

事例 5 奄美市立金久中学校

〒894-0035 奄美市名瀬塩浜町 15-10 <http://www.city.amami.kagoshima.jp/kaneku-j/index.html>

要旨・ポイント

- 労働安全衛生活動がまったく行われていない学校ではどのような手続きで体制整備と活動を始めればよいのかを学ぶ好事例
- 労働安全衛生の体制整備と活動を始める前には法的根拠を知り、活動によりどんな職場をめざすのか合意形成が必要
- 管理職が教職員の健康を守るという基本的姿勢が不可欠

団体の特徴的な取り組み

労働安全衛生活動(以下「労安活動」という。)が低調だった学校が、半年間で労安活動を活性化させ、確実に成果をあげつつある奄美市立金久中学校の活動事例の紹介です。奄美市内の小・中学校は、奄美市教育委員会の指導によって年間3回以上の衛生委員会を開催することになっています。これまで金久中学校もその指導に従い、衛生委員会を開催してきました。

令和4年4月に労働安全衛生に関わる法令、労安活動に関わる県教育委員会からの通知を熟知し、業務改善、長時間勤務を改善してきた経験豊富なB教諭が赴任してきました。

現在、同校は、B教諭を中心として管理職の理解を得ながら、衛生委員会が推進役となった職場改善を進めています。

労安活動実践者の育成システム

鹿児島県では教職員組合の活動の一環として、教職員が労働関係法令および地方公務員法、安全衛生に関わる行政からの諸通知を学び合い、その趣旨を踏まえた着実な労安活動、活動結果の交流を続けているサークルがあります。また、法令遵守に留まらず、職場の課題解決型の労安活動を続けているのが特徴です。

令和4年度、その実践交流サークルの一員だったB教諭が金久中学校に赴任してきました。B教諭は、長年にわたって労働基準法を根拠に出退勤時間の記録、年休の取りづらさやハラスメントの有無などのアンケートを実施し、職場改善に生かしてきました。さらに学習指導要領で定められた授業時間数以上の予備の時数を減らし、放課後に教員が事務作業を行う時間確保などの働き方改革を中心的に進めてきた経験があります。

職場改善は管理職の姿勢次第

同校のA校長は教職員の心身の健康、安全、働きやすい環境をつくることを学校経営上の重要課題という認識をしっかりと持ち、機会をとらえて、繰り返し、校長の職務は教職員の心身を守ることでであると語っています。

これは、経済産業省が健康経営優良法人として顕彰する際にもっとも重要視する要件の一つです。管理職は法的には労務管理者であり、安全配慮義務を負っています。給特法改正などに伴い、校長は在校等時間および勤務時間外の在校等時間を45時間以下にすることなど勤務時間の適正化を進める責任もあります。

しかし、SNS上では、大胆な業務削減を行うことなく出勤時間を守るよう教職員に指導するだけの管理職に対する不満の投稿が後を絶ちません。そのような中、A校長は、働きやすい職場環境をつくることを目的とした業務削減などを行うことを通じて長時間勤務を減らし、教職員の心身の健康を守る学校経営を続けています。校長に求められる資質・能力の一つである労務管理の本来のあり方の手本と言えます。

B教諭は金久中学校赴任後、A校長に衛生推進者に選任してほしいこと、衛生委員会を中心に労働安全衛生法を生かした職場改善に取り組みたいと願いました。その時のことについてA校長は「Bさんの(職場改善に向けた)熱い思いと、どこでこんなに勉強したんだろうというくらいの知識にこれに必要なことだと思い、全教職員で研修をしなければいけない気持ちになった」と語っています。

教職員の心身の健康管理に対するリーダーシップがあるA校長と労安活動の実践者であるB教諭という両輪によって同校の労安活動を中心にした働き方改革を進められています。

研修を通じた教職員の意識改革

A校長は、学期に1回だった衛生委員会を2学期からは月1回開催に変更することを決めました。そこで、8月にB教諭を講師として労働安全衛生に係る法的知識、活動内容などについて全教職員の共通理解を得ることを目的とした職員研修が開催されました。

A校長は、この研修について「職員が健康に安全に安心して快適に働くことができるためには、自ら意見を述べる。そして意見を述べたことが安全衛生のための措置に反映される必要があるなど、職員、管理職にとっても大変参考になった」、「管理職が労安活動に主体的に取り組むことによって、職場における労働者の安全と健康を確保し快適な職場環境作りが

できる」と述べています。

教職員の当事者意識を育むことが働き方改革、また意識改革を進める最重要ポイントになります。同校の実践は、その点からも非常に優れています。

同校では衛生委員会開催が時程表に組み込まれており、メンバーである管理職、養護教諭、学年主任、職員団体の代表、衛生推進者が確実に出席できるように工夫しています。9月になって開催された衛生委員会では、それまで自分の思いを発言することがなかった教職員が涙を流しながら思いを語る場面もあったとのことで、衛生委員会が参加者にとって心理的安全性がある場になっていることが伺えます。

衛生委員会を活用した職場・業務改善

衛生委員会の目的は、労働者の命と健康を守るための職場改善策を議論し、使用者に対して改善策の実行を求める法的裏づけがある組織です。つまり、管理職が労務管理に当たって中核になる組織であることを認識する必要があります。

金久中学校の衛生委員会では、職場環境改善の課題を明らかにするため全教職員を対象に2回(8月、2月)のアンケート調査を行い、自由記述も全教職員に開示することを原則としています(図)。自由記述は無記名でもいいことになっています。第1回調査での自由記述では、休憩場所や更衣の場所の確保、教室や職員室のクーラーの効きがよくないことなど作業管理に対する要望、また生徒にエアコンフィルター清掃をさせるのは危険が伴うことから、必ず職員がするべきという生徒の安全確保に対する要望もありました。

第1回 職場環境改善のためのアンケート (結果報告)					
一ク式		A	B	C	D
作業環境 管理	職場全体を見ると、整理整頓がなされている	1	19	4	0
	休憩室があり、休養することができる	0	1	11	12
	休憩時間(45分間)には、しっかり休憩できる	0	3	8	12
	持ち回りの仕事はほとんどない	3	8	8	5
	年休をとりたいときに、気持ちよくとれる	8	13	3	0

(図)

B教諭は「管理職名で職場改善アンケートを取った場合には教職員の本音が出せない場合もあり、衛生委員会としてアンケートをとることで教職員が安心して回答でき、職場の声なき声を拾える」と話しています。アンケート結果は衛生委員会で審議を行い、審議結果は全教職員に開示されます。

さらに、校長は教職員からの改善要望に対してどのように対応するかを全教職員に伝えていきます。これによって、職場改善に対する当事者意識の醸成、合意形成、管理職と教職員間の信頼関係を深めることにつながっています。衛生委員会の活動を通じて心理的安全性がある職場づくりを進めているとも言えます。

業務改善に関しても、衛生委員会が全教職員を対象にアンケート調査を行い、それをもとに衛生委員会で審議、職員会議において合意形成が図られます。ただし、業務の廃止は教育課程編成にも影響を与えることから編成権がある校長が最

終決定を行うことになっています。校長は「教職員の意見が半分に分かれる(業務の廃止・効率化)場合は、教職員の健康安全を優先した判断を行いたい」という方針を示しています。結果的に、来年度の年間計画に組み込まれる行事などに関連する見直しについて、集団宿泊学習2泊3日を1泊2日、夏休み明けテストの廃止(1、2年対象)、家庭訪問の縮小(1年のみ実施。2、3年は三者相談などの代替案で実施)という判断を示しました。教職員の理解と納得を得ながら業務改善を進めているこの事例には学ぶべき点が多くあります。



衛生委員会の様子

取り組みの評価・今後の展望

金久中学校では職場の働き方改革の推進役として衛生委員会が機能しています。機能している要因の一つは、校長が学校経営の基本方針として教職員の命と健康を守ることをあげていることです。これは、経済産業省が顕彰する健康経営優良法人の要件として、トップが社員の命と健康を守ることを経営方針として内外に宣言することと定めているように極めて重要な観点です。民間では健康経営を推進することにより優秀な人材の確保と定着を図りつつ生産性の向上を図る企業が増加しています。民間動向を踏まえると組織のトップである校長の資質・能力の一つとして教職員の安全配慮義務の位置づけ、人事評価においても教職員の健康管理に関わる項目を入れる必要があります。

二つ目の要件は、職場にB教諭のように学校の安全衛生活動を担う中堅教職員を育成していくことです。B教諭は、安全衛生活動に熱心な管理職や教職員がいる場合には活動は活性化するが、いなくなったとたんに活動が低調になると述べています。

管理職をめざす中堅層教職員について労働関係法令を踏まえた労安活動の実務能力を向上させる必要があります。労働安全衛生法上の事業主である教育委員会には安全衛生活動の推進者を育成する仕組みを構築する責任があります。また、少数ですが職員団体の中には安全衛生活動の後継者育成を行っている実践例もあることから、教育委員会もそのような実践例に学ぶ機会を積極的に設ける必要があります。

(藤川伸治)