

事例 ④ 川口市立十二月田小学校

〒332-0001 埼玉県川口市朝日 1-11-1 <http://siwasudasyou.official.jp/>

要旨・ポイント

- 教職員の労働安全衛生の基礎となる勤務時間管理とそれに基づいた業務改善を行う校長のリーダーシップ
- 性別などの属性を考慮した衛生推進者の選任
- 教職員の労働安全衛生に関する事項のみならず、日常的な事項についてざっくばらんに意見交換できる場に位置づけられた衛生委員会

団体の特徴的な取り組み

令和3年度の川口市立十二月田小学校の児童数は965人、正規教職員数は40人で、養護教諭は2人配置ですⁱ。同年度の埼玉県内公立小学校(さいたま市を除く)の平均児童数は417人であることからⁱⁱ、十二月田小は県内有数の大規模校に位置づけられます。

令和元年4月付で十二月田小に着任したA校長のリーダーシップのもと、十二月田小では教職員の労働安全衛生活動が進められてきました。本稿では、訪問調査と当該調査時に十二月田小より提供いただいた資料をもとに、A校長が在任中の十二月田小における教職員の勤務時間管理と業務改善および衛生推進者・衛生委員会を基軸とした教職員の労働安全衛生に関する特徴的な取り組みを整理・紹介します。

教職員の健康保持増進に必須となる勤務時間管理と業務改善

長時間勤務は教職員の健康に悪影響をもたらすためⁱⁱⁱ、勤務時間の削減は教職員の健康保持増進に向けた基本的な手立てとなります。十二月田小学校でも各教職員の時間外勤務に関するマネジメントが行われてきました。十二月田小学校では時間外勤務が月80時間を超える教員、初任教員、健康診断で「要検査」項目がある教員には産業医と面接する機会を設けました。産業医との面接・相談の時間は毎学期1回、面談や相談がしやすい学期末の午前授業期間中に設定するよう工夫されました。

また、A校長は各教職員に対して仕事の終わりを意識させるように促しました。会議の精選(部会の廃止、スタンディングミーティングの実施)、A校長が率先して早く退勤し早く帰宅する雰囲気を醸成することに加えて、新型コロナウイルス感染拡大も契機となり校務分掌の削減が進みました。加

えて、ストレスチェックの集団分析の結果は「校長室だより」を通じて、教職員に共有されました。

属性を考慮した衛生推進者の選任

令和3年度、十二月田小は教職員の労働安全衛生に関わる業務を担当する衛生推進者を2人選任しました。性別をはじめとした属性を考慮して、その内訳は女性の養護教諭と1年の学級担任を務める男性教諭となっています。

なお、他校を含む衛生推進者を対象とした研修会が開催されており、研修会で各学校の実践事例の報告や共有をする機会も設けられています。(※新型コロナウイルス感染拡大により、現在は資料配布のみ)

ざっくばらんな意見交換の場としての衛生推進委員会

令和3年度に十二月田小の衛生委員会は、衛生推進委員会の名称で年度初めの4月と夏季休業期間に相当する8月を除いて毎月開催されました。衛生推進委員会には衛生推進者のほか、各学年の学級担任1人が参加し、管理職は参加しません。衛生推進委員会では教職員の労働安全衛生に関わる事項として、例えばストレスチェックの結果、校舎の衛生環境、働き方改革に向けた取り組みの導入について議論されました。



保健室のテーブルを囲んで行われる衛生推進委員会

そのほかにも、教職員の労働安全衛生に直接関わらない教育指導や学校運営に関する事項も衛生推進委員会で積極的に議論が交わされました。例えば、学校行事の変更に関する意見聴取・共有方法の見直し、学校で購入してほしいものが議題に挙がることもありました。学校で購入してほしいという意見が出たものについては、衛生推進委員会がアンケート(図1)を通じて広く教職員の意見も収集しました。

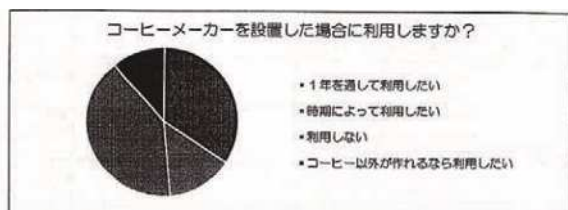


図1 アンケートのフィードバック例
出典:十二月田小学校提供資料

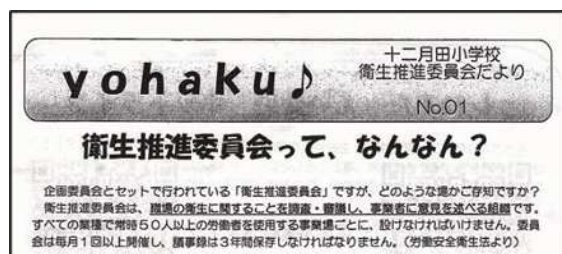


図2 十二月田小学校衛生推進委員会だより
出典:十二月田小学校提供資料

各回の衛生推進委員会の内容は校長に文書報告されます。全教職員に向けては「十二月田小学校衛生推進委員会だより」(図2)を通じて関連情報(産業医健康相談の日時など)も含めて周知されます。また、衛生推進委員会だよりには相談事や提案を投稿できるQRコード(匿名による投稿もできる形になっています)が掲載され、先述したアンケートの集計結果も当該だよりでフィードバックされます。

産業医面談の申し出を 行いやすい環境づくり

産業医による学校訪問は年3回。学校訪問の際には、校長から、初任者は必ず産業医に健康相談をするよう促し、また、コロナ対策の最前線になっている養護教諭や日頃から業務量が多い教頭にも産業医の面談を受けるよう促しています。

また、月の時間外勤務が80時間を超えた教職員には、産業医の面接指導を受ける必要がありますが、ほとんどの学校では、多忙を理由に面接指導を受けない教職員も多いのが現状です。そのため、十二月田小学校では、校長から該当する教職員に対して、何も心配事がなくても月の時間外勤務80時間を超えたら面談を受けるよう促し、また、教職員が面談を受けやすいよう、面談日は、学期末最終日、午後から子どもたちが帰宅した日を設定する工夫を行っています。月の時間外勤務が80時間を超えた教職員以外にも、いろいろな思いや悩み、あるいは疲れが体調に来ていると自覚している教職員、自分の健康だけではなく子育てや介護疲れがあるという教職員などが産業医と面談をしやすい環境を整えています。

ストレスチェックの活用

教職員向けの校長だよりにおいて、ストレスチェックの実

施後に、結果を踏まえてセルフケアができるよう、セルフケアのアドバイスについての参考資料を紹介したり、集団分析の結果を解説とともに全職員に開示したりすることで職場改善への意識づけが図られています。

十二月田小学校の集団分析の結果は、仕事の負荷、職場の支援、総合リスク度ともに全国平均、川口市平均を下回っています。さらに、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組むことで、仕事から活力を得ている状態を指す「ワークエンゲージメント」は、全国平均2.52、川口市平均2.92に対して同校は3.21と高い結果が出ています。

取り組みの評価・今後の展望

十二月田小ではA校長のリーダーシップのもと、衛生推進者・衛生推進委員会を基軸に学校全体で教職員の労働安全衛生活動が展開されています。時間や目標を意識して業務に当たる教員ほど勤務時間は短いという知見があります^{iv}。この知見を踏まえると、学校の働き方改革と教職員の労働安全衛生の観点から、A校長が各教職員に時間を意識して仕事をするよう促したことは評価できます。

また、衛生推進者・衛生推進委員会が窓口となり、各教職員の悩みを吸い上げ、必要なものを学校全体の課題として解決に向けて行動できている点も、教職員のメンタルヘルス対策の点で特筆すべきポイントです。ストレスを軽減するための方策(コーピングと言います)として、心理学では援助要請が注目されています。何か困ったときに周囲からの助けを待ただけでなく、自分から周囲に積極的に助けを求める姿勢の重要性を強調するものです。教員を対象とした心理学の研究^vで、援助要請ができる教員ほど燃え尽き症候群が低減されるという成果が得られています。十二月田小では衛生推進者・衛生推進委員会が相談窓口になることで、各教職員が援助要請をしやすい環境がつけられています。これは教職員の労働安全衛生上の十二月田小の強みと言えます。

最後に、今後の展望として、取り組みを継続できるかが鍵となるでしょう。

(神林寿幸)

引用・参考文献

- i 川口市立十二月田小学校(2021)『令和3年度 学校要覧』
- ii 埼玉県教育委員会(2021)『令和3年度 埼玉県学校便覧』
- iii 株式会社リベルタス・コンサルティング編(2018)『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』(平成29年度文部科学省委託研究報告書)
- iv 独立行政法人教職員支援機構編(2022)『学校管理職として知ってほしい教員の働き方思考』(令和3年度 学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト 報告書)
- v 田村修一・石隈利紀(2001)「指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究」『教育心理学研究』49巻 4号、438-448頁