

## 浜松市教育委員会会議録

- 1 開催日時 令和4年9月22日(木)  
14時00分～15時30分
- 2 開催場所 イーステージ浜松オフィス棟6階  
教育委員会室
- 3 出席状況
- |          |         |
|----------|---------|
| 出席者      |         |
| 教 育 長    | 宮 崎 正   |
| 教育長職務代理者 | 安 田 育 代 |
| 委 員      | 黒 柳 敏 江 |
| 委 員      | 田 中 佐和子 |
| 委 員      | 神 谷 紀 彦 |
| 委 員      | 鈴 木 重 治 |
- (職員)
- |                  |         |
|------------------|---------|
| 学校教育部長           | 田 中 孝太郎 |
| 学校教育部次長(教育総務課長)  | 山 本 卓 司 |
| 学校教育部次長(教職員課長)   | 水 野 貫 一 |
| 学校教育部参事(教育審議監)   | 小 畑 多佳子 |
| 指導課長             | 石 野 政 史 |
| 市立高等学校長          | 宮 田 治 幸 |
| 教育総務課学校・地域連携担当課長 | 齋 藤 美 苗 |
| 文化振興担当部長         | 嶋 野 聡   |
| 文化財課長            | 平 田 隆   |
| 美術館長             | 飯 室 仁 志 |
- (事務局職員)
- |          |         |
|----------|---------|
| 教育総務課長補佐 | 川 副 哲 士 |
| 教育総務課副主幹 | 笹 ヶ 瀬 優 |
| 教育総務課主任  | 高 里 子   |
- 4 傍聴者 1名
- 5 議事内容 別紙のとおり
- 6 会議録作成者 教育総務課 笹ヶ瀬 優
- 7 記録の方法 審議事項について発言者の要点記録

録音の有無 無

8 会議記録

(教育長) 令和4年9月22日の浜松市教育委員会を開催する。

傍聴についてはどうなっているか。

(事務局) 1人から傍聴申込をいただいている。

(教育長) 許可するというので、よろしいか。

(異議なし)

(教育長) 許可する。

ただし、第39号議案から第40号議案については、人事案件の議案を審議するため、非公開で行うこととするがよろしいか。

(異議なし)

(教育長) それでは、一部非公開とする。

前回会議録の報告及び承認は回覧をもってお願いする。

本日の会議録署名人は黒柳委員と神谷委員にお願いする。

会期は本日限りである。

本日は、議案が6件、報告が5件ある。第39号議案から第40号議案は、非公開で行うため、予定するすべての議事の最後に審議する。

最初に、第35号議案「浜松市立小学校、中学校及び高等学校の教職員の人事評価に関する規則等の一部改正について」教職員課から説明をお願いする。

(教職員課長) 第35号議案「浜松市立小学校、中学校及び高等学校の教職員の人事評価に関する規則等の一部改正について」説明する。配布資料の1ページから18ページまでに、議案として改正前後の対照表を記載しているが、改正内容の説明については、19ページの「第35号議案の説明資料」に沿って説明する。資料の19ページをご覧ください。

提案理由は、先だつてご審議の上、議決をいただいた、定年の段階的引上げに関する条例の一部改正等に伴い、必要な規則改正を行うほか、所要の規定整備を行うものである。

主な改正内容は、1として、定年前再任用短時間勤務制度導入に伴う改正である。定年が延長された期間に関して、退職し、短時間勤務をすることが可能な制度を導入することを条例改正の際に申し上げた。これに伴い、制度改正の元となる法律の条項の変更と、新たな「定年前再任用短時間勤務」という用語への置き換えを、規則の全条を対象に行う。従来の再任用制度に対する置き換えであるので、内容を改正するものではない。

2として、定年引き上げに伴う給与に関する経過措置を行うものである。アに記載のとおり、60歳以降、定年引き上げ期間は給料月額が7割となることから、給料月額に連動する手当は、当然ながら7割の水準となるため、その端数算定方法等を定めるものである。また、定額で定める管理職手当、管理職員特別勤務手当及び義務教育等教員特別手当についても、それぞれ給料表に定める級号給に連動する手当であることから、同様に7割水準となることを規定している。なお、この規定は原則として全ての職員が対象となるが、定年を延長した場合や特定管理監督職群以外の理由により役職定年を行わない場合は、給料の7割措置が適用されないため、対象外となる。このほか、任期を定めて任用される臨時的任用職員、任期付職員、給料月額を別に定める定年前再任用短時間勤務職員は同様に対象外となる。イとして、役職定年の対象となる管理監督職は、役降りと給料の7割措置が二重の減額となってしまうことから、管理職在職時の給料水準の7割との差額を調整額として支給する条例改正を行った。原則として降任となる職員は対象となるが、例えば別に初任給が定められた職に新たに任用される場合や育児短時間勤務を取得し、給料月額が勤務時間の変更に伴って変わる場合は、この規定の対象外とし、他の職員との均衡を図りつつ、別に規定できるよう経過措置を設けるものである。

続いて、3の勤勉手当に関する改正である。定年引き上げを踏まえ、高齢期の働き方の一つとして、60歳以降、勤務時間の一部を休業出来る「高齢者部分休業制度」が浜松市の制度として導入される。教育職員への適用方法は今後検討するが、他の休業制度と同様に、取得期間についても、勤勉手当の勤務期間から除算する改正を行うものである。

4の所要の整備については、今回の主な改正内容とは別に、既に経過措置期間が終了した、旧県費負担教職員に対する経過措置を削る改正を行う。

最後に5の経過措置として、規則改正全体の経過措置を改正附則に規定している。アとして、本改正の趣旨である給料月額の7割措置の例外を規定している。改正前から定年延長を行っている医師及び歯科医師がその対象となる。これらの職員が教育委員会へ異動となる可能性は低いですが、制度上の可能性としてあり得るため規定をしているものである。イ及びウについては、暫定再任用職員に対する経過措置である。例えば、定年が61歳の場合、退職後、65歳までの期間については、現行の再任用制度を暫定的に措置する暫定再任用制度が導入され、現行再任用制度を基準とする点において、定年前再任用短時間勤務制度と同様の制度となるため、各規則の定年前再任用短時間勤務制度の規定を読み替えて適用することを定めているものである。また、現行制度において、再任用職員が赴任の命を受けて単身赴任手当の対象となる場合があり得るが、暫定再任用職員が職員として退職後引き続いて任用の当初から同様の状況にある場合には、単身赴任手当の支給が出来るよう規定をするものである。この場合、事実上、赴任の命を受けた場合と同様の状況にあるものの、再任用職員の採用とも解釈できることから、このような明確化の措置を取っている。

最後に「施行期日」についてである。この規則は、条例が令和5年4月1日から施行するものである。説明は以上である。

(教育長) ご意見、ご質問はあるか。

(神谷委員) 定年後に給与が7割になるということだが、実際の仕事量や内容も、現在の7割ぐらいになるということか。7割の定義は難しいが、仕事の量等が7割ではないのにも関わらず7割の給与というのは、今時ではない。学校側が仕事を提示し、その中で、7割程度の仕事をしてもらうというような理解で良いのか。

(教職員課長) お気持ちには共感するところである。しかし、国家公務員を含め全て同様に制度が変更されるため、私から給与水準の考え方の詳細について申し上げることは難しいということをご理解いただきたい。

学校という組織の中で配慮するということは当然必要になると考えているが、再任用フルタイムの方も、今回の改正よりも厳しい条件で、常勤のフルタイムと同等に働いてもらっているということを考えると、若干は働く意欲に繋がるのではないかと期待している。ご理解いただきたいところである。

(神谷委員) 世間で言われている同一労働同一賃金と矛盾をしているようだが、どう捉えたらよいのか。この議論の場だけで解決できないことなので仕方がないのかもしれないが、疑問を持つべき部分もある。

(安田委員) 神谷委員の起業家としての発言は、非常に重要である。一般的な企業の考え方として、記録に残していくべきだと思う。私としては、60歳を過ぎたら本来なら定年となるが、同じような仕事を与えるから7割で我慢してほしい、ということではないかと受け止めている。今の再任用職員にも当てはまる話であるが、部活も含めあらゆる仕事をしているのにも関わらず、給料は低い。それで嫌なら辞めても良いが、それでも良ければ働いてほしい、というような判断を求めることで、ますます魅力のない職業になるのは辛いところである。

(神谷委員) 安田委員のおっしゃった意見は、確かに当たり前のことである。60歳で継続雇用になった時は、希望者は全員雇用しないといけないという雰囲気があり、突然のことで対応がしにくかった。また、さっきおっしゃったように、本当なら辞めざるを得ないところを7割でも払って、生涯所得は増えるのだから我慢してほしい、といった考えももちろんあった。しかし、世間はだんだんそうではなくなってきている。そのため、私の会社では部長や課長などと呼ばないことにした。60歳になって急になんと呼んだら良いかわからなくなるのが辛いからである。

(安田委員) どういう意味か。

(神谷委員) 定年を過ぎて部長でなくなると、ある人が、1日を境に、部長から、ただの人になる。そして仕事も7割になると、やはり傷つく人や悲しい人も増える。そのため、会社の中で課長や部長とは呼ばず、全員さん付けにすることにした。さも「堅苦しい世界ではなくて、オープンな会社を作ろう」といったことを、建前では言って

いたけれども、本音としてはそのように傷つく人がいないようにするためだった。

他所の会社でも、ある日まで部長が営業の仕事をしていたのに、急に定年の次の日から倉庫で働いて、周りの人も、取引先の人も、何と呼んで良いのかわからなくなったことがあると聞いた。そのように、急に肩書きがなくなり、さらに給料が7割になると、ショックを受ける方々もたくさんいる。そのため、定年延長制度が始まったら、配慮をしないとイケない。

(教育長) 本議案を承認してよろしいか。

(異議なし)

(教育長) それでは、承認する。

次に、第36号議案「浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について」教職員課から説明をお願いします。

(教職員課長) 第36号議案「浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について」を説明する。配布資料の21ページから22ページまでに、議案として改正前後の対照表を記載している。改正内容は、23ページの「第36号議案の説明資料」で説明する。

提案理由は、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い条例改正が行われ、育児休業の取得可能回数を原則2回とする取得要件の緩和が実施されることから、必要な規則改正を行うものである。

主な改正内容として、育児休業の取得可能回数は原則2回となる。この「2回」の考え方は、男性の育児休業取得促進の観点から、取得対象期間を産後期間とその他の期間に分け、それぞれ2回の取得を認める改正内容となっている。育児休業の取得期間は、改正前も1月以内の期間の取得は期末手当及び勤勉手当から除算を行わないこととしていたが、改正後は産後期間とその他の期間それぞれの期間で1月以内の取得の場合は除算を行わないこととする改正を行う。

最後に「施行期日」についてである。法律が施行される令和4年10月1日から施行する。説明は以上である。

(教育長) ご意見、ご質問はあるか。

(安田委員) 主な改正内容に、「男性の育児休業の取得促進の趣旨を踏まえて」と書いてあるが、現在の男性の育児休業の取得状況について教えてほしい。

加えて、1月以内で休業を取得した場合に、代替の職員は配置されるのか教えてほしい。

(教職員課長) 男性の育児休業取得者は、私の記憶では2人だったと認識している。ここ何年かも3人程度はいたということで、全くいないということではない。

1月以内の代替については、基本は配置されないはずだが、誤りがあればまた報告させていただく。

(安田委員) 代替教員が配置されないから、なかなか育休で休めないのではないかと思う。例えば、2週間や3週間育休を取ろうと思っても、その間代わりの教員が配置されずに仕事が進むことについて負い目があるため、なかなか取得に踏み切れない。1月以内なら期末手当や勤勉手当に影響が出ないためどんどん取得してほしいと言いながら、一方では、休んだら同僚に迷惑がかかると言っているような気がする。金銭面での改善による推進も大事だが、1月以内でもきちんと代替の教員を当てることができるため、取得を促す、という流れにならないといけないのではないか。

(教職員課長) 規則についても確認した上で、推進をする際については、そのことを伝えながら、進めていきたいと思う。大事な意見として受け止めながら、規則・制度に従って対応していきたい。

(安田委員) このような代替教員を市単で雇うなどして、浜松市は男性の育児休業も促進している、そして、育休中は代替の教員を確保している、と示していくのはどうか。育児休業の人がいなければ、通常その人たちは、加配のような形で配置する。そういった対応が可能なら、市として制度を表に出していけば、浜松市の教員になろうという人が増えるのではないか。

(教職員課長) 会が終わるまでに、制度的にまた確認し回答したい。

(教育長) 本議案を承認してよろしいか。

(異議なし)

(教育長) それでは、承認する。

次に、第37号議案「浜松市立高等学校学則の一部改正について」市立高等学校から説明をお願いする。

(市立高等学校長) 第37号議案「浜松市立高等学校学則の一部改正について」説明する。資料は25ページから、説明資料が、27ページである。

この規則は成人年齢の引き下げに伴う所要の整備を行うとともに、学則に規定する諸手続きを要する連署および押印を連署または押印に改めるものである。

改正内容は3点である。

1点目として、第11条の後見人を未成年後見人とし、学校教育法上の保護者の定義と合わせること。

2点目として、第19条、第23条の規定に基づき必要となる事務手続きについて、自署の場合は押印を不要とすること。

3点目として、第30条、連署または押印に関する規定の適用除外を追記し、成年年齢に達したものの諸手続きにおいて、保証人の連署又は押印が必要とされるものについては、特別の事情がある場合を除き、連署または押印は要しないものとするものである。

なお、この規則は令和4年10月1日から施行とする。説明は以上である。

(教育長) ご意見、ご質問はあるか。

(安田委員) 改正内容の3点目の押印についてだが、今現在、市立高校で保護者や生徒が押印を必要とする手続きはあるのか。

(市立高等学校長)

現時点ではあるが、それを今回改正するということである。

(安田委員)

これで全部なくなるということか。

(市立高等学校長)

順次対応していく。基本はなくなる。

(教育長) 本議案を承認してよろしいか。

(異議なし)

(教育長) それでは、承認する。

次に、第38号議案「浜松市埋蔵文化財保護事務に関する規則の一部改正について」文化財課から説明をお願いします。

(文化財課長) 第38号議案「浜松市埋蔵文化財保護事務に関する規則の一部改正について」説明する。資料は29ページからである。まず31ページの説明資料をご覧ください。

令和4年4月1日施行の静岡県埋蔵文化財保護事務取扱要綱の一部改訂に伴い、規則の一部を改正するものである。

浜松市埋蔵文化財保護事務に関する規則は、文化財保護法および埋蔵文化財の発掘、または遺跡の発見の届け出等に関する規則に基づき、本市の埋蔵文化財の保護事務に関し、必要な事項を定めているものである。

今回改正する内容は、規則の別表第2第2条関係、記録保存のため工事立会いを行う場合において、5工事立会い、工事対象区域が狭小の場合、つまり小さい場合の項目に基準を一つ増やすものである。例を挙げて説明する。現在は、埋蔵文化財法、いわゆる遺跡の範囲の中で、電柱の設置や撤去のような小規模で発掘調査ができず、埋

蔵文化財の状況も確認ができない工事を実施する場合でも、工事立会いの指示となる。しかし、改正後は、このような電柱の設置撤去の工事などは原則、ワンランク下の取り扱い、慎重工事の指示となる。これにより立会いが不要となるため、施工側、行政側双方の負担が軽減されることになる。規則は、令和4年10月1日から施行する。

また、改正後の別表第2の規定は、この規則の施行以降にされる届け出に係る工事の立会いに適用し、同日までにされた届けに係る工事の立会いについては、従前の例によることになる。説明は以上である。

(教育長) ご意見、ご質問はあるか。

(教育長) 本議案を承認してよろしいか。

(異議なし)

(教育長) それでは、承認する。教職員課はもう説明よろしいか。

(教職員課長) 先ほどの件について、少し訂正がある。

(教育長) 願います。

(教職員課長) 男性の育休取得者だが、令和元年に1人、令和2年は3人、令和3年は3人である。続いて代替についてだが、制度的に代替を配置することは可能である。ただ、取得者のニーズに合った形で進めていけるかということ、1日単位から30日まで休暇を取得できるという中で、それぞれの範囲に見合った形で人を配置できるかどうかは課題である。制度上はできるという話であるため、それがうまく合致すれば、可能であるということなので今のところお答えさせていただく。

(安田委員) だからこそ、加配として職員を雇っておいて、育休や他の理由で休む教員の補充に充てることができれば、現場の負担も少しは減ると思うため、このような制度を広げるためにも確保してほしい。何も無いところから、3日間だけ来てくれないか、と頼んで来る人はいないと思う。そのような加配の人材を確保するというのを、あらゆるところで声を出して欲しいと思う。

(教職員課長) 貴重なご意見に感謝する。努力して参りたい。

(教育長) それでは、第38号議案まで承認した。

(報 告)

ア 令和5年度放課後児童会運営委託事業者の特定について (教育総務課)

イ 令和4年度全国学力・学習状況調査「浜松市の結果(概要)」について(指導課)



- ウ 令和4年度全国・東海中学校総合体育大会結果について (指導課)  
エ 令和4年度浜松市立高等学校の部活動の状況について (市立高等学校)  
オ 美術館の事業について (美術館)

(議案) ※非公開

- 第39号議案 令和4年度末 教職員人事異動方針について (教職員課)  
第40号議案 令和4年10月1日付教育委員会事務局職員人事異動(案)について (教育総務課)

以上で、本日の教育委員会を終了する。