

## 2018年度府・市夏期交渉

# “現場の悲鳴を受け止めてよ！ 口だけの改革ではなく”



**豪速球しか興味なし！**

きょうと教組は6月20日市教委、22日には府教委と夏期交渉を行いました。口だけの「働き方改革」ではなく現場の悲鳴を受け止めて欲しいとの現場の声を背景に「要求書」の回答を求め、交渉を行いました。府教委、市教委との当日のやり取りをまとめました。

### 府教委交渉

当局は従来通り「組合との話し合いを尊重していきたい。また現場からの意見を真摯に聞かせてもらう」との

基本姿勢を示しました。また、「財源不足が発生する厳しい状況だと考えている」との府財政好転の兆しが見つからないと「厳しい」現状も強調しました。

#### 【府当局の回答】

4年連続で人事委員会からの指摘を受け、所属長は教員の出退勤時刻の適切な把握を行うことは責務と考えている。府立学校教職員の勤務時間把握を適正化するため、本年4月1日からタイムカード式の出退勤時刻記録システムを本格実施している。各校のデータは、府教委において分析し、府立学校に提供している。

具体策の一つとして、府立学校における**時差出勤**を制度化する。始業前、始業後に校長が必要と認める業務に職員を割り当て（部活動や授業準備は対象外）、現場の実態をふまえ最低15分単位とし、本年度8月より試行、来年度本格実施の予定である。

また、本年度は、「教職員の働き方改革実行計画」（3月策定）を加速させていく考えであり、

スクールスタッフの配置（小学校の学級担任の事務負担を軽減するため）の試行、スクールカウンセラーや生活アドバイザー等による相談体制の拡充、部活動指導制度に対する補助などを行う。加えて、「業務改善重点モデル地域等で実践研究」、教職員の意識改革や保護者・地域の理解を深めるためのトーク会も開催、「京都府部活動指導指針」に基づく部活動指導の適正化などに取り組む。当面3年間で教員の時間外勤務を20パーセント縮減するとの目標達成に向けて努力する考えである。

（働き方改革のエビデンスのために）教職員自身が自分のストレスの状況、状態を知ることが大切であり一昨年よりストレスチェックの実施をしているが、本年度も引き続きメンタルヘルス不調改善に取り組んでいきたい。また、養護教諭について、通年で妊娠が判別した時点から勤務軽減のための妊娠軽減措置を新たに講じることとした。

【ハラスメント対策】府立学校ハラスメント相談窓口拡充による相談しやすい体制整備などハラスメント防止対策に取り組んできた。また、「コンプライアンスハンドブック」本年3月に改訂し、すべての教職員に配布した。

#### 【組合との主なやりとり】

超勤縮減に関して

〈組合〉今年度4月5月のデータが集まってきていると思うが、どう受けとめているか？

〈当局〉このシステムは在校時間のみ把握で有り、休憩時間は計れていない（休憩をとったものとされる）。また、出張や部活で校外で勤務される時間は、含まれておらず、実際の勤務時間より月20時間くらい少ない結果となると予想していた。

〈組合〉「月20時間くらい少ない結果」であると現場でも感じている。数字で結果が出ることによる悪影響が出ないよう配慮も必要である。システム上休憩時間をとったことになるが、休憩時間をとれるようにすることも課題である。

〈当局〉勤務時間管理、超勤削減の重要性等について管理職への指導を行っている。休憩時間がとれていない実態は、他の調査で把握している。

〈組合〉時間管理は進んだが 仕事は減っていないというのが現場の実感である。

〈当局〉実感できる取り組みをするために、教職員の意識改革だけで業務改善につながるとは思っていない。1校1改善を提案している。学校でできることは学校で、学校でできないことなら、府教委へ、市町へ、局へ提案してほしい。現場からの具体的な提言をもとに取り組みを進めていくといった仕組みを運用したいと考えている。

### 市教委交渉

「大阪北部大地震に伴い、すぐに、ブロック塀等の調査、通学路の安全確認等に取り組んでいた