

真の働き方改革実現に向けて（令和5年度を見据え）PART I

（給特法7条：時間外勤務、月45時間以内、年360時間以内の区規則施行に向け）

次年度の経営構想でお話しした内容について、くわしくご説明をいたします。このことは育児をされていらっしゃる方を中心にすでにお伝えをしているところですが、教職員の皆様に対して十分な共通理解があったとは言えない状況があることを感じております。今後のわれわれ教員の仕事はどういう方向に向かおうとしているのかを国（政治経済、教育）の施策を織り交ぜながら、複数回にわたって理解を図ってまいります。

わたくしが**前任校で取り組んだ**内容を、「段階を追って」お伝えする方法が一番わかりやすいかなと思いお伝えいたします。

【ステップ1「イクボス宣言」の発出、フラット・グリーン化の定着】

平成30年7月に全教職員の皆様に「イクボス宣言」を出しました。9月に出させていただいたものとほぼ同じ内容です。「都立学校の全校長」が出すこととなったことを機会に出すことを決めました。都内公立学校長では、おそらくわたくしが初めてだったと思います。

まだ、「スクールサポートスタッフ」「学習指導サポーター」「副校長支援」などの働き方改革の具体策が予算化されていない頃（3年前）でしたので、学校の責任者として、「先生方の反応が少し心配」でした。ほどなく心配は杞憂となり以下の成果が徐々に現れました。

1 妊活に取り組まれる先生方が心置きなく休暇を取られるようになりました。

なかなか授からなかった2名の方がご懐妊となりました。直接の因果関係はわかりません。しかし、校長室に報告に来られ「先生がイクボス宣言を出してくださり何の気遣いもなく休暇を取れ精神的に楽になったことのおかげです」とお聞きした時には家族同然の思いをいたしました。

2 堂々と定時退勤する姿が日常になりました。

定時ぴったりに退勤する姿が日常化されました。若手の先生2名が「後1」取って帰りにお茶する姿を、ベテランの学年主任の先生がにこやかに見送る様子が印象的でした。

3 体調不良以外で休暇職免を取る雰囲気醸成されました。

「少し疲れ気味」「リフレッシュ」「学年で一斉に取ろう」などが普通の会話となりました。

4 業務の効率化が加速度的に進みました。

そのための見通しのある計画的な学年会等の効率的打ち合わせが必須となりました。19時くらいには、どうしても今日中に以外の先生は見受けなくなりました。土日の出勤が皆無（成績処理の時期は別となりました）。

5 斉一性が「教師の校風」「学校の強み」と進化しました。

一つのことの定着は他へのことに波及されました。「やりましょう」と言ったことが徹底され、組織が「チームとして」まとまっていきました。

※このことは1年半をかけて徐々に現れた成果です。

※国の教育予算増額の流れも確かな追い風ともなりました。