

J T U 埼玉高教組 ニュース

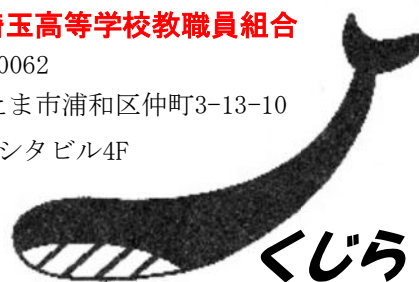
NO. 680

発行 埼玉高等学校教職員組合

〒330-0062

さいたま市浦和区仲町3-13-10

ヤギシタビル4F



教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojtu@maple.ocn.ne.jp

新年度がスタートして、現場から多くの声上がる

～6月8日(土)第2回 くじら会議 於:武蔵浦和コミュニティーセンター～

★給特法について

会議の冒頭、羽田委員長より、働き方改革と社会の常識からかけ離れた給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)の実態について説明があった。文科省が進める給特法の改善(教職調整額4%→10%)は、教員の“定額働かせ放題”をより固定化させる方向になってしまうので注意が必要だ。

報告事項として、日教組の書記長談話が紹介された。質の高い教育環境を作るには、お手盛りな教職調整額増額ではなく、教員の長時間労働を根本的に是正する業務削減と教員の増員しかないことはいうまでもない。

次に、2022年3月に県立学校人事課が示した「週休日等の割振り変更の運用について(通知)」の確認が行われた。2年前に出された通知であるのに、周知されていない学校現場も多く、勤務時間の調整など丁寧に理解しておきたい。

★いまだにこんなブラックな現場が…

続いて分会からの報告として、今年度より高校生の就職の履歴書もエクセルのフォーマットに入力する電子化が始まったが、地区によって、現場の進路指導主事に説明もないうちに始まったので混乱が生じている実情が報告された。

また、学校全体が分掌業務や過密な時間割に振り回され、体調を崩す教員が激増しても、校長は知らんぷりという“ブラック”学校の内情も報告された。考査日程や面談週間の授業の設定など、教員自身が多忙化に拍車をかけてしまうこともある。授業確保や部活動の充実も大切だが、まずは、学校業務の中

心を担う教員の健康とモチベーションを保つ“ワークレストバランス”が何よりも肝心である。休める時に気兼ねなく休める年間行事計画と職場のムード作りを大事にしたい。

★さまざまな協議

「組織拡大計画」、「単組オルガナイザー」「青年部の活動」「『共学化』要求書について」の4点。組織拡大では、それぞれの学校現場の課題や悩みなどを気軽に話し合える場として、改めて組合の持つ意義についての話があった。また、単組オルガナイザーの活動として、組合活動の情宣だけでなく、福利厚生を活用方法など盛りだくさんの公式LINEの配信が充実してきている。青年部の活動に関する協議では、学校現場で若年層とベテラン層で、技能だけでなく世代間の意識にも大きな差が出ていることが報告された。最後に県教委に提出した共学化の実現を求める要求書の内容について確認が行われた。県教委は別学校の同窓会からの要望や在校生アンケートなどを重んじるという姿勢をとっているが、「情に棹させば流される(他人の感情を気遣うあまり、自分の足を掬われる 夏目漱石『草枕』より)」ことになるまいか。

★映画上映会『ガザ 素顔の日常』

タイトル通り、イスラエルによる侵攻が始まる前の、“天井のない監獄”とも評されるガザ地区に暮らす市民の日常が描かれる。前半はガザの何気ない平和な日常。しかし、後半に入ると、銃声が街中に鳴り響き、常に死と隣り合わせの不安な日常シーンが続く。映画の中で直接は語られないが、観客の心の中に、「どうして」という疑問が印象付けられる映画であった。

データから見えてくるコロナ前後の働き方 (前編) ～2024年度第1回安全衛生委員会開催～

6月12日、今年度第1回の埼玉県教育委員会安全衛生委員会が開催された。県の健康管理医、衛生管理者、県課長級の委員、組合選出の委員と総勢14名で、事務局を福利課が務めている。今年度は半数近い委員が交代したが、我がくじらの委員は3年目、積極的に現場の意見を述べている。今回は4つの事項が議論された(④は次号に掲載)。

①休養室の整備 —まだまだ不十分—

休養室とは労働者が臥(が)床できる設備と定義され、職員が常時50人以上或いは女性が30人以上の職場には必置の設備である。設置義務のある施設には全所設置済みと事務局は説明するが、現場委員の報告では、更衣室との兼用や空調の未設置などと劣悪な環境の職場が多々ある。

福利課は需用費と役務費という区分でしか予算を執行できない関係で、せいぜい百数十万円の予算しか投入できないが、若干でも環境が改善されるよう、各校の衛生委員会のアイディアが期待されるところである。

②定期健康診断

—見えてきたコロナ禍前後の健康状態—

令和元年度から5年度までの有所見者率の推移が示されたが、実に興味深いデータであった。ここで有所見とは、総コレステロールなどの血液中の生化学的値、心電図、血圧などの項目について、基準値を超えた受検者の割合を示す。例として血圧の有所見者率のデータを示す(図1)。血圧はストレスの一指標とすることができるだろう。

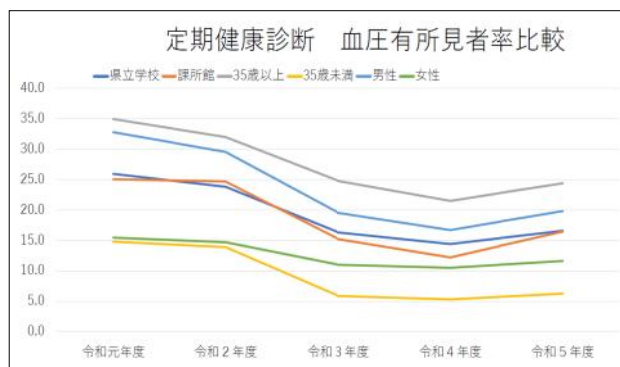


図1 所属別・年齢別・性別による有所見者の経年の比較。グラフは令和元年度ベースで上から35歳以上、男性、県立学校、課所館、女性、35歳未満を示す。

コロナ禍の影響が出始めたのは令和元年度末であるから、既に健康診断は終了済みで、この年度はコロナ禍以前の平時の健康診断のデータである。35歳以上の職員についてみれば実に3分の1以上の受検者が血圧の正常値を超えていたのである。

令和2年度は当初からコロナ対応が始まり、3、4年度と諸活動の質や量を落とした時期が続いた。この時期はどの調査区分においても、血圧の有所見者は令和2年度に微減、令和3年度に急減し(改善され)、令和4年度もその状態が維持された。

こうして令和5年度5月、コロナが5類とされ、諸活動は元のとおりに戻りつつあった。そうして迎えた健康診断では、有所見率が明らかに上昇している。

昨年度のこの時期、様々な活動が通常に戻りつつある令和5年度の結果が待たれるところと、くじらニュースに書いたが、業務が平常に戻るとは、健康状態の悪化を意味するところとなった。

健康を保てる働き方とは、令和3、4年度のような意識して活動量を落とした状態である。学校でもコロナ禍による休校の続いた時期、一気に働き方改革が実現したことが懐かしいが、適度な仕事の仕方が体験できたコロナ禍の時期は、実は貴重な体験だったと改めて気付いた次第である。

③ストレスチェック

—より実態を反映する実施となるか—

昨年度からストレスチェックは紙媒体での回答ではなく、webにログインしての回答と変更になったが、大きな混乱もなく実施ができたようだ。方法は昨年同様、各個人にIDとパスワードが知らされ、その後、各自がストレスチェックに臨むことになる。

昨年度は、ストレスチェックの実施時期が夏休みに掛かった関係で、周知などに難点があったらしい。そこで今年度は実施時期を2週間ほど早め、早ければ6月末には検査が行われる可能性がある。検査時期は学期末・成績処理の時期に重なり、多忙な状態での回答となることが必至だ。高ストレスは短期間でも確実に心身を蝕む。今回の実施時期の変更は、職員の高ストレスに警鐘を鳴らす結果となることだろう。