



加茂小学校校報第〔12〕号

嬭 村尾 隆晃

加茂っ子



か も だ い す き

も り も り げ ん き

の び の び や さ し い

こ つ こ つ ま な ぶ

令和4年7月4日

※ 長文ですが、全ての保護者の皆様そして地域の皆様にお読みいただきたい内容です！

WORK LIFE BALANCE

はじめに

◇ワーク・ライフ・バランスとは、文字通り仕事と生活の調和。学校における働き方改革（生き方改革）のキーワードです。

子どもたちに日々潤いのある充実した学校教育を提供していくためには、教職員が心身共に健康でなければならず、学校の働き方改革は教育の質を向上させるための一丁目一番地であると私は考えています。



コロナ禍で、ややトーンダウンしたきらいもありますが、マスクミ等でも度々報道されているように教職員の長時間労働は我が国の教育にとって深刻な問題であり、その改善が叫ばれています。教職員の長時間労働については以前から問題視されていましたが、近年長時間労働による過労死や精神疾患、心身ともに疲弊し長期にわたって休職する教職員が後を絶たない現状に鑑み、文部科学省も看過できない喫緊の課題として本腰を入れて教職員の働き方改革に乗り出したのです。（参照:文部科学省 HP 学校における働き方改革について【動画付き】動画:学校における働き方改革「先生が忙しすぎる」をあきらめない（妹尾昌俊さん:教育研究家、学校業務改善アドバイザー、中教審委員（第9期）校内研修シリーズNo. 50 [ブラウザを開いてぜひご覧ください](#)））それを受け、島根県教育委員会も令和元年3月に「教職員の働き方改革プラン」及び「学校業務改善事例集」（島根県教育委員会のHPよりDLできます。）を刊行し教職員の長時間労働に歯止めをかけるべく鋭意取り組んでいるところです。文科省及び県教委の意向を受けて各市町でも取り組みを進めています。同令和元年の4月24日には「教職員の働き方改革のための共同メッセージ」が県内全ての市町村教育委員会の連名で保護者や地域に向けて発信されました。その後、例えば出雲市では「出雲市教職員多忙化解消プラン」を策定し働き方改革を推進しています。雲南市においても3年前から教育委員会の代表と学校の各職種の代表が一堂に会して、「働き方改革推進委員会」を組織し（私も委員の一人です）、中学校の部活動改革などプランの策定に向けた取り組みを進めているところです。

各学校としても改革を国や県や自治体任せにしておいては真の意味での働き方改革とはならないことを十分に認識し、これまで何の疑いもなく当然のこととして行ってきた学校内のあらゆる活動に見直しをかけて実行していかなければなりません。その

ためには、まずもって保護者や地域の皆様の理解と協力が不可欠です。そこで、この「加茂っ子」の紙面を使って情報発信をしていくこととしました。

何故？働き方改革なのか？

本校の具体的な取り組みについては、後述するとして、まずは「何故？今、働き方改革なのか？」について考えてみたいと思います。

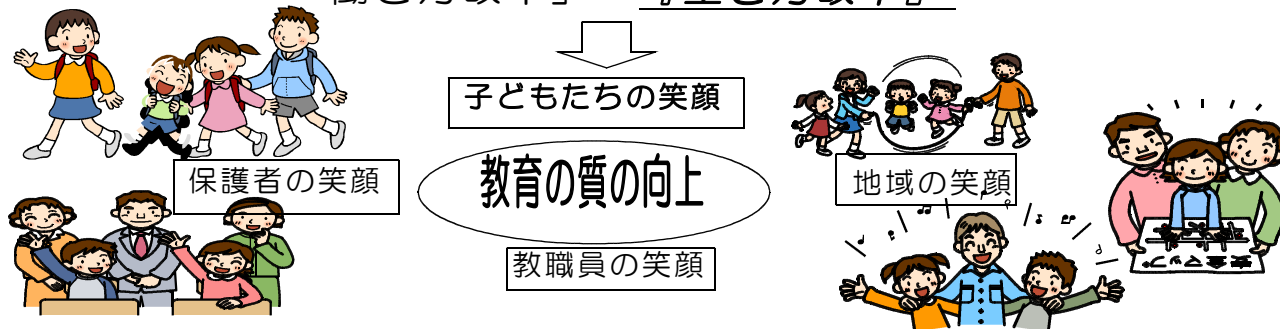
学校の働き方改革は、なぜ必要なのか？よく「教員が子どもと向き合う時間を増やすため」との旨の報道等見聞きしますが、これは間違いだと考えます。なぜならほぼ全ての教員が子どもたちと向き合う時間を最優先に考えているからです。そう思って日々実践しているから教材研究をしたり事務を執ったりする時間が足りないのです。「教員が子どもと向き合う時間を増やすため」ではなく『教員が心身ともに健康で、子どもと笑顔で向き合うため』とか『教員が子どもに自信とゆとりをもって向き合うため』とするべきではないかと思えます。

あえて言うなら、教員が子どもと向き合う時間を削らざるを得ない、子どもたちが登校してから帰るまでに済ませておかなければならない事務が一つだけあります。それは、『連絡帳』への返信記入です。この作業に追われ、業間休みや昼休みに子どもたちと話したり遊んだりする時間が削られ、なくなってしまうという実態が、特に経験が浅く若い教員にはあります。低学年は特にその傾向が強いようで、日に児童数の7割以上の保護者が連絡帳を書き、提出することもあるようです。(私も30歳代前半に一度だけ1年生37名を担当し、2年生へもちあがったことがあるので、そのたいへんさは身にしみて分かります。) 子どもの安心・安全に関わることや心身の不調等必要なことは連絡帳を通じてしっかりと伝えてほしいと思えます。しかし、休みの日にどこそこへ行って楽しんだとか、家でこんなことをしていたとかなど交換日記的なやりとり、その中に暗に返信を求めるような連絡帳は、どうかご遠慮いただきたいというのが、校長としての切なる願いです。

ともあれ、教職員の働き方改革が何故必要なのかについて、全ては以下の通り集約できると考えます。

◎教育の質の向上 (教職員の心身の健康保持 ⇄ 仕事と生活の充実
教職をめざす優秀な人材の確保＝教員になることへの憧れ
(定額働かせ放題、公立ブラック企業、提灯学校からの脱却)

「働き方改革」＝『生き方改革』



教職員の勤務の実態と教職調整額

上記「定額働かせ放題」「公立ブラック企業」とはどのようなことなのでしょうか？おそらくご存じの方は少ないかと思いますが、教職員には残業手当の支給は全くありません。ただ、教員の勤務の特殊性に鑑み教職調整額が給料支給月額の4%ほど支払われています。繰り返しになりますが、この調整額は教職員の勤務の特殊性について支払われているものであって、長時間労働に対して支払われているものではありません。(給特法：公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法より)

そもそも給料支給月額の4%とはどの程度のものなのでしょうか？仮に百歩譲って時間外勤務に対して4%の教職調整額があったとしても、7時間45分の勤務時間の4%ですから、1日に18.6分間一月に6時間程度(正確に言うと時間外手

当は本俸を時間給計算した額の概ね120%以上ですので、15分間、一月に5



時間程度ということになります。)の時間外労働分ということになります。本校の勤務時間は8:15~17:00ですが、子どもたちは、7:40頃から登校してきますし、それより早い時間帯から欠席連絡等の電話があります。その電話対応も必要となります。その頃には、ほぼすべての教職員が勤務を開始していますので、40分程度の時間外勤務が日々慢性的に発生していることとなります。さらに、労働基準法では日に6時間以上の労働

に対しては、45分間以上、8時間以上の勤務に対しては60分間以上の休憩時間が保障されなければなりません。本来昼食時の休憩時間も給食の準備・片付け指導、小学校低学年では、既述のように毎日のように提出される『連絡帳』への返答書きなどで休憩時間が全くと言って良いほど保障されていないのが教職員の実態です。したがって、その4%分の18.6分間で埋めても埋められない時間外勤務を日々慢性的にしているのです。プラス毎日平均2~3時間「子どもたちのためだから…」「保護者に喜んでもらえるから…」「地域の皆さんとの関係づくりのためだから…」との思いから時間外勤務(サービス残業)をしている教職員がほとんどです。

教職員の勤務時間については既出の給特法で「超勤(歯止め)4項目」が定められており、「①生徒の実習関連業務②修学旅行・宿泊研修などの学校行事関連業務③職員会議④非常災害等での緊急措置など」に限られています。これら以外の業務に時間外勤務を命ずることはできないのです。さらに、これら4項目であれば際限なく時間外勤務を命ずることができるのかとさえいえば、そうではありません。4項目に関することで長時間勤務をさせた場合でも、必ず回復措置を講じなければなりません。(本校も同様に大半の学校は子どもを家庭にかえす長期休業中に不十分ながら対応しているのが実情です。)

このような状況から「どうも教員という職業は、定額働かせ放題で公立ブラック企業と言われているらしい。」というレッテルが貼られます。いったん貼られてしまうと、このレッテルは瞬く間に広まり、教育学部の学生など教員を志す若者が減ってきます。つい先日の新聞においても、島根県の教員採用試験への志願者数が過去最低となった旨の報道があったことは記憶に新しいところです。その影響を受けて、現在、深刻な教員不足となっており、県の教育委員会も頭を抱えています。一番その打撃を受けているのは、教育の最前線の学校現場であり、マンパワー不足が、新たな時間外勤務を生み、その過酷な勤務条件がますます教員離れに拍車をかけるという負のスパイラルに陥っている現状なのです。

本校の教職員は？

令和元年4月から雲南市の教育現場では労働時間の把握のためのタイムカードが導入されました。教職員の登庁・退庁時刻を一覧で把握できるという点では大きなメリットがあります。そこからは、毎日朝7時頃から夜は8時過ぎころまで勤務している本校教職員の実態が垣間見えます。

■令和4年度4月・6月の教職員の現状(5月は大型連休のため勤務日数が少ないので除外/平均時間外勤務時間は常勤教職員全員の平均)

	4月の時間外勤務	6月の時間外勤務
トップ5	① 71:29 (91:29)	① 62:53 (82:53)
	② 58:29 (78:29)	② 58:21 (78:21)
	③ 50:02 (70:02)	③ 51:40 (71:40)
	④ 47:44 (67:44)	④ 49:27 (69:27)
	⑤ 47:28 (67:28)	⑤ 49:22 (69:22)
全体平均	38:26 (58:26)	40:26 (60:26)

実際には、前述したように日々休憩時間も保障されず、毎日1時間、月に20時間程度の上乗せ残業時間があり、それを加えると()内の時間となり過労死ライン(80h/月)を超えている者もいます。さらに、家庭に持ち帰っての残業時間を加えると…??時間/月

加茂小学校今後の取組

本校に赴任してまだ3ヶ月ほどですので、加茂小学校の教職員の勤務状況の実態をふまえ、あせることなく今後じっくり腰を据えて学校における働き方改革に取り組んでいかなければならないと考えています。もちろん、できることは早速今日からでもやっていく決意です。いずれにせよ、まずは職員の意識改革が不可欠との考えで以下の■具体的方策を実施していきたいと考えています。



■具体的方策

1 教職員の意識改革

- (1) 島根県教育庁学校企画課の教職員の「働き方改革挑戦校」への応募
…挑戦校になれば、働き方見直しの必要性共有と職員の意識改革のための追い風となる
- (2) 給特法（特に教職調整額4%）についての誤った認識を払拭する
- (3) 「子どもたちのためだから」「保護者や地域に喜んでもらえるから」を現実的に見直す
 - ① 「自分の（心身の健康）のため」＝「子ども、保護者、地域のため」である
⇨考え方の転換
 - ② 学校は何でも入り、何でもできる「ドラえもののポケット」ではない
⇨幻想からの脱却
- (4) (3)のためにビルド&ビルドしてきたツケの清算は今しかできない
※スクラップ&スクラップ、最低でもスクラップ&ビルド
（今までしてこなかったから全員が相当意識しなければ…）
- (5) 教職員ニーズの把握…洗い出し・アイディア出し・知恵出し

2 「働き方改革推進委員会」（本年度は企画会と兼ねる）を立ち上げ、具体的方策と取組について話し合い、全教職員に説明し、実行していく

- (1) 気軽にまじめに話し合う（こんなことできっこないはNG）
- (2) アイディアを皆で出し合う…ボトムアップの改革でなければ、意味がない

3 全教職員参加での教育の質の向上

- (1) チーム働き方改革 of オール加茂小で
- (2) 教職員一人一人が参画者となり、自分自身の働き方改革を有言実行できるようになる

4 保護者や家庭、地域の理解を得る

- (1) 学校だより「加茂っ子」での説明←今回
- (2) 様々な場と機会をとらえての説明

■常に意識したいこと

- ※目指すのは、教職員一人一人が心身ともに健康で、それぞれの力が最大限発揮される学校（職場）
- ※改革のためには、はじめは、時間と労力が必要だが…それは生みの苦しみととらえましょう
- ※『今』だからできる!! 『今』しかできない!!
- ※「今」すぐに取り組めないことは、永遠に取り組めず実現もされない
- ※「今」本気になれないなら、いつまで経っても変わらない、何もしなければ、結局のところ、何ともならない（子どもたちの努力と成長の関係も同じ!）



おわりに（保護者・地域の皆様へのお願い）

取り組みを通じて、働き方を見直すことによる教育の質の向上が、子どもたちの笑顔と保護者・地域の笑顔とそして教職員の笑顔のすべてにつながる好循環を生むことを信じています。今後、本校の教育活動について働き方改革の観点から見直しを図っていくこととなります。



7月1日付の新聞記事に「学校の文化をつくるのは文科省でも教育委員会でもなく、子ども、教員、保護者（地域）の三者であり、三者が学校生活の『理不尽』を一緒に点検し、今の時代に合った教育のあり方を決めていくべきだ。」との大東文化大教授のコメントが掲載されました。保護者の皆様と地域の皆様におかれましては、「学校の働き方改革」の趣旨をご理解いただき、お力添えいただきますようお願いいたします。

早速お手紙をいただきありがとうございました！

- ◇ 前回の12号（学校の働き方改革特集号）への反響を早速にいただきました。元気の出るお手紙を届けていただき、本当にありがとうございました。拙い校報ではありますが、時間をかけてつくった甲斐があったとうれしく思いました。また、保護者や家庭や地域は「理解を示すだけでよいのか？」との前向きなご意見もいただき、たいへん心強く思いました。多くの保護者や地域の方がこのお手紙のように真剣に学校教育のことを考えてくださる加茂町であると信じてこれからも教員の働き方改革をはじめとする様々な教育課題に真正面から向き合っていく決意です。「加茂っ子」の誌面にて匿名で紹介させていただく旨、承諾を得ましたので掲載します。

村尾校長先生

平素より子どもたちが大変お世話になっております。
突然のお手紙、申し訳ありません。



この度の「加茂っ子」のお便りを読ませていただき、校長先生の強い決意を感じました。教員の長時間労働については、以前よりメディア等でも耳にしておりましたが、お便りのような実態が我が子の通う学校においても存在していることは十分に知りませんでした。そして、連絡帳の記入について先生方にご負担をおかけしてしまっていたことを反省しました。このような気づきの機会を与えてくださってありがとうございます。

校長先生の言われる通り、子どもも多くのストレスを抱える今だからこそ、「教員が心身ともに健康で子どもと笑顔で向き合う」「子どもに自信とゆとりをもって向き合う」ことが大切であろうかと思えます。それは教員のみならず、保護者、地域全体がそうであるべきだとは思いますが、「教員の働き方改革」はまさにその出発点になる重要な取り組みだと感じました。

そこで、「加茂小学校の今後の取り組み」について、一点意見を言わせてください。この取り組みの中で、保護者や家庭は「理解を示す」だけの存在でよいのでしょうか。今回のお便りを読んだとき、地域の医療を守るために住民たちが当事者として「コンビニ受診を控えよう」「かかりつけ医を持とう」などのスローガンを掲げて住民の意識づけを行った活動を思い出しました。これと同じように先生方が心身ともに健康で自信とゆとりをもって子どもたちと向き合える環境をつくることは地域全体の責任でもあると思うのです。

「アイデアを皆で出し合う、こんなことできっこないはNG」という部分、とても素晴らしいと思えました。今までの『当たり前』の意味をもう一度問い直す作業をするうえで、様々な立場からの見方も必要のように思います。（具体的にどのような方法で？と言われるとなかなか難しいですが。）

先生のお便りを読んで思いのままに一気にお手紙を書いてしまいました。意味不明な点多くて申し訳ありません。ぜひ、地域を巻き込んだ「働き方改革」となりますように。

先生方が笑顔でいてくださることがこの地域の力になると思っています。

わが子の夢は「小学校の先生になること」です。その夢を持ち続け、夢が叶い、笑顔で子どもたちに向き合い続けることのできる先生になれますようにと願っています。

保護者氏名 匿名