない（魚沼・佐渡）</p>
<p>今まで以上に希望がいかされないのでは</p> <p>通勤距離がますます増える</p>
<p>芸術教員の多くが二校間勤務と思われるが、二校目の勤務条件についての規定が不明確で不安</p> <p>規制が緩くなり、校長による裁量の権限が強くなる恐れがある</p> <p>自分の都合で近辺だけで異動している教員が見られる 平等にして欲しい</p>
<p>希望先をいくつ書かされるのか</p>
<p>希望が聞き入れられない可能性が高まる</p> <p>遠距離異動も増えそうで、労働意欲が低下する</p>

③その他

<p>新採用からの経験をカウントできるようにできないものか</p> <p>(2-4 → 3-3にして前半もカウントする)</p>
<p>「新採用 2 年、同一校 8 年」ルールを県自身が守れなくなっている</p> <p>そうであればそのようなルールは廃止すべき</p>
<p>進学校の学級数を減らしてもらいたい</p> <p>放っておいても勉強する生徒は勉強して進学する</p> <p>底辺校、へき地校に 3~4 学級の維持がないと、人材が地元に残らない</p> <p>県外流出者数と地域の高校の希望数には関係性があると思う</p>
<p>組合員数が減少している以上、ある程度校長の恣意的人事になる可能性がある</p>
<p>新たな人事異動ルールを設けるのであれば、不必要な遠距離通勤、単身赴任をできるだけ少なくするため、地域枠採用や地域枠を設けるような配慮（新ルール）も必要ではないか（佐渡・上越・魚沼）</p>
<p>再任用ルールを 40 代~50 代の職員にも伝えて欲しい</p>
<p>重点人事の緩和は管理職の恣意的人事につながる</p> <p>本人の意向にもとづくべきである</p>
<p>ここまでくると A・B 群の分け方もなくし、新ルールを作ってはどうか</p> <p>「再任用」があってもよいが、新採用人数がここまで少なくなると将来が心配</p> <p>魚沼枠があってもよい（人員配置がすでに崩壊している）</p>
<p>丁寧なヒアリングを望む 新採用が少ない 平均年齢が 50 歳 若い風が欲しい</p>

2020年12月2日上限方針運用検証会結果（県教委作成資料より）

○勤務時間外の勤務状況について（％）

20年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間超	6.0	3.0	24.1	35.1	23.1	31.9	39.8					
80時間超	0.4	0.1	1.2	4.7	3.4	3.7	5.8					
19年度												
45時間超	43.3	46.1	42.3	43.7	7.7	36.0	40.5	32.5	22.3	29.9	16.5	6.3
80時間超	14.3	15.0	8.7	12.0	1.7	7.8	9.6	4.7	3.1	4.1	1.5	0.6

- ・20年度4月から6月については臨時休校や部活動停止の影響から、19年度比で減少
- ・7月以降増加しているが、80時間超は改善傾向
- ・8月は長期休業短縮の影響から昨年度比で増加
- ・80時間超の理由は主に「部活動」

「勤務時間の上限に関する方針」に係る調査結果から（94校）

【学校閉庁日の実施回数】			
夏季休業中の平日 5日：85校 4日：6校 3日：1校 2日：2校			
年間の週休日等 12日以上：94校			
【月1回以上の定時退庁日の実施回数】			
4月：85校 5月：84校 6月：86校 7月：89校 8月86校 9月：89校			
	実施済み	検討中	今後検討
学校行事の見直し	54.3%	34.0%	11.7%
学校業務の再整理	35.1%	51.1%	13.8%
諸会議の開催回数や所要時間の見直し	58.5%	21.3%	20.2%
公務分掌などの業務の平準化	48.9%	37.2%	13.8%
定時退庁を促す取組	89.4%	5.3%	5.3%
部活動数の見直し	43.6%	40.4%	16.0%
部活動の在り方方針（活動時間・休養日）	64.9%	33.0%	2.1%
複数の顧問制などによる部活動業務の分担	66.0%	33.0%	1.1%
週休日等に参加する大会・試合の精選	55.3%	35.1%	9.6%

【時間外の勤務時間削減に効果的な事例】

教員の意識改革に関する事例	<ul style="list-style-type: none"> ・定時退庁日に職朝でアナウンス お知らせ用の掲示物 ・働き方改革推進週間の設定 ・勤務時間終了時刻にチャイム
学校行事見直し業務の再整理事例	<ul style="list-style-type: none"> ・書面会議など会議開催形式の見直し ・office365の掲示板の活用 ・会議資料の事前配布 ・企画委員会資料に、毎月の時間外勤務時間状況を示す ・土日2日間とも登庁することは控えるよう個別指導を実施 ・定例職員会議の日を定時退庁日に設定し、部活動や補習を禁止 ・管理職が随時超過勤務の状況を把握し、80時間を超える見込みの職員に声かけ
部活動指導適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・部活動指導員の活用 ・18時に原則として部活動を終了 ・顧問の複数配置
保護者等への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間終了後の電話は、勤務時間外であることを申し添える

○ 降雪等による出勤困難時の対応について

→特別休暇「災害又は交通機関の事故等による出勤困難」

（地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難である場合）そのつど必要と認められる時間又は期間

交通機関の事故→通常の通勤に利用する交通機関の正常でない運行
自家用車等による通勤→本人の責による事故や慢性的な交通渋滞は承認されない

「必要と認められる時間又は期間」とは、社会通念上勤務させることが不合理であると判断される時間又は期間をいい、「出勤することが著しく困難である」状況が数時間であるような場合は、職員はその状況の復旧後直ちに出勤する義務があり、この休暇は、現に出勤することが著しく困難な状況であった時間と復旧後出勤を要する時間を加えた時間となる。ただし、復旧後出勤してもその日の終業時刻までに到着できないことが明らかな場合は、1日の休暇を認めてもさしつかえない。

（新潟県 勤務時間・休暇制度概説 p63-64）

総務事務システムで申請、その事由と期間について所属長が適切に判断すべきもの
一律に年休対応を求められるものではありません

県教委 1月7日付通知

災害又は交通機関の事故等による出勤困難

今回の在来線運転見合わせにより勤務時間に間に合わなかった場合又は勤務できなかった場合は、特別休暇の「災害又は交通機関の事故等による出勤困難」に該当するものであること。

→自家用車等による通勤困難も当然同様と確認