

ほんりゅう 尾北

No.302
2024・4

■発行■
尾北教職員労働組合
■責任者■
小山晃範(楽田小)

尾北教労 HP



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～



丹葉小中学校校長会と尾北教労との懇談会が、2月16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話し合われました。

- 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。
- 懇談会は「尾北教労からの提言と要請」をもとに行われました。

★「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・QRコードで簡単アクセス)

※以下に、校長会から示された見解の要旨を紹介します。

コロナ禍以後の学校生活

・各学校においてコロナ禍を経て見直されてきた学習指導の進め方や、学校行事の精選、そして実施など教育活動が本来の形を取り戻してきている。



・特に高学年の児童生徒ほど、マスクを外したが見えない様子が見られる。コロナ禍が子どもたちの心に落とした影の大きさというのを日々痛感させられる。

・保護者の考え方や対応も様々なので、子どもたちに寄り添う先生方の心と体の健康面にも配慮する必要がある。

・あたたかな人間関係を築くための言葉かけや、心の教育にも力を注ぎ、学校生活に新たな目標や楽しみをつくり、子どもたちも先生方も前向きに生活できるようにしていきたい。

・子どもたちが楽しく会食できるようにしていきたいという思いがある。

GIGA スクール構想と

タブレット

・今後、教育DXが社会的に推進されていく中で、ますます重要なツールになっていく。しかし、学習用端末は、児童生徒にとって、生徒指導上の問題や健康上の問題に結びつく恐れのあるツールでもある。

・学習端末の使用にあたっては、各市町で作成された「学習用端末利用に当たっての約束」について、しっかりと指導すると同時に、情報モラルの大切さについても指導を重ねていく必要がある。

・タブレットなどの「媒体」を介するコミュニケーションというのは、人間としての感性を喪失していくおそれもあるので慎重に行うべきである。

・バーチャル一辺倒では五感が衰えるおそれがある。

・ICT支援員の配置や拡充を一層、市町に要望していきたい。

・学習用端末の家庭の持ち帰りについては、通信費や破損時の補償など、保護者の過度な負担にならないよう、関係機関に働きかけをしていきたい。

・教育データについては、具体的な個人が特定できるような情報は用いないこと、学習者本人が意図しないような場所で不利益な取り扱いがされないこと等に注意する必要がある。

・計算ドリルや漢字ドリルがタブレットに変わっただけでは意味がない。タブレットは主体的な学習ツールとして使うものだと思う。

・学校に来たら、まずタブレットを開いて、「心の天気」を入力することになっているが、朝の健康観察の時に、名前を呼んであげて、声や表情から子どもの様子を確認することが一番大事だと思う。

・ホワイトボードを使ってもICTを使っても、それをきっかけにして話し



合いにつなげていく必要がある。私たちが、「深い学び」とは何かを話し合うべきである。

・自由に話せる、話しても攻撃されない、何を言ってもよい、という雰囲気やはり大事。話し合いながら、「こういう考えがあるのか」と気付くことがとても大事であるという認識をもって、機械を使うべきである。

新たな研修制度

・教員一人一人が専門性を高めて、誇りを持って主体的に取り組むことができる研修にしたい。

・教員の資質向上は、各学校におけるOJT (On-the-Job Training) などの中において図られる側面が大き

いことから、校外、校内の研修だけではなく、様々な成長の機会や手段を考慮することが重要である。

・研修履歴の記録については、記録することを目的化するのはではなく、必要な学びを主体的に行っていくための手段として活用していくことが重要である。

・記録の簡素化に留意して、対話を通して意欲や主体性を促すことができるようにしていきたい。

・校長による指導助言、受講奨励については、話をまず聞くことを大事にしていく。一方的な押し付けで先生方が嫌な思いをもたないように、意識しながら行うべきだ。



・体調不良などの際に安心して休むことができる職場であるために、事情に応じて、様々な休暇があることを、職員に情報提供していきたい。

・休暇の制度を知らずに、すべて年休で処理している先生には、声をかけて、本人の不利益にならないようにしていきたい。

・ハラスメントの防止に関しては、職員室の風通しを良くして職員の様子を把握することが大切。常に一人一人を気にかけて、声をかけながら接することで、未然防止に努めていきたい。

・働き方改革は、単なる業務量軽減ではなく、働きやすさと働きがいの改革だと認識している。子どもたちにとって学びがい、職員にとって働きがいを感じることができる学校を目指していきたい。今後も職員どうしが認め合い、支え合う職場づくりに努めていきたい。

勤務時間の適正化

・誰もが安心して働き続けられるような職場にするためにも、休憩時間の確保や勤務時間外の業務の削減をすることは喫緊の課題である。

・授業時数、学校行事のあり方の見直しや、ICTの活用による業務の効率化を進めるなど、学校や教職員が担う業務を適正化できるよう進めていきたい。

・校長は日頃から所属職員の勤務状況を把握することや、健康保持に配慮する責任がある。

・在校時間の趣旨が健康障害防止であることをしっかりと伝えつつ、正確に記録するよう継続して働きかけていきたい。

・教職員の業務の偏りだとか、長時間労働、休日出勤など、メンタル不調の原因となるような、勤務環境の見直しを随時図ってきたい。

・時短ハラスメントと受け止められないよう、校長会として共通理解を図ってきたい。

・1年単位の变形時間労働制については、校長会としても導入を望んでいない。

・丹葉地区ではすべての学校が割り振り変更簿を作成している状況である。割り振りの日時数を明らかにした上で割り振り変更ができるように進めていきたい。

・週休日については教職員の先生方のリフレッシュの時間でもあるし、心身の健康保持のためには大切にしていかなければならないと認識している。状況を踏まえた上で、勤務時間の振り替えを行うなどして対応していきたい。



多忙化解消と

働きやすい職場づくり

・教職員の定数増については、働き方改革の視点や、児童生徒一人一人を大切にされた教育の推進のためにも、引き続き、粘り強く要望していきたい。

・年度途中の任用は本当に辛い。先読み加配についても進めていけるように、働きかけていきたい。

・ラーケーションについては、各学校での対応が現場の業務負担につながるということがないことを望んでいるので、動向を注視していきたい。

・部活動については、各市町で地域移行への取り組みが進められている。生徒の自主性を育成することと、指導する先生方の負担軽減を図ることから、部活動改革は大変重要であると認識している。

