

教 育 委 員 会 会 議 次 第

令和4年9月29日(木) 15:05
小倉北区役所 8階 812会議室

1 開 会

2 案 件

(1) 議案

議案第23号「北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則等の一部改正について」

(総務課長)

(2) 報告

報告第1号 「人事について」

(総務課長)

(3) その他報告

その他報告①「本市における公立夜間中学校の検討状況について」

(企画調整課長)

その他報告②「陳情第109号『小森江西小学校・小森江東小学校統合準備委員会における校舎位置の決定の白紙撤回について』」

(学校規模適正化担当課長)

その他報告③「陳情第110号『小森江西小学校と小森江東小学校の統合の白紙撤回について』」

(学校規模適正化担当課長)

その他報告④「令和4年度指定管理者の評価結果について」

(中央図書館 運営企画課長)

3 閉 会

教 育 委 員 会 （ 定 例 会 ）

- 1 開催年月日 令和4年9月29日（木）
- 2 開催時間 15:05～17:00
- 3 開催場所 小倉北区役所 8階 812会議室
- 4 出席者 (教育長) 田島 裕美
(教育委員) シャルマ 直美 大坪 靖直 竹本 真実 郷田 郁子 津田 恵一郎
- 5 事務局職員 教育次長 古小路 忠生
中央図書館長 柴田 憲志
総務部長 小杉 繁樹
中央図書館副館長 金子 二康
総務課長 久保 慶司
企画調整課長 浜崎 善則
学校規模適正化担当課長 松本 聡
運営企画課長 三ツ廣 託規
- 6 書 記 総務課庶務係長 増田 真二
総 務 課 水摩 明子
栗林 奈津子
- 7 会議の次第 別紙のとおり

教育委員会(定例会)会議録(令和4年9月29日)

1 開 会

15:05 田島教育長が開会を宣言

2 会議録署名委員の指名

田島教育長が会議録署名委員に、シャルマ委員と大坪委員を指名。

以下の案件を非公開にすることを議決

- ・報告第1号「人事について」
- ・その他報告①「本市における公立夜間中学校の検討状況について」
- ・その他報告②「陳情第109号『小森江西小学校・小森江東小学校統合準備委員会における校舎位置の決定の白紙撤回について』」
- ・その他報告③「陳情第110号『小森江西小学校と小森江東小学校の統合の白紙撤回について』」

3 案 件

(1) 公開案件

議案第23号「北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則等の一部改正について」

本議案の提案理由を総務課長が説明。

[提案理由要旨]

職員の育児参加に係る特別休暇の期間を拡大するため、関係規定を改める必要があるので、この規則案を提出するもの。

大坪委員／施行日が決まり、その日から適用していくことになっていると思うが、例えば1日、予定日などがずれているだけでも、施行される日程により、対応の仕方がきれいに分かれるのか。もしくは、ある程度はグラデーションがかかっているように、移行措置のような形で、緩やかに適用していくのかを伺う。

総務課長／このようなことを制度で行う場合に、年度途中で切る時には、例えば生まれた日を起点に考える。QAにはないが、そこの日で区切られると思う。

ただ経過措置が何もないため、単純にそうだと思う。

田島教育長／一応、確認はさせていただく。

郷田委員／国の基準で、産前は6週前のところを、北九州市は特別に8週前で、非常に手厚いのではないかと思ったが、会計年度任用職員は6週前で、非正規社員と正社員の待遇を揃えようという動きがある中で、この辺りはどのように位置付けているのか教えていただきたい。

総務課長／非正規職員の扱いについては、もともと、会計年度任用職員が令和2年度から始まった制度なのだが、その際に、全国で非正規職員の処遇がバラバラであったものを、全国的にこのような形にしようというのが、国にはほぼ準拠した形になったが、そこがスタートになっているため、もともと市の職員は産前産後8週ずつだった。

非正規職員は6週、というのがあったため、今はそのままである。

組合交渉等で、今も議論されている最中ではあるが、今のところ国に沿ったままである。

原 案 可 決

その他報告④「令和4年度指定管理者の評価結果について」

中央図書館運営企画課長が報告。

〔報告要旨〕以下の項目について報告。

各図書館における指定管理者の評価結果を報告するもの。

シャルマ委員／評価に関してのお尋ねではないが、私自身が市内のさまざまな図書館を利用し、どの図書館も丁寧な対応をされており、そこに来ている方たちも含めて、図書館自体が温かい雰囲気にも包まれていると感じている。

その中で「市民からの苦情・要望が膨大、理不尽な内容や暴力的な内容」など、そのようなことを聞くと、非常に心が痛む。利用者に対し、丁寧に対応される中で、言っただけの範囲でよいが、どのような苦情があり、職員さんたちが困っているのかを教えてください。

「職員さんが心身ともに疲弊しきっていた」という言葉は、非常に心を痛めている。

もう1つのお尋ねは、16ページの「評価の理由」1の終わりから2行目、「労働施策総合推進法の施行に伴って窓口対応の難しさに加え」というのが、法律のことや、それに伴い、どうして窓口対応が難しくなっているのかを教えてください。以上2点、願います。

中央図書館運営企画課長／今お尋ねの2点、実はどちらも同じ話だ。

この労働施策総合推進法が、略称で言うと、「パワハラ法」と言われている。

今までパワハラについての具体的な定義等がなかったが、数年前に法律改正になり、パワハラをまず定義した。

パワハラはこのようなものと定義をしたが、さらにもう1つ大きなところとして、パワハラを受けた場合の事業主責任がある。

要は雇用している事業主が、パワハラが実際に起きた時に、自分のところで働いている社員はどのような相談を受け、どのようなケアをし、それに対し、例えばパワハラをした人、こちらに対してどのような対応をするかというのを、きめ細かく定めた法律が改正労働施策総合推進法である。

この労働施策総合推進法改正の時に組み込まれなかったことの1つが、大きなところで、例えばリクルートなどで大学生などが面接に行く時のハラスメント、また、カスタマーハラスメントだ。

このカスタマーハラスメントについては、法律の中には入らなかったが、ガイドライン等で、義務ではないが、事業主が対応する施策、対応しなければならない望ましい対応ということで、パワハラと同じような対応をするようにということが、まさに、カスタマーハラスメントというところから出てくる。

これを受け、今年の2月に、厚生労働省でカスタマーハラスメントのマニュアルを作成し、全国の企業等に配布している。

カスタマーハラスメントについては、働く人の心身が疲労困憊になるほど激しい状況もあるが、それに対する基準、法的規制がないという中で、少しずつ世間では事業主が対応をしているというところだ。

この事業主の対応については、当然、指定管理者の会社も行わなければならない、発注している私どものほうも無視することはできない。

共同して一緒に対応するというので、実際に間に入ったこともある。

また、中央図書館は指定管理ではないが、委託会社の方針として、カスタマーハラスメントとパワハラ等があったらどうするかというのも事務室の中に提示している。

そういった対応が今、日本全国で進んでいる。

具体的な事例は、少し申し上げにくいことが沢山あるが、小さい話で言うと、例えば古い掲示物を外し忘れていたところがあったとき、「忙しさにかまけていて、古い掲示物をはがすのを忘れて」「内容が間違っている」など、これはハラスメントではなく、正当な意見なのだが、忙しい時にそれを言われると働くほうが、少しくれームと感じてしまうところはあり、直近でひどいところだと、例えば、どのような本が借りたいと言って相談に来るのだが、その対応で、「私が言っているのはこういう本ではない」「いや、違う」と言い、そこで延々と繰り返し、自分の思いとおりになるまで苦情を言う、こちらにも実際に起きている。

また、暴力行為まで行かないが、わざとぶつかるといようなことは時々起きている。

さらに、各地区館、従業員の方に女性が多いため、少し卑猥な言動をするなど、電話相談にかまをかけて、本の卑猥な部分を読ませるなど、そういったことも起きている。

実際に今、カスタマーハラスメントを超える部分に行くと、今度は刑事事件になるが、警察に入ってもらった場合も、実際数件この2年間で起きている。

そういった諸々のことが、実際に、現場で起きているという状況である。

シャルマ委員／図書館という言葉と全くイメージの違う話だった。

職員さん、本当に頑張ってくださいっていると思う。

大坪委員／中身のことでなく、書類の形式について伺う。

最初に、「令和4年度指定管理者の評価結果について」という資料が用意してあり、2の「評価の種類」というところで、多段階評価と(2)の所見評価という形で、対象年度が違うという形で、まず説明が書いてある。

そのあとに、大きな3の「多段階評価」というところで、この多段階評価の年度に当たっている門司図書館と戸畑図書館のことが非常に詳しく書いてあり、3ページに行くと、今度は、いわゆる別の年である所見評価、小倉南図書館と若松図書館、八幡図書館、八幡西図書館についての記述が出てくるが、こちらがわずか、「概ね適正であると認められる」というような表現となっている。

さらに、次のページのところを見ると、4ページのところ、「指定管理者の管理運営に関する評価一覧」というところでも、所見評価の対象にこれらの図書館が相当しているというのが出てくるが、評価をするというような情報がこのページには出てこない。

追いかけていき、その次の、具体的に一つ一つの図書館についての評価結果である様式1という資料を見ると、実は、それぞれの図書館の最後の評価結果のところ「総合所見」というようなものが出てきて、かつ、今後の課題というように指摘してあるので、これは全部の書類がセットになっていると、情報としては全部まとまっているのだが、おそらく構造としては、この1ページ目から4ページ目までに相当するところに、いわゆる所見評価に相当する文章のみで総合評価を行い、業務改善に反映させる何らかの記述が入ってきているほうが、おそらく文章の体裁、構造上は対応していくのかなという印象を持った。

おそらく、以前から今までの慣習でつくられていることなので、すぐに変えなければ情報量がないというわけではないが、初めて詳細に見させてもらうと、情報が載っているところが少しずれているのかという印象を持ったため、意見としてお伝えしておく。

報 告 終 了

(関係者以外退出)

(2) 非公開案件

その他報告①「本市における公立夜間中学校の検討状況について」

企画調整課長が報告。

[報告要旨] 以下の項目について報告。

本市における公立夜間中学校の検討状況について、報告するもの。

報 告 終 了

その他報告②及びその他報告③について一括審議

その他報告②「陳情第109号『小森江西小学校・小森江東小学校統合準備委員会における校舎位置の決定の白紙撤回について』」

その他報告③「陳情第110号『小森江西小学校と小森江東小学校の統合の白紙撤回について』」

学校規模適正化担当課長が報告。

[報告要旨] 以下の項目について報告。

- ・ 陳情内容
- ・ 処理方針

報 告 終 了

報告第1号「人事について」

総務課長が報告。

[報告要旨] 以下の項目について報告。

令和4年10月1日付人事異動案について、報告するもの。

報 告 終 了

4 閉 会

16:55 田島教育長が閉会を宣言