



# 竹林の風

## コンプライアンス意識の実態把握調査及び対応策のまとめより

令和4年2月2日付け義教第1044号で御案内のとおり、県全体のコンプライアンス意識の実態及び対応策の結果がまとまりました。その中で、県全体として「できている」の回答割合が他の項目と比べて低い2項目に着目してみました(1-④と3-⑤)。下の表は、その2項目についてそれぞれ、小中学校別に管内、県内の「できている」の割合を表したものです。河内管内の学校においても、2項目が低い値となっていました。(教育事務所だより第56号でもこの2項目を取り上げました。)

### 1 職場環境(風土)

チェック項目	小学校		中学校	
	河内	全県	河内	全県
③ あなたの学校では、職員は児童生徒の人権を大切に、常に、言葉遣いや発言・行動に注意している。	99.2%	98.8%	97.6%	96.9%
④ あなたの学校では、職員が互いの人権を大切に、言動について指摘しあえる「風通しの良い」職場環境づくりや人間関係づくりに努めている。	97.0%	96.2%	93.8%	93.1%

### 3 体罰の禁止

チェック項目	小学校		中学校	
	河内	全県	河内	全県
⑤ あなたの学校には、体罰や暴言について、職員同士が注意しあえる雰囲気がある。	97.7%	96.5%	93.9%	94.1%
⑥ あなたの学校では、どのような行為が体罰や暴言に当たるのか、共通理解が図られている。	99.4%	99.1%	98.2%	98.2%

さて、共通することは、「言動について指摘しあえる」「職員同士が注意しあえる」環境が県内も管内も、9割は超えているものの、まだ十分ではないということだと思います。

一方で、1-③、3-⑥のとおり、職場内で意識化されたり共通理解が図られたりしていることから、知らなくて指摘できない、又は注意できないという状況ではないと思います。これは、どのようなことなのか?『心理的安全性のつくりかた(石原遼介著)』によると、「人間関係を重視する場合」に起こりがちな状況としています。人間関係の対立を避けるため、指摘しあったり注意しあったりすることができなくなってしまうのです。それでは、職場の風通しは良くなり、自浄作用も薄れてしまうのではないのでしょうか。率直に意見ができて助け合える、心理的安全性のあるチームは意思決定の品質も上げるとされています。まずは「報・連・相の徹底」による信頼関係の構築、そして、率直な意見・素朴な質問・違和感の指摘を、誰もが気兼ねなく口にできる環境づくりが大切であると思います。

とはいえ、「和を重んじる」日本独特の文化背景の中で、心理的安全性を定着させていくには時間がかかるかもしれません。

## 学級(学校)内の風通し

学校支援課の鈴木副主幹が、長期研修に行かれている方と話す機会があったということで、その報告の話題です。御本人は研修を通して、風通し(特に相談できる環境)がいかに大切か実感したということでした。そしてこれまでを振り返り「自分は休み時間なども教室にいて、子供たちに寄り添うように努めてきた。しかし、ノートの確認やミニテストのまるつけをしていて、いつでも私(担任)に相談できる環境ではなかったことに気付いた。学校に戻ったら、休み時間などは花に水をあげながら、また、外を眺めながら時間を過ごし、子供たちが相談しやすい学級の環境をつくりたいと思う。」という内容でした。学校現場から長期間離れた研修ならではの気付きに感服しました。

「〇〇しながら……」は、第56号の「報・連・相コラム-あえて隙をつくる?-」にも通じると感じた次第です。



## 第4回河内地区の教育長会議を終えて

2月21日に地区教育長会議を開催しました。会議にて御協議、御承認いただいたことを含めて、令和4年度に向けた話題を2点報告いたします。

### ① 常勤講師等の任用形態が追加

令和4年2月21日付け栃教委河第942号にて御案内のとおり、常勤講師等の任用形態が追加となります。詳細等につきまして、学校から教育事務所にもお問い合わせをいただいているようで、丁寧に御確認くださっていることに感謝します。

概要になってしまいますが、本日よりでもお知らせしたいと思います。

法律上、育児休業及び配偶者同行休業に係る代替の職員については、「任期を定めた採用」か「臨時的任用(1年を超えない任用期間)」のいずれかにより行うものとされています(育児休業法等)。

県教育委員会ではこれまで、それらの代替について臨時的任用により行ってきましたが、法令等の趣旨を踏まえ、令和4年4月1日から、従来の臨時的任用に加え、任期を定めた採用(任期付採用)を追加しました。今後、育児休業及び配偶者同行休業に係る代替の職員について任期付採用を行った場合には、最大で3年の任期が付されることがあります。なお、職名はこれまでと変わりません。

先述の栃教委河第942号に添付しました義教第1059号により、今後の常勤講師等の任用に当たっては、これまで行ってきた面接に加えて作文も実施することとします。キーワードは「能力実証」「選考」になるかと思えます。

いずれにしても、法令等の趣旨を御理解いただき、常勤講師等の「候補者名簿への登録」を希望される方には、年度末の忙しい時期にお手数をおかけすることになりますが、適切に対応くださるようお願いいたします。【参考:平成29年に地方公務員法の一部を改正する法律が公布、令和2年4月1日から施行】

### ② 令和4年度のスクール・サポート・スタッフ配置事業

令和4年度のスクール・サポート・スタッフの配置が決定しました。業務内容は引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染防止のための消毒業務となります。国の事業に対して県が活用を要望して継続実施となりますが、管内への配当数は減少となります。これまで全校配置としてきましたが、管内104校に対して40強の配当が示されました。本庁の担当が粘り強く関係部署と交渉し、何とか予算を獲得してきた状況があることも御理解いただき、次年度に向けた事業の有効活用にご協力をお願いいたします。



引用:イラストAC

この後、管内市町教育委員会と連携しながら、限りある配当数の中ではありますが、できるだけ多くの学校に活用いただけるように努めてまいりますので、御理解、御協力くださるようお願いいたします。

## 第3次学校安全の推進に関する計画(答申)

2月7日、中教審は標記答申をまとめ文部科学大臣に提出しました。第3次計画に向けた課題として「様々な計画やマニュアルが整備されつつも、必ずしも実効的な取り組みに結びついていない。」「様々なデータや研究成果が学校現場で実際に活用されていない。」とされ、「目指す姿」に「(児童生徒が)自ら適切に判断し、主体的に行動できるよう～」の文言が加筆されました。推進方策では「家庭、地域、関係機関等との連携・協働による学校安全の推進」が2番目に位置付けられました。具体的には、学校は、避難所の運営主体となる市町村の防災担当部局等や、地域の防災組織などと平時から連携を深めておくこと。特に、避難所の円滑な開設・運営に当たっては、地域の状況に応じ、学校の教育活動の再開・継続に支障のない範囲で、要配慮者スペースの確保、熱中症対策等を図るための体育館・特別教室・普通教室の利用、避難者及び避難所の運営に資する活動を行う者の校内通信環境の利用等について協議し、共通認識を構築することが望ましいと示されました。

避難所運営と学校再開の問題というと、平成28年の熊本地震で熊本市内の中学校を見舞った際の校長先生の言葉が残っています。「体育館入り口の鉄製の扉は3日で壊された。(避難者が使い慣れていない)」「学校は避難所訓練を実施する必要がある。」「被災者のいわゆる自立と学校教育活動の再開のバランスが難しかった。」第3次計画とともに大先輩の貴重な経験を引き継いでいきたいと思えます。

教職員一人一人の誇りと品格は 教育への信頼を確たるものにする