

赤穂小が かわるとき

原 一宏

平成二十九年二月、私は当時の西箕輪小学校長小木曾先生に呼ばれ、校長室へ伺った。小木曾校長は、深々と私に頭を下げられた（人事の責任の重さをその姿から学ばせて頂いた）。

「先生、どうされましたか。」

「先生、申し訳ない。先生の行く学校が決まりました。」

「先生、頭を上げて下さい。申し訳ないとは、まさか・・・」

私には八十二歳になった父と母がいる。今まで親孝行まではほど遠い、私生活を犠牲にした、学校中心の生活を送ってきた。ワークライフ・バランスが相当に崩れ、ワークに九十%以上を占めていたのだと思う（今思えば、子どものため、学校のため、と思いながら突き進んできた人生であったかもしれない）。親にはいろいろな面で苦労をかけてきたと思っている。その親の介護等の関係も今後出てくるので、できれば自宅から遠くない学校にして頂きたい旨を予め伝えておいた。そして、例として「赤穂小学校は無理ですから。」と念には念を押していた。西春近南小学校は以前通ったこともあったが、やはり五十分くらいはかかった。それより南は通うことにすでにおっくうになってしまっている自分がいた。

四月、赤穂小に赴任した。以前Q-Uの研修会で四回ほど訪れたことのある学校だ。先生方がとても熱心に研修会に参加されていた印象が強が残っていた学校であった。建物は迷路のようであり（今は慣れてきたが）、特別支援学級が分散している物理的にやりにくい配置の学校であった。校長室へ通されたときは未だに歴代の校長の写真が掲げられていることに違和感を感じた。封建的で古い学校に多いからだ。校長の写真掲げるよりも、その年度の教職員の写真を掲げた方がずっと良いのではと思った。なぜなら全職員で学校をつくり上げてきたからだ。（主任などはまだ経験されていない方々へ、私は先生方のサポート役で、黒子に徹していきな、）と思っていたが、飯澤校長から学年主任・特支コーディネーター・生徒指導主任・PTA校外指導部主任などをお願いされた。（来年少が一いたら、飯澤校長、私の思いの一つは聞いて下さいな。）先生方は時間を超越して血眼になって働いていた。子ども達は比較的素直であったが、当たり前のように廊下を走っていた。あいさつを進んでする子、しない子、こちらから何度もあいさつしても返さない子、様々であった（どの学校へ行っても共通していた）。これが赤穂小の印象であった。

赤穂小は浦野校長時代に、教職員の非違行為があった学校である（浦野校長は私の息子が高遠北小で大変お世話になった。そういう意味でも残念でならない）。第三者委員会を立ち上げ、今後どうしていくか検討されてきたはずである（社会の常識として）。そして、職員個人責任のみでなく、学校職員集団はどういう状態であったか、職員同士の関係はどうであったか、管理職と職員との関係はどうであったか等、アンケートなどのデータをもとに、当然検討され結論を出してきたであろうと思われる。万が一そういうことをせず、非違行為チェックシートのみ残っていたなら、教育委員会（県・市教委）の怠慢であろうと考える。対応に迫われ、余裕を失い、それどころではなかったかもしれない。しかし、現実には駒ヶ根市教職員の強制研修が強化され、先生方の忙しさに益々拍車をかけることになったのではないかと危惧される。

これからの学校に必要なものは二つある。一つ目は、教職員が本来の業務（授業のための準備・教材研究・学級事務など）に専念できる環境をいかに整えるかであり、二つ目は、教職員が自己研鑽に没頭できる環境をいかにつくるかである（妹尾、二〇一七）。

日本の教育は、「子どものために」教職員の献身的な働きによって支えられてきた。長野県の教育もかつて「信州教育」として全国的に有名であったことは周知の通りである。しかし、「子どものために」を神話化して業務を増やしてきた現実は歪めない。その結果、多忙化・疲弊化・孤立化して精神を病み鬱状態に陥っている教職員も多い。新卒で自殺に追いやられていく教職員も多い（文科省、二〇一一）。今から二〇年以上前のデータであるが、東京都では毎年二十代と五十代の教職員が千人以上辞めていった（河村、二〇〇七 談）が職を辞していた。二年前に東京都教育庁に「今は教職員の方は毎年どれくらい辞められているのですか。」と電話で問うたことがあった。しかし、教育庁の返答は「そのようなデータは無いのでお答えできない。」と言うものであった。データを公開したくないほど、膨大な数に及んでいると予想がつく。教員の採用倍率もほぼ一倍といったところだろうか。優秀な教員を全国から集めるために、バスをチャーターし、東京都の学校を紹介している実情もやむを得ないことだろう。管理職希望者もほとんど無く、再任用の管理職も多い。

さて、話を赤穂小に戻したい。では、どんな業務を減らし、教職員がゆとりを持って授業や子ども達に向かうことが出来る環境を取り戻せるかであろう。減らせる業務は何であろうか。この問題を真剣に教職員で考えたらどうかと思う。私が考えていることを少し述べ、「職員文集」の責務を果たしたい。

(減らせる業務)

○職員文集の廃止 ○すずらん文集の廃止 ○研究会の回数を減らす ○職員会は協議題のみ扱い、更に回数を減らす ○市教委・信濃教育会・教育会・教職員会の業務削減縮小。教職員の出張を回数削減(現場の先生方には余力が無い)。○児童会、委員会活動のイベントを必要最小限に。重点をかけるところはどこなのかを明確にする。○「研究まとめ」のための冊子は廃止。※いずれにしても学校だけでは減らせない業務もあり、県教委・市教委・信濃教育会・教育会などもさらに検討されたい。

(改善業務) ○ポトムアップの普段の授業に活かせる研究の在り方を模索↓みんなで知恵を絞っての授業案づくりは非効率的、非日常的である。一公開後のフィードバックが糧になる。校内で学び合う機会を(佐藤、二〇一五)。

○年間暦・月暦・日報の充実(何処で誰がどんな会議をしているか、誰が出張しているか、誰が休んでいるかを確実に明記↓教職員がお互いのことに関心を持ちやすい。ねぎらいの言葉を交わすことができる)。
○タイムカードやICチップなどを使った勤務時間の把握(管理職・教職員)(露口、二〇一二)
○自己研鑽のための学びの研修出張はできるだけ旅費を払う○職員同士のふれ合い体験・コミュニケーションをさらに促進させる (ティー タイム) ○教職員が気軽に年休などの休みが取れるような環境整備を更に進める。休みにくいという感覚があったら、その職場は居心地が悪くなるはずである。

「今までやってきたことだから」では説明責任は果たされないし、「今、本当に必要なんだ」と納得できなければ、疲弊感ややらされ感がつのっていくことは自明のことである。それがルーティン化となり、「やればいいんでしょ。」と片付け仕事のようになっていけば悲しいことであろう。

教員が元気がなければ子ども達にエネルギーを注ぐことができない。前へ進むことができない。前例踏襲は安心できるであろうが、改革できない。なぜそれが今必要か、再吟味することが重要である。赤穂小が新しく生まれ変わり、先進的な学校になることを願う。夢を追い求め、みんなで知恵を出し合ってよりよい赤穂小をつくりたい。「何を言っても変わらない。言うだけ無駄だ。」などと教職員が思考停止に陥らないために。業務を減らす勇気を持ちたい。

管理職のリーダーシップと教職員のフォロアーシップと 今、試されようとしている。

〈参考文献・引用文献〉

- 河村 茂雄 二〇一五 こうすれば 学校教育の成果は上がる 図書文化
河村 茂雄 二〇一七 学校管理職が進める教員組織づくり 図書文化
文部科学省 二〇一七 教員のメンタルヘルス対策について(まとめ) 文科省ホームページ
妹尾(せのお)昌俊 二〇一七 「先生が忙しすぎる」をあきらめない 教育開発研究所
妹尾(せのお)昌俊 二〇一七 変わる学校変わらない学校 学事出版
妹尾(せのお)昌俊 二〇一七 思いのない学校、思いだけの学校、思いを実現する学校 学事出版
佐藤 学 二〇一五 専門家として教師を育てる 岩波書店
露口 健二 二〇一七 学校組織の信頼 大学教育出版
内田 良 二〇一五 教育という病 子どもと先生を苦しめる「教育リスク」 光文社新書