

【実践報告】西都 de 管理職ナイトの活動

—遠隔配信型教員研修へのグラフィックレコード活用の事例—

湯田拓史ⁱ・竹内元ⁱⁱ

要旨

2021年度から宮崎大学教職大学院の教育行政・学校経営分野と教育課程・授業研究分野が宮崎県西都市教育委員会と協働して実施している「西都 de 管理職 up ナイト」は、管理職任用試験希望者や主幹教諭志望者、教育行政職を志望する教諭を対象にした講座である。教員免許状更新講習廃止後、大学による教育の最新事情を説明する講義が実施される機会がなくなったが、その代替となる講座が「西都 de 管理職 up ナイト」である。本年度は、遠隔配信型での実施を継続しつつ、新たにグラフィックレコードを活用した。グラフィックレコードを活用した実践によって、講義内容をイラストで可視化することができ、抽象性が高い法規の講義内容を受講生に理解しやすくする効果をもたらせた。

1. 事業の概要

「西都 de 管理職ナイト」は、西都市教育委員会と宮崎大学教育学部附属教育協働開発センターの協働事業であり、本学教職大学院の広報活動に位置づくものでもある。

第1回目の講座は、2023年5月25日（木）17:30-18:30に、本学大学院教育学研究科の湯田拓史准教授を講師として、Zoomによる遠隔リアルタイム方式で行われた。参加者は20名である。第1回目の内容は、Well-Being 実現に向けての前提条件となる、危機管理能力の向上を目的とし、学校保健安全法といじめ防止対策推進法の説明と事例演習を行った。講義では、危機管理に通底する「予見可能性」をキーワードとして、事例に基づいて教育公務員として求められる危機管理のあり方の理解を得た。

第2回目の講座は、2023年6月15日に行われ、19名の参加である。第2回目の講座内容は、休暇・休業制度がテーマである。教員の休暇休業制度を学び、さらにリプロダクションや「教員の働き方改革」等の最新の動向を学ぶことで、管理職として必要な制度理解を得ることを目的としたものである。管理職のふるまいにつながる話題であり、近年世代間ギャップが指摘されているハラスメント意識について見直させる内容となっている。

2. 講座の内容

講義の概要は、以下の通りである。

学校保健安全法で定められている「安全の確保」には、通学路も含まれる。避難経路におけ

ⁱ 宮崎大学大学院教育学研究科

ⁱⁱ 宮崎大学大学院教育学研究科

る安全確保も、学校の責任である。児童生徒等の安全の確保を図るためには、保護者との連携を図るとともに、警察署などの連携も求められている。

感染症対策としての公立学校休業措置及び解除の判断は、市町村教育長にある。コロナ感染症対策では、当時の首相の超法規的措置で全国一斉休校となったが、休校解除の判断において市町村の教育長のリーダーシップが発揮されたことを説明した。

危険等発生時対処要領、いわゆる危機管理マニュアルは、常に点検し更新していく必要がある。危機管理マニュアルの更新作業については、教職大学院の専門科目で教えていることを伝え、詳細な手順を学びたい教員は教職大学院へ進学するようにと広報活動を行った。

講義全体を通じてのキーワードは、「予見可能性」だった。とくに事例として、土佐高校落雷事件を取り上げた。この事例では、部活動で引率先の練習試合中に児童生徒が落雷にあった場合、落雷を予見できなかった引率者である顧問の教員と練習試合を企画した市町村の体育協会の責任となることを説明した。雨天中止の原則を徹底するとともに、引率教師は、雷雲を認識し、落雷を予見しなければならないことを強調した。

予見可能性が問われる安全確保に関して、落雷以外にも、雪崩、土砂崩れなどが考えられるが、自殺も熱中症も問われてくる。いじめによる重大事態として取り扱うということが、予見しているということになるが、重大事態に至る前でも、予見可能性は問われている。さらに、部活動、修学旅行等については、国が学習指導要領の文言から外したという点で、すでに免責をしているということになり、市町村教育委員会や学校のみ、責任が課されてくる場合があることに注意が必要である。

休暇と休業は異なっている。宮崎県では、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」（市町村立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）で定義される「休暇」は、給与の支給を受けて勤務しない時間であるが、「休業」は、給与は支給されないが、身分は保障されている制度である。

休業には、地方公務員法を根拠とするものだけでなく、教育公務員特例法を根拠としたものがある。

休暇には、生理休暇、妊娠中の通勤緩和休暇・妊娠障害休暇・出産休暇・育児時間休暇・配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇・結婚休暇・子の看護休暇などリプロダクションに関わる休暇などがある。リプロダクションに関わる休暇と休業申請は、「祝福して推奨する」ものであり、申請を拒否したり、申請者を不快にさせる対応したりしてはいけない。

年休取得自体を拒否できないが、年休取得日を変更するように説得することは可能である。事業の正常な運営を妨げる場合や代替要員もいない場合は、申請した教職員に対して有給休暇の日程をずらすように説得してもよいのである。

教員の働き方改革として、休暇・休業をどうとらえるか。プライベートが優先され、パブリックがないがしろにされないように、教員の職責はパブリックである点を日々伝えていかなくてはならない。報・連・相の相談が、事前相談ではなく、事後相談となってしまうZ世代が教員になっていく。休むことは権利であり、相互に承認できる休み方を教員が作り出せるようになるには、何が必要か。働き方ではなく、休み方の改革が求められている。

教職大学院教職高度化コースの教育行政・学校経営分野では、根拠となる法令を学んだうえで、具体的な事例での管理職としての対応を学べる演習を専門科目として設定している。「給特法」改正の動きなど、教員の労働条件の変化が激しくなることが見込まれるが、制度変化に翻

弄されないような教員を育成することに努めている。

3. 講座の工夫と評価

参加者からは、次のような感想が述べられた。

- ・活字で読むだけは理解できない部分も、説明していただけるのでありがたい。
- ・中々、法規について学ぶ機会は少ないので、勉強になる。
- ・具体的な事例をもとに演習をすることで、自分事として考えることができ、学校で似たような事案が起きたときに、適切に判断できるようにしたい。
- ・グラフィックレコードにより、覚えておくべきポイントを整理することができ、振り返る際に参考になる。

上記から、研修の趣旨は受講生らに概ね理解されたと考える。

教職大学院教職高度化コースの教育行政・学校経営分野では、MBA（経営学修士課程）で実践されているケースメソッド方式の授業をとりいれている。これは実例に基づきながらも模範解答を求めるのではなく、他の参加者の発想や考え方を知ること、それまで自分が考えつかなかった解決方法を導き出す手法である。本研修講座でもケースメソッド方式の一部を取り入れることで、参加者が様々な角度から問題の本質をつかめるように工夫している。

今回、グラフィックレコードを活用したことで、講義内容の可視化ができた。事前に講義内容は、文章化しているものの、1 ページでイラストが示されることで、講義内容の強調点がわかった。このことで、講義で使用している語句の位置づけを再認識することができ、テーマに即した内容整理をおこなえ、受講生が理解しやすくするための話の強弱の展開を予想することができた。法学部のような逐条解説を受講した経験がほとんどない教員にとって、法規の学習は、字間に込められた意味まで理解しがたい。しかし、次頁に掲載している「グラフィックレコードの実際」が示すように、グラフィックレコードは字間に込められた意味を補っており、研修のツールとして有効であると考えられる。

2023.6.15(木)
17:30-18:30
@ZOOM

西都de管理職upナイト vol.2 休暇・休業制度

宮崎大学教職大学院 准教授 湯田 拓史氏

到達目標

教員の休暇休業制度を学び、さらにリプロダクションや「教員の働き方改革」の最新の動向を学ぶことで、管理職として必要な制度理解を得る。

目標

I 休暇と休業の違い

宮崎県「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」(個別の法律で規定)

条例レベル 自治体

第5条は 給与支給期間

休暇 ○ 休業 ×

II 休業

有給 給与なし

休業 × 教員としての身分保障

地方公務員法を根拠とする休暇
1. 修学 2. 高齢者 3. 自己啓発 4. 両配偶者 4画2配偶者 同行

教育公務員特別法を根拠とする休業
大学院修学休業

博士 国際貢献

支援体制は整備されている

III 休暇

福利厚生充実 リプロダクション

男性職員 育児参加休暇

積極的な後押し 推奨する姿勢必要

職務に専念する義務の免除

取得扱い 給与

大学院修学休業 職専免 修学期間 1年に短縮

条件 宮崎大学教職 大学院院生

育児介護休業法

1日目 3日目 6日目 9日目 復帰

有短時間勤務 部分的休業

積極的な取得推奨

IV 休暇休業制度の最新動向

1. 自ら学ぶための休暇休業

高年齢出産完結 40歳台

最新最先事項

2. リプロダクション関連

祝福を推奨

3. 教育の働き方改革

政局次第で 変化する可能性あり

2019年 変形労働時間制

Q1 職員年休申請拒否できる？
年休取得日は変更説得できる！

労働基準法第39条 時季変更権

あなたが休むと〇〇の至極〇〇に変更しえないのでは？

合理的な理由を説明

Q2 傷病休暇・休業から1年以内の傷病休暇の承認はできる？

通算 1年を念頭にカウント

傷病休暇 傷病休暇

1年以内 末日の翌日から起算し1年以内

Q3 年休理由等は変更できることはできる？

口頭の申告+学校に損算=懲戒の対象

私用で休まず

私的構成には当てはまらない

法的には有給の理由 雇用者に依る必要がある

Q4

前年(傷病休暇)カウントされる

理由が異なる疾病 同傷病名?問題あり

病状休暇 復帰 1ヶ月 同病状

90日を超えていふか

Q&A

傷病休暇 次年度ボーナスに影響?

一定期間を過ぎると分限に付属する

ボーナス査定算定に影響をきたす

休暇と休業の違い?

期間の問題。

長期的 = 休業 給与 ○

一時的 = 休暇 給与 ×

Q5 教員病気に！
教頭はどうする？

すぐに報告!!

休暇制度の手引き (宮崎県教育委員会)

教頭 校長 市町村教育委員会



宮崎大学教職大学院
湯田 拓史 准教授

図1：グラフィックレコードの実際

出典: 当日の講義を受けて小川綾が作成した。