



★「尾北教労からの提言と要請」の全文は、尾北教労のホームページからご覧になれます。  
「尾北教労」で検索)

# 子どもが輝き 教職員が健康に働ける学校を

## 校長会との懇談会

校長会と尾北教労との懇談会が、2月8日に行われました。学校現場におけるさまざまな課題がある中ですが、これまで確認してきた次の4つの立場を大切にしようとして話し合いました。

- 子どもの願いや心の痛みを真正面から受けとめる学校をつくる。
- 血の通った働きやすい職場をつくる。
- 保護者や地域としっかり手をつなぐ。
- 教育という専門性と崇高な使命にふさわしい教員としての身分を保障する。

以下に、「尾北教労からの提言と要請」をもとにした懇談会の内容の要旨を紹介いたします。

(組は組合の略、校は校長会の略)

## 道徳の教科化

組：道徳教育をすすめるにあたっては、お互いの考えを認め合う中で、価値観を深めたり、人間らしい生き方を考えたりすることが大切ではないか。

校：多様な価値観に向き合い、主体的に「他者と共によりよく生きる」子どもを育てていきたい。

組：子どもたちは評価されれば、その影響で自分の自分が出せなくなったり、教師の前でよい子を演じたりすることが心配されるがどうか。

校：いろんな子どもがいるので、いろんな意見を認めていくことを大事にしたい。本音が出し合え、信頼関係を大切にしたい。学級経営も必要である。

組：道徳の授業を行うにあたっては、教科書や指導書とおりの授業でなく、教材研究を大切に、子どもや学級の実態に合わせた指導方法の工夫

## 小学校での 小英英語教科化

や、柔軟な資料の活用など、創意工夫を尊重して進めるよう、教材研究や授業の交流などの時間を確保することが必要だと考えるがどうか。

校：教科書ありきではなく、地域の実情や子どもの状況を考慮し、多様な教材の使用や開発をしていくとともに、弾力的な指導ができるよう職員相互の共通理解を図ってほしい。

組：習得しなければならぬ単語数が600〜700になると共に通知表の評価等により、このままでは早期に英語嫌いの子を生み出してしまふ心配があるのではないか。

校：目標を持って取り組むことは大切であるが、英語嫌いを生み出すようではいけない。聞く、話すなど、英語に親しみながら段階的に習熟していきけるようにしたい。

組：多忙化にさらに拍車がかからぬように英語専科教員の配置や英語講師(ALTやNET等)の増員など、必要な条件整備について関係機関に働きかけていただきたい。

校：尾北の市町では、英語講師の増員をしているところもある。県校長会として、専科教員の増員について県教委に働きかけている。

組：授業時数の確保については、現在の日課の中で無理なくできる工夫をして、夏休みや土曜日などに行うといった新たな負担増にならないようにしていただきたい。

## 全国学力テスト

校：帯タイムの活用など、各学校で工夫をして、負担にならないようにしていきたい。

組：全国学力テストは、あくまでも「学力の特定の一部分」を測定するものであり、市町村・学校別の成績公表や過去問題練習などのテスト対策で、学びがゆがめられたり、学校現場が振り回されたりしないようにすることが重要だと考えるがどうか。

校：この調査から分かるのは学力の一部である。競争するためのものではない。市町村間・学校間の競争や結果に振り回されることはよくない。愛知県は、市町村別・学校別の結果を公表していない。このような方向が継続されるよう、校長会としても働きかけていきたい。

組：昨年5月に行われた英語予備調査から、次のような問題点が出てきた。4月の実施において、心配なことはあるか。

- 「話すこと」調査において、生徒の座席の距離が近いと、互いの声が聞こえてしまう。
- 2本のUSBへ全生徒の音声データを回収するのに時間がかかる。
- 「聞くこと」「話すこと」調査において、聞こえ方に個人差があるため調整が難しい。
- 学級数が多い学校では1日での実施が難しい。
- 公平性や準備など、心配なことがあると認識している。

組：最大の課題は、とくに「話すこと」調査について、解答の公平性が保てないことである。PC室で互いの声が聞こえてしまうことだけでなく、調査を終えた生徒とまだ受けていない生徒が接触することを防がないという点である。休み時間などに、どんな問題が出たかなどが生徒間で伝わってしまうことが避けられない。

# 多忙化解消

大変な思いをして実施しても、得られる結果は、学力を正確に把握した数値とはならない。

**組**：変形労働時間制については、平日の拘束時間が増え、長時間労働が更に加速する恐れがあるので、導入すべきではないと考えるがどうか。

**校**：変形労働時間制についての心配事として、勤務の長時間化、育児や介護等の事情によるいろいろな働き方への対応、健康を害する問題などがある。導入する前に、毎日の業務改善を進めるべきである。働き方改革が、実効性のあるものにしていきたい。

**組**：部活動については、過熱のあまり健康や家庭を犠牲にすることのないよう、以下のことを重点的に改善を進めることが必要ではないか。

**ア** 朝の部活動を中mcong止する。  
**イ** 活動を行わない曜日を現状よりさらに増やす。  
**ウ** 練習時間を短縮する。

**エ** 新規採用教員については、学級づくりや教科指導等の本務に専念できるように、初年度は、部活動指導を担当させない。

**校**：アについて、朝部活については犬山市が秋から行っていない。先行事例として有効性の検討をしていきたい。

**イ** について、長期休業中は土日を休みに行っている。また、5月の10連休は、5日間は休みとし、なるべく連休が設定されるようにしたい。

**ウ** について、夏季の最終時刻は6時30分よりも繰り上がってきている。

**エ** について、顧問を複数配置し、新任の先生を副顧問にしたり、複数配置がで

きるよう部活の数を設定している学校もある。部活動指導員を増やすよう、教育委員会に働きかけたい。

**組**：コンピュータによる処理、個人情報漏洩対策など、学校で仕事をせざるを得ない状況が広がっている。

また、休日に相当数の教員が学校に行って仕事をするというような状況も見られる。

成績処理の時期などは、会議を持たないとか、授業時間の累計を考慮した上で午後の授業を減らす日を設けるなど、忙しい時期に合わせた柔軟な対応を行い、仕事ができる時間を確保することが必要ではないか。

**校**：行事や会議などの精選や改善を図っている。学校訪問については大幅に改善がなされることになった。

**組**：職員が風邪などの病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えるとともに、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知していただきたい。

**ア** 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。  
**イ** 30日未満の取得なら、ボーナスや給与などの処遇には影響がないこと。

**ウ** 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ないこと。

**校**：インフルエンザなどで休んだ際には、年休ではなく療養休暇が取れることを校長や事務職員から説明している。

療養休暇は、ボーナスについては30日未満の規定であるが、給与は、年間の勤務日数の1/6(約40日)を越えなければ、影響がない。療養休暇は権利である。

**組**：気持ちよく働くことができる職場づくりに向け、管理職がリーダーシップを発揮することも、以下の点について留意していただきたい。

**ア** 諸問題に対して担任一人任せにせず、職員全体でサポートする体制づくり

**イ** 年休や療養休暇、時間外勤務の割り振りなどがとりやすい職場づくり  
**ウ** 困っていることを安心して相談できる職場づくり

**校**：悩みを一人で抱え込むのではなく、チームとして気軽に相談できる明るい職場づくりをしたい。

個人任せにしないで普段からのコミュニケーションを大切にしている。

**組**：暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、心身の健康を害し、教職員としての身分や人権の侵害につながる重大な問題であるので、パワーハラスメントを生まない職場にすることが大事ではないか。

**校**：パワーハラスメントは、あってはならない。立場や年齢に関係なく、一人の人間として尊重され、一人一人の思いや意見が反映される職場にしていきたい。

## 勤務時間の適正化

**組**：職員会議や学年会・部会などの会議は、16時15分に終わるようにしていただきたい。

もし、時間が足りなくなった場合は、続きを別の日に行うか、続ける場合は別の日に割り振りをを行うなど、時間外勤務が常態化しないようにしていただきたい。

**校**：16時15分に終了するのが原則である。もし延長した場合は、割り振り変更をしていきたい。

**組**：時間外勤務の割り振りについては、口頭のみで済ませるのでなく、管理職が割り振りの日時数を文書等できちんと伝え、個人別の割振変更簿を設置し、すべての職員が、自分の希望に合わせて確実に割り振りがとれるようにしていただきたい。

**校**：割振変更簿の整備を進め、適切に運用していただきたい。

**組**：組合が行った「子どもが輝く学校づくりアンケート」では、割振変更簿について「見たことも聞いたこともない」「あるなら説明してほしいし、使いたい」などの声が寄せられている。

割振変更簿を実際に設置している学校では、どのような方法で運用しているのか。

**校**：年休簿などと一緒に個人別ファイルにとして、校長が割り振りの取り方を説明している学校や、校長が手持ち資料として割振変更簿を運用している学校がある。

割り振りにおいて、校長が事前に割り振り対象の業務と日時数を伝える。実際には夏休み中にとることが多いが、言ってもらえば、平日でも対応する。

**組**：割振変更簿が設置されたことや使い方をぜひ全職員に説明してもらいたい。

また、朝の登校指導や夕方の休憩時間に会議を行った場合など、やむを得ず時間外勤務となったときは、それが割り振り対象であること、割り振りの日時数を、管理職から職員にきちんと知らせていただきたい。

**校**：早朝勤務などの際には、割振変更をしていきたい。その際、割り振り対象であることを知らせたい。

**組**：休日勤務は、やむを得ない場合を除き、必要最小限にしていただきたい。

運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、健康と福祉を害することとならないように、日頃の時間外勤務の割り振りをを行うことで、早めに勤務の拘束を解いていただきたい。

**校**：休日に勤務をさせないことが原則である。ただし、保護者の参観のために行事を設定せざるを得ない場合もある。

その際は、別の日を振替休日とし、7時間45分勤務となるが、状況に応じて割振変更で対応することはできる。