

県教委として何が出来るのか、引き続き考えたいと思う

現場の実情を訴える！女性部・青年部交渉

香川教育

発行所
高松市田村町1033-3
TEL (087) 867-4797
FAX (087) 867-6446
kakyoso@kakyoso.com
香川県教職員組合
定価 1部50円 1月100円
組合員の購読料は組合費に含む

香教組ホームページ
<http://kakyoso.com/>



交渉に臨む香教組女性部と青年部執行委員

1年単位の変形労働時間制について

組合 文書回答には「制度導入のための条例改正については2月議会での提案を予定している」となっているが詳しく教えて欲しい。

県教委 7月に国から指針の内容を確認しながら、これまで市町教育委員会からの意向を確認して、制度導入のための条例改正案を2月議会に提出を予定している。

組合 導入予定で提出されていると聞いているが、導入できるかどうかか。

2021年2月3日、香教組女性部・青年部は、女性や青年の働き方について県教委交渉を行いました。冒頭で、溝渕女性部長は、代替教員未配置の現場の深刻な状況やコロナ禍での分散登校で感じた少人数指導のよさなどを示し、しかるべき対応が急務であることを訴えました。

環境整備のために条例を改正する予定。

組合 香教組として導入は反対。そもそも、1年単位の変形労働時間制は繁忙期と閑散期の勤務がある職種に対して導入されている。長年、仕事をしているが忙しくない時期はない。実際、この制度が入ってもいつ取れるのか、この制度に当てはまる教職員がいるのかと思う。実際取れないのに、制度として取り入れるというのがわからない。

校長も首を傾げていた。現場としてはどうなのかという話だった。それよりは、人を増やす、業務内容を減らす、「働き方改革プラン」は終わると聞いていますが、業務内容を精選、減らすことが先では。そちらの方に力を入れて欲しい。

県教委 言う通りだ。は閑散期繁忙期がある場合に、忙しい時間に勤務時間を配分し、その分、長期休業中に休む時間をまとめどりし、より休みを取りやすくなるようなことを目指している。変形労働時間制の導入は、さまざまな条件がある。これを導入する趣旨

組合 は、長時間労働の改善にあると思っている。先生方に長時間勤務の改善をしても、長期間勤務の改善をしても、より負担のない指導体制作りや勤務時間管理など、そういうことを県としても進めていきたいと思っている。

とも言っていたが、今でも、勤務時間が終わっていても、帰るのが申し訳なさそうに帰っている。配慮する点も、どのようにするか。現場の話をよく聞いて、色々なことを慎重に推し量っていくことをくれぐれもお願したい。

県教委 言っていることはよくわかる。制度導入にあたっては、前年度の時間外の在等時間勤務の是正の措置を講ずるなど、導入にあたって長時間勤務を改善するための措置が細かく書かれている。導入ありきということではなく、まずは、先生の長時間勤務の改善だと思っ

組合 そのもも教員の超過勤務は限定4項目以外はない。実際の超過勤務を超過勤務と言わずに、在等時間として扱う。実質上は超過勤務。それに対して、お金が発生しないということだけ。お金で払わずに、夏休みにまとめで取りができて、日々の疲れなどがどこかで解消できるのか。はぐらかされたような気がする。超過勤務時間を在等時間と言いついて呼ぶことは、すり替えられているという不信感が募る。

組合 1年単位の変形労働時間制について学習をすればするほど、給特法や労働基準法に差し障る。本当に教員のためのものかと危惧している。昨年、制度ありきの導入ではないと言った。育児・介護など必要な人は配慮され

組合 学校内で導入するとなつた時、変形労働時間制を適用している人、適用除外の人、取れない人が職場に混在する。それを誰が管理するのか。個人では無理。余分な仕事が増えるのではと危惧する。変形労働時間制の夏休みのまとめでどりがきちんと管理されるのか。規則を作っていく段階で、現場の声を聞いてほしい。組合を話し合

県教委 言う通り。条例を改正したからと言って、一律にこの制度を導入すべきものではない。あくまでも、教職員の実情や意向に沿ってこの制度を活用するかどうか判断されるもの。

12月に県教委の担当者が香教組へ説明に行った。明日も、これについて協議の場を設けていただけるといいことなのでそこでも話をしていきたい。

組合 明日だけでなく、意見を交流したい。

子育てと働く環境

組合 定数内講師も含め、4月1日の地点で講師が配置されていない事例はどれくらいあったのか。

組合 5月1日現在では、4名が配置できていない。

組合 育休代替か？

県教委 他県において、基礎定数において、どれだけの欠員があるかという話になっている。

香川県は、基礎定数を下回る配置はない。加配も当初の予定の人数を配置するのは当然だが、新しく任用しようと思った人の免許が不十分だった。突然の病休についてはずぐに次の日からという配置ができない。育休明けで、本人も4月

から預けて学校に勤務したいという希望が2月頃にはあったが、預け先が決まらず、慣らし保育の時間がずれてしまった。そのため、育休の延長あり、急きよ人の配置がでなかったという事例がその4名の中にある。

組合

勤務校では、5月復帰2名の育休者の代替が4月1日に来なかった。復帰後育児短時間勤務だが、充て補充の講師も来ていない。小規模校で2名の欠員は厳しい。妊娠↓病休↓産休の代替は来ていない。結局、1年間来なかった。4名のうちの2名が、該当しているはずはないと考える。現場はこういう状況だ。大きい学校でも、同様で、1人抜け2人抜けすると、誰かがその仕事をしなくてはいけない。わかっている場合は、代替をきちんと配置して欲しい。講師登録など積極的に働きかけたり、と書いてあるが、どういふふうにかかりを確保していくつもりなのか聞きたい。

県教委

代替教員の確保で迷惑をかけている。必要な講師を確保するため、なるべく早い段階から教員採用試験受験者に、講師への声かけをしたり、講師についても登録期間を3年に延長したりと色々な取り組みはしている。任期付き講師の増員はしているが実際に確保ができていない学校も出ている。必要な講師の確保を引き続き努力していきたい。働き方改革が進んでいない。保護者対応などいろいろなことがある。教員の待遇の改善も確保の1つ

ではないか。少なくとももう少し働き方改革を前進させ、働きやすい職場にしてほしい。そうしないと人は集まらない。

組合

4月1日の地点で産休がわかってる時は、あらかじめ代替教員を配置すること(先読み加配)を妊娠者においては、いつ自分の体がどうなるかわからないという不安の中の勤務。誰かがついていけば安心して勤務ができる。それは、子どもや保護者にとっても同じ。困難だと書かれているが、他県では先読み加配は徐々に配置され始めている。香川県でも、今後検討して欲しい。

組合

育児短時間勤務や育児時間などい制度がある。制度としてはあるが、なかなか取りにくい。そこで、これにかかわらず、保育園のお迎えなど子育て中の教職員がいれば、加配教員を入れる(子育て加配)子育て中の職員(子育て加配)が来てくれるとおかげで、一人教員が来ているとなると、他の職員も協力的になる。今の時期は、子どもの調子が悪くなる。それは当たり前。毎日、違う人が年休を取っている。残った人に負担がかかっている。一人来るとゆとりが生まれる。ぜひ検討してほしい。

県教委

短時間勤務の方の家庭と仕事の両立支援のために、例年、校長会の機会を借りて話をしている。加配については、これは今すぐにはいふことはできない。根本にあるのは働き方改革。県教委としても、どうすればより働き方改革が促進できるのか、そう

言った面からどのような支援ができるか、今具体的な提案はできないが、引き続き考えていきたい。

組合

文書回答では、「市町教育委員会と連携して教員配置を検討していきたい」となっている。非常に期待している。

初任者研修について

組合

文書回答では、「初任者研修制度について、初任者の負担にも考慮しながら、見直しをしていく」と回答があるが、来年度は具体的にどのような計画なのか。

県教委

まず、今年度は初任者に負担がないように「初任者の手引き」の中で、研修ノートの作成という部分を削除している。引き続き、来年度も初任者の個性やニーズに応じて柔軟に初任者研修をしてもらえるように、事前の講習会も指導員に伝えていきたい。

組合

今年度はコロナ禍で研修の仕方も色々な形があった。こどもに寄り添う力をつけたいけれど、研修に時間を割かれると悩んでいる初任者もいる。ぜひ、来年度もいろいろな形を考えながら進めてほしい。

県教委

校内研修についても、例年よりも日数を短縮している。令和2年度は17日から16日に短縮している。初任者の負担を考慮しながら研修のあり方について、見直していきたいと思う。

組合

夏休みの宿泊研修は、今年度はコロナ禍でなかった。日数は激減したが、宿泊なしでセンターで十分研修できる。そういう形になったら、夏休みにこれまでの疲れを癒やすことに繋がる。できたら中止してもらいたい。

県教委

今年度はコロナで中止になったが、昔3泊4日だったのが、1泊2日になっている。最近、初任者も色々な人がいる。育休現場復帰するまで延期もある。体調不良者も特別な措置を取っている。宿泊研修は、他県から来た人にも仲間作りになるという話もある一方で、それが負担になるという意見もある。どういふニーズがあるのか聞きたいと思う。

勤務時間とハラスメントについて

組合

知事への県民の声を紹介する。「校長が、土日の在宅リモート研修を強要したり、不参加の若年教員に「教員に向いていない」と指導したりしている事例が報告され、このような現状について知事に聞きたい。働き方改革は具体的にどのように行われているのか」と。この例は、ひどいというケースは珍しくない。知事からの回答は、「『職場におけるパワーハラスメント防止に関する方針(2020年6月)』が制定されている。各学校や市町教育委員会に到達している。今取り組んでいるところ。教育委員会制度の難しいところは、県教委が指導しても市町教育委員会が母

体であるのでそこがどう判断するかによってその研修はしっかりとどのようになっているのかは見えにくい」というものだ。市町教委に丸投げではないか。

県教委

「過労死した場合、家庭での労働時間(持ち帰り仕事)はどのように換算してくれるのか」香川県で働いている教員の保護者からこのような意見が出てくる。これは重い問題。全教職員に言える。

県教委もこの問題は、アンケート調査をする。休日にどれくらい教員が学校で働いているのか、授業研究なのか校長が指示する研修なのか、それとも、個人の趣味の研究で集まってやっていることか。きちんと把握すること。それに対して、適切な対応をすること。

組合

「子どものために」という言葉で一括りにして強要しない。違和感は、県立学校と市町の教職員の働き方にはものすごく差がある。どうしてなのか。市町教委が間に真ん中に入っているからか、というのが結論。やはり丸投げだと思う。市町教委がちゃんと現場の教員の意を汲み取っているのか。県教委がそれを聞いているのかとずっと不思議で仕方がなかった。県が恵まれているとは思わない。しかし、義務制の教職員の働き方や、校長の話、パワーハラやモラハラの話の聞くと同じ県費職員としてこんなに差があつていいのかと思う。ぜひ、もっと市町教委に現実を聞いて改善してほしい。いい先生がどんどん病休になつたり辞めたりしていくのを何人も見てきた。それがすごく悲しい。

県教委

市町教育委員会と日頃やり取りをする中で、遅くまで働いていて、45時間を超えて勤務している実態があると聞いている。その中に、県がどのようにできるだろうと考える。ICカードによる出勤管理をしようと思おうが、実際にいた時間が教員にフィードバックされていないという実態を聞く。その一歩として、教員一人一人が、勤務時間どれくらい働いているのかというのを可視化することが大事なのではないかと考えている。県が勤務時間管理のために何かサポートできないかと考えている。市町に押し付けるのではなく、まず県からだと思っている。働き方改革の課題だと思っている。引き続き考えていきたいと思う。

小黑板

「県教委として何ができるか考えるだけなら、県教委でなくてもできる。今、必要なのは実効性のある手立て▼現場が求めているのは「人材」だ。これには、予算が必要。考えるだけなら…」

県教委にできることは、教育面の人材確保に予算をつぎ込むことを認める県議会への説得力のある議案提出ではないのか。教育を軽んじる国や自治体に未来はないのではないか。

