

「働き方改革プラン2019」が進行中です

「働き方改革プラン2019」には、「働き方改革プラン2018」と同じく、組合が提案・主張してきたことが多く取り入れられています。学校現場の理解と合意を得ながら働き方改革を進めるために、まず内容と課題を知りましょう。概略をお伝えします。

新たに加わった
内容は、



- ・ **学校ごとに退勤時刻を設定する**
 - ・ 学校ごとに設定された退勤時刻を過ぎて勤務する場合は、事前に管理職に申告する
→「仕事が減らない」「教員が増えない」中で、帰る時間だけ設定されて、帰れるのでしょうか？家で仕事をする事にならないでしょうか？
- ・ **教職員の勤務時間を考慮して登下校時刻、部活動、諸会議の時間設定をおこなう**
→小中学校では、「はじめてから学年会の開始予定が19時で設定」なんて事があります。「これはダメだ！」ということですよ。
- ・ **原則として、勤務時間外には電話対応はおこなわない**
→小中学校から県立学校へ、留守番電話の設置が広がってきています。
- ・ **超勤4項目以外の朝の登校指導、放課後・夜間の見回り等について、勤務の割り振りをおこなう**
→県立学校ではすでに取り組みされているところがあります。
- ・ **年休の取得日数が少ない教職員に対し、特に夏休み前に計画的な年休取得を促す**
→本来、年休を取るかどうかは労働者の自由です。しかし**欧米では、年休を取得させることは管理職の仕事**です。問題は、取りたくても取れない状況の改善ではないでしょうか。
- ・ **勤務時間の上限の方針を策定する**
→政府の「働き方改革法」に対応するもので、この法律の制限は、「残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間、臨時・特別の事情があっても年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで」となっています。
- ・ **管理当番（学校の開錠・施錠）の見直しを検討する**
→やっと、この検討が始まるようです。組合は、30年以上前から要求してきました。他県の多くでは「管理当番（校舎の開施錠係）」はありません。なぜなら、**校舎を「管理」するのも管理職の仕事**だからです。民間のガードマンに依頼している県もあります。
- ・ **夏休み（8/6～16）には県教委主催の会議・研修はおこなわない**
→年休を取りやすくするためです

<次号につづきます>

