

「賃金カット→教員希望激減・病休者増加・早期退職の岐阜県」を救えるのは、あなたです！！

岐阜教組の組合員ですよ！！

＊岐阜県の教員の実態をつかむ指標

年度	2008	2009	2010	2011	コメント
教員採用倍率	5.1倍	5.2倍 (下から 17 番目)	3.9倍 (下から2番目)	5.2 倍	2011 年度は、採用人数が減ったので倍率が上がった
病休者 (精神疾患)	115 (73)	122 (81)	132 (88)	?	増加の一途
賃金順位	23 位	40 位	44位	42 位	カット率の低下で最下位は免れたが全国最低レベル
賃金独自カット	なし	3.5 ~ 4%	6 ~ 7%	4 ~ 5%	3月議会で「賃金カットは2012年度で終わらせる」と知事が明言。
初任者の退職	8名	10名	7名	?	初任者には病気休暇が無い。つまり、90日病気休暇をとったら後は退職しかない。

◆2010年度の早期退職率 61% (458名中279名) ＊管理職を除く

小学校 72% (240名中172名) 中学校 78% (85名中66名)

高校 26% (117名中30名) 特別支援学校 69% (16名中11名)

◆2010年度の「病休者」の内訳 小学校 64 (41) 中学校 41 (29)

高校・特支 27 (18) ＊ () は精神疾患

◆2010年度の現職の教職員の死亡 7名 (全て小中学校)

◆2010年度の初任者の退職 7名 (小学校3 中学校4)

◇「負のスパイラル」から抜け出すには、ローアン体制の充実と実行 (= ①仕事量の大幅カット ②メンタルヘルスの充実) が急務！

「つながる」ことを大切に、岐阜教組の拡大と強化を進めよう！

教育ぎふ

2012年6月15日 号外

教え子を再び戦場に送らない

発行／岐阜県教職員組合

組合の力で 前進しました！！

初任者研修の負担軽減！！

- (1) 校外研修25日を20日に縮減！！
- (2) 「教育事務所研修 5 回」「連携校研修 4 回」の時の「持ち寄りレポート」は「提出を求めない」と
明言！ <動向、結果をリサーチしていく必要あり>（岐阜市はポートフォリオ持参）
- (3) 校内研修180時間に「全校研究会」をカウント
できるようになりました！（岐阜市はH25年から対応）
総合教育センターは、「初任者、講師、若年層の先生でつくる『メンターチーム』でのサポート」
を推奨。効果を上げている学校も出現。<動向、効果をリサーチしていく必要あり>
- (4) 研修内容に「職員の権利と勤務」「メンタルヘルス」の内容が位置付けました！

広がる、つながる

各支部で広がる『教員採用学習交流会』の輪！

3月、岐阜支部での「教員採用学習交流会」を皮切りに、今年度は、県内各支部で、のべ
20回開催されます。回数、開場数、サポートの先生方の輪が大きく広がっています。いく
つもの支部会場を掛け持ちで受講している受講生の方もいます。受講生同士の交流やつながり
を生かし、サポートの先生方とも交流やつながりも
図って、みんなで採用試験合格を勝ち取りましょう。

今後の「学習交流会」の予定は、別紙にあります。

岐阜県教職員組合ホームページでも予定が分かります。

参加の連絡は、info@gifukyoso.org まで



②

両面表 分会の状況に応じて増刷して活用してください

今年もご協力をお願いします

2011年度勤務実態調査結果より

●調査期間 2011年9月26日～10月2日
●調査人数 1557名

■時間外勤務の推移(時間)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
学校の時間外	13.4時間	15.5時間	15.8時間	15.2時間	15.6時間
持ち帰り仕事	3.2時間	4.1時間	3.6時間	2.9時間	2.5時間
合計	16.6時間	19.6時間	19.4時間	18.1時間	18.1時間

■時間外の人数割合(%)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
0時間以上	1.26	2.42	4.19	2.04	3.79
1時間以上	7.55	6.36	5.67	6.90	9.89
5時間以上	23.13	17.16	16.25	19.80	20.42
11.25時間以上 健康破壊ライン超え	35.72	29.09	30.62	33.72	30.88
20時間以上 過労死ライン超え	32.34	44.97	43.27	37.55	35.02

抜本的な長時間過密労働の解決の道は…
どの年代でも、職種でも、過労死ラインや健康破壊ラインを超えた教職員が多数です。勤務時間内に終了できない業務量そのものが異常と言えます。会議の精選・短縮、報告書の簡略化などが実施されているようですが、この調査からは、時間外勤務の減少につながっているのかは疑問です。このままでは子どもたちにとって、よりよい教育をすすめていくことは困難です。今年度実施される「教職員の多忙化解消アクションプラン」を有効性のあるものにする必要があります。

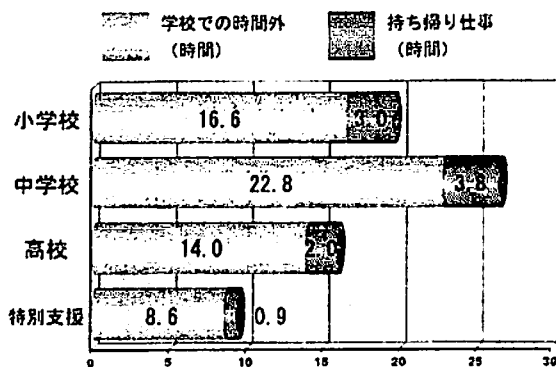
また、長時間過密労働を解消し、教職員が子どもたちに向き合う時間を保障するために、教職員の大増員をすべきです。健康で働きやすい職場をつくるために、今年もご協力をお願いします。

65%以上が健康破壊ラインを超えている！

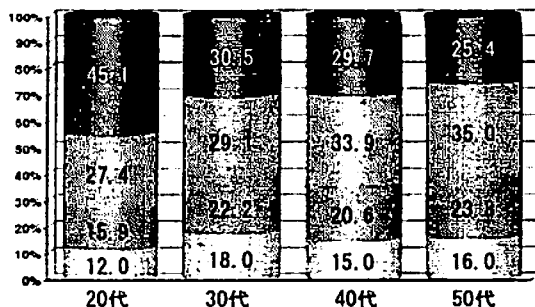
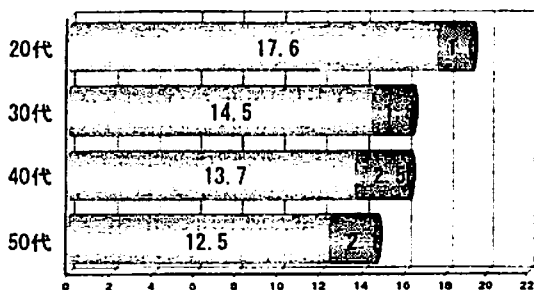
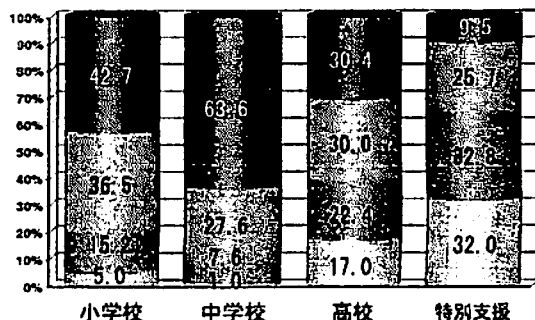
= 1週間の調査結果 =
2011年9月26日～10月2日

時間外の平均人数割合(%)

時間外の平均仕事時間



時間外20時間以上 (過労死ライン超え)
時間外11.25時間以上 (健康破壊ライン超え)
時間外5時間以上 11.25時間未満
時間外0時間以上 5時間未満



岐阜県内のローアンは、どこまで進んだのか？

「時間把握だけ」から脱却の途 2012 年版

2012 年 5 月 26 日 岐阜教組岐阜支部 石橋

はじめに

岐阜教組の定期大会で「ローアン」の重要性を発言を続けて 5 年目に入ります。年々、県下各地で着実に進みつつあります。(私の受け止め。ただし、現場の感覚は別かも?)

今年も、現在までの歩みをお伝えし、今年も各地で進展する(進展のかぎは、個々の組合員の奮闘にかかっています。)ことを願ってやみません。

岐阜県のローアン体制の状況と取り組みの提起

① 学校での勤務時間把握(記録?) → ほぼ、100%実施△

☆岐阜市(2009 年 10 月より: エクセル及び紙ベース、一部タイムカード)

☆各務原市(2010 年 4 月より: 紙ベース一部タイムカード)

◎羽島市(2010 年 6 月より: 紙ベース)

◎関市(2010 年 9 月より: エクセル)

☆郡上市(2010 年 4 月より: 紙ベース)

☆大野町(2010 年 4 月より: 紙ベース) ☆池田町(2010 年 4 月より: 全校タイムカード)

揖斐川町

◎山県市(2010 年 6 月より: エクセル)

◎美濃市(2010 年 9 月より: 紙ベース)

○羽島郡(2010 年 10 月より開始)

○瑞穂市(2010 年 10 月よりエクセルで把握)

○本巣市(2010 年 10 月から開始) ? 北方町

○恵那市(2010 年 10 月より実施)

○多治見市: 2010 年 10 月より実施

○中津川市(2010 年 10 月よりパソコンで実施: 市職のソフトを使って)

○大垣市(2010 年 10 月より紙ベースで)

○養老町(2011 年 4 月より全校でタイムカードによる時間把握開始)

下呂市? 白川村?

○御嵩町(2010 年 10 月よりエクセルで)

○美濃加茂市・加茂郡 5 町・可児市(2010 年 10 月よりエクセルで入力)

○飛騨市・高山市(2011 年 4 月より開始: エクセルまたは紙に記入)



→遅れていた飛騨地区で昨年 4 月より開始(何度も県教委に要望した甲斐があった)

→同時に「なぜ、勤務時間を把握する必要があるのか」全教職員に徹底することが必要。

→「勤務時間をエクセルに打ち込むこと自体が超過勤務! ?」の声に答える便利なソフトを中濃支部の桂川さんが開発し、関市&岐阜市で使用しています。必要な方は、岐阜教組のホームページをご覧下さい。

◆◆「記録」から「把握」へ: 管理職、衛生推進者は、自分の学校の教職員の勤務時間の実態を把握する必要があるのですが、「ただ記録をするのみ」の学校が多すぎます。

② 市町での総括安全衛生委員会を実施して、具体的対策を講じる。

→岐阜市の取り組み(年 3 回開催)が最低ライン

→総括安全衛生委員会を開催しないことには、各市町の労働安全衛生委員会の具体的な取り組みができない。つまり、総括安全衛生推進者=教育長の責任があいまいになる。

→年 3 回の総括安全衛生委員会の開催が必要。PDCA サイクルはこここそ生かされる。

* 昨年度から、各務原市と恵那市で「総括安全衛生委員会」が開催されました。羽島市は、今年度より開催が決定している。

③ 同時に学校での超過勤務対策の実施。→鏡島小・早田小・長森西小の例に学ぼう

→市町の委員会の指導まちでは、対策がいっこうに進まない。岐阜市の鏡島小・早田小・長森西小のように学校独自の取り組みの進展が是非とも必要。

鏡島小分会：職場アンケートを元に、年2回の校長交渉で進展

早田小分会：「休憩室」の設置、校長交渉→校長自ら職員に超勤削減の呼び掛け

長森西小分会：校長との懇談をつうじて「休日勤務の割り振り」実施

→各学校の「衛生推進者」の奮闘も大事 例：岐阜市市徳小「目標は、残業時間40時間未満」芥見東小「今年の推進者は、私です。〇〇先生、勤務時間の記録お願いします」

④ 衛生推進者や管理職の研修の実施→岐阜市では年間1回以上実施

→羽島市のある校長が「勤務時間の把握は、いったい、いつまで行うのか？」との質問がだされたそうだ。このように、管理職ですら〇-7法の主旨が十分に理解されていないのが現状である。衛生推進者及び管理職の毎年の研修、年度途中の繰りかえしの研修が意識の向上を生む。法の主旨はもちろん学校の取り組みの交流も実施すべき。

→岐阜市では、今年も年度当初に「衛生推進者研修会」（6月27日開催予定）が実施される。

⑤ 「ノー残業デー」＝「8のつく日の定時帰宅」の完全実施：

→教員の超過勤務が慢性化しているのが岐阜県の学校の現状である。強力な意識改革が必要である。「行動が意識を変える」という言葉があるように、まず「残業なし」「部活なし」の体験こそ求められる。

そのためには、全県一斉の「ノー残業デー」の完全実施を求める。合わせて「ノー部活デー」の実施に取り組みたい。学校によってこの取り組み具合に大きな差がある。

*岐阜市役所では、「毎週水曜日がノー残業デー」で節電効果も大きいとして、昨年度より実施しています。「ノー残業デー」は、「節電効果も大きい」との声を出していきましょう。

⑥ メンタルヘルスへの対応の大幅強化→文部科学省も共済組合も本腰をいれて実施

* 共済組合でメンタルヘルスの研修会等を実施していることは承知している。しかし、その取り組み自体、教職員に広く認知されていない。→別紙「メンタルヘルス資料」参照

* 職場で「メンタルヘルス」の研修会を実施すべき→今年、出張講座が更に拡大された。是非とも利用したい。

⑦ 松川教育長の議会答弁で「超過勤務削減」実験校（12校）がスタート

3月の岐阜県議会で、教職員の超過勤務削減対策、メンタルヘルス対策を数名の県会議員が質問しました。岐阜教組としても組合連交渉や教育長との懇談で「超過勤務削減の具体的実施」を迫ってきました。それらを受けて、松川教育長は、「なかなか進まない教育現場の超過勤務削減を実行あるものにする」ため「実験校」を12校指定する（教育事務所ごとに小中1校ずつ）と答弁されました。

⑧ その他

- ・ 事務所の主事を講師に招く研究会→事前指導はやめるようになったはずなのに従来通り実施されている事務所があった。
- ・ 道徳訪問での資料の削減を完全実施させる。
- ・ 市教委訪問は、年1回にするように指導を→瑞穂市などは年2回実施
- ・ 訪問時の資料の更なる簡略化→可茂教育事務所は、A4版1枚から2分の1に半減した。
- ・ 県教委は、教室の掲示物見直しを表明→具体的な案を組合からも提示したい。
- ◎ 泊を伴う学習（＝野外学習や修学旅行など）の「割り振り」の完全実施
- ◎ 今年は、部活動の公式試合の「割り振り」も実現する可能性が高い。



教員多忙化の要因調査

3/9 654

県教委 負担軽減策を検証

県議会定例会は8日、本会議を再開し、一般質問・質疑を行った。公明代表の岩花正樹（岐阜市）、県政自民クラブの野島征夫（郡上市）、無所属の田中勝士（羽島郡）、県民クラブの林幸広（関市）、県政自民クラブの松村多美夫（本巣市）、共産代表の大須賀忠雄（岐阜市）の6議員が登壇。教員の多忙化解消策を聞いた松川穂子議員は松川穂子県教育委員は「新年度にモデル校を指定し、勤務実態や多忙化の要因を詳細に調査する」と答えた。県教育委員会によると、小中学校約10校を指定し、実態を調査。具体的な軽減策と効果を検証して現地に反映させながら、子どもと向き合う時間の確保を目指す。一般質問・質疑は9日も行われる。（久松孝志・小森直人・沢野都）

指導技術学ぶ
研修の充実を
松村多美夫議員
（自民・本巣市）
「教員業務の効率化
や研修制度見直しは、

松川穂子教育委員 会 接し方や優れた指導技
術の削減や短縮化、番 術に学ぶ研修を一周充
類簡略化など取り組ん 実させ、改善を図る
できたが、さらなる取
り組みが必要。新年度
にモデル校を指定し、
勤務実態や多忙化の要
因を詳細に調査。具体
的な軽減策と効果を検
証し、勤務負担軽減の
総合的対応策を構築す
る。初任者研修は校外
研修は減らす。ベテ
ラン教員の子どもへの

心の病、休職教員88人

県教委集計 昨年度、過去最多に

県内の公立学校で昨年度休職した教員は6%増の88人で、記
年度、うつ病などの病は前年度比7人（8・緑が残る1989（平）た。

た。国枝恒太郎議員（県）は、07年度から4年連続で教員は心の病
（民）への存在。統で増え、03年度の44人への理解が進み病
精神疾患による休職一人からは倍増した。県教委を要する（とへの

松川穂子教育委員は同疾患
を予防するため「教員
の勤務負担の軽減や医
療機関などと連携して
早期発見に努めてい
る」と指摘。質疑に接
（小森直人）

（成元）年度以降で最多
となったことが9日、
県教育委員会集計で分
かった。全教員に占め
る割合は0・63%で
同0・05%増え、全国
の0・59%を上回っ
ている」と分析し、
「仕事量が多いことや
生徒指導上の負担、職
場での人間関係がスト
レスとなり、長く続く
ことが心の病につなが
っている」と分析し、
「教員も職場づくりに
向け、ストレスを抱え
やすい若手教員を退職
したベテラン教員を指
導役として配置したり
管理職を対象に心の健
康管理に関する研修も
引き続き行われた。

3月の 岐阜県議会 から

岐阜県教育委員会

「多忙化解消アクションプラン」 発表！！

岐阜教組岐阜支部 石樽

① 岐阜教組の提案が受け入れられる！！

岐阜県教委は2012年5月27日、「教職員の勤務負担軽減に向けた取り組みのついて」の通知を出した。(別紙：資料)これは、別名「教職員の多忙化解消アクションプラン」と呼ばれるもので全国では16道府県1政令指定都市ですすでに取り組んでいるものである。

岐阜教組は、かねてより「プラン」の策定を要望しており、昨年度は、組合連交涉及び教育長懇談で具体的な資料をもとにその実施を強く要求してきました。

② アクションプランのベースは、新潟県の「多忙化解消アクションプラン」

(平成22年8月～平成24年3月である。)＊詳しくは新潟県教育委員会のホームページ

このプランの特徴は、自校の多忙化の点検→とりくむ課題(プログラム)の設定→PDCAサイクルでの取り組みにある。つまり、自分の学校の実態にあった「多忙化解消」の具体的実施である。

③ 取り組みは全ての学校 そして2つの柱(多忙化解消 メンタルヘルス)

当初、この取り組みは10校のモデル校が取り組むとされていたが、通知では、「モデル校」+全ての小中学校が実施すべきものとしている。これは、当然である。

また、取り組みのもう一つの柱として「メンタルヘルス対策」を打ち出したことも重要である。なぜなら、岐阜県の教職員の病気休職者およびそこに占める精神疾患の比率は上昇の一途であるからだ。ちなみに2010年度の病気休職者は132名、内、精神疾患は88名であった。

④ 取り組みを全ての学校で進めるためには岐阜教組の役割が大きい

この取り組みを「モデル校」や一部の学校での取り組みにさせないことが重要である。岐阜教組の組合員の学校での具体的な取り組みこそが「多忙化アクションプラン」の全面的な実施を推し進めるのである。

行動提起：全ての支部・分会から今すぐに

◇アクションプランの熟読→職場での論議をリード→具体的な取り組みの策定→実施→支部での交流→県全体での取り組みの発展

平成24年5月29日

各 { 公立小・中学校長
市町村教育委員会教育長 } 様
教 育 事 務 所 長

岐阜県教育委員会
教 育 長

教職員の勤務負担軽減に向けた取組について（通知）

このことについては、教職第280号（平成19年6月19日付け）の通知等により、これまでも各市町村教育委員会や各学校において、教職員の勤務負担の軽減に向けた積極的な取組がなされているところです。また、県教育委員会としても、勤務時間外の在校時間等の実態調査を継続するとともに、勤務負担の軽減に向けた啓発に取り組んでまいりました。

とりわけ、事務の効率化や会議の精選と運営の見直し、出勤時間や退校時間の管理や「早く帰る日」の設定などを通して、校務の効率的な遂行がなされたり、教職員の健康管理やスリム化に対する意識の改革が図られたりするなど、「勤務負担の軽減」及び「児童生徒に向き合う時間の確保」に一定の成果を上げてきているものと考えております。

今年度、これらの取組を一層推進し、教職員が元気に児童生徒と向き合う時間を確保するため、「教職員の多忙化解消アクションプラン」として、別紙の通り取組を推進していきます。

ついでには、各市町村教育委員会、各学校においても、勤務負担の軽減に向けて、下記の事項を参考の上、一層の取組を推進されますよう、お願い申し上げます。

記

1 教職員の多忙化解消アクションプラン

各学校が、セルフチェックシートを活用して、自校の現状を把握し、改善できそうな項目を明確にし、全職員で共通理解して取り組みます。また、各学校で取り組んだ実践については、各市町村で交流し、自校の実践に生かしてください。

2 教職員のメンタルヘルスケアの充実

管理職は、教職員の勤務の状況や健康状態の把握に努めるとともに、必要に応じて「メンタルヘルス面接相談」「ストレスチェック」等、健康管理に関する事業を積極的に活用するように助言してください。

教職員の多忙化解消アクションプラン【学校版】

～教職員が元気に児童生徒と向き合う時間の確保～

アクションプランをどのように進めるの？

①チェックリストで現状を把握します

- ・「ウルトラセブン」は、効果的な学校運営上の共通点検項目です。
- ・学校セルフチェックシートを活用し、全職員で現状把握をします。

②「ウルトラワン」運動を計画します

- ・自校の実態をふまえ、「これならできそう」「これなら自分の学校にぴったり」という項目を1つ選びます。
- ・チェックリストを参考に、形式にとらわれず、全職員が共有できる計画にします。

PDCA(誰が、いつまでに、何をするのか、何ををもって評価をするのか)を具体的に経過します。

③全職員で盛り上げながら展開します

- ・「合い言葉」を決めて、いつでも、誰の目にもとまるように工夫し、声をかけあって展開します。

① ウルトラセブン(点検項目)

1. 行事の見直し～めんどくさいものがあるけれど～
2. 授業の見直し～どの先生も同じように～
3. 委員会・打ち合わせの見直し～やりかたを改善を～
4. 校内研究・研修の進め方を見直し～みんなが協力して～
5. 授業の見直し～めんどくさいけど子どもに力をつけること～
6. 部活動の見直し～先生も子どもも休める日を～
7. その他～これも重要～

② 実態に即した「ウルトラワン運動」

課題を整理 → ウルトラワン運動の計画 → 運動を展開

「3」が自校の課題。
まずは、チェックシート
の8番に取り組みよう！

合い言葉は「資料を読ん
で会議に参加」「1時間で
勝負！」

③ 段階的で確実な取り組み

平成24年度は、モデル校で
実践します。

5月	6月～9月	10月～12月	1月～2月
・アクションプランの共通理解を図ります。 ・「ウルトラワン」を決めます。	・「ウルトラワン」に取り組みます。 ・取り組み内容に無理がないか検証しながら取り組みます。	・継続して取り組みます。 ・チェック項目を改善したり、加えたりしてより効果を高めます。	・「ウルトラワン」を評価し、効果を明確にします。 ・自校の実践を紹介します。

多忙化解消に向けた学校セルフチェックシート

1	行事の見直し ～めざそう。厚みのある行事～	A	B	C	D
①	児童生徒につけたい力や教育的効果等を考慮し、行事を精選している。				
②	学校評価・指導部会等での反省を次年度の計画立案に反映させている。				
③	計画立案から準備、実施までの見通しをもち、余裕をもったものとなっている。				
④	企画・運営の資料(マニュアル)を整備し、活かしている。				

2	校務分掌の見直し ～どの先生も同じように～	A	B	C	D
①	校務分掌のマニュアル化を促進し、業務、運営を合理的に進めている。				
②	管理職が、教職員の能力やモチ味と業務内容・量を見極めた上で、業務の割り振りをしている。				

3	諸会議、打ち合わせの見直し ～ゆとりある放課後を～	A	B	C	D
①	連絡・情報伝達のための会議は行わない。(資料の回覧・掲示・校内LANの活用で情報を共有する)				
②	指導委員会→企画委員会→職員会と3回同じ検討をするのではなく、決まったことは連絡とし、検討は1回とする。				
③	職員会を節単位で行うなど、必要に応じた計画を立てている。				
④	職員会は、共通理解を図る必要のある事項のみとし、検討を必要とする内容は企画委員会や指導委員会で検討する。				
⑤	会議の参加者は必要最小限としている。				
⑥	会議は定刻から始め、定刻に終わるように会議終了時刻を厳守する。				
⑦	形式的な挨拶等は省略し、進行を工夫し、会議時間の短縮に心がけている。				
⑧	事前に会議資料を配付し、協議事項への理解を深め、会議時間の短縮を図っている。				
⑨	会議資料は、要点を整理し、簡潔なものとしている。				

4	校内研究、研修の進め方の見直し～みんなで協力して～	A	B	C	D
①	校内研修・研究授業のあり方について他業務とのバランスを考慮して見直しをはかり、力をつけるための校内研修・研究授業を進めている。				
②	指導案は、わかりやすく簡潔なものとする。				
③	研究授業での事前指導や事前研究会は必要な場合のみ行う。				
④	授業研究会では、課題を明確にし、短時間で中身の濃い研究会となるようにする。				
⑤	校長、教頭等によるあいさつや指導等を最後に設けず、話し合いに入り込み、方向付けをはかる。				
⑥	研究発表会では、研究紀要は一枚物とし、指導案もA4一枚に簡略化する。立派な冊子は作らない。				

5	業務の見直し ～めざすは子どもに力をつけること～	A	B	C	D
①	掲示物を精選し、意味ある掲示を作成している。(意義づけの不明確なものは作成しない)				
②	過度に見栄えを重視し、極端に手間のかかるようなパネル等の掲示を減らす。				
③	教材研究の情報を共有・共同化し、授業準備の負担を軽減している。				
④	学習材や学習プリントを分担して作成し、負担を軽減している。				
⑤	年間指導計画などの資料等の様式の見直しや簡素化により、作成時間の軽減をはかる工夫をしている。				
⑥	成績処理用の作業を効率的に進められるように、項目の見直しやPC活用による工夫をしている。				

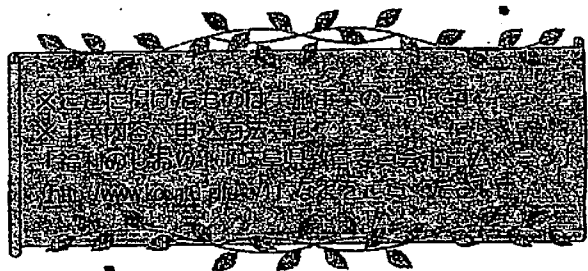
7	部活動の見直し ～先生も子ども休める日を～	A	B	C	D
①	ノ一部活動デーを設定し、例外なく実行している。				
②	土、日曜日に活動する場合でも、午前あるいは午後の活動となるよう配慮している。				
③	部顧問を複数配置し、連携して指導に当たるなど負担の軽減をはかる工夫をしている。				
④	顧問の委嘱に際しては、教職員と意見交換し、職員の希望やモチベーションが尊重されるよう配慮している。				
⑤	総合型地域スポーツクラブへの移行など、地元の指導者の活用をはかっている。				

8	その他 ～心も健康に～	A	B	C	D
①	8の日、ノー残業デー等を設定し、職員が定時に退校しやすい職場環境づくりに努めている。				
②	年次有給休暇や代休の取得を促進している。				
③	仕事をひとりで抱え込まないように、学年や教科部、指導部内で協力し合うよう努めている。				
④	退校時間が遅くなりがちなときに、「〇時までには帰ろう」と互いに退校時間を意識した働きかけを行っている。				
⑤	多忙化解消に向けた意見が教職員から出しやすい環境や仕組みが整えられている。				

こころとからだ

健康管理事業一覧

こころのセミナー (実施期間: 7~2月)
内容 メンタルヘルスに関するセミナー(出張型)
申込方法 実施希望所屬を募集
こころのリセットセミナー (実施期間: 7~8月)
内容 メンタルヘルスに関するセミナー(集合型)
申込方法 参加希望者を募集
レキスセミナー (実施期間: 7~8月)
内容 女性のためのセミナー(集合型)
申込方法 参加希望者を募集
心の健康相談 (実施期間: 年間(随時))
内容 県下6医療機関で医師による面接相談 (相談は無料、投薬等の治療になる場合は有料)
申込方法 各医療機関へ予約
健康相談員派遣事業 (実施期間: 7~2月)
内容 臨床心理士等を所屬に派遣し健康相談を実施(出張型)
申込方法 実施希望所屬を募集
メンタルヘルス面接相談 (実施期間: 年間(随時))
内容 専門家による面接カウンセリング (年5回まで無料)
申込方法 フリーダイヤル
ストレスドック (実施期間: 9~2月)
内容 医師及び臨床心理士による検査及びストレスマネジメント
申込方法 受診希望者を募集
ストレスチェック (実施期間: 職員研修時等)
内容 自身のストレス状態のチェック
申込方法 研修受講者及び希望者を募集



ヘルスアップ相談 (実施期間: 9~2月)
内容 メタボリックシンドローム該当者に対し専門スタッフによる生活改善指導
申込方法 参加希望者を募集(40歳未満の方を優先)
生活習慣病予防セミナー (実施期間: 7~2月)
内容 生活習慣病予防・改善セミナー(出張型)
申込方法 実施希望所屬を募集
禁煙サポートセミナー (実施期間: 7~2月)
内容 禁煙をサポートするセミナー(出張型)
申込方法 実施希望所屬を募集
運動実践セミナー (実施期間: 7~2月)
内容 有酸素運動等のセミナー(出張型)
申込方法 実施希望所屬を募集
教職員健康相談24 (実施期間: 年間(随時))
内容 24時間体制で医師・保健師等へ相談(相談)
申込方法 フリーダイヤルによる相談
セカンドオピニオン相談 (実施期間: 年間(随時))
内容 電話又は面談によるセカンドオピニオン(無料)
申込方法 フリーダイヤル

公立学校共済組合岐阜支部
岐阜県教育委員会 教職員課 健康管理担当
〒500-8570 岐阜市坂田南2-1-1
TEL 058-272-1111(内線 3534、3595)



労働安全衛生に関する「2011 年度の岐阜市議会資料」

2011 年 9 月の岐阜市議会での「教員の欠員」問題に関する議事録より

① 中川議員の質問

続いて、教育と子育ての充実について教育長にまず 1 点お聞きします。

市内の小中学校で教員が病気で休職した場合に教員の補充ができていない実態が生まれています。教務主任が担任をかけ持ちしたり、少人数学級のための教員で何とか授業を回しているといった現場の状況も聞こえており、補充について教育委員会としても努力をされているとお聞きしています。特に小さい子どもと向き合うには時間が必要です。これで本当に子どもと直接触れ合う時間的余裕があるのか心配になってきますが、教育現場の教員欠員の实態はどうなっているのでしょうか

② 安藤教育長の答弁

○ 最初に、学校の教員の未補充の問題についてお答えをいたします。

御案内のとおり、ホーム教員が病休や産休、育休等で長期に休む場合には、その補充としての常勤講師を採用いたしております。この数は、現在、市内の学校すべてで 85 名に上っております。

なお、御指摘がございました、現在、未補充の学校、いわゆる本来補充をしなければならない学校に講師が入っていないと、こういう学校が 3 校ございます。内訳としましては、1 学期末の退職者、それから、9 月からの病休者及び長期研修者の代替補充でございます。

現在この 3 校につきましては、学校体制で学習活動に支障を来さないようカバーをさせていただいております。その分、先生方の負担が大きくなる事実はございまして、一日も早く未補充の状態を解消しなければならないというふうに考えております。現在、担当者が講師の確保にあらゆる手を尽くして努力をしているところでございます。

なお、学校現場では以前に比べまして非常勤の講師も多く採用されるようになっております。現在、岐阜市では少人数指導ですとか、生活支援、初任者研修指導等にかかわる非常勤講師が 89 名配置されております。そのほかにもハートフルサポーターやほほえみ相談員を市単独で採用いたしております。こうしたことから、教員免許を持った講師が恒常的に不足をし、このことは県下全域の課題となっております。こうした状況を踏まえまして、今後はさらに一層校長会や大学との連携を図り、また、広く講師募集を積極的に行いまして、人材確保に努め、未補充をなくすよう全力で取り組んでいきたいというふうに考えております。

同時に、恒常的な講師不足を解消するためには、県の教育委員会に対しまして将来の展望に立った計画的な教員採用も必要であるということを強く訴えていきたいというふうに思っております。

③ 中川議員の再質問

教員の欠員について答弁をいただきました。〔私語する者あり〕

講師の募集を行っているけれども、なかなか苦労されているということはお聞きをしています。

〔私語する者あり〕

また、この講師のなり手がいないという現状の中で、必要なのは職員一人一人の仕事量ではないでしょうか。労働安全衛生体制の整備について教育委員会が行っている調査を見えますと、職員 1 人当た

りが時間外勤務をどれだけしているかという資料を出してもらいました。健康破壊ラインというのが、月に45時間以上働いているのが健康破壊ラインといいますが、これが教員の約58%、半分以上の方が健康破壊ラインを超える勤務時間、時間外勤務だそうです。そして、過労死ライン、1ヵ月80時間以上の超過勤務ですけれども、これが16%、大変大きい数字となっています。100時間を超える勤務を1ヵ月、時間外勤務100時間を超える人が市内で82名いるという実態も明らかです。

講師のなり手がいない現状の中では、こういった仕事量を減らしていくことで子どもに直接向き合う時間をつくる必要があると思います。この時間外勤務で主に先生が何をやっているかというのを出示してもらいました。一番多いのが授業の準備、そして、クラス内での人間関係など、学期ごとの目標を決めたりする学年学級経営に関すること、これが2番目に多い。そして、3番目が、学校内での役割分担、熱中症対策であったり、そうした会議だそうです。これら3つはどれも直接子どもに接するのではなく、事務作業が大変大きいということをあらわしています。

先日OECDの調査で明らかになりましたが、日本の教員は21カ国中2番目に勤務時間が長いけれども、その特徴的なものとして、事務作業が授業時間を上回っているという問題があります。事務作業が子どもと接する時間を圧迫しているのではないかと思います、事務作業の見直しを検討する必要があると思いますが、教育長の御意見をお聞かせください。

④ 安藤教育長の再答弁

再質問にお答えをいたします。

〔私語する者あり〕

先ほど申しました講師不足にかかわってでございますけれども、確かに御指摘のように、現在、教職員の置かれておる多忙さというものが原因をしているということもあろうかというふうには思います。しかし、現実にはですね、先ほど申しましたように、講師がいろんな形で需要が増えてきているということで、絶対数が不足してきているというのが1つの原因だというふうに思っています。

それとは別に、ただいま御指摘ありました教員の多忙さの解消ということについては、本当に重要なことであるというふうに認識をいたしておりまして、今後は一層行事の精選ですとか、重複する会議の見直し、あるいは公務のICT化等を進めていかなければいけないというふうに思っているところでございます。

2011年11月議会の 小堀議員の質問「教員のメンタルヘルス問題」

① 小堀議員の質問

次は、教員のメンタルヘルス対策の推進についてであります。

近年うつ病などの精神疾患により病気休職する教員が少なくありません。直近の文部科学省調査によると、精神疾患が原因で休職した公立学校の教員数は、平成21年度に過去最高の5,458名を記録し、17年連続で増加しています。一方、病気休職者全体に占める精神疾患の休職者数の割合も年々高くなってきており、平成12年度に46%であったのに対し、平成21年度では63.3%にも上るなど、事態は深刻の度を増しています。

精神疾患による休職者が増加している要因として、校務の多忙化によるストレス、保護者や地域住民からの要望の多様化に伴う対応の困難さ、複雑化する生徒指導への対応の負担増、職場の人間関係の希薄化などが指摘されています。これらの問題は教員個人による解決では難しく、学校管理

職、さらには、行政による支援も必要であります。

こういった状況を受けて、文部科学省では昨年1月、「平成20年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況、服務規律の確保及び教育職員のメンタルヘルスの保持等について」通知を出しています。この中で文部科学省は学校管理職や教育委員会に対して、学校教育は教育職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるものであり、教育職員が心身ともに健康を維持し、教育に携わることができるような職場環境を整えるよう強く要請するとともに、適正な校務分掌の整備や職場環境の改善、心の不健康状態にある教員の早期発見、早期治療などの努力義務を示しています。

教員のメンタルヘルスの問題は教員個人の健康管理上の問題にとどまらず、児童生徒の学習や人格形成に多大な影響を及ぼします。さらに、保護者や地域の学校教育そのものへの信頼をも揺るがしかねない極めて深刻な課題です。

そこで、教育長にお尋ねいたします。

1点目、本市における精神疾患が原因で休職した教員数等の現状をお聞かせください。

2点目、教員のメンタルヘルスの重要性にかんがみ、その改善に向けて積極的な取り組みが本市においても必要ではないかと思いますが、今後どのような対策をお考えでしょうか。

② 安藤教育長の答弁

また、一人一人の子どもたちへのかかわり方、その内容と方法について研究し、こうした体制の一層の充実に努めていきたいというふうに思っているところでございます。

続きまして、教員のメンタルヘルスに関する質問にお答えをいたします。

本市教員の精神疾患によります休職者数は、ここ数年間を見てもみると、平成19年度10人、20年度12人、21年度16人、22年度は10人、23年度は11月末現在で7人となっております。全休職者の約5割程度が精神疾患による休職となっております。こうした状況は大変重大な事態であるというふうにとらえております。

こうした精神疾患による休職は、複雑化する生徒指導への対応の困難さ、保護者からの要望の多様化に伴う対応の困難さ等が大きな要因となっております。個人の問題としてとらえるのではなく、学校組織の問題としてとらえる必要があるというふうに考えております。

教職員が心身ともに健康を維持し、教育に携わることができるような職場環境を整えることが最も重要であるというふうに考えております。こうした立場から本市では平成20年度より各学校に衛生推進者を決め、衛生委員会を設置しまして、校務のスリム化、会議の精選、ノー残業デーの実施、職場における良好な人間関係の構築等に取り組んでいるところでございます。また、管理職が定期的な面談を通して教職員の健康状態を把握し、心の不健康状態にある者の早期発見、早期対応にも努めているところでございます。

教育委員会といたしましては、毎年メンタルヘルスに関する講演会を実施するとともに、さまざまな立場の職員を構成員とする総括安全衛生委員会を開催をいたしまして、学校現場におきます現状と課題を踏まえ、職場環境の改善に関する提言も行っております。今後はこうした講演や提言がどのように生かされているのかを学校訪問等で見届けると同時に、それぞれの学校で取り組まれているさまざまな工夫を紹介し、メンタルヘルス保持が一層充実されるようにしていきたいというふうに考えております。

また、仮称・総合教育支援センターの機能としても教職員に対する相談も行っていきたいというふうに考えておるところでございます。

超過勤務削減プランについて

岐阜教組岐阜支部

平成22年11月文部科学省は、初等中等教育局参事官名で「教員の勤務負担軽減に関する教育委員会における取組」を発表した。

これによると、全国で 16 道府県 1 政令都市 が「アクションプラン・学校マネジメント改善などのプラン」を策定し、取組がなされていることが解る。

その内容をつぶさに読むと実に多くの示唆を与えてくれる。中でも、①山形県 ②新潟県 ③岩手県 ④兵庫県 ⑤岡山県がいい。その中から「新潟県」「岩手県」の良いところを紹介します。

*北海道・岩手・宮城・秋田・山形・茨城・栃木・新潟・富山・静岡・大阪・兵庫・和歌山・岡山・熊本・大分・札幌

新潟県：「子どもたちと向き合う時間の確保のために～多忙化解消アクションプラン」平成22年7月

- ① 目的→主体→取組方法→検証といったサイクルが明確になっている
- ② 主体＝学校、教職員、行政・各種団体と明確化されている
- ③ 取組内容を明確化させる「チェックリスト」があるので、取組の中味が明確に捉えられる。特に学校での「10の点検」が本質に斬り込んでいてよい。

岩手県：「『教職員の負担軽減に向けて』の提言」平成21年3月

- ① 全体が労働安全衛生法の観点が生かされた提言である。
- ② 提言の内容が、学校や教職員の実態・実感に寄り添ったものである。
 - 「研究指定等の在り方」：分析が深く、提言が斬新
 - 「小中学校の裁量拡大」：無駄を省き、職場の活性化につながる
 - 「教職員のメンタルヘルス対策」：現状分析が的確で、対策が総合的かつ、具体的である

今すべき事は何か

北海道、大阪府、岡山県など賃金の全国ランク最低ランクの道県は、「プラン」を策定し、「賃金が減るのに合わせて、仕事も減らしている！！」

岐阜県は、どうなのか？ 今すぐにも「プラン」の策定をすべき時。

プラン策定にむけての提案（私案）

- ①手はじめに、「教育長通達」を直ちに出すべき！
 - * 京都市は、毎年のように教育長通達が出され、教育委員会・組合・校長会などで協議し、具体的な超過勤務削減が始まっています。
- ②超過勤務削減検討ワーキンググループの立ち上げ
- ③関係機関・団体（＝校長会、教職員組合、事務職員組合、小中教育研究会等）との協議、懇談
- ④提言の発表（*遅くとも今年度の半ば、9月）
- ⑤取組のサイクル（案）
提言の説明（9月～12月）→提言の計画化（1月～3月）→提言の具体化（2013年4月～2年間）→取組の総括

平成19年度の多忙化対策検討プロジェクトチームの検討結果報告によると特に重点的な検討が必要と考える項目は、次のとおりでした。

- ・学校教育以外で参加する各種イベント等の精選
- ・研究報告書、団体実施研修の整理・見直し ・部活動の適正化
- ・事務処理の共同化による教職員の事務的業務の軽減
- ・県・市町村教育委員会がおこなう調査照会の一層の削減・簡素化

この報告を受けて、いくつかの事業や取組、それぞれの努力がありました。さらに、新しい学習指導要領の全面実施を目前にして、教職員の本務である子どもたちに向き合う時間を十分に確保していきたいところです。今こそ、効率的な学校運営をしなければならない、重要な時期を迎えています。

学校、教職員、行政・各種団体ぐるみのアクション

…… こんな形で始めてみませんか ……

- 1 「10の点検」「チェックリスト」を用いて現状を把握してみましょう
「10の点検」はこれまで通知等や申し合わせ等により積み重ねてきた取組であり、効率的な学校運営上の共通の点検項目です。未だ実現されていない項目があれば、早急に取り組む必要があります。
「チェックリスト」は、①自己目標と計画的な取組、②事務の共同化とアイディアの共有、③勤務時間管理と健康管理、④人材の有効活用、の大項目からなり、取組の弱点や多忙化の原因が見えてきます。
各期でチェックを繰り返していくと、自校の努力の跡が見えてきます。このことを教職員で確認し、お互いの励みにしていきます。
- 2 それぞれの実態に即した「1プログラム運動」を展開しましょう
取組の弱点をそのまま取組事項にしても、実効性は高くなりません。計画立案に先がけて、早急に取り組むべきこと、時間をかけて検討して取り組むべきことなど、課題を整理する必要があります。
その上で、その期（6ヶ月）で成果が見えるように、誰（学校、プロジェクト等、個人）が、いつまでに、何をするのか明らかにし、評価可能な「1プログラム運動」を計画します。
小さな取組でもよいのです。「運動」として盛り上げていくための工夫も忘れてはいけません。
- 3 2年間4期（Ⅰ期～Ⅳ期）で段階的で確実な取組にしていきましょう
Ⅰ期にはアクションプランの共通理解を図ります。取組を推進する先に、「子どもと向き合う」「やりがいをもつ」というねらいがあります。
Ⅱ期には「評価可能な運動になっているか」、Ⅲ期には「組織的な運動になっているか」、Ⅳ期には「根付く運動になっているか」という視点で検証しながら、段階的で確実な取組にしていきます。

新潟県教育委員会では、Ⅱ期～Ⅳ期の各期に「1プログラム運動」の成果を抽出で集約し、有効な取組をHP等で紹介していきます。

取組そのものがユニークなもの、運動として盛り上がった取組、多忙化解消の状況を具体的に評価した例等、これらの情報を活用してください。

（ 概要版 ）

子どもたちと向き合う 時間の確保のために

多忙化解消アクションプラン

平成22年8月1日 ～ 24年3月31日

子どもたちと向き合い、
やりがいをもてるような環境づくりを目指します

学校、教職員、行政・各種団体が主体となり、
それぞれの実態に即した取組を進めます

「1プログラム運動」をPDCAサイクルで続け、
根付くような取組にします

平成22年7月

新潟県教育委員会

子どもたちと向き合う 時間の確保のために

多忙化解消アクションプラン

目的

子どもと向き合い、やりがいをもてるような環境づくり

教職員一人一人が子どもたちとじっくりと向き合い、心を通わせた教育活動を推進するために、多忙化の現状を解決する行動計画を立て、確実に実践していきます。

少しでも工夫してゆとりをつくることによって、お互いに声をかけ合い、教育へのやりがいを語り合えるような環境にします。

主体

主体は**学校 教職員 行政・各種団体**
それぞれの実態に即した取組

学校は、組織及び業務(教育活動)を「適正化・効率化」の視点で整理して、取り組みます。

教職員は、アクションプランの自校化について「当事者意識」をもって取り組みます。

行政・各種団体は、「負担軽減」の視点で環境を整備し、学校や教職員を支援します。

方法

1プログラム運動
PDCAで、根付くような取組

学校は、「10の点検」の項目にもとづいて確実な取組を進めます。同時にⅡ～Ⅳ期の各期に「チェックリスト」を用いて現状を把握しながら、その実態に即して「1プログラム運動」を計画し、展開します。

短期間で確実に成果の上がる取組をコツコツと進め、2年間で根付くようにします。

取組1

「10の点検」「チェックリスト」にもとづく現状把握

・「10の点検」は効率的な学校運営上の共通の点検項目です。「チェックリスト」とともに全教職員で現状把握をします。

(学校用の)「10の点検」

- 1 校務分掌の精選・重点化
- 2 会議の精選
- 3 教職員打合せの精選
- 4 授業案の簡素化
- 5 会計・成績処理の1工化
- 6 部活動の休止日は週1回以上
- 7 勤務時間の管理
- 8 1人1会議・1超動機(1デー)の実施
- 9 職員室の心とむきあう雰囲気づくり
- 10 PDCAサイクルによる改善

(教職員用の)「チェックリスト」

- 1 自己目標と計画的な取組
- 6
- 7
- 12 事務の共同化とアイデアの共有
- 13
- 18 勤務時間管理と健康管理
- 19
- 25 人材の有効活用

※別紙 「10の点検」による現状把握から「1プログラム運動」の計画立案までの流れ(例)
※別紙 「チェックリスト」

取組2

実態に即した「1プログラム運動」

・学校は「10の点検」にもとづく現状把握と分析から取り組むべきことを決め、「1プログラム運動」として展開します。
・教職員一人一人は学校の「1プログラム運動」を受けて、自分なりにできる「運動」を実行していきます。
・行政・各種団体はその立場でできることを「運動」として展開します。

学校による「適正化・効率化」 ◎「10の点検」項目 (取組の視点)

- 課題を整理します
 - 「10の点検」を視点に、2年間を目途に早期に取り組むべきことと、時間をかけて検討すべきことを整理します。
- 「1プログラム運動」を計画します
 - 形式にとらわれず、全教職員が共有できる計画にします。
・誰が(全体が、プロジェクト等が、個人が)
・いつまでに ・何をするのか ・何をもって評価するのか
- 運動として盛り上げながら展開します
 - いつでも、誰の目にも留まるように工夫することで、気を遣わず、声をかけ合うことができます。
・月・週予定表の一角に明示 ・職員室にポスターの掲示 等

教職員による「当事者意識」 ◎「チェックリスト」25項目 (取組の視点)

- 学校の「運動」を受け止めたり、新たな課題を見出したりします
 - 学校の「1プログラム運動」に示された個人の取組を、自分の課題として受け止めます。
 - 「チェックリスト」の現状把握から、自分の立場でできることを新たに見出します。
- 自分なりの「1プログラム運動」を計画して、実行します
 - 学校の「運動」で分担された課題、または、自分の立場(職種や校務分掌等)の課題を具体化して「1プログラム運動」とします。
・いつまでに ・何をするのか ・何をもって評価するのか

行政・各種団体による「負担軽減」

- ◎調査・照会の削減 ◎持ち込み行事の削減
- ◎トラブル解決への支援 (取組の視点)

- 「1プログラム運動」を計画して、展開します
 - 重点的に取り組むべきことを一緒にやることは、指導的立場にある行政、代表的立場にある各種団体の姿として大事なことです。
・いつまでに ・何をするのか ・何をもって評価するのか

各種団体: 校長会
教育研究会 学校体育連盟
各種教育研究会 職員団体等

取組3

段階的で確実な取組

・Ⅱ～Ⅳ期の各期で1プログラム運動を行い、PDCAサイクルで、段階的で確実な取組にします。

I期(P)

22年度 8月～9月
・アクションプランの共通理解を図ります。
・「10の点検」をもとに1プログラム運動を決めます。

Ⅱ期(D1)

22年度 10月～3月
・1プログラム運動に取り組みます。
・評価可能な「運動」になっているか検証しながら続けます。

Ⅲ期(D2)

23年度 4月～9月
・1プログラム運動を決めて取り組みます。
・組織的な「運動」になっているか検証しながら続けます。

Ⅳ期(CA)

23年度 10月～3月
・1プログラム運動を決めて取り組みます。
・「運動」を評価し、アクションプランを根付かせます。

県教育委員会は、各期で運動の成果を抽出集約し紹介します。

『教職員の負担軽減に向けて』の提言

～教職員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を確保するために～



平成 21 年 3 月

多忙化解消検討ワーキング・グループ

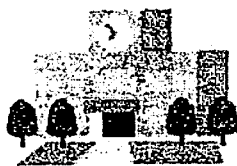
「教職員の負担軽減に向けての提言」の概要

～教職員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を確保するために～

多忙化の現状

平成 18 年度文部科学省が実施した「勤務実態調査」結果によると

- ① すべての校種で、休日勤務を含めて、1か月当たり 30 時間を超える残業と 20 時間を超える持ち帰り業務を行っている。
- ② 小学校で 28%、中学校で 45%、高等学校(全日制)で 33%の教員が1日当たり2時間以上の残業
- ③ 残業や持ち帰り業務の内容⇒小学校では、授業準備、成績処理、事務・報告書作成、中学校と高校ではこれに加えて部活動、クラブ活動が大きな負担
- ④ 教員の病気休職者の増加(15年連続) 精神性疾患⇒10年前の3倍



教職員の 負担軽減

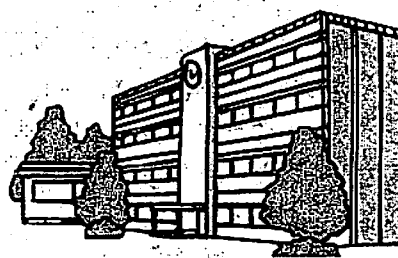
【業務の見直し、改善の推進】

・同じ仕事を行う ・同じ資料を使う ・同じ者、地域と協力する

- ① 既存の委員会等の組織を活用し、校務改善等の取組を推進
- ② 同僚性を高め、協力し合う職場風土を形成
- ③ 関係様式や定型文、学習シートや練習プリントなどの資料、情報を共有
- ④ 保護者、地域と協働し、学校のサポーターを増員
- ⑤ 他校での教員の負担軽減の取組事例を参考

(業務等の見直し例)

- 校務分掌の見直し、平準化
- 行事・会議等の精選、時間短縮
- 定時退庁日の設定 etc
- 教材等の共同活用
- 部活動の休養日の設定



現場支援

◆ 部活動のあり方

- ① 部活動休養日の徹底等
- ② スポーツ少年団活動の適正化
- ③ 部活動顧問の任命のあり方
- ④ 外部指導者の活用
- ⑤ 指導者に対する支援
- ⑥ 保護者の共通理解の促進
- ⑦ 合同部活動の推進
- ⑧ 勤務時間の適正な管理等

◆ 研究指定等のあり方

- ① 研究指定の重点化、精選等
・教育内容の精選
- ② 校内研修(研究)の充実
・校内研修の活性化
・同僚性の形成
- ③ 研究指定校に対する支援
・研究紀要等作成の簡素化
- ④ 研究団体にかかる負担軽減

◆ 小中学校の裁量拡大

- ① 学校管理規則等の見直しによる教育委員会の関与の縮減
・承認が必要であったものを届出制に変更
- ② 学校の意向が予算措置に反映されるしくみの構築
- ③ 総額裁量予算制度の導入
- ④ 校長への専決権の付与等

◆ 県立学校における労働安全体制等の確立推進モデル事業

- ① 「労働安全体制等の確立・推進モデル事業」協力校の指定、支援
- ② 労働安全衛生に関する手引き等の作成

◆ 教職員のメンタルヘルス対策

- ① メンタルヘルスクアを推進するための研修・情報提供
- ② 職場環境等の把握と改善
- ③ 早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備
- ④ 精神性疾患による療養者への職場復帰支援

◆ 岩手県教育委員会の取組

- ① 通知文書、調査・照会文書の精選(平成 20 年度文書施行実績の2割削減を目標)
- ② 通知文書等の施行のルール化

(Y902A1.9)

平成23年4月13日

京都市立学校・幼稚園長 檜

京都市教育委員会
教 育 長
(教職員人事課：222・8781)

時間外勤務の縮減等による教職員の健康の保持・増進について（通達）

各学校・幼稚園におかれましては、日頃から教育活動の充実や諸課題の解決のため、多くの教職員が勤務時間の内外を問わず、様々な取組を展開いただき、本市教育の充実に大きな成果を挙げていただいておりますことに心から敬意を表します。

さて、今日、教職員の時間外勤務の縮減は、教職員の健康管理や公務能率の向上、ワークライフバランスの推進等の観点から、極めて重要な課題となっております。

教育委員会としましては、定数改善や総合育成支援員の配置などの人的措置を図るとともに、研修の精選や事務効率化プロジェクトなど、具体的な取組を推進しております。あわせて、会議の精選と運営の見直し、年次休暇の計画的な取得等、校務の効率的な遂行のための意識啓発と実践の奨励についても、機会あるごとに通知してきたところです。

また、各学校・幼稚園においては、時間外勤務の縮減に向けたさまざまな取組が実施されているところですが、その実効性を更に高めるためには、教職員一人一人が常日ごろから自らの健康管理にも配慮しながら、時間外勤務の縮減への意識をより一層高め、組織的かつ積極的な取組を継続していくことが不可欠となります。

つきましては、引き続き、下記の事項に留意の上、時間外勤務の縮減等による教職員の健康の保持・増進について、一層の取組を推進されますよう、よろしくお願いいたします。

記

- 1 管理職は、所属教職員の健康の保持・増進に向けて、教職員の勤務の状況や健康状態の把握に努めるとともに、例えば、ノー残業デーを設定するなど、教職員一人一人の意識変革を促す工夫を行い、管理職を含めた時間外勤務の縮減に努めること。また、労働基準法第34条の趣旨に則り、各教職員が休憩を取得できるようにすること。さらに、長時間勤務する教職員に対しては、労働安全衛生法の趣旨に則り、健康管理医による面接指導を行うなど、必要な措置をとること。
- 2 教職員の心の健康の保持増進などを図るため、「教職員のメンタルヘルスと職場復帰支援の手引き」及び「京都市立学校幼稚園におけるリハビリテーション勤務実施要綱」（平成21年4月10日付け通知）や健康管理医による健康相談、「メンタルリフレッシュ相談窓口」及び公立学校共済組合京都支部の相談事業の周知や活用にも努めること。また、本市の教職員が男女共に子育てに積極的に参加しながら、その能力を十分に発揮できるよう、子育てに関する各種制度（「子育て応援ハンドブック」参照）の活用についても周知すること。

- 3 全ての学校事務について、「学校園預り金システム」やその他の情報機器を有効的に活用するなど、その効率化を図ること。また、会議については、その必要性を見直し、電子メールの活用などにより廃止又は開催回数を縮減するように努めるとともに、資料等の事前配布や、会議終了時刻の事前設定など、会議の効率的運営に努めること。
- 4 各学校においては、これまで行われてきた学校運営上の諸慣行について、その全般を再度点検し直し、学校運営が合理的かつ計画的に行われるように努めること。特に、学校事務の効率的な執行と教員の事務負担の軽減等を目指して制定された「学校事務職員の役割と標準職務」も踏まえつつ、校務分掌の業務量の平準化（特定個人に偏った業務量の負担軽減）や、校務分掌の統廃合等で改善の余地がないかどうかを十分に検討し、必要に応じて業務分担の見直しを行う等、校内の各分掌事務の円滑化を図ること。
- 5 週休日に勤務を命じる必要がある場合や泊を伴う行事においては、必ず事前に割振表や振替先を明示し、当該勤務を命じる必要のある日にできるだけ近接した日に週休日の振替等を行うなど、制度の趣旨をふまえた勤務時間の取扱いを図ること。
なお、週休日の振替等を行う場合にあっては、関係通知文を参考にし、特に「週休日の振替等を可能とする業務及び宿泊を伴う学校の行事における勤務時間の割り振りについて」（平成22年4月1日付け通知）に記載された事項を十分に踏まえながら、適正に取り扱うとともに、制度の趣旨について機会をとらえて所属教職員に周知徹底を図ること。
- 6 長期休業期間については、管理職や所属教職員の心身のリフレッシュや、健康の保持・増進等の機会として、学校独自の会議や校内研修の精選などにより、有給休暇の取得や振替日の指定ができる勤務環境の整備に積極的に努めること。

資料 岐阜県の2010年度の病休者・退職者

①病気休職者

- ・病休者の48%が小学校
- ・精神疾患の比率が高いのは中学校（71%）
- ・現職死7名は、どう考えても異常な事態

*ちなみに2011年度の現職死は、7名。

	小学校	中学校	高校・特別支援	合計
病気休職者	64	41	27	132
精神疾患	41	29	18	88
割合	64%	71%	67%	67%
現職死亡	7		0	7

②退職者

A：新規採用者の退職者 7名（小学校3 中学校4）

- ・初任者には、病気休職が無い。辞めるしかない。

B：現職（2年目以降）の退職者の内訳：管理職は除く

- ・退職者の61%が若年退職者（定年まで体がもたない）
- ・中学校の退職者の約8割が若年退職

	定年退職	若年退職	合計	若年比率
小学校	68	172	240	72%
中学校	19	66	85	78%
高校	87	30	117	26%
特別支援	5	11	16	69%
合計	179	279	458	61%

*この資料は、県教委の回答文書から作成しました。

第1回分会交流会のお知らせ

日時 7月6日(金)19時～21時

場所 教育会館 4階会議室

内容 ロ-アン学習会

「京都では、ここまで進んでいる！

～超過勤務解消の取り組み～」

講師 京都教職員組合 副委員長

中野宏之さん



夕食を準備します！出欠の連絡をお願いします。

岐阜県教委は、5月29日「多忙化解消アクションプラン」を発表しました。全ての職場で ①チェックリストで自校の多忙化を分析 ②自校での取り組みを作成 ③全職員で取り組む ことが実施されれば超過勤務削減は必ず前進します。

プランを机上のものにさせないために今、何を取り組めばいいのでしょうか？ 各職場で、市町の教育委員会交渉で、県教委交渉で何をどのように取り組めばいいのでしょうか？

休憩時間の確保・超過勤務裁判の勝利・教育長の超過勤務解消の通達などロ-アにおける前進を勝ち取っている京都教職員組合に学びましょう。

* 駐車場のお知らせ *

教育会館は駐車場が大変少ないです。以下の場所に止めてください。

- ① 教育会館の下に14台
- ② 大垣共立銀行の駐車場8台
- ③ 焼き肉の「カルビ大将」南の有料駐車場
- ④ 16銀行千手堂支店の有料駐車場

* 駐車場所は、執行委員の指示に従って下さい。

