

「岐学組の考える 働き方改革 2019」



岐阜県学校職員組合

はじめに・・・

まず、岐阜県学校職員組合は、要望の旗を降ろすわけではありません
教員の働き方改革が教員の職務の本質に迫り、真の改革となるためには、

負担感を伴う業務の大幅な軽減を行うこと。

教職員定数の抜本的な改善を行うこと。

が不可欠なのは事実であり、変わることはありません。

しかしながら、少子高齢化時代への突入と、先行き不透明な経済情勢、貧富の格差の拡大と貧困の連鎖の中で、人々の関心は福祉や経済、社会保障に集まっています。「教育は国家100年の計」と言われ、未来の岐阜県や日本、世界をよりよいものに切り拓くのは今を生きる子供達に他ならないのでありますが、必ずしも教育予算が優遇されている状況ではありません。

むしろ手厚いどころか、学校教育がサービス業のごとく見られ、公務員たる公教育に携わる教員に対する目は厳しく、地域の教育力の低下で学校や教員の担う業務はかつてならば家庭や地域が担っていた賤の部分にまで及んでいます。

また、岐阜県は近隣他県よりも、教育の質の高さは矜持としてもちながら、学校職員の待遇は厚遇されているとは言えず、優秀な人材の確保はもとより、新たな人材の確保さえも疲弊している状況です。

こうした状況に対して、職員団体として努力はしてまいりますが、敢えて、この状況の中で、自分たちにもうやれることはないのかを問うた時に、自分達はどう働くべきなのか、どう働きたいのかを明らかにすることが大切ではないかと考えました。

教員の働き方改革が、保護者や地域から「教員は楽をしたいのか。」と誤解されたり、勤務時間管理が目的となり、私達の教育専門職たる専門性、自律性、奉仕貢献性が必要以上に損なわれたりすることで、岐阜県の教育への信頼と教職の魅力の低下が子供達への教育の質の低下を招き、これからの社会を生き抜く力を岐阜県では十分に育てることができなくなるのではと、大変危惧している所です。

ここでもう一度、教員も職員も保護者も地域住民も教育委員会もしっかりと働き方改革の方向を見つめ直し、さらに同じ方向を向くよう努力すべきです。

**私達は、労働者ではなく教育専門職であるという自覚のもと
教員の質と長く教職を勤めあげる意欲を向上させる働き方改
革を教育委員会、管理職と進め、
教育施策の価値や意義を納得して働く
岐阜県の教員でありたい。**

具体的には、

☆教職の「個業」の魅力の復興。

☆業務遂行への不干渉という悪習慣から協働する教育への意識の転換。

☆個人としての生き方を大切にできる勤務環境整備。

☆最大の教育効果を得るための能率と効率の追究。

☆高頻度の知識技能の更新。

☆専門性を高め、自律性を尊重し、奉仕貢献の志を捨てないことこそ、教育専門職たる自覚。

☆自分の専門性と強みを生かし他者に貢献する、自身の弱みを隠さず助け合う。

☆「個業」の魅力を発揮し、若気をもって出る杭が安心して思い切り出ることができるような支援体制づくり。

☆公務員と言う身分に安座せず、1年である程度の効果や変化がないと辞めるぐらいの覚悟をもって職務にあたる自覚と覚悟。

☆できないことから逃げ、かばい合い、慰め合うのが仲間ではなく、悩みながらも逃げずに立ち向かうことを助け、悩みだけでも分かち合おうとするのが仲間であるという認識の共有。

「働いたって、いいやない。」

「岐学組の考える働き方改革 2019」

岐阜県学校職員組合

1 個人の時間管理のマネジメントによって、長時間勤務を解消とマネジメント能力の向上を目指そう。

- (1) 休日を含めて、出退勤時間記録は正確に記録する。
- (2) 持ち帰り仕事量、校外での業務時間も正確に記録する。
- (3) 個人で時間外勤務の目標（月 45 時間、年 360 時間以内）を設定し、その実現に向けて取り組む。
- (4) ノー残業デーの設定自体の有無や設定日を個人の裁量で行えるよう管理職に進言する。ただし、個人で設定した時間外勤務の目標を遵守する。

2 気兼ねや遠慮なく年休（有給休暇）を取得しよう。

- (1) 心身のリフレッシュと、学級や教科経営、分掌の遂行状況の確認のために、少なくとも2年に1回、1回につき3～4日の連続休暇を平日に取得できるように、学年、教科部、学校で時間割の変更や補欠授業の配置に創意工夫をするよう管理職に要望する。
- (2) 長期休業期間中に年休消化を計画的に進められるよう自身の仕事量を調整する。長期休業中に行おうとする業務を過度に設定しない。

3 自分自身で業務の進め方を不断に見直そう。

- (1) 調査や回答は気付いた時点で着手する。できれば処理まで完結する。
- (2) 会議の時間設定や提案、検討の仕方を工夫し、実行する。
- (3) 例えば委員会活動で主担当、副担当と言った考え方をやめ、チームとして業務を分担したり、委員会を活動内容で括って複数で業務を分担したりする。
- (4) 学年主任会レベルで学校行事の削減や簡素化を提言する。
- (5) 教材のアーカイブ化、共有化の上で、個人のオリジナリティーを発揮する。個人で作成した教材研究の資料や教材を互いに批評し合わずに、気兼ねなく提出できる雰囲気を作っていく。
- (6) 日常の教員の能力の向上や授業改善に寄与することを前提としたより効率的、効果的な校内研究の進め方や研究会の持ち方を提案する。
- (7) PTA や地域行事への参加、引率は各自で原則年間3回とするよう管理職に進言する。

4 部活動に立ち向かおう。

- (1) 部活動の顧問として、第一に生徒の責任感、連帯感の涵養等の教育的効果を発揮できるよう努める。
- (2) 自身の部活動への関与の在り方が保護者に過度の期待を与えていないか、組織人としてふさわしいものかどうか、周囲からの評価、助言を含め不断に見直す。
- (3) 部活動指針を超える業務については自己責任のものと自主的、自発的な活動であると宣言し、本務に影響を与えれば、その責も自身で負うこととする。

5 保護者と信頼関係を構築しよう。

- (1) 社会人としての常識や教養を身に付け、資質の向上に努める。
- (2) 組織人として望ましい行動の在り方（最低限の報・連・相はする）を身に付け、資質の向上に努める。
- (3) (1) (2) を前提に、自信をもって保護者と向き合い、まずは受容し、教育観を語り、協力や分担のもと子供を育成しようという合意の形成に努める。

6 自身の健康管理に関心をもとう。

- (1) ストレスチェックの結果を自身で考察し、また、公立学校共済組合のHPを活用して定期的の実施し、関心をもつ。
- (2) 県の福利厚生事業に関心をもち、積極的に活用する。
- (3) 悩みや不安は早期に軽減することが重要であるという意識に立ち、勇気をもってSOSを発信する。

7 組織人として良識をもとう

- (1) 教育に限らず、現代での事案への対処はチーム対応が有効である。教員の「個業」の魅力やその責任を果たす資質・能力の向上と共に、集団を育成する専門職としても組織人としての望ましい心構えや所作は必要である。
- (2) ハラスメントや職階に対する正しい知識や行動規範、年長者への敬意をもって仕事あたる。
- (3) 尊重し合える関係づくりのもと、互いに遠慮なく発言し、議論をし合える職場づくりに努める。
- (4) 互いに不快にならない範囲で、職務に関わらない話題で盛り上がる職場づくりに努める。
- (5) 学年や学校での飲み会や食事会は、日頃の職務上での緊張を緩和し、互いの胸襟を開きやすい場であると理解し、その参画に努める。
- (6) 相手の立場、違った視点から物事を考える習慣をつける。

8 自己啓発の評価は自分のために行おう。

- (1) できなければ、評価は「良好」ではない。
- (2) 教育は過程の評価を抜きにすることはできないし、時間とお金を掛ければ良い結果が生まれる可能性が高いが、今は「能率よく、効率よく」かつ「周囲に迷惑を掛けず」かつ「結果を出す」者に良い評価が与えられると考える。
- (3) 例えば、自分の実践や仕事ぶりや提案が他学年や全校に成果が波及すると評価は「S」「A」という認識をもつ。

9 岐阜県に勤める教員として役割を果たそう。

- (1) 仮に県外で勤めても恥ずかしくない専門性と人間性と常識を身に付ける。
- (2) 教育実習生や学生に憧れをもってもらえる実践家であること。
- (3) 家族や友人、知人以外の県外の教育に携わる者と積極的に交流をする。
- (4) 家族や友人、知人でなく教育関係者でもない人と積極的に交流し、教育に対する率直な意見に耳を傾けるようにする。