

vol. 2188

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館
TEL／(097) 556-2838 FAX／(097) 556-8998 MAIL／ohtwu@view.ocn.ne.jp

大分県高教組情報

【発行者】横道 信哉 【印刷】佐伯印刷(株) 【売 価】30円(組合員の購読料は組合費の中に含んで徴収しています)



今号の掲載内容(掲載順)

- 教職員の勤務実態改善に向け、人事委員会に対し申し入れを実施
- 実効性のある「学校における働き方改革」にむけて
中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過(その6)
- ジェンダー平等教育をすすめよう
日教組 2018年度「両性の自立と平等をめざす教育研究会」

教職員の勤務実態改善に向け、 人事委員会に対し申し入れを実施

と き：9月4日(火) ところ：人事委員会(市町村会館)

昨年度に引き続き教職員の勤務実態改善に向け、高教組・県教組両教組合同で人事委員会に対し、教職員の働き方について申し入れを行いました。昨年に続いて2回目となる今回の申し入れでは、タイムレコーダーや学校閉庁日などが導入され、学校現場にも変化がありながらも現場教職員は負担軽減が図られたと感じられていない実態を踏まえ、もう一歩踏み込んだ勧告・報告を求めました。

冒頭、横道両教組協議会議長は、「昨年初めて申し入れを行い、現場実態を訴えたところ、人事委員会が切り込んだ勧告・報告を行い、私たちの気持ちが反映されたと感じた。長時間労働は正に向けたスタートが切れたという思いだった。勤務時間の客観的な把握が始まり、結果はまだ出ていないが今後どう変わるかが課題である。今年も現場の困難さを聞いてもらい、昨年を踏まえた上で長時間労働は正へのとりくみをさらに促すような勧告・報告をお願いしたい。」と挨拶しました。これに対し下郡人事委員会事務局長は、「働き方改革が本格化している中でタイムレコーダーの導入が行われたが、全県でのとりくみが必要である。負担軽減にどうとりくんでいくかが課題でもあり、私たちとしてもしっかりと現場の意見を聞いていきたい。」と応えた後、下掲の要求項目を含む申入書を手交し、要求内容の趣旨説明を行い、参加者から現場実態を説明しました。

要求項目

1. 人事委員会勧告には、教職員の職場における厳しい勤務実態を十分把握し、健康で働き続けられる職場環境を実現するため、以下の事項を勧告に盛り込むこと。
 - (1) 管理職が率先して超勤縮減の具体策を打ち出すこと。そのためには管理職による教職員の勤務時間の把握が急務であることから、出退勤管理が行われていない市町村については手立てを早急に講じること。
 - (2) 教育委員会の責任で、自治体一斉の「ノー部活デー」「ノー残業デー」等を実施し、定時退庁できる環境を整えること。
 - (3) 教育委員会・管理職は、法令遵守をもとに労働安全衛生体制の確立をはかること。
 - (4) ストレスチェックの集団分析結果をもとに、職場改善を行うこと。
 - (5) ワークライフバランスの実現に向けたとりくみを行うこと。

<参加者からの訴え>

- ・タイムレコーダーについてはいくつか課題がある。特に管理職の姿勢には気になることが多い。例としては、「土日には打刻しないように」や「今後は19:30以降学校に残ることは認めない」などと管理職が言ったという事実も聞いている。これは県の方向性とは違っており、超過勤務が多いという結果が出ることを恐れてのことであれば、私たちの実態を知るといった目的を最初から逸脱していることになる。
- ・「学校閉庁日」は年休等を取りやすくするのが趣旨である。年休をとることを強制するような方向ではいけない。もともと年休等が少ない臨時・非常勤教職員もいる。やはり勤務を要しない日にするのがよい。
- ・タイムレコーダーや学校閉庁日など確かに目に見える変化は起きている。しかし一番肝心の業務量の削減が進んでいな

いのが現状である。現場にいる教職員が負担の軽減を感じていないのがその証拠である。

- ・労安体制がまだまだ不十分なところが見られる。健康上厳しい教職員に無理をさせたりしている状況も出てきている。もちろんこのようなことは労安法上認められるものではないが、原因は人が決定的に足りないことである。

「管理職が安全配慮義務違反を冒している中では、監督権限を持つ人事委員会に切り込んでもらうしかない。今回の現場実態を踏まえた上での勧告・報告があれば私たちの拠り所となる。」といった発言もありました。人事委員会側にも私たちの気持ちは伝わったものと確信しています。私たちは今後も各方面に対し、教職員の勤務実態改善に向けてとりくみを続けていきます。

実効性のある「学校における働き方改革」にむけて 中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過（その6）

中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会 委員

小川 正人	放送大学教養学部教授（部会長）	嶋田 晶子	武蔵野市立第五小学校校長
相原 康伸	日本労働組合総連合会副会長	妹尾 昌俊	学校マネジメントコンサルタント、アドバイザー
青木 栄一	東北大学大学院教育学研究科准教授	時久 恵子	高知県香美市教育委員会教育長
天笠 茂	千葉大学教育学部教授	橋本 幸三	京都府教育委員会教育長
稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授	東川 勝哉	公益社団法人日本PTA全国協議会会長
風岡 治	愛知教育大学教育支援専門職養成課程准教授	富士道正尋	小金井市立南中学校校長
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授	無藤 隆	白梅学園大学大学院特任教授
清原 慶子	東京都三鷹市長	善積 康子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）主席研究員
佐古 秀一	鳴門教育大学理事・副学長		

学校の労働安全衛生管理の在り方について議論

～中教審 第15回特別部会 7/19～

7月19日、第15回中教審特別部会が開催され、第14回に引き続き「学校の労働安全衛生管理の在り方について」が議論されました。

○議題 1. 学校の労働安全衛生管理の在り方について 2. その他

メンタルヘルス対策について

事務局から基礎資料の説明（文科省の取組「教職員のメンタルヘルス対策」（最終まとめ13年3月末）予防的取組、復職支援等）に続き、十川博医師（九州中央病院）から「教職員のメンタルヘルス向上にむけて」以下のような報告がありました。その後、質疑応答が行われました。

人間関係によるストレスが明確化し、サポート力の不足を示唆している。病休等に入る主たる原因は対処困難な児童・生徒への対応、保護者対応となっている。管理職の対応も大きな要因（研修が必要）。その他は介護など家庭環境等が含まれる。ストレスチェックの分析によると「事務的な業務量」がおおきな要因で、上司・同僚からのサポートがあると抑うつ感が高い低い結果となっている。就労時間が延びれば延びるほど抑うつ感が高い。対応として就労時間の短縮や「事務的な業務量」の負担軽減が喫緊である。解決の1つのヒントとして、復帰できた教職員の実態として「どうすればよかったか？」に対し、「話を聞いてもらえばよかった」との回答が多い。周囲はまず傾聴が大切（傾聴法の実習等が必要）。「対処困難な児童・生徒」「保護者対応」について専門家との協力が必要。管理職はどのように対応しているかも重要である。高ストレス者（ストレ

スチェック受検者10%）のうち面談申し出者（そのうちの数%）が少ないのが現状で、受診しやすい環境の整備が必要。＜質疑応答の内容＞

富士道：職場内ストレス「上司・同僚との関係」が高い数値となっている。別のスライドでは「対処困難な児童・生徒」「保護者」への対応が高くなっている。どのような違いがあるのか。

十川：心療内科に来院の方の要因が前段。後段は休職者でより重篤者のデータ。それほどでもない方と休まなくてはならない方の違いが出ている。

妹尾：抑うつ感の目安はどのくらいか。「上司からのサポート」は具体的なものか複合的なものか。事務量の多さなどはストレスの原因とはなるが心が折れるまでにはならないのではないかと推測する。児童・生徒、保護者との対応により心が折れているのではないかと。

十川：抑うつ感についてはストレスチェックによる点数となっている。おそらく10点以上ではないかと。項目として、「頼りになるか」や「個人的相談に乗ってくれるか」とあり、実感としても（妹尾委員が言ったように）対人によるストレスによって心が折れるように思う。

青木：精神疾患による休職者の初診から休職に至るのはどのくらいか、また、他業種との比較はどうか。対人サービ

ス業も同様な状況か。事務的業務量がストレスの要因となっているがストレス耐性が弱いと判断できるか。

十川：他業種は分からない。初診から非常に悪い状態で来院するのでどのくらいかとの判断もできない。1次予防が重要。学校の対人サービス、感情労働でなぜ休まざるを得なくなってしまうのかを考えると、子どもに毎日会わざるを得ない、また、子どもの背後には保護者がいる。一般の対人サービスでは毎日ではないことがほとんどその違いがある。耐性が弱いかは分からないが、子どもと接するのが喜びだがそれとは関係のない業務に携わることがストレスなのではないかと考える。

清原：復職した教職員がその時どうすればよかったか、学校内で傾聴の重要性を改めて実感した。具体的な内容等はあるか。保護者対応について管理職をはじめ複数で対応することが必要。復職者の再発防止の具体策は。

十川：ある県では管理職に対して3時間程度の傾聴法の実習を行っている。教員はアドバイスにはなれているが聞くことになれていない。まず聞くこと、相手を理解すること。すぐアドバイスせず聞くことが大切。傾聴法の実習は効果がある。保護者への対応は複数で、組織で対応することが広がってきている。

天笠：このような状況だと危ないというような、組織の健康度がわかるような学校の様子はあるか。診察等をしていく蓄積の中で組織のあり様が浮かび上がるのではないか。助言などはないか。

十川：管理職によって雰囲気が違うということは教職員が常々言う。ちょっとした言葉かけやねぎらいなどの配慮によって雰囲気が違う。指導傾向が強いとメンタルヘルスがうまくいっていない印象がある。ストレスチェックによって分析結果などから多様なことができる。全国的な数値等を比較し、ストレスの少ない学校を選んだの聞き取り調査などできるのではないか。

相原：重篤になっていない方は人との関わりが多い。復職者の「話を聞いてもらえばよかった」「相談するにも勇気がある」が印象的。「話を聞いてもらう」のはどの段階がいいのか。今後、話を聞くスキル向上や、聞く時期がメンタルヘルス対策にとって重要と考える。重篤になる以前に職場でサインに気付けないことも問題。どのタイミングかを知ることが重要である。また、相談・面談をすることを知られるだけで評価などにマイナス要因になると考える人が多くいる。相談できる体制などセルフコントロールをどうしていくのが重要である。

十川：相談のタイミングと話を聞く受け手の問題がある。受け手側はいつでも来ていいですよ、という状況を整えておくことが必要。レッドカードになる前のイエローで来てくれるようになってくれればいいと思う。だれでも相談に行ける環境を整えることはまさにそうである。公立学校共済では電話相談なども行っている。

嶋田：40代の教員のメンタルが様々な要因があることが実感としてある。メンタルヘルス対策として具体的要因がわかれば教えてほしい。

十川：指導する、誤りを正すなどだけでなくほめる、ねぎらうなどが必要と感じている。

東川：対処困難な児童・生徒、について家庭環境や発達障

害など具体はあるか。

十川：対処困難の具体はいろんな方が含まれている。発達障害もあり家庭環境もある。保護者からのクレーム等があり対処が困難となっている実態もある。

善積：「職場でなんでも意見が言えるか。」「連携を取って仕事ができるか。」の相関性は強い。なぜ40代が多いのか。学校種で年齢分布に違いはあるのか。特別支援学校の出現率が高いことについて背景はあるか。

十川：40代は主任など学校での責任感が重くなる時期と言える。また、今までの方法が通じない子どもたちが出てきている。エネルギーが枯渇しつつある年代とも言え、複合的な要因が絡んでいる。学校種については調べてみないとわからない。特別支援については少人数のグループを複数の教員でみている。複数のため意見対立等による人間関係の難しさがあると捉えている。

引き続き事務局から、「2017年度公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況調査」の結果と、学校の労働安全衛生管理の在り方について、今後議論すべき論点について説明がありました。これを受け、各委員から以下のような意見が出されました。

<委員から意見>

妹尾委員から資料の説明と問題提起：

○医師の面接指導を受けない

○産業医の体制整備があっても受けない、受ける余裕がないことが問題

○死亡離職年間400人ほど 精神疾患による離職700人ほど 離職事由は詳しくは分からない。

清原：休みやすい環境、早く帰れる環境、管理しやすい環境を整備していくことが必要。保護者むけに各学校のとりくみを周知している。始業・終業時刻、午後3：45から休憩時間など。19時以降留守電設置。閉庁日設置。保護者の理解があって勤務時間の縮減がはかられる。メンタルヘルスの維持のためにハード面の環境も大事。災害時も考え体育館へのエアコン・洋式トイレ・個室スペースなどの整備も必要。

相原：法令上の義務に差があること自体を是とするか、どう考えるのかを論点とする必要がある。メンタルヘルスの環境について学校の安全衛生体制の確立には至っていないとの認識に立つ必要がある。規模で差をつけることの是非について安全衛生や健康管理の原点に立って議論すべき。50人未満を複数まとめて実施している自治体もある。自治体に任せるのではなく整備していくことが必要である。

稲継：傾聴の重要性、必要性。組織の要にある管理職・主幹教諭が傾聴などの体制を整えることが必要であろう。人事評価の面談時に傾聴を行って事前にキャッチする体制を整えることが必要ではないか。

富士道：労働安全体制の整備はすすんでいるが運用のあり様が問われている。ストレスチェックをしても医師との面談等を行わないなど機能していないのが実態。スクールカウンセラーなど専門的なスタッフを活用することで解決につながるのではないか。長期休業中に相談などに行ける体制を整える必要がある。

川田：法令で定められている事項を効果的に使っている。

制度だけあっても機能していないのは問題。現行制度の在り方を検討すべき点がある。制度が機能するようにどのように考えるか。機能することで労働災害・健康被害の予防につながるのかイメージしにくい状況にあるのではないかな。働き方改革法案の参院での附帯決議について情報共有し、検討していくことも必要。インフォーマルな中で予防をはかっていく。ホットライン等第三者による体制整備も必要。安全衛生管理という視点といよりは日常的に仕事をすすめていく上で仕事を適切にすすめていくことの観点から考えていく、対応していく体制として、安全衛生をとりくむことが必要ではないか。事前の予防と健康被害が起きてしまったからの復職支援・再発防止体制を作るなど区別した上で検討していくことが必要ではないか。

青木：職場としての学校が意識されていない。対外的・対内的に認識していくために学校評価を活用していくことも

あるのではないかな。学校要覧等に職場として勤務時間等を記載することもあるだろう。不調を感じた時に年休を取ることに授業期間中には無理と考える教職員がいる。授業時間割を柔軟に対応している学校の事例等を示していくことも必要でないか。

天笠：環境・体制・制度の整備と併せて教員研修の体系化も必要。教師の心の在り方成長の在り方を研修に付加していくことも必要ではないか。自らの健康は自らが守っていくことを支えていく制度であったかの視点で検討していくことが必要ではないか。

嶋田：小規模校では一人の負担が大きい。管理職にもメンタルヘルスが必要。衛生管理の面からハード面も必要である。

善積：再発防止についてきちんと考える流れを作ることが必要。チューターの必要性について考える。学校に合う形で相談するパートナーを作っていくことも必要ではないか。

時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について議論がはじまる

～中教審 第16回特別部会 8/30～

8月30日、第16回中教審特別部会が開催され、以下の議題について議論されました。議題2の議論の冒頭、事務局（文科省）から、新聞報道について「1年単位の変形労働制導入について文科省として方針化しているものではない」との説明がありました。

- 議題 1. 学校の労働安全衛生管理の在り方について 2. 時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について
3. その他

1. 学校の労働安全衛生管理の在り方について

はじめに事務局から、これまでの議論の整理がされ、それに対各委員からの以下のような意見が出されました。

<委員から意見>

天笠：全体的には異論はない。現状についての記述で、労働安全衛生にかかわって人数（50人未満、以上）のみでなく学校の規模による働き方、メンタルへの影響などの違いについて検討が必要。

時久：教員のストレス原因が対処困難な児童生徒・保護者への対応となっている。教員には様々幅広いものが求められている。チームで対応する、外部と連携することなどが必要。支援員などが配置されているが、指導できる教員がほしい。

佐古：教員のストレスは児童生徒に関わるものの他に職場環境、集団であるためのものもある。相談する機会や時間もなし。職場で気軽に話せる環境を作ることでもストレス軽減になる。専門家の活用とともに研修等で率直に話せる環境を作ることでも必要でないか。

妹尾：方策として示されているのは1～2年でのとりくみとなっている。長いスパンで見る必要があるのではないかな。SC、SSW、養護教諭に期待するが、学校だけで対応することに限界がある。教委が関わる、当事者だけでなく第三者を入れるなども必要。ストレスチェックを有効活用する方策、結果の分析、学校ごとの違いなどの検討などから活用することも必要。改善されて良かった先進事例だけではなく残念ながら教員が辞めてしまった事例などから未然の予防策について分析すべき。悪化してから相談する、受診するのではなく早期に相談、アシスタントなどを配置し受診できる支援体制（授業などに対応できる）を整える必要。

東川：教職員の人数による（少なければ少ないほど）負担についてどのような対応があるかなどの記載も必要。

青木：事業場として学校をとらえると設置者は教委であるが、方策として考えるときにどこがするのかを明確化する必要がある。設置者はもとより管理者にも取れる対策等があるだろう。

相原：現場の大変さからみるとさりとまとめられた印象。社会的に見て数十年以上遅れているのが実態である。傾聴、セルフコントロールの仕方など職場全体でどう考えていくのかどうやっていくのか体制の確立が大切で必要。設置者・管理者が体制を確立していくことが必要である。個人についてのマクロでなく具合が悪くなったのはなぜか職場全体としてみる必要がある。5000人台の病休者を学校現場のパロメーターとして50人未満の学校を複数まとめるなど労安体制の確立が必要で。

川田：改正法ではメンタルヘルスの充実が求められている。面接指導の重要性の記述を。問題点について早期に発見・対応する観点から、早期発見の重要性の記述が必要。問題発見後速やかな対応について、健康被害が発生した後のどのような対応があるかなどの記載が必要。

善積：教職員の年齢、経験などにより、上下関係によりハラスメントにあたることがある。教職員の研修等にハラスメントについて入れ込む必要がある。保護者などからの過剰な要求への対応について学校のみでなく教委が対応するなどの記載が必要。休憩時間の確保の仕方など時間の工夫の記載。復職した教職員、また復職した教職員の学校の管理職にも大きな負担がある。フォローする方策などの記載を工夫してもらいたい。

嶋田：事業所の捉え方、複数校をまとめてということもある

る。記述の工夫を。相談できる体制の整備についての記載も必要。ハード面についても本当の意味で休憩となるような職員室等配置の工夫を。

相原：現状、方策とのまとめ方だが、現状からの課題や問題点などをクリアにした記載が必要。その後、問題点の解決するための方策との記載が適当であろう。

天笠：労働安全衛生の観点について学校評価の業務改善の点検・評価に盛り込むことを検討とあるが。どのようなものを考えているか。あれもこれも盛り込むことによって学校評価が機能しないことが考えられる。現状の学校評価では説明責任については対応（機能）している。学校評価に入れ込むことについてどのような形にするか知恵を絞る必要があるのではないかと。

* 質問に対しては今後検討、として回答はなし。

続いて事務局から「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」結果の説明があり、それに対する各委員から意見は以下の通りです

<委員からの意見>

風岡：調査の対象となる学校は小中か高校か。事務職員の校務への参画について「示している」、は通知等か。職務標準について市町村は低くなっているが通知等が出されていないものは何をもって業務をしているのか。実態との違いがあるように思われ、回答にあたっての解釈に疑問もある。
回：設置者ごとの質問のため高校、小中もある。県教委が職務通知を出していることは理解しているが所管するところとしているため自治体からの回答になっている。次回以降検討していく。

青木：学校閉庁日について幅はどのくらいあったか。

回：資料3-2に詳細（夏季休業期間中の8月13日～15日前後の2～5日間程度）

妹尾：調査統計等について一定精査しているが量や質の内容についても精査が必要で良い内容について啓発が必要。業務削減等について首長部局との連携ははかれていないことが見て取れる。さらなる工夫が可能。働き方改革が進むとその検証のために調査をかけることによる業務負担となるので検討を。学習評価、成績処理等の業務軽減について具体の量と質についてみていく必要がある。部活動の外部人材活用は進んでいるが、部活動数の適正化が進みにくい現状。清掃・休み時間・給食時間の工夫等は進んでいない。教委でできることはないか考える必要。

富士道：都道府県・政令市・市区町村の差の背景について個人的には財政と考える。市区町村について実態は改善が進んでいないことが見て取れる。今後どのように働きかけていくかが重要。

橋本：市区町村は都道府県が作るのを待っていることが考えられる。小さな行政のため対応するスピードが遅い。都道府県主導で作っていくことが必要。部活動指導員の配置について内訳は。有効だが適した人材が集まらないとの声を聞いている。実効性あるものにするために人材育成も必要と考える。

回：（内訳について現時点で未確認）

2. 時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について

はじめに事務局から、時間外勤務抑制に向けた制度的措

置の在り方について、そして制度的措置の在り方の重要な柱になる「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（仮称）の策定に向けて」について説明がありました。

<委員からの意見>

川田：課題として時間外勤務抑制、改正労基法上限規制、36協定にあたらぬ教員をどうするかに対応するためのガイドライン。現行法をもとにどのように対応するかであろうと考える。職務命令で整理すると超勤4項目以外は含まないが職務との関連性はあるものについてどのように整理するか。学校にいる時間を管理するという考え方、持ち帰り仕事をどうするかは課題もある。ガイドラインの数字をどのように使うのか、限度を超えた場合に誰がどのようにするのか課題。

橋本：改正労働法に則ってすべき。勤務時間の考え方をどうするか。超勤4項目を含んで在校時間としてとらえる方向。業務外と思われるものを除いてとらえることもあり。業務内、外の一定の基準が必要だろう。

相原：労基法改正は70年ぶりの大改正という、罰則付きかつ安全配慮義務が付いた、歴史的意義をふまえる必要。適用除外職種をどうしていくかも重要。ガイドラインは法改正と整合性を持たせること。学校における勤務の特殊性を社会的にどのように説明できる制度設計はどのようにしていくかが重要となる。労働時間管理の客観的管理が大前提。具体的な制度設計について超勤4項目以外を業務ととらえることが重要。休憩時間の取り扱いについて、一日の中でのリフレッシュ、労基法に基づく休憩時間の確保等について制度設計が必要。1日の勤務時間の中のメリハリをどのようにするかが長いスパンでは重要となってくる。給特法を根本から変えることは難しいかもしれないがガイドラインと給特法の関係を議論すべき。

妹尾：長時間労働の是正が目的、ガイドラインの限度まで働かせることが目的ではない。現状月80時間超えがほとんど、現状から半減以上させる必要がある。現実との乖離が非常に大きい。現実感がないのが実感。国・自治体・学校で緊急対策を本当に実行していくことが必要。「目安」という表現が適当か？国として必要であれば条例等にするについて明示すべきでは。「多様な働き方」は弱い表現ではないか。時間管理は課題であるがテレワークなどを活用し自宅での仕事を認める。非常勤教職員について時間等が働きやすいものとはなっていないのが実情。

富士道：帰りたいけれど帰れない実態を変えずに上限とすることは実効性とは言えない。これまで示した業務分担等について適切に行われることが前提。実効性あるものとするために環境を整える必要がある。

天笠：経営資源として、人・物・金、に時間を加える必要。貴重な時間をどのようにしていくか学校のマネジメントに重要。勤務時間とマネジメントをつなぎながら議論していく必要がある。学校のマネジメントの在り方が時間の使い方となってくる。何のためのガイドラインなのかを常に持って議論していく必要がある。ガイドラインで規制することが持ち帰り仕事を推奨するものであってはならない。現状の何をどのようにするためのガイドラインなのかを丁寧に議論していくことが重要である。

嶋田：早く帰れと言われても仕事はある現状をふまえて。夏休みなどに休むのではなく学期中にどのように休むかを考える必要がある。

時久：ガイドラインによって教育の総体をどうするか考えることにつながる。児童生徒の活動には必ず教員が付かなければいけない状況、配慮する子どもへの共通理解のための会議など必要で求められることがある。業務の精選（部活動などの地域への移行など）を地域でどのようにしていくか考える必要もある。学校・家庭・地域で教育をどのように考えるか、ガイドラインで数字を示すことによって総合的に考えることとなる。

青木：授業準備などは勤務時間にカウントすべき。除外する時間を何にするか、誰が管理するかなどの論点がある。

休憩時間を無条件に除外することは仕事をしている人もいるので望ましくない。勤務時間の管理が必要。月別勤務状況を見るときに変形労働時間を検討する必要があるのではない。業務の内容等によって、また変形労働時間を入れた場合などのシミュレーションが必要。

風岡：適正な時間はどこが管理していくのか明確にしていなければならない。現状では首長が機能していない。インテバル制について意識していく必要。

佐古：ガイドラインを出した、守れるだけの施策はあるのか。時間で収まる業務削減となるのか。人を増やすことも必要。学校の仕事の特殊性、緊急性ある業務がある。あらかじめ時間を決めることに無理がある。勤務を可視化する、勤務か勤務でないか可視化していく必要。

学校の労働安全衛生体制は労安法・労安則にもとづき整備はされているが機能不全となっていることについて、委員から多くの意見が出され、今後の論点として課題が共有されています。病気休職となる前に労働環境が改善される本来の労働安全衛生体制の確立が求められます。



ジェンダー平等教育をすすめよう 日教組 2018年度「両性の自立と平等をめざす教育研究会」 と き：7月27日（金） ところ：コンパルホール

全体会では、本田由紀さん（東京大学大学院教育学研究科教授）の「ジェンダーをめぐる日本社会の現状と課題－なぜ国家が家族に干渉するのか－」と題した講演が行われました。国が家庭教育支援法案によって性的役割分業を進め、国家のために子どもを育て上げる道具として家族（実際の担い手は女性）を動員しようとする動きをすすめていることやその問題点について詳しく説明されました。本田さんは、講演の最中に何度となくため息をつきながら日本の現状を嘆き、「絶望してしまうが、絶望はすぐにはできることだから後にとっておく。次世代のために簡単にあきらめることはない。だから、これからも頑張っていく。」と結びました。今更ながら自分の不勉強を恥じるとともに、どんなことが起ころうとしているのかを学習することの大切さを学ぶことができました。

講座2「職場におけるセクシュアルハラスメント－法とジェンダーの視点から」では、事例研究を通し、セクハラに遭った人には全く落ち度はない、事後的には「こうすればよかった」ということがあったとしても被害者を責めてはいけないということが心に残りました。

分科会2「働き方改革とジェンダー」では、東京ユニオンの現状や問題点を軸に話が進みましたが、ジェンダーという視点がよく分からず、若干消化不良となったのが残念でした。

全体を通して感じたことは、男性の参加者が多かったことです。全体会はもちろん分科会でも、同じ班の半数は男性でした。全国にはこんなに「男性も女性も（もちろん性的マイノリティの方も）一緒に考えよう」と思っている人が多いと知ったことが、実は一番の収穫だったかもしれません。大分も、「女性だけ」で考える時期はおわったのではないかと思います。研修でした。

報告：永松博美（女性部常任委員・大分雄城台分会）



集会の様子（下段左は全体会講師の本田由紀さん）

教育、くらし、平和
希望ある未来を子どもたちに！

しゅんいち

みずおか俊一



プロフィール●1956年兵庫県生まれ。県立豊岡高校から奈良教育大学に進学。兵庫県三木市の公立小中学校とニューデリー日本人学校で教職に就く。90年から兵庫県教職員組合に勤務し、04年に参議院議員選挙（兵庫県選挙区）初当選。10年に2期目当選。11年内閣総理大臣補佐官、13年参議院内閣委員長を歴任。

住所●神戸市 趣味●テニス、スキー、星の写真 他