

茨城の教育

第2回総括安全委員会報告

2月16日(木)に、平成28年度第2回総括安全衛生委員会が開催されました。

委員会では、公務災害の現状、健康審査会の状況、職場復帰トレーニング、勤務時間実態調査、ストレスチェック実施結果等について話し合われました。

以下はその概略です。

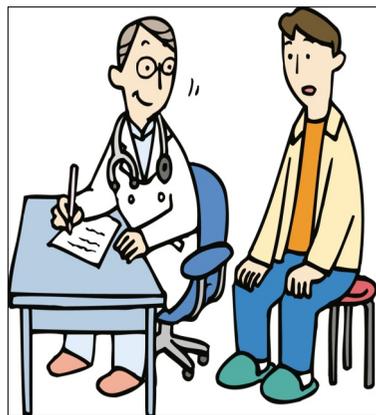
職場復帰トレーニングは教職員の希望が優先

安全衛生管理者(学校長)の委員から「精神疾患による休職後に復帰するためには、職場復帰トレーニングを必ず実施しなければならないと認識している校長がいる。職場復帰トレーニングは、教職員本人の希望を優先し、主治医と校長と本人の三者の合意で実施するものである

ことを再度校長会などで説明してほしい」という意見が出されました。

事務局の保健体育課からは「年度初めの文書通知や研修会等で周知したい」と話がありました。

平成28年度(4月～12月)は、精神疾患を理由にした休業者が25名(高校17人+特別支援8人)ですが、28年度は2月現在で6人の方が職場復帰トレーニングを



茨城県高等学校教職員組合

310-0853
水戸市平須町1-93

Tel 029-305-3075
fax 029-305-3317
e-mail iba-kou@mito.ne.jp

実施しています。

今回確認されたように、職場復帰トレーニングは絶対受けなければならないとして校長が教職員に強制的に実施するものではなく、本人の希望が優先されて、本人の納得の上で実施すべきものです。

勤務時間の実態調査について

今回の委員会では昨年10月の勤務時間実態調査結果が資料として提示されました。

10月の調査では、超過勤務が0～45時間が高校(4587人、61.5%)、特別支援(1429人、71%)ですが、80時間を超えるが高校(140人、2.9%)、特別支援学校(35人、1.7%)となっています。

教職員代表の委員からは、「特別支援学校の持ち帰り仕事の従事時間を超過勤務の合計時間に記録できるようにすべきだ」という意見が出されました。

高校に比べて特別支援学校は80時間以上の超過勤務が少ない

結果になっていますが、特別支援学校ではパソコンが一人一台配置されていないことや女性が多いため家庭の家事や子育て等で、学校の仕事を家に持ち帰って仕事をせざるを得なくなっています。結果、持ち帰り仕事の従事時間が合算されていないために超過勤務が少なくなっているという意見でした。

高校でも、通常の超過勤務時間と土日の部活の時間、昼休みの勤務時間などを合算した教職員1人の超過勤務時間を明らかにする調査用紙の改善が必要です。

ストレスチェック制度について

「12月に各職場に届いた集団分析結果は、わかりづらく、見づらい」との意見が出されました。

次年度は判断基準を明確にした視覚的にも分かりやすい資料と一緒に結果を送付するようにストレスチェックを担当している業者に求めることが確認されました。

委員会では、保健体育課で作成した全校の分析結果をもとに集団分析結果について話し合いがもたれました。保健体育課で作成した文書は各学校にもその後送付されました。

高ストレス者は、高校の場合3～5人という学校が多く、10人以上となると少なくなっています。

特別支援学校は、1校あたりの教員数が高校と異なるので、比率としては高校と変わらないものの、高ストレス者10人以上の職場が12校に上っています。

また、仕事の量的負担は平均が8.7に対して特別支援学校は平均9.1で、仕事が多く高ストレスの原因になっています。

委員会の話し合いの中では、「医師による面接指導を受けることを申し出ること、不利益な取り扱いはされないことについて、もっと周知すべきではないか」「校長に面接指導の申し出をすることを躊躇する教職員もいるので、申し出の相手を変える必要がある」「ストレスチェックの実施時期を早めた方がよい」等の意見が出され、よりよい制度にするために出来るところから改善していくことが確認されました。

ストレスチェック制度は、今年初めて行われたことですが、今年度の成果や課題を各学校でも明らかにしながら、次年度以降もメンタルヘルス対策の事業として積極的に活用していく必要があります。

教育のつどい2017の報告

2月4日（土）に教育のつどいが開催されました。今年度は午前中、全教共済の学習会を実施しました。

民間保険と全教共済の違いという基本的なところから学習し、何故教職員組合が共済活動に取り組むのか等について分かりやすい説明を受けました。

特に、自動車保険ではテレビなどで保険料の安さが強調されますが、教職員の場合、被害者に対する賠償だけでなく、教職員としての自分の身分と仕事を守ることの重要性を確認することが出来ました。

午後の全体会から

午後、全体会で最初に「最近のちょっと変わった高校生」と「福祉型専攻科シャンティつくばの実践」が報告されました。

高校生の問題では、発達障害など生徒自身の問題以外に家庭的な貧困の問題などがあって、担任教師の個人的な頑張りだけ

では解決できない実態が広がっています。

つどいの議論の中では、2016年度から導入されたスクールソー



シャルワーカーの話が出ました。スクールソーシャルワーカーを活用している学校では保護者の問題などで、一定の成果も出ているという報告がありました。

シャンティつくばは、特別支援学校の高等部生徒の卒業後の進路先に「進学」という選択がないため、障害のある生徒を対象に高等部卒業後の学びの場として作られたものです。

4月の入学式段階では、4名だった生徒が現在は10名を超えています。普通高校卒業後に引きこもりになっていた若者も学んでいます。

特別支援学校に限らず、学校を卒業しても、社会に出られず

にいる生徒がいかに多いか、またそうした若者の居場所がなくなっているのがよくわかり、シャンティのような学びの場、居場所が社会的にいかに重要かが明らかになりました。

全体会の後半は、2人の組合員から日頃の実践が報告されました。

これって変だよ ～障害児学校部の交渉から～

2月20日（月）に障害児学校部は特別支援教育課と交渉にとりくみました。

年休の繰り越し

交渉の前半は、臨時教職員の労働条件について交渉しました。茨城県の臨時教職員は3月27日に雇用が切れるため、1～3月に使わなかった年休を4月以降に引き継ぐことはできません。

しかし、組合の調査では17の地方公共団体で「年休の繰り越し」が実現し、2016年度には東北地方2県、関東1県、中国地方1県で実現しています。

年休の繰り越しは、財源問題もなく、茨城でも早急に実現すべき課題です。

身体検査書の提出省略

臨時教職員は次年度の雇用が決定した段階で、身体検査書の提出が求められます。

年度末の更新時の健康診断については、次年度の採用が決定した段階で短期間に健康診断を受診しなければならず、自己負担の健康診断受診は非常に困難な手続きになります。

再任用職員が「1年以内に実施した定期健康診断結果又は人間ドックの結果の写し」でよいとなっていることを踏まえて、現行の手続きを改善すべきです。

組合は健康診断書の提出を省略すべきと要求しています。また、交渉の中で臨時教職員は健康診断を受けるとき、年休を取っているという話が出ました。健康診断が臨時教職員の雇用の継続にとって必要な措置であるならば、年休ではなく職専免にすべきで、職専免は校長の判断で取得できるものです。

しかし、この件は確認のうえ後日の回答を求めた結果、県教委からは「年休で対応」との連絡を受けました。今後も引き続き組合としては改善を求めていきます。

年休の繰り越しも身体検査書の提出省略も、臨時教職員が特別支援学校に多く配置されている現状を踏まえれば、制度の改

善は臨時教職員の雇用確保にもつながる問題です。臨時教職員の権利の問題だけでなく、学校の健全な運営にとって必要な改善です。

研修レポートの起案

後半では、特別支援学校での労働条件改善について交渉しました。ストレスチェックが実施される中で、長時間労働やパワハラ的な職場環境の改善が喫緊の課題となっています。

特別支援学校では、個別の指導計画など教職員が書いた文書の点検や見直しが過重な負担になっているという話が出ました。

また、新採研修などの該当者が研修のレポートを起案して校長の点検を受けるという実態があり、研修レポートの起案はやめるべきだという要求を組合から出しました。

校長名で出す文書には、記録上起案は必要なことですが、研修レポートは出来がよくても悪くても当該の教員の問題で、学校や校長の問題ではありません。それを校長が点検したり書き直しを命じたりすれば、長時間労働やパワハラの原因になります。即刻やめるべきです。

◎障害児学校部交渉の経過は次号に引き続く。