

(はじめに)

5 学校現場は、教職員の長時間過密労働の問題が深刻になる中、文科省や県教委は、
教員の多忙化解消に向け、具体的な対策を講じようとしています。各学校においても
働きやすい職場環境づくりに向け、管理職のリーダーシップが求められています。また、
学力問題で競争が激化し、不安をかきたてられる中、子どもたちは、自信をなくし、
人間関係を豊かに築きにくくなっています。「どの子にも確かな学力と豊かな人間性を。
10 そのために全学年での少人数学級の早期実現を」という多くの保護者・教職員
の願いに沿った施策が進められることが求められています。

今後、どう学校づくりを進めていくのかはまさに重要な課題であり、各学校において、
その学校の実情にあった取り組みが求められています。子どもや保護者・教職員の
願いに応えた学校づくりを目指したいものです。

15 さて、今回で26年目をむかえる校長会と尾北教労との懇談会ですが、「尾北の子
どもと教育のためにもともに力を合わせ努力していく」という姿勢を、毎回確認しあつ
て会を重ねることができました。また、これまでの懇談会で、

○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。

20 ○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。

という4つの立場をともに大切にしようと話し合われてきました。今年度の懇談会も
この立場をもとにした話し合いになればと考えています。

今回、懇談したい内容について、提言と要請という内容でまとめました。諸課題の
25 解決に向け、関係機関への働きかけを含め、ともに取り組んでいきたいと考えていま
す。ご検討の程よろしくお願ひします。

(1) 小学校での英語の教科化と道徳の教科化

<現 状>

30 中央教育審議会は、次期学習指導要領等に向けた答申を発表しました。その中で、
小学校高学年から英語を正式な教科として実施する方向が示されています。しかし、
小学校の英語教科化については、すでに以下のような問題点が指摘されています。

ア 現在行われている外国語活動は、音声を中心に、外国語に慣れ親しむことを主
なねらいにして進められている。しかし、教科化されることで、「聞く」「話す」
「読む」「書く」の活動を通して、コミュニケーション能力の向上と、600～
35 700の単語の習得が学習課題となり、英語嫌いになる子どもが多く出てくるこ
とが心配される。

イ 授業時数を現行より1時間増やすことは、日課の上でも教育活動に無理が生じ、
ゆとりがなくなり、子どもや教師の負担が増える。

ウ 誰が指導するのか。この問題はすでに現場に不安や心配を生み出している。も
40 し担任が指導することになれば、かなりの研修を積まなければならない。その時
間をどう確保するのか。研修で出張する際、学級はどうするのか。何の条件整備
もせず行えば、多忙化に拍車をかけ、正常な教育活動ができなくなることは明ら
かである。

また、道徳の教科化については、昨年度の校長会との懇談会において、校長会から
45 示された以下の見解を今後とも大切にすべきであると考えます。

「教育内容に関しては、子どもの人格の完成に密接に関わり、自己の生き方を深め
る授業をしていくべきだと考えている。価値観の押しつけは良くない。」

「評価は、子どもを励まし、成長につながるものであることが大切である。一人一

なされたところがあります。それが、結果的に事前対策とつながる懸念があります。各学校の教育をゆがめてしまうことのないよう、冷静な対応が求められています。

昨年度の校長会との懇談では、校長会から、「今までの結果分析から知識・活用の傾向は分かっている。調査できるのは学力の一部である。また、競争するための調査ではない。競争や事前対策で振り回されることなく対応していきたい。」「愛知県では、市町村別・学校別の結果を公表していない。引き続きこの方針を継続したい。」といった見解が示されました。

＜提 言＞

全国学力テストは、あくまでも「学力の特定の一部」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ますがいかがでしょうか。

(3) 勤務時間の適正化

＜現 状＞

現在の学習指導要領の実施以来、授業時間が増やされたり、授業内容が難しくなったりすることで、子どもたちだけではなく教員にも負担が増加しています。

数年前、尾北で現職の教職員が突然亡くなるというとても痛ましい出来事が続きました。現職教職員の突然死の原因については、膨大な時間外勤務の問題も指摘されています。今の職場の状況は、誰がいつ倒れてもおかしくないのが実態です。教職員の健康を守るためには、まず長時間過密労働をなくすことが求められます。

昨年 11 月に、県の「教員多忙化解消プロジェクトチーム」は、県教委に対して教員の多忙化解消に向けた提言を出しました。その中で、「これまでの献身的な教員の努力だけでは限界にきており、授業等の教科指導や学級経営に特化できるような学校現場の体制の実現を目指していくことが重要である。」としています。これは、多忙化解消のためには、勤務時間内に業務が終えられるような勤務体制づくりの必要性を示唆した重要な指摘だと言えます。

勤務時間に関わるいくつかの点に関する現状について以下に触れます。

(勤務時間の運用に関して)

長時間過密労働を解消し、勤務時間内に仕事が終えられるようにすることが求められています。そのためには、すべての学年での少人数学級の実現や教職員的大幅増員が不可欠ですが、さしあたっては、仕事内容の精選とともに、勤務時間が適正に運用される必要があります。

学校では、昼の休憩時間はとれないのが実態です。連絡帳に返事を書く、ノートやプリントの点検をする、委員会活動の指導をするなどの仕事をしています。たとえ職員室に戻ってお茶を飲んでいても、同僚から仕事上のことで話しかけられたり、子どもが用事で来たりすれば対応します。これは、「休憩」ではなく「手待ち時間」(いつでも仕事にとりかかることができるよう待機している時間)であり、勤務なのです。

1日の勤務が8時30分に始まれば、7時間45分勤務したあとの16時15分に勤務の拘束が解かれるように、勤務時間の適正な運用がなされることが求められます。

昨年度の校長会との懇談会では、校長会から、「7時間45分の連続勤務をつくらないようにすることが原則である。ただし、子どものけがに対応するなど突発的に途中で休憩がとれないことがある。その際は、申し出いただければ、割り振り変更をしていきたい。」という返答がありました。

(時間外勤務の割り振りに関して)

やむを得ず時間外勤務をした場合は、確実に割り振りがなされるようにすることが求められます。尾北では、割り振りについて管理職から指示される職場が増えてきている一方、『回復』『勤務を解く』全くありません」「たまにしか言われない」「十分

に気を配って職員に示していない」といった声がアンケートでも寄せられているように、管理職から指示や説明がきちんとなされていないところもあります。また、校長先生から「割り振りをとってください。」と声をかけられても、忙しくて早く帰ることが難しいのが現状です。

5 県教委は、割り振りがきちんにとられていない問題に関して、「割り振りは、口頭のみではなく、(割り振り変更簿等の)客観的なもので行うよう助言している。」と回答しています。そして、2014年度からは、県内すべての小中学校における「日常で使用する割り振り変更簿の設置状況」の調査を行っています。

10 尾北では、ここ数年で、割り振り変更簿を設置する学校が増えてきて、年休をとるときと同じように、本人が必要なときに、気兼ねなく申請することができるようになっていきます。一方で、設置はされているものの、職員にきちんと知らされなかったりして、十分活用されていないところもあります。設置と合わせ、使い方を全職員に説明するなどして、せつかくの改善が生かされることが求められています。

15 また、割り振り対象の業務と日時数を、プリントで配付したり、ホワイトボードや黒板に記載する学校も見られます。これも確実に割り振りを行うための、職員全員にとってよく分かる客観性のある取り組みだと言えます。

割り振りについては、多くのところでは、長期休業中にもとれるようにしています。今後は、どこの学校においても、個人別の割り振り変更簿を設置し、いつでも割り振りがとりやすくなるよう改善を進めることが求められています

20 今回のアンケートでも以下のように、割り振り変更簿の設置などで、きちんと取りやすくなるよう求める声が寄せられています。

「とれてはいるが、具体的な紙面での割り振り簿がないため、記憶に頼るしかない状況。」

25 「年休だと、1時間単位しかとれないが、割り振りだと30分など短い時間でもとれる。割り振り簿を設置して、普段でもとりやすくしてほしい。」

「夏季・冬季休業中に割り振られるが、体調に合わせてなど、普段から自由にとらせてほしい。」

「いつとるか、どのようにとるかは人それぞれなので、本人が休みたいときにとれるとありがたい(まとめてとったり、少しずつとったり)。」

30 ※資料「個人別の割振変更簿の例」

勤務時間の割振変更簿

No.1

職員氏名()

命令月日	決済	勤務を命ずる日及び割振となる時間		勤務の内容	勤務時間の割振を変更する日及び時間		職員 確認印
		勤務を命ずる日	割振となる時間		変更する日	変更する時間	
4月4日(例)		4月4日(全)	1時間00分	入学式準備	4月7日(月)	15時25分から 16時55分まで(1時間00分)	印
5月15日(例)		5月15日(木)	2時間00分	職員会議	5月16日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)	印
6月2日(例)		6月2日(月)	1時間00分	現職教育	月 日()	時 分から 時 分まで(時間 分)	
6月9日(例)		6月9日(月)	1時間00分	職員会議	6月13日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)	印
月 日		月 日()	時間 分		月 日()	時 分から 時 分まで(時間 分)	

なお、県教委は、毎年、愛教労との交渉の場で、割り振りに関して以下の見解を示しています。

「愛教労の提示している7項目も含め、校長が命令したものは、すべて割り振りの項目となる。」

割り振り 7 項目

(2008 年 2 月 3 日・2009 年 2 月 17 日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
 - C. 地域教育会議（体育祭等）に関する業務
 - B. 地区懇談会
 - 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

(休日勤務に関して)

休日に勤務を命ずる場合については、振替休日を設定するだけでなく、以下のよう
な理由から、早めに勤務の拘束が解かれることが求められます。

ア 本来、休日は職員の身体を休ませるだけでなく、「文化的な最低限度の生活」
（憲法第 25 条）を営むためにも不可欠な日であり、勤務させないのが原則です。

イ 「原則として時間外勤務を命じないものとする」「教育職員に対し時間外勤務を
命ずる場合は、・・・臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものと
する」（「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させ
る場合等の基準を定める政令」とされていますので、休日勤務は必要最小限に
することが求められます。（月曜日から金曜日に勤務が割り振られていますので、
休日に勤務を命ずると時間外勤務となります。）

ウ 時間外勤務を命ずる際は、「公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しな
ければならない」「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実
情について十分配慮がされなければならない」（「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」第 5 条・6 条）として、「健康と福祉を害しない」
ように配慮が義務づけられています。

このように、土曜日や日曜日の勤務当日は、早めに勤務の拘束を解く配慮が求めら
れるのです。早めに勤務の拘束を解くためには、日頃の時間外勤務の割り振りを、休
日勤務当日に行うことで対応できます。

なお、昨年度の校長会との懇談会で、校長会から「週休日に勤務させないことが原
則である。しかし、保護者に参観してもらうために、運動会などを行う場合もある。
その場合は、日頃の勤務に配慮し、勤務時間の割り振りでの対応は十分できる」とい
う返答がありました。

(部活動の過熱防止に関して)

2015年度の丹葉地区小中学校校長会において、部活動の過熱防止に向け、以下のよ
うな 5 つの改善目標が掲げられ、その実現に向けての取り組みが、各市町や学校にお
いて、今年度も継続して進められています。

ア 平日の朝部活を、週 1 回は、なくす。

イ 平日の帰りの部活を、週 1 回は、なくす。

ウ 土曜日と日曜日の部活は、どちらかの日を休みにする。

エ 土曜日もしくは日曜日の部活は、午前か午後の半日のみにする。

オ 長期休業中の部活は、土曜日と日曜日は行わない。

<要 請>

(勤務時間の運用に関して)

5 ① 途中の休憩がとれなかったときは8時30分から16時15分までで7時間45分勤務となり、16時15分に勤務の拘束が解かれることを、全職員にきちんと説明すること。また、帰りやすくなるように改善を進めること。

② 7時間45分勤務が確実に守られるよう、以下の内容について配慮すること。

ア 日課の見直しを行って、子どもの下校時刻を早めることにより、16時15分までに打ち合わせや学年会や学級学年事務などの時間を確保すること。

10 イ 職員会議や学年会・部会などの会議は、16時15分に終わるようにすること。もし、時間が足りなくなった場合は続きを別の日に行くか、続ける場合は別の日に割り振りを行うなど、時間外勤務が常態化しないようにすること。

15 ウ 昼の休憩を使って集会や行事などを行った場合、16時15分に全職員一斉に勤務の拘束を解くこと。

エ 行事（後片付けを含む）、研究発表会、学校訪問なども16時15分に終わるよう計画をたてて取り組むこと。

20 オ 提出文書を簡素化したり、出張を減らしたり、学校訪問を半日日程にしたり、研究指定を減らしたりするなど、教職員の仕事を減らす取り組みを教育委員会や関係機関への働きかけを含めて進めること。

(時間外勤務の割り振りに関して)

25 ③ 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はなく、管理職が割り振りの日時数を文書等できちんと伝え、個人別の割り振り変更簿を設置し、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すること。

④ 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、やむを得ずに時間外勤務となったときは、すみやかに管理職がその勤務を割り振り対象であることを職員に知らせること。

30 ⑤ 時間外勤務があったときは、途中の休憩がとれない実態と、学校現場の勤務の割り振りの特殊性により、16時15分からさかのぼって割り振りをすること。少なくとも、年休と同じように、夕方の休憩時間の30分を除いて、16時30分からさかのぼって割り振りをすること。

(休日勤務などに関して)

⑥ 休日勤務は、やむを得ない場合を除き、必要最小限にすること。

35 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行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。

また、授業時数の確保のためという理由で、休日の行事終了後の午後に授業が組まれる学校もみられるが、休日は子どもたちは家庭で過ごす日であるという趣旨から、行事終了後は、できるだけ早く下校させるようにすること。

40 ⑦ 休日における地域やPTAの行事への「ボランティア参加」をなくすこと。やむを得ず行う場合でも、教職員にとっては勤務の一環であるので、勤務時間の割り振りをすること。

(部活動の過熱防止に関して)

45 ⑧ 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、活動を行わない曜日を設定したり、練習時間を短縮したり、朝の部活動をやめたりするなどの改善を進めること。

⑨ 部活動の過熱防止に向け、当面、丹葉地区小中学校校長会で定めた5つの改善目標がすべての学校で実現されるよう、取り組みを進めること。

(その他)

- ⑩ 現在の学習指導要領の実施により、持ち時間数が増加し、特に学級担任への負担が増大している。少人数・TT授業は加配分にとどめ、教頭・教務・校務が相当時間数を受け持ち、学級学年事務の時間を確保するなど、学校全体で補い合うような体制づくりを進めること。
- ⑪ コンピュータによる処理が増えるなど、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、授業時数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。

(4) 教職員の健康問題

<現 状>

文科省調査によると、2015年度の教職員の精神疾患による病気休職者は、5,045人で、2007年度以降5,000人前後で推移しています。背景には、教員の多忙化の問題があると考えられます。特に、日本の中学校教員の1週間の仕事時間は53.9時間とOECDの2013年の国際調査では参加国で最長でした。尾北でも、数年前の現職教職員の相次ぐ突然死は、忘れてはならないことです。

文科省は、2016年4月「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員のあり方と業務改善のためのタスクフォース」を設置し、「学校現場における業務の適正化に向けて」の通知を出しました。また、愛知県は「愛知の教育ビジョン2020－第三次愛知県教育振興基本計画」に基づき、「教員の多忙化解消プロジェクトチーム」を設置しました。

そして、昨年11月29日に、「教員の多忙化解消に向けた取組に関する提言」を県教育委員会に提出しました。「長時間勤務の実態把握」「学校マネジメントのあり方」「部活動指導の在り方」の3つの視点からの具体策を提言しました。

尾北の職場では、労働安全衛生法に基づくストレスチェックがほとんどの市町で実施されています。

また、在校時間記録表の取り組みは、どの学校でも行われるようになり、労働実態の把握が進みました。しかし、時間外勤務が依然多く、割り振りもきちんととれない現状を見ると、労働安全衛生体制の確立に向けた取り組みはまだまだ不十分だと言えます。

多忙化解消に向けては、尾北では、各市町や学校で、以下のように取り組みが進められています。

ア 夏休みのお盆の3日間を「休校」とし、日直を置かない（扶桑町）。

イ 部活動の過熱防止に向け、朝の部活を減らしたり、月曜日の部活をなしにしたりするなどの取り組みを進める。

ウ 定時退校日を毎月の予定の中に明記して職員の意識化を図り、当日は声かけをする。

教員の場合、時間外勤務が増え続けていることに加えて、その職務の特殊性によりストレスが増え続けている現状があります。また、いじめ・不登校、問題を抱えた子の指導、保護者への対応の難しさに翻弄されると、心の余裕をなくし、疲弊してしまいます。それらの悩みを職場で聞いてもらったり相談できたりすれば、一人で抱え込むことも少なくなります。ところが、余裕のない毎日は、職場の人間関係も難しくしていきます。また、病気を抱えながらも、周りに気兼ねして休暇が取れず、無理をして勤務している現状も見られます。

一方、教職員の健康を守るために療養休暇の制度があるのに、職場によっては、病気で休む際に療養休暇でなく年休で休むといった状況がまだ見られます。

勤務時間をきちんと守り、働き過ぎにブレーキをかけ、心身ともに正常な働き方が

できる職場にしていく必要性を強く感じます。そのためには、健康安全への対応を個人任せにするのではなく、職場の労働環境や労働実態をみんなで見つめ直し、働きやすい職場にしていくことが大切です。

<要 請>

① 愛知県が設置した「教員の多忙化解消プロジェクトチーム」から出された「教員の多忙化解消に向けた取組に関する提言」が活かされるよう、多忙化解消に向け、関係機関への働きかけを含め、各市町や学校で取り組みを進めること。

② 労働安全衛生法に基づく文科省通知では「残業が80時間・100時間を超える職員は医師の面接指導が受けられるようにする」となっており、それが守られるよう関係機関への働きかけを含め取り組むこと。また、在校時間記録の簡素化を図るため、タイムカードやICカードの導入を進めること。

③ ストレスチェック制度については、すべての職場で実施し、全職員の健康管理に役立てる視点で活用すること。また、厚生労働省が示したストレスチェック制度の趣旨に沿い、結果の集計及び分析を行い、必要に応じて職場の環境改善の措置を講

④ 50人以上の職場では、産業医の選任が進められているが、安全衛生委員会の定期開催や産業医による校内巡視など、さらなる改善を進めること。

また、50人以上というのは、「常勤・非常勤を問わず、年間を通じて勤務している職員」（厚労省や文科省の判断）であり、実際には、少人数TT講師、支援員、用務員、給食配膳員、図書館司書、教育相談員、スクールカウンセラー、語学指導員、NETなど、学校のほとんどの職員を含んでいる。その点で、職員数の再確認を行い、50人以上の職場には、早急に必要な対応を行うこと。

50人未満の職場では、法で義務づけられている衛生推進者の選任を進めること。同時に、健康で安全に勤務できる職場づくりを衛生推進者だけに任せるのではなく、衛生委員会を設置するなど、集団で現状を見直し、問題状況を早期に改善できるよう取り組みを進めること。

⑤ 職員の健康維持のために、最低でも月1回は定時退校日（ノー残業デー）を設けるとともに、定時退校できる日を増やせるよう業務内容の見直しを図ること。

⑥ 職員が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こと。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。

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。

⑦ 休養室の設置を進めること。すでにある「会議室・談話室」を休養室として実質的に利用できるようにするなど、職場の実状に合わせた整備を進めること。

⑧ 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。特に以下の点について留意すること。

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 年休や療養休暇などを気軽に取ることができる職場づくり

ウ 困っていることを安心して相談できる職場づくり

⑨ 職員健康診断の検診項目の充実及び、実施方法や場所の改善に向けて取り組むこと。

⑩ 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していくこと。