

第9回 校長会議あいさつ

R.6.11.20 稲垣

高くなった空を渡り鳥が先を急いでいます。清々しい晩秋の日々です。学校では、さまざまな教育活動が最盛期を迎えていますが、一方でインフルエンザの流行も心配されています。マスクなしの笑顔が輝いて、やっと学校の明るさが戻ってきたおりに、再びマスクが増えてしまうことは、残念ながらありません。その分、子どもたちの心が躍るような教育活動を展開したいものです。

本日は、昨今取り沙汰されている公立学校教員の処遇についてお話しします。これは、今後の義務教育の浮沈にかかわるような大問題だと思います。文科省は、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた環境整備の一環として、定数改善等の人的措置とともに、教師の処遇改善を打ち出しています。その中では、教職調整額を4%から13%へ、また学級担任加算や管理職手当の改善も含まれています。これによって現状の教育課題が全て解決されるとまでは思いませんが、教師不足の学校現場が抱える負担が軽減し、教職の希望者が増加することを期待しています。ところが、確定路線とされていたこの施策に、最近になって財務省など関係省庁が横槍を入れてきました。「教職調整額は廃止し、残業手当を支払う」とか、「教職調整額については、残業時間削減などの働き方改革の進行を条件に、段階的に10%まで引き上げる」など、学校の現状を考慮しない一方的な理屈です。残業時間に応じた手当を支払うことは、一見適切に感じられますが、上限時間を設定された中で、いじめや不登校対応にあたることには無理があります。相談活動や家庭訪問などの生徒指導は、時間に追われながらできる業務ではありません。例えば、いじめの重大事案が起きた場合、関係者への聞き取り調査から記録作成、対応の協議、児童生徒への指導、保護者への報告、さらには弁護士をはじめ調査委員との面談など、学校は、その対応に、延べ100時間以上を要するケースも少なくないと聞いています。また、人充てもせずに残業時間の削減を条件に掲げることは、これまで学校で身を切るように進められてきた働き方

改革の取り組みを無視するとともに、働き方改革そのものを目的化し、教育本来の価値を度外視した無謀な施策です。現場は、膨れ上がる教育課題と人手不足に喘ぎながら、それでも子どもたちのために奮闘しているのです。

子どもたちのためには、教師力を向上させるための研修は不可欠です。研修は教員に義務付けられていますが、業務の精選と勤務管理が進む中で、研修に費やすことのできる時間は、年を追うごとに減少を余儀なくされています。それでも本市の教員たちは、授業研究に勤しみ、研究論文を執筆し、各学校の現職教育、市教研活動、学校訪問時の授業づくり等々、県内でもトップクラスの熱意を維持して、教師力の向上に取り組んでいます。若手教師の中には、ベテラン教師を招聘しながら、勤務時間後に手弁当で自主研修を企画している教員たちすらいます。このような未来の教育を支える萌芽を大切にしていきたいと思います。各学校においても、タイトな勤務の中ですが、OJTが機能するように、柔軟な工夫に知恵を絞っていただきたいと思います。