

## 事例 2

# 日出町立大神小学校

## 1. 要旨・ポイント

- ・組織のトップである校長が労働安全衛生活動を積極的に推進するとともに、教職員の当事者意識を高める工夫をしています。
- ・学校委員会（衛生委員会）を学校運営組織の一つに位置づけた上で、メンバーの選定や開催のタイミングなどに工夫を行い、労働安全衛生活動の推進を確実なものにしています。
- ・労働安全衛生活動の推進が、働き方改革、ひいては学校運営の改善にもつながっています。
- ・大分県教育委員会が進める「こころのコンシェルジュ事業」を学校運営に活用しています。

## 2. 特徴的な取り組み

### (1) 校長のリーダーシップと学校運営組織における学校委員会の位置づけ

大神小学校は教職員数が50人未満であるため、労働安全衛生法上は衛生委員会の設置義務はありません。しかし、日出町学校職員総括安全衛生管理規程第16条「職員の意見を聴く機会を設けるため、学校に衛生委員会に準ずる組織として学校委員会を置く」に準拠し、校内の衛生活動を行う「学校委員会」を設置しています。そしてこの「学校委員会」を、学校運営を担う16の委員会の1つに位置づけています。

校長は「本校の学校委員会を学校運営の組織の中に位置づけ、（中略）私も含めて、みんなで教職員の安全と衛生を守っていこうという取り組みをしています。」と述べています。組織のトップである校長の、教職員の安全と衛生を守るという強い意志が、学校委員会を学校運営委員会の1つに位置づける形として表われたものと思います。

また、大分県では、全県的に学校における労働安全衛生の取り組みが長年にわたって続けられており、校長は「働きやすい職場環境をつくることは長年の課題だと思っており、これまでずっと取り組んできました。」とも述べています。

学校の労働安全衛生活動を進める組織が学校運営上の組織に位置づけられていても、その活動が全く見えてこないケースもあります。その要因の一つに、校長に労働安全衛生活動を活性化しようというマインドが見られないことが挙げられます。大神小学校校長のようなマインドを、各校の校長がしっかりと持ち、労働安全衛生活動を学校運営の1つに位置づけることが労働安全衛生活動活性化の最大のポイントになります。

### (2) 学校委員会のメンバーと定期開催の工夫

学校委員会のメンバーは、校長、教頭、教務主任、保健主事、及び低学年・中学年・高学年の各代表であり、必要に応じて養護教諭や事務職員も参加します。学年部の代表については、校長の指名ではなく、学年部内で互選により決めていきます。このように、メンバーを教職員が主体的に選ぶことも労働安全衛生活動の活性化につながっています。

学校委員会は、大体月1回のペースで開催されています。このペースで行えるのは、学校委員会と、学校運営の中核を担う学校運営協議会



学校委員会の様子

〒 879-1504  
大分県速見郡日出町大字大神 3139 番地 1  
<https://syou.oita-ed.jp/hiji/ooga/>

令和 5 年 4 月現在  
教職員数 26 人  
児童数 209 人  
学級数 8 クラス  
特別支援学級 2 クラス

のメンバーがほぼ同じであり、同協議会とセットで開催しているからです。また、学校委員会での話し合いは学校運営協議会に共有されており、学校委員会において、教職員の働きやすい職場環境づくりに取り組むことが、結果として子どもたちと触れ合う時間の拡充につながるようなこともあり、学校運営の改善にも貢献しているとのこと。

衛生委員会が設置されていても会議を開催することが難しい、会議を開催しても何を話しているのかわからず、形式的な委員会運営になっている事例も見受けられます。大神小学校の事例は、衛生委員会の活動が働きやすい職場環境づくりのための課題を解決する手立てとなっている事例の 1 つです。ただ、このような活動を実現させるには、組織のトップである校長及び教職員の一人ひとりが労働安全衛生活動の意義を理解し、前向きに取り組んでいることが前提となります。

### (3) 学校委員会での話し合いの内容と成果

学校委員会での話し合いの主な内容は、①労働災害につながるような危険箇所の点検、②長時間労働の状況の確認、③働きやすい職場環境づくりを進めるための課題解決、の 3 点とのこと。

①については、労働災害につながるような危険箇所の点検を行う際に、子どもたちの安全という視点も含めて、校地及び校舎の安全点検を行なっています。

②については、前月の超勤時間をパソコンのログで確認しています。業務上どうしても忙しくなる時期があることも念頭におきながら、2～3 か月連続して長時間労働になっていないかを確認し、さらに、教職員間に業務の偏りがいないか、児童への生活指導上の問題などで保護者対応に時間が取られていないかなど、長時間労働の要因も確認しているとのこと。

校長は「特定の人に業務が集中したり、担任

だけで保護者対応を行ったりするのではなく、できるだけ組織として、学校のチームとして対応するように心がけましょう、と話し合っています。また、そのような対応を行うことで、出勤時間に変化が見えるかを確認しています。さらに、学年部の代表がメンバーであることから、勤務時間の変化だけではなく、教職員の日頃の様子についても加味して意見交換をしています。」と述べています。

③については、年 2 回、ストレスチェックを行っています。集団分析の結果として、4 つのストレス要因である「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」の結果がフィードバックされていますが、同校の課題は、「仕事の量的負担」が全国平均より悪い点だと言います。

小規模校なので、どうしても 1 人当たりの仕事量が多くなってしまふとのこと。そこで、仕事量を減らすという視点も必要ですが、放課後に仕事ができる時間を増やすという視点でも働き方改革が進められています。放課後に仕事ができる時間を増やすアイデアはないかと、学校委員会を中心に教職員全体で話し合い、それをみんなで実施しています。これまでは、仕事時間の確保について管理職が中心になり考えてきましたが、良いアイデアが思いつかず困っていたとのことでしたが、今はメンバーみんなで話し合いながら実践化しているとのこと。

例えば、木曜日の宿題を読書だけにすることで、金曜日に宿題の丸つけをする時間がなくなり、その分、子どもと向き合う時間が増えたり、週末に向けてのいろいろな指導ができるようになったりしました。

また、15 分という短い時間ではありますが、月曜日と水曜日の掃除の時間をカットしたことで、放課後に少し余裕が生まれたとのこと。その他、長期休業中には、さまざまな団体から

作品募集がありますが、学校で取りまとめて主催団体に提出していたものを、家庭から直接提出してもらうようにしたことなども挙げられます。

その他、学校委員会を中心として、教職員全員の意見を踏まえた勤務実態改善計画を策定しています。その実績評価は、学校委員会において、半年に1回行っています。改善できた点でできなかった点を評価し、改善できなかった点については、業務の見直しが行われています。

このように学校委員会が働き方改革の原動力にもなっていることがわかります。同時に、学校委員会での話し合いだけではなく、教職員全員の意見を踏まえながら改革が進められており、労働安全衛生活動や働き方改革を進めるのは教職員自身だという当事者意識を醸成することにも役立っていると考えられます。

さらに、日出町では校長会で労働安全衛生に関する取り組みの情報交換を行っており、大神小学校の取り組みが同校長会で共有されることによって、日出町教育委員会管内の小中学校の労働安全衛生の取り組みが促進されていると考えられます。

#### (4) 「こころのコンシェルジュ事業」の活用

大分県教育委員会は、長年にわたり、教職員や管理職の悩み相談を退職校長などに委嘱する、「こころのコンシェルジュ事業」を行っています。コンシェルジュ1人当たり年間3校程度を担当し、1年間に同じ学校を3回ほど、学期制でいうところの1学期、2学期、3学期に1回ずつ巡回をして、相談業務に当たっています。

「こころのコンシェルジュだより」によると病気休職の教職員の復帰について、コンシェルジュからアドバイスをもらいながら復職支援プログラムを進め、職場復帰ができた例もあるそうです。

対象は、職場を異動してきた教職員、新規採

用者、希望者が主になるそうですが、大神小学校は小規模であるため、毎年全員と1回ほど面談できているとのことでした。

さらに、コンシェルジュの大半が校長経験者であるため、校長自身が相談をすることもあると言います。校長は、職場の中で自分の悩み事を話す相手や機会に恵まれているとは言えませんが、問題を自分一人で抱えていることが多くなりますが、コンシェルジュに話すことで校長自身のセルフケアになっていると言えます。

### 3. 評価と展望

学校委員会が、危険箇所の点検や長時間労働への対応などの労働安全衛生活動の推進だけではなく、業務改善のアイデア出しなどの働き方改革を推進する役目も担い、ひいては学校運営の改善にもつながっています。

この実践が可能となっているのは、学校運営の中核を担う学校運営協議会メンバーがほぼ学校委員会のメンバーと同一であり、同協議会の開催に併せて学校委員会が開催できるからです。

ストレスチェックの集団分析結果をもとに学校委員会で話し合いが行われていることは、学ぶべき点が多くあります。集団分析結果では、業務の負担感だけが全国平均より大きいため、放課後に仕事ができる時間を増やす活動も進められていますが、これらの対策が働き方改革にもつながっていると評価できます。

(藤川 伸治)