

大障教ニュース

大阪府立障害児
学校教職員組合
大阪市天王寺区
東高津町7-11
府教育会館704号
TEL 06-6765-8904
FAX 06-6765-8905

ハラスメントのない職場づくりをみんなの力で つながらないと始まらない 今こそ組合の仲間を広げよう

働くものいっしょに健康を守る学習交流集会

12月3日に大阪市内で「働くものいっしょに健康を守る学習交流集会2022」(大阪民医連、大阪労連との共催)がありました。「つながらないと始まらない健康いきいき職場をつくらう」をメインテーマに、午前の全体会で午後の分科会が久々の対面形式で行われ、オンライン参加を含め76人が参加し、大障教から複数名参加しました。

コロナ禍のもと仲間を増やししながら

職員増員を実現

全体会は、集会のメインテーマでシンポジウムが行われ、リード発言として大阪労働健康安全センター事務局長の鈴木まさよさんが「長引くコロナ禍の現状と課題」と題して、シンポジウムと集会全体の議論に対する問題提起を行いました。その報告では、コロナ禍で対面での会議や集会が困難になる中、対面で行うことの重要性が再認識され、人と人がつながり、共感し、声をあげ、運動を広げていく道筋が見えてきたことが強調されました。

シンポジウムでは、印刷産業、福祉現場、保健所、医療現場の4人の方から、コロナ禍で変貌した職場・労働の実態と運動の前進について報告がありました。なかでも、大阪府職労委員長の小松康則さんは、コロナ禍で自分の心も体も家族も犠牲にして働かされた保健師の生の声を音声で紹介し、仲間とつながって「保健所職員増やしてキャンペーン」にとり組み、全体で133人の増員を勝ち取ることができたことを報告しました。参加者からは、「職場のリアルな状況に胸が痛みました。個人の努力だけでは限界、つながること何かが見えてくる。」「過酷な状況にある人たちが声をあげ、仲間を増やしながらとりくんでいることを聞いてパワーをもらいました。」等の感想が寄せられました。

大障教「管理職によるハラスメントアンケート」

結果を報告

午後からは4つの分科会が行われ、「ハラスメントのない職場づくり」分科会では、大障教の西面友史執行委員長が、2021年度組合でとりくんだ「管理職によるハラスメントに関する大障教アンケート」について報告しました。

西面さんは、「組合に寄せられるハラスメント相談件数が年々増加しており、とりわけ管理職によるハラスメント事例の多さに組合は問題意識を持っている。ハラスメントのない職場をめざして、現場のリアルな実態を把握

握して府教委に改善を求める目的で組合としてアンケートにとりくんだ」と述べました。また、「アンケート結果から、管理職の規範意識の低さや多忙化する現場の余裕のなさやハラスメントにつながっているのではないかとという傾向がみてとれる。アンケートをもとにして、府教委交渉においては、実効性のあるハラスメント指針への改善、各職場への指針の周知徹底、必要に応じて管理職への指導、相談窓口の充実などを求めていきたい」と語りました。

ハラスメントを許さない職場づくりが大切

最後に、「大障教アンケートが配られたある職場では、管理職の教職員に対する態度に改善が見られた。組合がアンケートにとりくむことで、管理職へのハラスメント抑止力となると同時に、現場で組合の存在意義を示すことができた。今後もハラ

ラスメントを許さない職場づくりをすすめていきたい」と報告しました。

分科会では、参加者で討論し、「ハラスメントは絶対に許さない」という職場の雰囲気づくり、ハラスメントに至るまでのところを抑止できるように職場で働く同僚同士でのつながり、仲間をひろげていくという地道なとりくみをすすめることがハラスメントをなくすいちばんの近道であることを再確認しました。



報告をする西面委員長

大障教ホームページアドレス <http://fc06631220171211.web2.blks.jp/> Eメールアドレス : fushoukyou_1@mtb.biglobe.ne.jp

書記局の

つうしん

今年度で5年目となる、「府内各地域に知的障がい支援学校の新校整備を求める請願」署名は、今月末の提出に向けて集約の最終盤を迎えています。

2月4日に、近鉄瓢箪山駅前で「東大阪の障がい児教育をよくする会」の父母とともに行った街頭署名宣伝行動では、限られた1時間のなかで100筆を超える署名が集まりました。

去年3月に文部科学省が公表した全国の公立特別支援学校における教室不足調査で、大阪は全国最悪の528教室不足していることが明らかになりました。これを受け、「大阪の障害児教育をよくなる会」は、年々深刻化する知的障害支援学校の「過大・過密」「教室不足」などの劣悪な実態を『障害のある子どもたちに当たり前の学習環境を―府立支援学校の実態』の冊子にまとめ、昨年12月末に発行しました。

とりわけ、府教委の教あわせの「通学区域割の変更」によって、高等部の学級数が減ったことで、小学部・中学部の児童生徒数が急増し、教職員数が足りなくなる状況が各校で深刻化しています。「教職員定数の標準に関する法律(いわゆる標準法)」は、小・中学部では学級数が増えるに従って1学級あたりの教員配置に関わる乗数が下がるため、小・中学部の規模が増えるに従って教職員配置数が減って行きます。地域に根ざした小中高を合わせ持つ適正規模(150人〜200人)の学校を、新たに一つでも多く整備することは待ったなしです。

府教委に一つでも多くの知的支援学校の新校整備を求める切実な声を、一筆でも多く最後まで集めきりましょう。

2022大障教本部交渉

(前号からの続き)

産育休代替講師の要前任用(前倒し任用)

女性部がおこなった実態調査と大障教がおこなった教員未配置「穴あき」実態調査の結果を示しながら「教育に穴があく」事態が府内いたるところで起こっている問題を追

年度当初から臨時的任用教員として前倒しで任用措置することを検討している」と説明しました。

大障教は、幼稚園・高等部への配置と年間を通して前倒しで任用するよう求めました。

新規採用を増やし教職員の負担軽減を

教職員の「穴あき」や多忙化の実態、現場から求められて同一校に長期間任用されている臨時教職員が現場に多数いる実態などを示し、教職員

教職員人事課は、「新規採用数については、児童生徒数や教職員の退職者数、国の定数改善等の動向を踏まえつつ、教員が有する経験や指導方法の円滑な伝承、学校運営体制の維持、管理職の確保等のためのバランスのとれた年齢構成等に配慮しながら決定」、採用については、「教員としての資質を見極めたうえで、優秀な教員の確保に努めている」と述べました。

大障教は、今後も児童生徒数の増加が見込まれる支援学校枠については、採用数を増やすことが重要であると指摘し、更なる新規採用者の確保を求めました。

大障教は、今後児童生徒数の増加が見込まれる支援学校枠については、採用数を増やすことが重要であると指摘し、更なる新規採用者の確保を求めました。

第22回全国障害児学級&学校 学習交流集会in京都



感想ダイジェストその3

2日目に、伊藤修毅先生の「包括的セクシュアリティ教育」についての講座に参加しました。私は伊藤先生、千住真理子先生の学習会で学んだことを元にして、ここからだの学習を実践してきました。文部科学省が2023年度より「生命(いのち)の安全学習」を開始するように、とのことですので、どのような視点を持つべきか学びたいと考えました。

「包括的セクシュアリティ教育」とは、今日世界的にスタンダードで、多様性と人権尊重を基盤に、日常生活のすべての局面に対応できるちからをはぐくみ、性的発達のさまざまな段階に合わせて学習することで豊かな共生関係の形成をめざしている性教育です。かつての「寝た子を起こすな」という抑制や性行動の悲惨な結果を強調する恐怖教育をのりこえて発展してきました。

「自分のからだは大切」と学んだ子どもは「友だちのからだも大切」と考えられるようになるという授業をしたときに「プライベートゾーン」を扱ってきましたが、国連専門機関が発行した『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』では、自分のからだに誰がどのようにふれるのかは自分で決める権利があり、プライベートゾーンを教えることはむしろ自分のからだは大人の所有物、大人が管理するものという感覚が養われてしまう、と学んでハッとしました。知っていると思っていることでも常に学習してアップデートしていくことが大切なのだと感じました。

ところが、YouTube配信されている文科省作成「生命(いのち)の安全学習」動画では「プライベートゾーン」が典型的な水着を使って説明され、性暴力についての恐怖をあおるBGMが各所に流れています。子どもたちに安易に動画を見せるのではなく、いのちの大切さを子どもたち自身が考えて行動していくちからをつけていけるように、性教育について職場でじっくりと話し合っ進めてほしいと思います。

(四條畷交分会 荒木佳子)

集まれば元気! 分会のとりくみ

12/22(木)に共済カフェを開きました。数日前にピラを配り、当日も呼びかけると、「今まで、声かけてもらったことなかった」「聞いてみたい」「総合共済は入っているけれど、ほかの保険のことも聞きたい」と、たくさんの先生が来てくれました。



12人の先生が参加し、3人の先生が総合共済に加入してくれました。ケーキとお茶で学期末の疲れを癒すこともできました。

(摂津支援分会 岸田 康恵)

実効性あるハラスメント対策を

この間、大障教へのハラスメント事例の相談が増加していることや、昨年度、大障教がとりくんだハラスメントアンケートの結果などを示し、ハラスメントの相談対応窓口の周知、ハラスメントの実態把握やハラスメントのない職場づくりをすすめるための実

効性のあるアンケートの実施などを求めました。教職員人事課は、「窓口の周知という意味でも実態を把握する」という点においてもアンケートの必要性を感じている。今年度中にアンケートを実施する方向で検討する」と述べました。

超過勤務解消に向けた抜本的な対策を

支援学校の勤務の特殊性を示し、さらに「評価・育成システム」の自己申告票やシラバスなどの書類作成では締め切りが追われながら書き直しを求められていることなどが、超勤をさらに深刻化させていることなどを訴え、十分な人員の確保と予算措置を求めました。

学校における働き方改革に係る取組みについて、にもとづく教職員の働き方改革を実施し、「時間外在校等時間が30時間以上となっている教員および管理職に対して、注意喚起を行う『アラートメール』を送信する仕組みを開始」、「業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の『働

き方改革ポータルサイト』に掲載し、その活用を推進している」などと説明しました。大障教は、適切な支援学校建設がすすまないもとで、「過大・過密」化が進行し、そのもとで多忙化が深刻になっていることなども指摘し、超勤を解消するためには、大幅な人員増が必要であることを重ねて要望しました。