



★「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)

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10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しなぐ。

○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)

小学校での 英語教科化

組：アンケートには英語の教科化について反対する意見も多く、「英語嫌いが増えるのでは」と不安を抱く声も寄せられている。多忙化にさらに拍車がかからぬように、英語専科教員の加配などの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：加配も含めた人的配置について、関係機関に働きかけていきたい。

組：授業時数の確保については、夏休みや土曜日に行うと新たな負担増になるので、帯タイムの活用も含め、現在の日課の中で無理なくできるよう、十分論議することが必要ではないか。

校：子どもの生活リズムを第一に考えたい。方向

道徳の教科化

性は同じだと思っている。帯タイムの活用も含め、現行の日課の中で工夫していきたいと考えている。

組：道徳の教育内容に関しては規範意識や生活指導的な傾向に陥らず、市民道徳や平和・人権・環境などの社会の問題や人間らしい生き方を考えるなど、教育基本法で示された「人格の完成」を目指したものにしていきたいことが大切ではないか。

校：人格の完成を目指し、より良く生きるための基礎をつくるようなものにしていきたい。

組：道徳の評価の問題は、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。道徳の教科化にあたっては、一人一人の卒直な思いや心のありようや変容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べきではないか。

校：記述式といえども、他と比較するような評価は良くない。個人を励ますような記述が大切だと考えている。

組：道徳の授業を行うにあたっては、特定の資料や教科書の使用を押し付けるのではなく、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：子どもの実態に即したもので、心情を揺さぶるような教材の活用がよいと考えている。

全国学力テスト

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ではないか。

校：県のガイドラインを参考にしながら、授業改善に生かしていきたい。把握できるのは学力の一部であり、競争するものではない。結果に振り回されるのはよくない。また、学校で時間をとって練習したりするのはよくない。

市町村別・学校別の結果を愛知県は公表していない。引き続きこの方針を継続するようにしたい。

組：文科省は昨年3月と4月の2回にわたって、全国学力テストの事前対策をしないようにという通知を出している。この通知を配付するなどして職員に知らせていただきたい。

勤務時間の適正化

(勤務時間の運用について)

組：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していただきたい。また、帰りやすくなるように改善を進めていただきたい。

校：7時間45分連続勤務をつくらないのが原則である。しかし、実際には、生徒指導やけがへの対応などで、休憩がとれない場合も出てくる。その場合は適切に割り振り変更をしていきたい。

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、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していただきたい。

校：16時15分に終わるのが原則である。終わらない場合は、事後の対応について協議し、続行かどうかを確認して続行する場合は、適切な割り振りを設定したい。

組：行事（後片付けを含む）、研究発表会、学校訪問なども16時15分に終わるように計画を立てて取り組んでいただきたい。

校：16時15分に終わるようにしたい。超過した場合は適切な割り振りを行いたい。

(時間外勤務の割り振りについて)

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していただきたい。

校：時間外勤務ができるだけ生じないように、事務処理の簡素化などを進めていきたい。時間外勤務の割り振りについては、資料の「割り振りの変更簿」も参考にしながら、割り振りを、分かりやすく、とりやすくしていきたい。

組：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、その勤務が割り振り対象であることを、管理職が職員にきちんと知らせたい。

校：その時間が割り振り対象であることを知らせることは、大切だと考えている。

(休日勤務などについて)

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行うことで、早めに勤務の拘束を解いていただきたい。

校：週休日に勤務を命じないのが原則である。しかし、学芸会や運動会など、やむを得ない場合もある。その場合は、日頃の勤務の多さに配慮して、割り振りでの対応については、

組：休日における地域やPTAの行事への「ボランティア参加」をなくしていただきたい。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していたきたい。

校：割り振りで対応していきたい。

(部活動の過熱防止について)

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、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ていただきたい。

また、当面、丹波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、取り組みを進めていただきたい。

校：中学校長会でぜひ検討されてきて、負担軽減が図られるようになってきている。多くの中学校で、月曜日の朝部活をなくしている。帰りもなくしているところも多くなっている。子どもたちや先生方により影響が出ている。月曜日の朝を余裕をもって、落ち着いて迎えられる。

また、長期休業中の土日の部活動をなしにしているところが広がりがつつある。

さらに、学期中の土日についても、一日中の練習はしないという学校が増えてきている。

教員の負担軽減に向けて、顧問を複数にしたり、部活の数を減らしたりしているところもある。外部指導員の配置は、市町によって差がある。各市町村へ増員を働きかけていきたい。

※平成27年度丹波校長会で定めた

部活動の過熱防止に向けた改善目標

- ①平日の朝部活を、週1回はなくす。
- ②平日の帰りの部活を、週1回はなくす。
- ③土曜日と日曜日の部活は、どちらかの日を休みにする。
- ④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。
- ⑤長期休業中の部活は、土曜日と日曜日は行わない。

健康で働きやすい 職場づくり

組：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」から出された提言が生かされるよう、多忙化解消に向け、関係諸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が大切ではないか。

校：多忙化解消は、国を挙げての待ったなしの重要課題であり、今年度中に示されるプランを実践すべく、継続的に取り組んでいきたい。

組：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、関係諸機関への働きかけを含め、

取り組んでいただきたい。

校：残業が100時間を超える職員には必ず声をかけ、早めに受診することを勧めたい。

組：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が大切ではないか。

校：ストレスチェックは、確実に実施されるようにしていきたい。

組：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ていただきたい。また、全職員にも周知していただきたい。

校：職員の健康が一番であり、不安を感じたら早めに申し出て、治療に専念してほしい。療養休暇は気軽にとれるように配慮している。病気やけがで療養休暇がとれることを各職場で再確認していきたい。

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いただきたい。

校：子どもや保護者にかかわる問題が複雑化している中、個人任せにせず、チームで対応し、管理職自らも悩みを共有していききたい。子どもの健全育成や働きやすい職場にしていきたいという思いは同じである。

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していきたい。

校：地位や立場や経験に左右されず、誰もが人として尊重される職場となるようにしていきたい。