

## 文科省「#教師のバトン」をめぐって

文科省で始めた、twitter アカウント「#教師のバトンプロジェクト」に学校現場のブラックの様子が次々に報告され炎上したというニュースを皆さんは御覧になったでしょうか？ 文科省のこの企画は「学校の働き方改革」関連施策の一つとして始まり、「教職の素晴らしさを集約して教員志望者に伝えていく」という目的を持っていたにもかかわらず、実際は「毎日の11時間労働を何とかして!」「やりがいはあっても子どもたちには教員になってほしくない!」など、悲痛な声が全国各地から寄せられて炎上してしまいました。ここ近年の、教採の倍率が低下している背景を物語る状況です。

以前でしたら、学校現場の愚痴、不満などは「職員の誰かが改善策を出す、または出さずに我慢を続ける」→「組織的に、または管理職として改善する、または無視される。」となるか、「組合を通じて正式に交渉する。」→「徐々に改善する(※制度上、文科省、教育委員会が無視することはありません)」となります。この意味で、上記の方法を取らずにストレートに文科省に窮状を伝える、という「#教師のバトン」企画は、文科省職員と現場教職員が情報交換をしていくという点で画期的なものになるかもしれません。

今回、この「#教師のバトン」騒動を組合本部に教えてくれた方たちからは、名古屋大学の内田良准教授の提言を活用したら!という意見も寄せられました。内田先生は、学校での子どもたちの事故死に心を痛め、柔道の授業中の事故や小学校運動会での人間ピラミッドの事故などをデータ分析し、その改善を促した方で有名です。また、文科省のデータ軽視の姿勢や学校現場での「雰囲気による運営」の非合理性なども指摘しています。今回の「#教師のバトンプロジェクト」についても幾つかの視点を示して下さっていますので紹介します。

①文科省が現場教職員の本音を拾おうとしている企画で評価できる。

②教職員は「子どものために」意識が強いので、行事を減らすことが苦手であるが、今回のような企画で「仕事も行事も減らして子どもも教員も満足」といった例を広げられる。

③「教師の魅力伝える」といった発想が現場と乖離していることを文科省が知る契機となった。いくら教職のやりがいを強調しようとしても、長時間労働の改善など抜本的な改善をしないと教職志望者は増えない。

④教員免許更新制の見直しなど、現場の負担軽減につながる施策の検討に着手している文科省の本気度を信じてさらに情報交換をして改善を図ることが大切。

以上の④の発想から、文部行政に現場の生の声を直接知らせていけば事態が動いていくことが予想されます。実際、昨年度の県教委との交渉を振り返っても具体的な事実を基に要求していけば意見の一致を見て制度は改定されました。例えば、総体開会式の大幅縮小、入試制度変更といった最近の決定事項以外にも各種休暇制度の充実など、教育行政が現場の声をしっかりと聞けば労働条件も教育もよくなります。※近年の諸調査の簡便化も私たちの声が反映された結果です。県教委の方たちの対応に感謝しています。

以上、「#教師のバトン」でも組合活動でも、全国の仲間と協力して教育現場を魅力ある場に変えていきましょう！ この4月には管理職のパワハラ、不合理な人事異動等、幾つかの相談がきました。「仕事や人事での希望は管理職にしっかりと伝える」という原則を皆様にお勧めします。困った時やご質問がある時には下記までどうぞ。今後、HPで権利等の紹介をしていきます。

**職場をめぐり様々な問題について、皆様のご意見・情報をお寄せください。**  
高教組は教職員の労働条件改善のために頑張ります。ご支援・ご加入をお願いいたします。

**群馬県高等学校教職員組合**

**(TEL:027-231-2784/FAX:027-231-2787)**

ホームページはこちら

<http://www.ghtu.org/>

