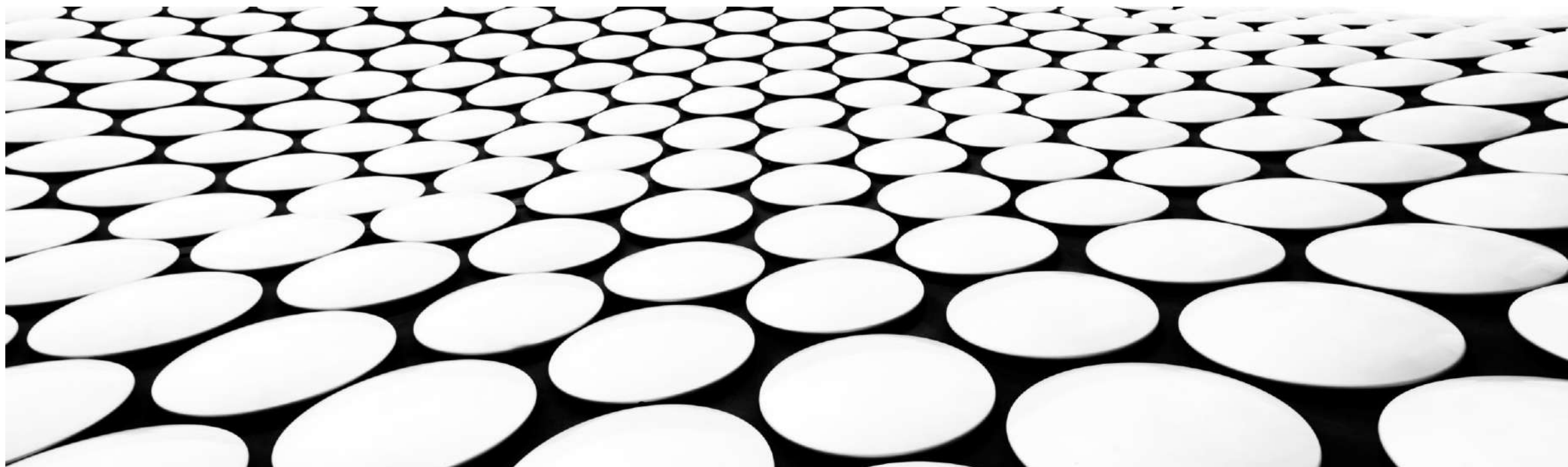

神奈川県高等学校教職員組合からの報告

執行委員 佐藤彩香



◆とりくみ

2022年度より組合内のプロジェクトとして「働き方改革プロジェクトU45」を新規立ち上げ。

若手世代を中心に現場の目線から「働き方改革」の方向性について議論し、持続可能な教育の実現に向けての策を検討した。

- 働き方改革プロジェクトメンバーでの話し合い（対面・オンライン・SNS）
- 教育委員会との働き方改革課題に関わる交渉
- 県内議員への要請（予定）

『働き方改革』と言われてるけど全ぜん進んでる感ないし、なんならむしろ増えてんじゃね？とかおもう。このままなんでもかんでも受け入れ続けてさ、10年後とか20年後とかマジでどーなってんの？若手だから忙しいとか思ってたつもりもするけど、この多忙感から解放される日はほんとにくるんか？35週とか観点別とか部活とかほかにもいろいろめっちゃはいつてくるじゃん。わかんのよ。生徒のためにやったほうがいいことなんてそりゃキリがないほどあるんだから。そりゃ、やるよね。「生徒のため」とか言われたら、やらざるを得ないでしょ。けど、それでいい訳絶対ないじゃん！つか、もうマジで正直ふつーにしんどい。このまま一生これが続くと思うとマジで絶望しかないわ。

**つか、そもそも生徒のこと1番
わかってんの文科省でも県教委で
もなく現場にいるうちらなんで!!**

×コパー募集

U45

働き方改革プロジェクト

私たちの「今」、私たちの「将来」
のことだから、一回ガチでみんなで
考えてみませんか？

働き方改革プロジェクト

◆ 中教審 答申 (2019年1月)

「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」

◆ 文科省 通知 (2019年3月)

「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」

◆ 神奈川県教育委員会指針

(2019年10月策定 / 2020年4月改定)

「神奈川県の教員の働き方改革に関する指針」

「勤務時間管理システム」の運用開始

➔ **多忙化解消の実感にはつながっていない!**

『働き方改革』とか言われてるけど全ぜん進んでる感ないし、なんならむしろ増えてんじゃね？とかおもう。このままなんでもかんでも受け入れ続けてさ、10年後とか20年後とかマジでどーなってんの？若手だから忙しいとか思ったりもするけど、この多忙感から解放される日はほんとにくるんか？35週とか観点別とか部活とかほかにもいろいろめっちゃはいつてくるじゃん。わかんよ。生徒のためにやったほうがいいことなんてそりゃキリがないほどあるんだから。そりゃ、やるよね。「生徒のため」とか言われたら。やらざるを得ないでしょ。けど、それでいい訳絶対ないじゃん！つか、もうマジで正直ぶつーにしんどい。このまま一生これが続くと思うとマジで絶望しかないわ。

つか、そもそも生徒のこと1番わかってんの文科省でも県教委でもなく現場にいるうちらなんで!!

メンバー募集

U45

働き方改革プロジェクト

＃私たちの【今】、私たちの【将来】のことだから、一回びちでみんな考えてみませんか？



働き方改革プロジェクト

◆学校現場では…

#生徒の1人1台端末の導入によって増大したICT関連の業務

#新学習指導要領への対応 #観点別評価

#「35週」の画一的な授業時間確保

➡教育的効果が検証されないまま、「トップダウン」によって進められる教育施策が大きな負担に…。

#部活動

➡多くの教員が私生活を犠牲にして苦しんでいる。

**私たちの【今】、私たちの【将来】のことだから、
私たちが一回ちゃんと考えようよ！！**

◆ 教員の業務

■ 業務が多岐にわたりすぎ

日常的にほぼ毎日マルチタスクで行っている。

授業（授業準備〔プリント作成・印刷/ICT教材準備/授業実施〕/提出物添削/テスト作成/テスト採点/成績入力/成績点検）、部活（インストラクター/見守り/審判/会計）、担任（カウンセリング/進路指導）、学校行事（企画/運営）、清掃、カギ閉め、地域パトロール、会計、苦情対応、事務書類作成、入試（面接官・採点者・警備・案内・運営）、中学生への広報（動画作成/資料綴じ込み/）、諸会費の支払い請求、各種検定試験の会場運営、PC端末管理 などのほかにもたくさん

➡ もはや何でも屋さんになってしまっている。

改めて再確認された現場の実態

◆ 授業が多すぎる。

■ 授業〔質と量の確保〕

1授業50分35単位時間の確保を画一的に徹底

(テスト後の授業の実施/分単位の時程/長期休業の削減/行事の削減)

→教員の執務時間が足りない

→授業準備が間に合わない (ICTの活用、新学習指導要領、教員1人の持ちコマ数)

→必然的に質も低下…

✓ 行事が無くなったら予備校、塾と何が違うのか？

✓ 生徒も教員もキツキツになっている状態。

⇒ 現場・生徒の実態にあわせた教育を。

改めて再確認された現場の実態

◆部活動問題。

- 平日は15:30～18:30拘束 (この時間に他の業務できるのに…)
- 土日の振り替えも授業があるからとれない。(心身ともに疲労困憊…)
- 生徒の活動保障としての部活動 (実態のない部活も無限に増える…)

職務命令にできないから、形式上、「自主的に希望して」となっている…

⇒ **教員本人の意向をまず尊重し、
回復措置を保障することから。**

働き方改革に向けて必要なこと

◆脱「ひとがいないから代わりにやる」

⇒「誰かができるから」では絶対だめ。

◆限られた時間・人・予算で

⇒どのくらいの時間がかかる？ / どのくらいの人員が必要？ / いくら必要？

◆管理職のマネジメントの在り方を見直す

⇒多忙化をどう解消していくのか、教職員の心身の安全のために何ができるのか、それらを保障したうえで、どのような教育活動を展開できるのか？

✓ どんなに素晴らしい教育活動であったとしても誰か（何か）を犠牲にして成り立つものであってはならない！

組合としての課題

◆現場があきらめモードに。

■働きすぎが「常態化」

■「休む」「トーンを落とす」ことを忘れてしまっている。

Ex.「ふりかえがとれない」：心身の健康上の大きな問題

特殊勤務手当を出してほしい。

⇒ **改善を要求する対象がすり替わってしまう。**

- ・ どうしてあの人はやらないのに自分ばかり。
- ・ こんなに頑張っているのに。
- ・ 休むひとがいるせいで。
- ・ また残される人に負担が。
〔満身創痍のなかで負の感情が...〕

組合としての課題

◆ 誰のための改革か。

- 「生徒（子ども）たちのため」から抜け出せない。

何か理由をつけたがる。

⇒「長時間労働」「教員不足」は目の前にある課題。

これらを解決しないと「学校が崩壊」する。

✓ これだけで大義名分たつのでは？