

北薩労安対策会議の歩み

～衛生推進者になって超勤削減！～

一. 研究の経過と概要

二. 本文

1 はじめに

2 北薩労安対策会議の基本的な考え方と概要

(1) 基本的な考え方

(2) 北薩労安対策会議の概要

3 これまでのとりくみ

(1) 衛生推進者を増やすとりくみ

(2) 労働時間把握と事業仕分け等による超勤削減

(3) その他

4 とりくみに確信を持って

鹿児島県教職員組合

帖佐 幸子 (ちょうささちこ)

阿久根市立山下小学校

一 研究の経過と概要

1 報告書のできるまで

(1) 本次(67次)テーマ

＜職場の民主化＞

- | | |
|-------------------|----------------|
| ① 民主的な職場作り | ⑤ 権利の確立 |
| ② 学校に対する権力介入排除の闘い | ⑥ 組織強化・拡大 |
| ③ 超勤多忙化の排除 | ⑦ 評価制度による弊害の排除 |
| ④ 労働安全衛生の推進 | |

＜のぞましいPTA活動と地域住民との連携＞

- ① 学級・学校・地域に「教育を語る会」をつくり、教育運動の輪を広げていこう。
- ② PTAの組織・運営の実態を総点検し、保護者の自立を尊重しつつ、教職員自らが活動に参加しよう。

(2) 研究の経過

2016年5月	支部とりくみ教研
8月～10月	支部本教研
11月1～2日	県教研 於 鹿児島市立武中学校

2 今次教研で論じられた問題と今後の課題

(1) 民主的な職場づくり

鹿児島地区支部から、毎朝の立哨指導など時間外の勤務が振替措置も分会への提案もなく実施され、PTA行事や地域行事など本務外業務まで教職員が担っている状況を、数年かけて改善してきたとりくみが報告された。同僚から分会員へ相談を持ちかけられるということは「見える分会」である証左であり、組織拡大にもつなげてほしい。

(2) 管理職の資質問題

南薩地区支部からは服務監督者としての資質に欠ける校長の実態が報告された。ある学校では、未組織者の多くが「教頭に受けるように言われたので」と受動的に管理任用試験を受けている例もあり、管理職への道筋が「管理職としての適性」とは乖離している。始良伊佐地区支部からは管理職による個人へのパワハラ事例が報告された。地区協として対処していくことで組織自体の強化にもつながることなどが議論された。

(3) 超勤多忙化排除

奄美地区支部からは転勤1年目の青年組合員が、労働時間の適正化へとりくんだ報告だった。会議や職員作業が勤務終了時刻を過ぎていた日時を記録し終業時刻にチャイムを鳴らすよう改善させたり、2016年6月13日に文科省が出した「学校現場における業務の適正化に向けて」(タスクフォース)や市の特定事業主行動計画、県教委通知などを携え校長交渉に臨み、勤務間の適正化につなげようとしていたりしているとりくみで、今後のさらなる成果に期待したい。

(4) 労働安全衛生の推進

北薩地区支部からは、組合員が衛生推進者となって校内の労働安全衛生活動を進めるとりくみを、「個」ではなく「組織(労安対策会議)」として広げてきたとりくみが、2本報告され

た。「衛生委員会を中心とする超勤削減、多忙化解消のためには何をすればいいのか」に応える場として、支部のとりくみが徐々に組織全体に広がりつつある。このとりくみを少人数でスタート・継続し、まさにボトムアップ型運動として広げてきたことに敬意を表したい。

大隅地区支部からは、鹿屋市立学校職員総括安全衛生委員会による「職場巡視」に向けたとりくみが報告された。同委員会はこれまでも先進的なとりくみを実施してきたが（アドバンスジャーナル「超勤・多忙化解消につながる労安活動のポイント」にも掲載）、委員会による職場巡視とそれをもとにした各職場に対する指導は、これまでのとりくみをさらに前進させる内容であった。委員会設置の際、指導権限の付与は重要な争点だったが、このことがその後の多くの改善につながっている。

(5) P T A活動・地域住民との連携

大隅地区支部から報告されたのは、「子ども」に対し、学校と保護者による共通理解を創りだそうとP T Aが主体となって行ったとりくみであった。報告者は、学校統廃合に対する保護者・地域住民と連帯した運動にも関わっているが、学校・地域の課題に対し、報告者自身が当事者の1人となってとりくむ姿が保護者や地域の信頼を得ていると感じる。

始良伊佐地区支部からは、「うたごえサークル」の活動を、療育施設での子どもたちとの音楽・表現活動につなげた報告があった。ベースには報告者のこれまでの活動や人とのつながりがあり、鹿教組運動が果たしてきた役割の確かさがある。活動を通じた地域の課題解決など今後の広がりにも期待ができるとりくみであった。

3 今後の課題

「基本は分会を毎週すること」というこれまでの分会で学んだことを、転勤先でも続けながら民主的な学校づくりにつなげようとする青年組合員の報告があった。一部の職員だけで「学校を動かしている」という空気感や同僚間の「協調圧力」が職場に広がりつつある中、職場改善の起点はやはり分会である。パワハラについては、パワハラを許す職場環境と加害者の資質が複合的に絡み合い解決を困難にしている。加害者V S 被害者という構図のみに埋没せず、職場全体の問題としても考えたい。ようやく文科省も学校現場における業務改善に乗り出してきたが、それを現場で実効あるものにするために、職場や総括安全衛生委員会など、様々な場で鹿教組が先頭に立ちとりくみをすすめる必要がある。P T A活動・地域との連携は、自分が当事者となり、まずは一人の組合員が一人の保護者とつながることから始めたい。

4 報告書作成参加者と共同研究者

報告者	帖佐 幸子（北薩 山下小分会）	福永 一文（大隅 下名小分会）
司会者	前田 秀二（北薩 鶴川内小分会）	星村 博文（奄美 芦花部中分会）
共同研究者	今村 悟（鹿教組本部）	外山 仁子（鹿教組本部）

二 本文

1. はじめに

学校に労働安全衛生法にもとづく安全衛生管理体制が作られるようになったのは、厚生労働省が学校の労働安全衛生の改善・整備を勧告した1997年以降である。この間、学校に衛生委員会を設置すること、衛生委員会に分会代表が入ること、学期1回衛生委員会を開催すること等とりくんできた経緯がある。

しかし、これらのとりくみはなかなか進まず、2010年頃になっても衛生委員会が全く実施されていない学校も少なからずあった。また、実施されていても、「何をしているのか分からない」「何も改善されていない」といった声も聞かれた。

さらに、衛生委員会の実施や労働安全衛生に関することについては、管理職が担うべきという方針のもと交渉等で要求して管理職にさせることに重きをおいており、学校の労働安全衛生体制が整わずとりくみも進まない、そして、学校はいつまでも超勤がなくならず多忙化した状態が続いていた。

このような状況の中で、支部機関会議等で「労安こそが、多忙化解消の鍵である」「組合員自身が、学校の労働安全衛生を担わないと学校は変わらない」という意見が出されるようになった。

ある学校では、分会員が衛生推進者をし労働安全衛生活動を進めていた。衛生委員会を毎月開催し、学校独自の勤務時間調査（昼休み、持ち帰りを含む）を実施、その結果にもとづく業務仕分け等を行い、業務改善をすでに行っていた。その実績を紹介しつつ「組合員が衛生推進者を担うことで学校が変わる」と主張していた。これまでにない新しいとりくみで、これまでの方針とは逆のとりくみではあったが、説得力のある実践報告であった。また、同時に「労働安全衛生について組織的にとりくむために、対策会議等の組織を設置しては」との意見も出されていた。

そこで、2012年度に「北薩労安対策会議」を発足させ、先進例をモデルとして「組合員が打って出るんだ」という思いで「(可能であれば)組合員が推進者を担う」という方針を打ち出しとりくみを進めてきた。

2. 北薩労安対策会議の基本的な考え方と概要

(1) 基本的な考え方

- 組合員が衛生推進者を担い、学校の労働安全衛生のとりくみを進める。
- 衛生委員会を毎月開催する。
- 超勤削減、多忙化解消を学校の労働安全衛生の中心としてとりくむ。
- 各学校の衛生委員会のとりくみ（実践）を交流し、とりくみを深める。
- 労安に関する学習を深め、組合員の疑問や相談、期待に応える。

2016年度北薩支部の方針（労安に関する項目）

衛生推進者を分会員が担うことについては、強制を排除した上で、可能ならば衛生推進者を担うことをすすめます。また、衛生委員会を実効あるものとし、分会員自ら職場の労安体制を確立し、超勤解消をはじめとした職場環境の改善を進められるような体制を支部内に確立します。

(2) 北薩労安対策会議の概要

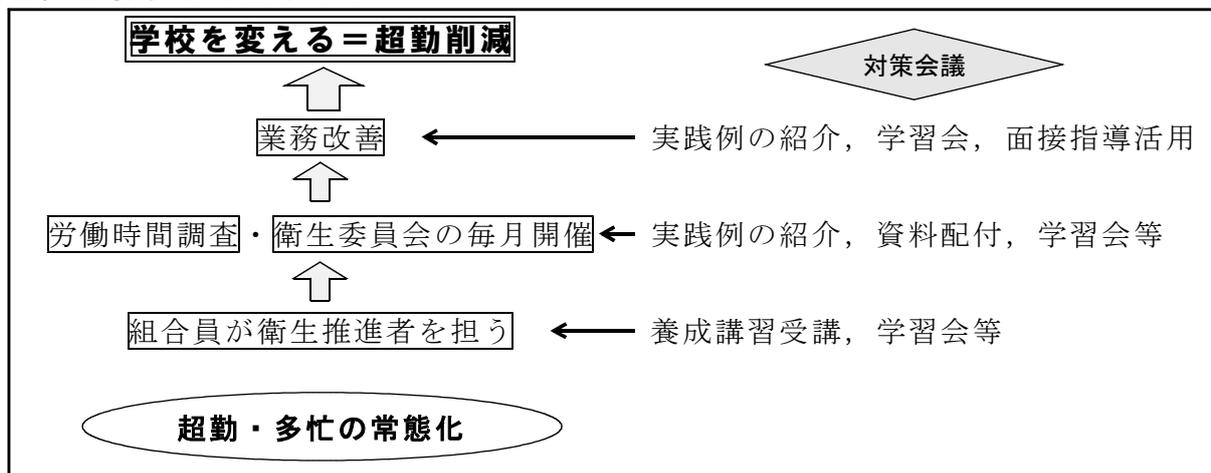
2011年度末の機関会議での要望を受け、2012年4月に準備会を実施、5月に第1回対策会議を開催した。当初は、支部役員と先進校の分会員（衛生推進者）の数人で、主に支部としてのとりくみを検討し、学習を深めていた。

そのとりくみの一つ、「衛生推進者養成講習」受講促進により衛生推進者有資格者（受講者）も増えてきたため、2014年度1月から有資格者、各分会にも案内を出し、参加を呼びかけている。参加するメンバーはほぼ固定化してきてはいるが、各学校の衛生委員会の資料を持ち寄り、とりくみの交流をしながら意見交換したり助言し合ったりしている。

対策会議は、ほぼ毎月開催し、各学校のとりくみの交流と学習、支部のとりくみについて検討しており、10月までに49回を数えた。今では他支部からの参加もある。

また、支部でのとりくみの一方、全県下で労働安全衛生体制の確立を進めるために、本部にも労働安全衛生に関するとりくみを求め、2013年度からは「鹿教組労安体制確立委員会」が設置され、各支部にも同様の組織を設置するよう本部より提起された。

3. これまでのとりくみ



支部では、先進例をモデルとしてとりくむことにしていたが、労安とは何か、衛生委員会で何をすればよいのか等、まだまだ学習不足でもあった。そこで1年目は、組合員が推進者を担うことを提起しながらも、各学校の衛生委員会の組織状況・実施状況の把握、学習会の開催（基本的事項の学習）を中心にとりくみを進めた。

2月には、次年度（2013年度）から、全県下の学校で労働時間把握が始まることを受け、学習会を実施した。すでに昼休みや持ち帰り仕事を含めた労働時間把握を行っている学校の様式例を紹介し、労働時間把握結果を活かすためには、衛生委員会を毎月開催することが重要であることを学習し、とりくみを提起した。また、すでにとりくんでいる学校の衛生委員会のデータ（資料）2年分を各学校で活用できるようCD-Rにコピーし、全分会に配布した。

(1) 衛生推進者を増やすとりくみ

① 衛生推進者養成講習の受講

2012年度までは、推進者をしている組合員は1人であった。支部の提起により組合員が「衛生推進者になりたい」と校長に申し出ても、させてもらえないという学校も複数あり、

組合員がそのポジションをとりやすくするためのとりくみが必要であった。

そこで、2013年度から県労働基準協会が主催する「衛生推進者養成講習」の受講を促進してきた。支部で希望者を募り一括して申し込み、2013年度は受講料の一部を支部から補助、2014年度からは全額補助をした。その結果、少しずつ有資格者が増え、2015年度までに35人となった。今年度は、鹿教組本部が呼びかけ各支部から受講することになっている。

②実際に衛生推進者になる

2012年度に個人で講習を受講した2人は、翌年に衛生推進者となった。

2013年度から講習受講を促進し、有資格者は増えてきたが、申し出ても推進者にさせてもらえないという組合員、二の足を踏む組合員も複数いた。そこで、「衛生推進者になる」ための学習ととりくみの交流を進めてきた。2013年度末には、新たに推進者になった2人の学校のとりくみとメリットを紹介し、推進者をとるとりくみを提起した。

紹介されたメリット（分会員が衛生推進者をしたことによってできたこと [Y小]）

- 労安に関する規程、通知等の職員への周知が確実にできた。
- 労働時間把握の結果をいかし、業務改善を実施した。
- 学期1回しか開催していなかった衛生委員会を毎月開催にした。
- 職員の健康診断の実施手順を作成して実施者や担当者を明記し、スムーズに実施できるようにした。
- 衛生委員会に推進者以外に分会代表が入るので、衛生委員会に分会員が2人入ることができた。

2014年度、衛生推進者は6人となった。（毎月開催5校）

夏には「**基礎からの労安セミナー**」を実施した。このセミナーと併せて「組合員のとびき 衛生委員会編」を作成し、セミナーで活用しただけではなく、全分会員に配布した。学習会、とびきの内容は、「①知っておくべき基本的事項、②衛生委員会の運営方法、③衛生委員会の活動の実際」の3つの柱で、セミナーに参加またはとびきを読めば、それぞれの学校で組合員が（推進者となり）衛生委員会を運営できる内容になるよう構成した。

セミナーの参加者は15人であったが、10月の各地区協（市町）全員集会で、とびきをもとに学習会を実施した。

参加者の感想

- ・ 衛生委員会を月1回開催する理由の説明が分かりやすかった。
- ・ 「忙しい、多忙だ」と言っているヒマがあったら「労安法」を使って、豊かな人間生活を送りたいです。

次年度に向けて推進者を増やすために、1月の対策会議には全有資格者（講習受講者）に参加を呼びかけ、各学校のとりくみや課題について交流した。

2015年度に入り、新たに推進者になった組合員、なれなかったが衛生委員会を機能させ次年度こそ衛生推進者になろうとしている組合員などが、対策会議に参加するようになった。それぞれ衛生委員会の資料を持ち寄り学習することで、その後自校でのとりくみに活かすことができている。（衛生推進者8人）

夏休みには前年度に引き続き「**基礎からの労安セミナー**」を開催した。講座の一つには、新たに衛生推進者になった組合員の実践報告もあり、具体的なとりくみを知ることができたという声も多く好評であった。（参加者19人）

参加者の感想

- ・ 資格取得はしたが、今後、衛生推進者として何からとりくむべきか少しは理解できた。次年度は衛生推進者となり実践したいと思う。
- ・ 職場であれこれ悩んでいるより、今日、講座に来てみて大正解だった。基本的なことや学校を少しでも変えられるヒントがたくさんあった。

1月には、**衛生推進者有資格者会議**を行い、次年度から衛生推進者になるための学習会を行った。現役衛生推進者による報告では、①衛生推進者になる方法（実際にどのような経緯で推進者になったのか7人による報告）、②推進者になったらまず何をするか（第1回衛生委員会の資料をもとに報告）について紹介し、意見交換を行った。（参加者18人）

2016年度は、新たに4人が衛生推進者となった。

「**基礎からの労安セミナー**」も3回目となった。これまで、支部内で学習会を実施していたが、他支部からの参加者もあり、また、他支部へ学習会の講師として招かれることもあったため、今年度は、県下全支部に参加を呼びかけ鹿児島市で開催した。

衛生推進者が増え、とりくみも広まってきたことから、今年度の労安セミナーは、実践報告をメインに構成した。衛生推進者になりとりくみを進めている学校5校〔小学校（大規模校・小規模校）・中学校（大規模校・小規模校）、養護教諭が推進者をしている小学校〕の報告を行った。セミナーの資料としてこの5校の実践報告は冊子化し、支部内全分会にも配布し、9・10月のKJTUセミナー（組合活動について学ぶ場）でも学習会を実施した。

参加者の感想

- ・ 今まで知らなかったことや初めて聴くことが多く、内容はとても良かった。もっともっと多くの人に聴いてもらいたいと感じた。すぐには、無理かも知れないが、暗闇の中に一筋の光が見えた気がする。
- ・ 今年度から衛生推進者を担っています。何より実践事例が貴重で、本日の報告は今後の活動に大変参考になりました。

③衛生委員会の毎月開催

それまで、ほとんどの学校で学期1回しか開催されていなかったが、労働時間把握の結果をいかすためにも毎月開催しなければうまく機能しないことから、衛生委員会の毎月開催についても大きな柱としてとりくんできた。

2015年度の9～10月の地区協全員集会では、「衛生委員会の毎月開催に向けたとりくみ」の学習会を実施し、毎月開催している学校の、毎月開催への経緯と成果（7校分）を報告し、意見交換を行った。2016年度は11校で毎月開催をしている。

組合員が推進者ではない学校でも、衛生委員会の毎月開催を要求し、実現しているところもある。しかし、衛生推進者を組合員が担っている学校では、ほとんどの学校で毎月開催され、超勤削減に向けたとりくみ等、年間を通してとりくみを進めることができている。衛生推進者を組合員が担うことが、衛生委員会の毎月開催の近道でもあり、さらには、業務改善による超勤削減にもつながっている。

（2）労働時間把握と事業仕分け等による超勤削減

2013年6月から全県下で出退時刻調査が始まった。そこで、対策会議では先駆けて労働

時間把握をし業務改善をしている学校を参考にとりくみを進めてきた。

①出退時刻調査の様式

県が示した様式には、昼休みや持ち帰り仕事の記入欄がなかったが、2013年度以前から労働時間把握にとりくんでいる学校では、昼休み、持ち帰り、土日の労働時間も記入する様式を独自で作成し使っていた。そこで、その様式をもとに支部案を作り、出退時刻調査に昼休みや持ち帰りの労働時間を記入できる労働時間把握になるよう各分会で要求するとりくみを提起した。

②出退時刻調査結果をもとにした事業仕分け

把握が始まった2013年度、夏休みに「労安オルグ講座」を実施し、出退時刻調査の結果をもとに超勤削減をするとりくみについて学習した。

10月には各地区協の全員集会で再度学習会を実施し、「労働時間把握の集計の仕方、いかし方」について提起した。それ以降、毎年、出退時刻調査をもとにした教育課程編成期の事業仕分けについて提起しとりくんでいる。

その方法については下の通りである。(別紙 は今年度の提起資料)

教育課程編成期の事業仕分けの方法 (E C R Sの原則を採用する)

E C R S (イクルス) の原則

- E (Eliminate) **やめる** 廃止
- C (Combine) **へらす** 統合、選別、回数、頻度、時間・期間、種類、規模、抽出
- R (Rearrange) **かえる** 順序、手順、方法、場所、分担、時期、軽重、意識
- S (Simplify) **簡単にする** 省略、簡素化、単純化、効率化、省力

E → C → R → S の順序で試すと効果が高いといわれている。

- ① 労働時間調査の結果を分析し、超勤削減目標(時間)を設定する。
- ② 目標時間数を達成できるよう、何を削減するべきか自由記入式の一次アンケート調査を実施する。
- ③ 一次アンケート調査で出された業務を数値化(ジョブサイズ=所要時間×人数×回数)して、削減希望調査をとる(二次アンケート調査)。
- ④ 二次アンケート調査の結果をまとめ、(校長と協議の上)衛生委員会で論議し、その結果を教育課程編成会議・職員会議で提言する。

※ 二次アンケート調査(削減希望調査)の結果を衛生委員会で論議する前に、校長と衛生推進者で協議(説得)を行うと、衛生委員会での論議がスムーズに行く。いきなり衛生委員会や職員会議等で論議すると話し合いがまとまりにくくなるからである。事前に校長と協議し何を削減するか実質的に決定しておき、その後、衛生委員会で論議し「衛生委員会の提言」としてとりまとめ、職員会議等で報告する。

このとりくみにより各学校で改善された内容は、年度末にアンケート調査を実施し、各分会で紹介した。行事等の削減・改善以外にも、紙折り機や問題集、住宅地図の購入、備品整理、日課表の見直しにより業務改善を行った例もあげられている。また、これらのとりくみを進める中で、職員の意識が変わってきたという声も聞かれている。

衛生推進者が増える中で、このとりくみもひろがりを見せ、各学校で工夫しながら(月ごとにアンケート調査を実施、各学年の安全衛生委員会ファイルを作り月末の学年部会で月の業務(校務整理・超勤削減)の意見集約等)とりくみを進めている。

事業仕分けにより業務削減された内容例（本校分）

対 象	措 置	説 明	計 算 式	効 果
暗唱大会	廃止統合	発表したい学級は学習発表会で。	60分×5人×1回	5 時間
集団下校	減らす	月2回→月1回実施	15分×9人×10回	22.5
交通教室	減らす	2回のうち1回(レター作戦)を廃止	60分×8人×1回	8
発育計測	減らす	3回を2回へ	45分×6人×1回	4.5
プール開き	廃止	各学級でプール学習を開始する	45分×9人×1回	6.7
土曜日の朝活動	減らす	委員会活動をなくし、放課後の時間を増やす。	15分×6人×9回	13.5

その他各学校での業務削減例（[]の数字は削減時間（ジョブサイズ=所要時間×人数×回数））

学年朝会の廃止[87] 職員体育削減[197] お別れ遠足の廃止[111]
 日課表の見直し・整理（朝時間帯整理・教材研究時間確保）[900]
 1学期中間テストの廃止[14] 委員会活動通年化[56]
 創意の時間を縮小[24] 学年通信の廃止[33]
 運動会練習の削減・変更・期間短縮[31] 水泳・陸上記録会練習の縮小[30]
 問題集・ワークシート集の購入による教材準備の時間短縮[54]
 調査物集計時間確保[14] 職員ボランティア組織の自主性確保[128]
 全体研修の廃止（個人研修へ） 企画委員会の廃止

③情報開示請求

各学校の出退時刻調査の結果については、地区協と連携をとりながら各市町に情報開示請求を行っている。2013年度は、調査を実施していない学校もあったが、この開示請求後、調査を開始した学校もあった。開示した調査結果については、一覧にまとめて北薩労安のホームページに掲載している。

この出退時刻調査の情報開示については、情報開示をするだけ、また、ホームページ等で公表するだけでも一定の効果があると思われるが、このデータを今後有効に活かすとりくみを考えていかなければならない。これまで、地教委交渉等でこれらのデータをもとに多忙化解消の要求をするとりくみなどをしてはいるが、成果はみられない。今後は、具体的な要求（総括安全衛生委員会の設置等）をするとりくみを作っていく必要がある。

④「長時間勤務者に対する産業医等の面接指導」活用

労働安全衛生法第66条の8による、医師による長時間労働者への面接指導を活用するためには、労働時間把握と衛生委員会の毎月実施が必要になってくる。そして、この面接指導を活用することで、長時間労働者の業務改善（負担軽減）を行うことができる。

北薩支部では、2013年度から組合員に面接指導の希望者を募り、対策会議でバックアップを行い面接指導を活用するとりくみを提起している。

2013年度には、月100時間以上の超勤があった中学校教員から希望があり、申請から面接、事後措置までを対策会議でバックアップした。面接指導の結果、次年度の業務負担軽減（学級担任から外れ、部活は顧問2人制から3人制へ）を行うことができた。

(3) その他

①校内研修

労働安全についての研修も、労働安全衛生体制の確立には大きな役割を持っている。

組合員が衛生推進者になった学校では、校内研修で労働安全衛生の研修を行っている学校も複数ある。その際には、対策会議に相談があり、資料の提供や助言等を行っている。今年度は、他支部組合員からの相談もあった。

②情報提供と相談窓口

対策会議では、ホームページを開設し、労安に関するさまざまな資料や情報を提供している。北薩のこれまでのとりくみについても、ホームページに網羅されている。また、労働安全に関する相談窓口も設置しており、ホームページを通して県内のみならず、県外からも問い合わせや相談が寄せられている。

4. とりくみに確信を持って

対策会議が発足してから4年半、試行錯誤しながらも先進例をもとにとりくんできた。

これまで一貫して、「組合員が衛生推進者を担う」ことを中心にとりくみを構成してきたが、それまでの方針（教頭に推進者をさせるべき）とは真逆のとりくみであり、当初は支部内の組合員の中にも、戸惑いと疑心があった。それでも、少しずつ学習を積みながら、諦めずにとりくみと学習を続けてきた4年半であった。

こつこつととりくみを進めつつ、鹿教組定期大会や中央委員会でも、労安を方針の柱に据えとりくみを進めることや、衛生推進者を組合員が担うことが多忙化解消の鍵であることを主張し続けてきた。それは、まだまだ少ないながらも、組合員が衛生推進者を担った学校で、確実に衛生委員会が機能し業務改善をしているという実績があったからである。そして、今は、北薩支部がとりくんできたことを、鹿教組本部も方針に据え、支部から他支部へと輪がひろがっている。

昨年度の全国教研では、北薩支部労安対策会議のなかまが、「月1回の衛生委員会が職場を変える」と題してこれまで2年間の学校改革のとりくみを報告した。共同研究者からは「できるのであれば衛生推進者をやればいい。裏付けのある発言ができ、問題を指摘し改善させることができる。それが鹿児島のとりにくみによく出ていた。」との助言もあり、これまでのとりくみにあらためて確信を持たたところである。

学校の労働安全衛生のいちばんの課題は超勤（長時間労働）である。「組合員が衛生推進者になり、衛生委員会の毎月開催し、労働時間把握の結果をもとに業務改善をする」ことで超勤を削減でき、学校が安心して働ける職場となり、ひいては学校全体の質の向上にもつながっていく。今後も、さらに多くの学校で組合員が衛生推進者を担うことができるようとりくみを工夫しひろげていきたいと考えている。

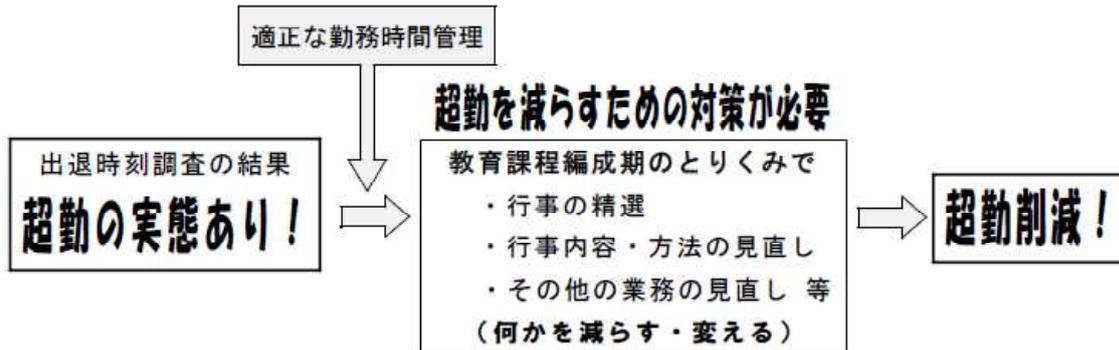
また、「学校での衛生委員会」のとりくみを進める中で、総括安全衛生委員会の設置についてもとりくむ必要性も感じているところである。

各学校で組合員が中心となって衛生委員会の運営を担う力をつけつつ、総括安全衛生委員会の設置と効果的な運用に向けてもとりくみ、超勤を削減をするために、組合員自らが衛生推進者になるとりくみを今後も進めていきたい。

教育課程編成がはじまります！

出退時刻調査の結果をもとに業務改善にとりくもう！

出退時刻調査が始まって4年目を迎えています。調査の結果が超勤削減にいかされていますか？ 教育課程編成期は超勤削減のチャンスです！



業務改善のとりくみ方

① 出退時刻調査の結果より超勤実態を明らかにする。(具体的な時間を示すとさらに◎)

② 事業仕分けアンケート調査(一次)をとる。

アンケート例

〇〇小 事業仕分けアンケート調査(一次)		
本校では4月～9月までに総計〇〇時間の超勤があります。超勤を減らすために行事等の見直しを行います。改善の対象とすべきものをご記入ください。		
措置例	検討対象	措置
① やめる(廃止)	例) 学年便り	① 廃止
② へらす(統合、回数、時間等)		
③ かえる(順序、方法、場所等)		
④ 簡単にする(省略、簡素化等)		
⑤ その他		

③ 事業仕分けアンケート調査(二次)をとる。

一次アンケートで出された検討対象をもとに削減(改善)希望調査をする。

アンケート例 → 裏面※

④ 二次集計結果を衛生委員会等で議題とし、とりまとめ、教育課程編成、職員会議等で提言する。

業務改善について、その他、労安について聞きたいがあれば「ほくさつ労安」へ！
ホームページもあります。北薩労安で検索🔍

別紙

※二次アンケート調査例

〇〇小 事業仕分け希望アンケート調査（二次）					
希望する対象に○をしてください。					
番号	検討対象	措置	説明等	全体効果 (時間)	希望 ○
1	日曜参観の授業参観	削減	参観授業1時間減による準備軽減	14	
2	各種コンクール	精選	教育課程にないものは応募しない。義務的に要請しない。	14	
3	自作資料・ワークシートの共有化	効率化	自作資料やワークシートを共有化する。フォルダに入れて次年度活用できるようにする。	30	
4	離任式	統合	修了式の日を実施する。	28	

業務改善内容

これまで、支部内の学校で業務改善された内容（一部）を紹介します。

- ・ 朝の活動を2コマから1コマに減らし、児童下校が10分はやくなった。
- ・ 新体カテストを5・6年のみ実施に切り替えた。
- ・ 棒おどりの練習…夏休みや時間外の夕方にしてはいたが、総合に位置づけた。
- ・ 日曜参観の参観授業の時間が1時間減った。学習発表会と日曜参観を同じ日に実施するようにした。(2日→1日に)
- ・ 日曜参観をやめた
- ・ 企画委員会をなくした
- ・ 「創意」削減…「海で遊ぼう」の時間を3時間減「たなばた集会」1時間減
- ・ はんやのとりのくみを教育課程(体育, ふるこみ)からはずし, 育成会組織での運営(保護者による)に変更。
- ・ 授業参観を3回減らした。(9月, 12月, 1月)
- ・ 宿泊学習を2泊3日を1泊2日に縮小。 ・ 4年生の宿泊学習の廃止
- ・ 書写コンクール参加 全員→希望者へ変更
- ・ 退庁前5分間の確保(会議・行事は16時40分までに終了する等)
- ・ 紙折り機の購入
- ・ 委員会活動の編成を年1回とする。
- ・ 1学期の中間テストの廃止。
- ・ モジュールタイムの廃止(25分, 年16回)
- ・ 日曜参観の午後の状況の改善
- ・ 学期末のB校時設定

衛生委員会でのとりくみが難しい場合は、職員会議や交渉等でのとりくみを！

次回「労安対策会議」は11月18日(金)18時から[川薩会館]ぜひご参加下さい！

**業務改善について、その他、労安について聞きたいがあれば「ほくさつ労安」へ！
ホームページもあります。北薩労安で検索 ☺**