



## 校長会との懇談会

# 子どもが輝き 教職員が健康に働ける学校を

校長会と尾北教労との懇談会が、2月13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。

○父母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、懇談会の内容の要旨を紹介します。

(組は組合の略、校は校長会の略)

## 子どもの現状と学校づくり

組：「勉強がわからない」「友だちにどう思われているか心配」といった今の子どもたちの生きづらさに共感しつつ、子どもに寄り添い、成長を支えていくことが必要ではないか。また、学校の中で、競争主義的な雰囲気を作ることだけ排し、自己肯定感を高めるような取り組みが求められているのではないか。

校：安心できる学校であることが大切であり、子ども目線に立った取り組みを進めていくことが求められている。勝ち負けにこだわらず、さまざまな体験を通して、子どもが成長できるようにしていきたい。スクールカウンセラーや通級指導教室の配置を、県などの関係機関に要請してきた。教職員の定数改善や少人数学級についても引き続き要請していきたい。

組：全国学力テストについては、市町村別・学校別の成績公表や過去問題練習などのテスト対策で、学校が振り回されないようにすることが大切ではないか。

校：全国学力テストは、学力の一部を測定するものと認識している。学校や市町での競争はよくない。過度に対応して学校が振り回されることのないように、適切に対応していきたい。

愛知県では成績公表を行わないと言っているが、これが継続されるよう働きかけていきたい。

組：「教職員のチームワークこそが最大の教育力」であり、そのためには、助け合い育ち合う教職員集団や、パワーハラスメントを生まない職場をつくる必要があるのではないか。

校：パワーハラスメントがあるようでは正常な学校運営はできないし、あってはならない。良好な人間関係をつくり、お互いを尊重し合う教職員集団でありたい。職員を多面的に見ることができるよう、さまざまな職員との意思疎通を図ることを大切にしていきたい。

## 道徳の教科化

組：「道徳を教科にして、はたしていじめなどがなくなるのでしょうか、疑問です」という意見がアンケートにいくつも寄せられている。大事なことは、日頃から子どもたちと向き合い、いじめ解決にむけて子どもどうして考え合う取り組みを行ったり、競争主義でなく、一人一人を尊重し合う学校づくりを進めていくことではな

いか。  
校：いじめは社会全体の問題だと考えている。勝ち負けにこだわると人間関係はうまくいかない。あたたかい人間関係づくりが必要である。だから、道徳教科化だけでいじめは解決できないと考えている。

組：道徳の教科化による評価の問題は、記述式にせよ、子どもたちは、評価されれば、その影響で本当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などの弊害が心配される。道徳は教科化すべきでなく、一人一人の率直な思いや心のありようを認めることを基本に、評価を含めた指導のあり方を考えることが必要ではないか。

校：道徳の授業は、今までのように多様な価値観を認める方向で進めることが望ましい。価値観の押しつけにならないよう評価の仕方も検討しなくてはならない。

組：「わたしたちの道徳」の中身を見ると、例えば、「決まりを守れているか」「みんなのために何ができるか」などを子ども自身に問う内容が見られる。道徳が教科化されると、子どもたちに「できているかどうか」を評価するような指導になっていくのではないかと心配している。  
校：そういう心配がないわけではない。いろんな意見を出し合って考え合っていくことを大切にしながら道徳の授業を進めていきたい。

組：道徳の授業を行うに当たっては、「わたしたちの道徳」など特定の資料の使用を押しつけるのではなく、子どもや学級の実態に合わせた柔軟な対応と教師の自主性を尊重して進めることが大切ではないか。

校：授業で使う資料は一律ではなく、地域・学校で子どもの状況がちがうので、状況に合うものが必要だと考えている。

# 勤務時間の適正化

【組】7時間45分勤務が確実に守られるよう、職員会議などは、16時15分に終わるようにしていただきたい。もし、時間が足りなくなつた場合は、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つとめていただきたい。

【校】職員会議は、16時15分になったら、その時点で協議して、確認した上で進めていきたい。その際、適正な割り振りをしっかりと行っていきたい。

【校】大切なことは、16時15分までに終わることができるよう会議を設定したり、計画したりすることである。また、会議の内容や進め方も工夫して、延長しないようにしていきたい。

【組】時間外勤務の割り振りについては、個人の申請のみにゆだねるのではなく、管理職が割り振りの日時数をきちんと伝え、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】割り振りは、誰もがとれるようにしないと意味がない。校長としても声かけをしていきたい。そして、誰もが遠慮なくとれるように、雰囲気づくりを心掛けていきたい。

【校】また、校長として、割り振りの日時数や、どのようにとればいいのかなどを明確に示すことが大事だと考えている。

【組】個人別の割り振り変更簿を設置したり、長期休業中の動向表に記録したりするな

ど、客観的な方法を用いることで、確実にとれるようにしていきたい。

【校】中学校では、テスト期間中や長期休業中に割り振りをしている。

割り振り変更簿も割り振りをとるための一つの方法であるが、いずれにしても誰もがとれるようにしていくことが大切である。

【組】休日勤務は、やむをえない場合を除き、必要最小限につとめていただきたい。

運動会や学習発表会などで休日に勤務を命じたときは、「健康と福祉を害することにならない」(公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法)ように、日ごろの時間外勤務の割り振りを行うことで、早めに勤務の拘束を解くようにしていただきたい。

【校】状況によっては、日ごろの勤務の多さに配慮して、当該時間の割り振り変更は可能である。

## 資料 <割り振りの仕方について>

時間外勤務の割り振りは、実際に行った時間外勤務の分が確実に割り振りなされなければなりません。例えば1時間の割り振りを平日の夕方にとる場合、17時からさかのぼって割り振りがなされると、割り振りの中に30分間の休憩時間が含まれてしまい、実質30分の割り振りになってしまいます。ですから、少なくとも年休と同じように、休憩時間を除いた16時30分からさかのぼって割り振りがなされることが必要です。

また、誰もが割り振りをとれるようにするためには、割り振り変更簿を設置したり、長期休業中の動向表に記入したりするなど、口頭のみでなく、客観的な方法で行われることが大切です。その際、割り振りの日時数を管理職からきちんと明示されることも大切になってきます。

## 資料 <割り振り7項目>

(2008年2月3日・2009年2月17日愛教労・県教委交渉にて確認)

\*以下の業務は、命じられた業務であれば割り振り変更の対象となる

- ①職員会議、学年会、校務分掌上の会義、職員研修、研究授業の準備
- ②学校行事(準備時間を含む)  
(例)運動会のための早朝練習・準備も含む
- ③児童・生徒の指導に関わる業務
  - A. 児童・生徒の指導・安全指導・パトロールに関わる業務
  - B. 児童の安全確保のための早朝の登校指導・放課後の下校指導
  - C. 進路指導に関わる業務(入試・発表指導)
  - D. 補習業務
  - E. 児童会・生徒会・委員会活動指導
- ④PTA活動、地域教育会議の活動
  - A. 委員会活動
  - B. 地区懇談会
  - C. 地域教育会議(体育祭等)に関する業務
  - D. 街頭補導・パトロールに関わる業務
- ⑤家庭訪問・保護者面談、評価活動・成績処理・通知表記入の時間
- ⑥その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な校務
- ⑦翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成

に配慮して、当該時間の割り振り変更は可能である。

【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がないよう、活動を行わない曜日を設定したり、朝の部活動をやめたりするなどの改善をすすめていただきたい。

【校】部活動の過熱はよくないと考えている。

# 教職員の健康問題

【組】教職員の健康破壊を防ぐため労働安全衛生法に則り、残業が80時間・1000時間を超える教職員が、医師の診断を受

けられるよう、必要な対応や整備を進めていただきたい。

【校】残業が80時間や1000時間を超える職員に対しては、声をかけて話を聞くようにしている。職員の中には、体調が悪くても、がまんして勤務している人もいる。職員の顔色や様子を見て、心配な職員には声をかけていき、必要な場合は、早退したり、休んだりできるように、体制をつくってほしい。

【組】病気やけがで病院に行ったり、休んだりする際には、療養休暇が使えるのに、活用されていない実態がある。管理職から本人に療養休暇が取れることを伝えてほしい。

【校】療養休暇については、校長としてもきちんと伝えるようにしていきたい。病気で休む際には、本人から申し出があれば、気兼ねなく療養休暇が取れるように配慮していきたい。

【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してほしい。特に、諸問題に対して職員一人任せにしないことや、年休や療養休暇を取りやすくしたり、困っていることを安心して相談できたりする職場づくりに努めてほしい。

【校】悩みや問題を自分一人で抱え込んでしまふ人もいるので、日頃から、雑談をしたりするなど、話しやすく、あたたかい雰囲気づくりを心がけたい。諸問題は、チームで解決できるように組織づくりを大切にしたい。休暇は、お互いにフォローしあい、気兼ねなく取れるようにしていきたい。