



学校だより

～ ひびきあう心 かがやく笑顔 ふれあいの丘 斎藤分 ～

令和5年 6月 30日 7・8月号

横浜市立斎藤分小学校 校長 黒木 健

教員にとっての「働き方改革」とは何か？

校長 黒木 健

夏の到来を感じさせる気候が続いておりますが、本校保護者の皆様、地域の皆様におかれましては、益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。さて今月の学校だよりは、ここ最近、新聞やネット上のニュースなどでも頻繁に取り上げられるようになったこの話題についてです。

昨今、どの業界でも「働き方改革」という名のもと、時間外勤務の削減を筆頭に、業務内容の抜本的な見直し、ワークライフバランスの充実など、各組織で大幅な業務改善を意図した試行錯誤が繰り返し行われて久しい中、ここ最近になって何故か教員の「働き方改革」が急速に注目を集めるようになりました。その最大の理由は、教員を志望する学生の減少傾向に歯止めがかからないことにあるのではないかと考えています。質の高い教育の提供が維持できなければ、それはその国の未来や経済的繁栄にも大きな影響を及ぼしかねない一大事となってしまいますからです。

教員にとっての「働き方改革」を考えるに当たり、先ずはこの法律の内容を知ることから始めなければなりません。公立学校の教員の給与は、昭和47年（1972年）に成立した「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（給特法）」という法律によって規定されています。そこから遡ること6年前の昭和41年（1966年）に実施された「教員の勤務状況の実態調査」から、当時の公立小中学校の教員の平均的な勤務時間を算出し、俸給月額額の4%相当（その当時の月間平均時間外勤務が8時間であり、それが給与額の4%相当であったため）を教職調整額として上乗せ支給をすることで、いわゆる残業代は原則支給しないという規定が盛り込まれることになりました。この給特法が施行されて既に半世紀が経過し、今の時代の教員の働き方とは、適合しないものとなっているのではないかと指摘が幾度となくなされてきました。ネット上などでも「定額働かせ放題」と揶揄される所以は、この給特法の規定にその理由を求めることができます。そうした中、昨年来、自民党の「令和の教育人材確保に関する特命委員会」は給特法改正に向けた議論を始め、文科省は先月下旬、これらについて中教審へ諮問を行っています。しかし、仮に給与体系が少しばかり良くなったところで、それが教員を志望する学生の上昇に直結するのかは不明瞭ですし、それに加え、給与的な待遇の改善を図ることと、今現在、学校現場で働く教員の「働き方改革」とを同等に俯瞰することにも、やや無理があるのではないかと言うのが率直な個人的所感です。

教員にとっての「働き方改革」とは何であるのか？これは教員に限ったことではないかもしれませんが、先ずは自身の仕事へのやり甲斐を感じることに、またよりそれが感じられるようになることなのではないかと思っています。教員の仕事は、子どもたちといかに向き合うべきかを考えることが「基本のき」であり、一人ひとりの教員のやり甲斐が一人ひとりの子どもの笑顔へとつながっていき、その中で仕事の更なる充実が図られ、それが子どもに還元されると共に、保護者の満足へもつながり、そしてそれがまた明日の仕事への活力にも結びついていくのだと思います。そうした好循環をある程度実現した中での「働き方改革」でなければ意味がありません。もちろん時間外勤務の削減も行わなければなりません。かと言って、そうした数値ばかりに焦点を絞れば絞るほど、子どもの学びの充実が損なわれてしまうのではないかと懸念は増すばかりです。子どもの学びの充実を十分に確保した中での教員の「働き方改革」の推進について、これからも私は校長として、考え続けていきたいですし、またそうしていかなければならない責務を担っていると感じています。