

15 教育条件確立の運動 分科会報告

共同研究者 松野 修江
(北海道札幌東高等学校)

1 はじめに

本年のレポート数は9本、レポーターは事務職員4、教員4(中1高3)、現業職員1と多様であり、参加者も例年になく多かったため、内容的には豊かであった。しかし部屋が大変狭く、運営側としてはうれしい悲鳴の2日間となった。

今年度も、開催要項の課題(1)国と地方の教育予算の問題点と子ども・教育への影響、(2)教育費無償化、ゆきとどいた教育を求める運動の進め方 を討議の柱として、レポートされた個別の課題についての議論を行った。

2 報告と討論の概要

① 定時制高校での給食調理員退職にともなう教職員による支援の試み

北海道小樽工業高校 浅野 美恵子

2016年度、小樽工業高校定時制では給食調理員1名が定年退職し、道の不補充方針により臨時職員の募集を行っていたものの勤務条件の厳しさから応募がなく、年度末を迎えることとなった。このままでは調理員一人体制になり夜間定時制の給食提供に支障が出るおそれがあるため、給食を担当する生徒指導部で組合員が中心となり、3月から対応策を検討して教員によるサポート体制を提案した。全教員がサポート体制を理解し、動けるように、給食業務の理解と具体的なサポート手順を確認するための校内研修も実施した(別紙資料)。

本来の教員の業務ではないが、教員側が事務に問題を預けて全く関わらない態度ではなかったこと、管理職も問題の重要性を理解し、協力的に話合いや要望に応じてくれたこと、組合員である養護教諭がこまめに調理員さんと連絡・意見交換を行い、管理職を交えた積極的な話合いをしたことにより、問題への対処が可能になった。また、日頃教員もサービスを受けている夜間給食の提供に関して、調理員の仕事の大変さを知る良い機会となった。

5月から卒業生が臨時職員となり、サポート体制はなくなったが、任期は9月までのため、10月から再度動かさざるを得なくなった。臨時職員がみつければよいが、給食調理の仕事量と責任に見合う賃金・労働条件ではなく、応募が来る可能性は低い。さらに、もう1名の給食調理員の退職にともない2018年度からは民間委託となるため、給食体制の大幅な変更と定時制側の対応を検討する必要がある。高教組小樽工業高校分会として、臨時調理員さんの募集とともに、給食の民間委託に関わる体制づくりに関して、高教組本部・小樽支部の援助・協力をお願いしながら対応していきたい、との報告であった。

討論には現職の給食調理員の方々が参加し、調理員の仕事や民間委託後の現状などについて報告され、この問題の根底には現業部門の民間委託化により給食体制を縮小し、劣悪な労働条件と同時に賃金削減も強引に推し進める道の方針があることが明らかにされた。

道をあげてのパワハラ、公務のブラック化を許さず、定時制で学ぶ生徒の大切な夕食づくりに見合う労働条件の改善をめざし、「財政の論理より教育の論理」をもとに、引き続き運動を続けていくことが求められている。

② 教員長期社会体験研修の管理職・局の取扱いについて

北海道北見柏陽高校 河口 広行

「教職員の労働条件は教育条件」であること、また教職員の働き方を扱う分科会が他にないことから本分科会での発表となった。民間企業で「研修」した経験から、教育現場の働き方を考え、「超勤解消」を考える一助ともなる貴重なレポートである。

2014年当時、訓子府高校の進路指導部長として卒業生の離職率の高さに頭を抱えていた河口さんは、「高校生が思い描く就職と企業の期待とのギャップ」をテーマに、1年間の教員長期社会体験研修に参加した。同時に、公務員・教員と民間の働き方の違い、とりわけ「民間の厳しさを知ろう」と考えていた。家族会議で「楽しいところに行くなよ」と息子さんに釘をさされ、「3K企業のみ」を条件に了承を得て、研修先を葬儀社・公設市場・ゴミ処理場にしばることとした。唯一受け入れに前向きな返答があった葬儀社（年に葬儀900件）が研修先に決まったが、企業側の受けとめは、「何か悪いことをしたから来るのか？」「ろくでなし？」「ゴミ捨てだけでもできれば」などというものであったらしい。

研修期間中の勤務については、道教委と葬儀社とで協定書を締結した（全8条、派遣期間・給与・勤務条件その他）。勤務条件は地方公務員法等の法令の適用を受けるほか、葬儀社の定める規定を適用し、葬儀社が監督することとなった。基本は公務員（教員）として、土日は休み（葬儀社の社員は4週6休）、時間外勤務は原則命じない定めである。しかし、通夜は夜に行われるので、超過時間や連勤を解消するために別の日に休みをとって相殺するという柔軟な勤務となった。局の研修担当者が職場訪問をするなど丁寧に対応してくれ（管理職の訪問は一度もなかった）、仕事内容、研修内容への理解が深まったという。

河口さんは、自分だけが週休2日である分、遺体引き取りや納棺など、人のいやがる仕事をすすんで引き受け、新入社員の研修プログラムや様々な文書のフォーマットを会社のPCに入れるなど、今後の業務に資するよう協力した。また、霊柩車の運転、ショベルカーでの雪かきなどありとあらゆる仕事を担うなど、職場になじむよう努力し、周囲も温かく受け入れてくれた。今でも手伝いに行くことがあり、退職後はまた葬儀社で働くとのことである。

学校とは全く異なる業務・環境ではあったものの、勤務に関して自分でコントロールできたことから、勤務日数が増えたにもかかわらず、心身ともに快調であり、健康診断の数値も大幅改善した（学校に戻ると再び悪化した）そうである。社員の人たちも交代で休日をきちんととっており、仕事のONとOFFがはっきりしているなど、民間の方が働き方に配慮がなされていると感じた、と河口さんは報告している。

研修後、局に提出を義務づけられている「教員長期社会体験研修報告書」に、研修で学んだこととともに、現在の教員の働き方や超過勤務を強いられる学校の苦しさを書いたところ、まるで「黒塗り」のように×印がつけられ、書き直しを命じられた。「研修を通じて得たものの見方や考え方を学校教育に還元していくこと」が研修の目的であるはずなのに、「税金を使いこの制度を利用した以上、それを許可した道教委への批判は許さない」ようである。

討論では、葬儀社という民間企業での働き方に関心が集まるとともに、「研修で認められる超過時間の相殺が、なぜ学校現場でできないのか」という疑問が噴出し、「学校現場でもこの方法が実施できれば」「自分自身の勤務時間をコントロールできること」など、超勤解消や働き方の改善への展望が開けるものとなった。

③ ゆきとどいた教育活動が実践できない現状と我が家の実情（非公開）

北海道更別農業高校 久恒 亮

国家公務員の事務職である妻と家事を分担しながら、小学生と保育園の子ども二人を育てている現状報告。家庭のプライバシー保護の観点から非公開としている。

これまでは家事と勤務の両立を無難にこなしてきたが、二人とも40代で職場ではミドルリ

一ターとして期待される世代となり、妻が単身赴任で週 2 日のみ自宅へ戻る生活を余儀なくされている。久恒さんが同居できる職場へ、と異動希望を出しても「基準勤務年数（5 年）に達していない」として現状維持。妻は時短勤務（週 3 日勤務）を申請し、自身は分掌の負担軽減など職場で配慮されているが、それでも家庭は「危機的状況」であるという。

また、自分が期待されている立場や、生徒へのゆきとどいた指導が時間的な理由でできていない状態で日々悶々とし、職場でも同僚に負担がかかってしまい、教員 1 人当たりの生徒に関わる時間や、研修の機会も減少している現実がある。

子育てをしながら働きやすい環境に異動できれば、職務への専念も可能になる。一教員に対し教育活動と家庭の両立を図れるよう最大限に配慮することが、男女共同参画社会の中で求められている教育行政なのではないのか。家庭がしっかり機能していなければ職務に専念できない。教員一人ひとりの状況から目をそらさず、ゆきとどいた教育が行き渡るように教育行政は機能してほしい、と悲痛ともいえる報告であった。

討論では、本人や子どもが難病でも異動がかなわないケースや、共働きでも一方が非正規の場合育児休業がとれない、正規職員であっても地域に保育所がないケースなどの実態が語られ、「子育てのインフラ」整備の必要性や、それが教職員の生活スタイルに道教委は目を向けるべきとの指摘がなされた。

④ 稚内支部の教育条件整備の取り組みについて 稚内市立潮見が丘中学校 梅津 光洋

宗谷教組稚内支部の「教育条件整備を求める運動」について、支部書記長という立場からの報告である。

まず各学校（小学校 9 校、中学校 5 校、小中学校 2 校）の実態を知るため、今年度の取り組みを振り返ってもらいながら、学校に足りない物をまとめてもらった。共通して見えてきたのは、ICT 機器の不足、人員不足による過重な勤務実態、教材・教具の不足といった、まさしく「人・物・予算」の不足からくる働きにくさであった（資料）。

このまとめを使い、稚内校長会会長・事務局長、市連合 PTA 会長と懇談を行ったところ、学校の実態の理解や運動への敬意とともに、家庭や地域をまきこんだ運動をつくっていくよう激励された。今後は、稚内市長にこの実態を知らせるため、地域からの署名（できれば組合+PTA、校長会の後援）を集めることや、市長との懇談を考えているとのことであった。

討論では、各市町村や道立高校での予算要求・備品購入等の実態やそのしくみなどについて交流が行われ、校舎改築により見た目の備品はしっかりそろっているようで延長コードにも事欠いている、タブレットを購入したがアプリはなし、ICT 機器を購入してもくわしい人がいないため使い方がわからないなど、さまざまな実態や課題が浮き彫りになった。トイレ改修は文科省基準では和式であるが、学校の要望をあげれば洋式へ設計変更の可能であるなど、要望する側も使い勝手など詳しい人を含めて勉強したうえで、声をあげることが必要との意見もあった。

また、資料 4「学習指導要領改訂に伴う教育条件整備の充実に関わる申し入れ」については、この要求で良いのか、「指導要領改訂」にかかわらず必要な予算を要求するべきではないのかという指摘もあった。要求やその表現については、支部や単組でも検討されたい。

⑤ 苫前商業高校における地域との連携（非公開） 北海道苫前商業高校 伊藤 陽一

苫前商業高校は道立であるが、苫前町・苫前商業高校後援会の多大な支援を受けて教育活動が成り立っていると言っても過言ではない。本報告はその具体的な内容に関わるものであるが、後援会の運営事業費等の決算書が含まれているため、非公開としている。

苫前商業高校は、苫前町施設見学（1年）、インターンシップ（2年、5日間）、販売実習会（3年）や、カルタ大会・パークゴルフ交流会など特色ある実際の・体験的な教育活動を展開しているが、多くが後援会および地元企業や商工会、役場などの協力による地域との連携で実施されている。

苫前商業高校後援会は地元の商工会長や建設会社社長などが中心となって構成されている組織であり、学校の歓迎会は教職員と後援会が一緒になって実施（費用は後援会持ち）、パークゴルフ交流会や入学希望者寮見学、下宿説明会などの事業を行っている。

間口維持活動費（中学生の体験入学のバス借上費用）や部活動の遠征費補助（生徒の交通費負担はゼロ）、下宿生補助として年2回（夏・冬休み）の帰省費用（往復バス代）補助、生徒募集活動費（札幌市内の中学校訪問にかかるタクシー代）などをはじめ、人口3,200人の苫前町が後援会との協力で、長期休業中に年間最大2名の生徒を国外に派遣する国際交流事業も2013年度よりスタートしている。

また、バス通学生を対象に運賃を全額補助する「通学生徒定期券運賃補助事業」は、羽幌一苫前間の場合3か月定期が58,000円なので、年間24万円弱の金額にのぼる。苫前町内在住の生徒対象に年2万円（生活困窮者は3万円）を支給する「通学生徒学校諸経費補助」や、入学生全員に50,000円を町が支給する「入学支度金」、全商協会主催の検定において1級合格者に受験料を返金する「検定補助」など、各種の補助制度がある。

さらに、町が全面的に運営している寄宿舎「若者交流センター」（1人1室、3食付で月32,000円）もある。教職員の宿直はなく、学年団で見回りに行く程度であるが、必要に応じ寮長さんなどと情報交換し、生徒指導に役立っている。この管理運営費を含め、おおざっぱに見積もっても4000万円前後のお金が苫前商業高校に支出されている。

それ以外にも、古丹別の病院であれば高校生まで医療費は無料であり、町の出産祝は1人20万円、2人は30万円、3人なら50万円、4人以上だと100万円など、子どもにかかるお金が手厚いのが苫前町の特色である。

町の支援なくしては学校運営が難しい高校であるため、町とのつながりを大切にしていける必要がある。年2回のボランティア活動を通して町内の清掃、古丹別中学校文化祭（9月）に高校の吹奏楽部が参加するなど、さまざまな活動をとおして町への「恩返し」をしている。

「物・予算」は地域から十分に与えられているので（道立高校なのに）、「人」にあたる教職員が個々の力量を高めていくことはもちろん、組合員の一人として教職員定数増員をめざし、これからも奮闘していきたい、と伊藤さんは述べている。

討論では、地域振興の軸に高校を位置づけ、その存続のために苦しい財政の中から多額の補助を支出している自治体はいくつもあること、その中で苫前で地域と連携した教育活動に羨望の声も出された。しかし、お金をかけて札幌から生徒を呼んでも、働く場所がない、地元に戻ってはたらかいたいなどの理由で卒業後は町外に出てしまい、若者が定着しないという過疎地に共通する課題や、国や道が本来やるべきことを地方に肩代わりさせているという問題も浮き彫りになった。だからこそ、地域を超えて、教育条件整備を求める運動を幅広い共同ですすめていくことの必要性があらためて確認された。

⑥ 異動による職場環境の対応を考える 一事務引継書を通して―

江差町立江差中学校 笹谷 透

退職まであと3年という年に、小学校から久々に中学校へ異動となった笹谷さんが改めて感じた、事務引き継ぎの大切さについての報告である。

これまでは、管内の事務職員協議会で話し合っにつくった事務引継書を数年前から使用し

ていたが、前任者が退職後 5 年間再任用で勤務した大ベテランのため、口頭での引き継ぎのみとなり、あらためて共通の要式による引継書（資料）の重要性を感じたという。

以下、引継書の内容に沿って引き継ぎ事項や留意点を見ていくと；

- ・留任者の引継ぎ事項…扶養家族の状況や休職者とその復帰時期など、よく知らない職員のプライベートで聞きにくい部分も分かりやすく記載されており、諸手続の参考になるが、どの範囲まで伝えるかの線引きが難しく、今後検討が必要である。
- ・年度当初事務…異動してすぐやらなければならない事務。道費関係は分かりやすいが、町費関係（給食費・PTA 会計徴収事務、就学援助支給事務、教科書支給事務など）は町ごとに独自のやり方の部分もあり、きちんと引き継ぐ必要がある。
- ・町経理…備品の購入先や修理依頼業者のリスト、需用費内の流用範囲等であるが、システムの違いや取引業者などの情報も細かく知っておくべきである。
- ・文書收受…ファイリング、回覧、各部保管文書等の文書收受や保管場所等もきちんと明記する、どのような順序で文書进行处理するのかもきちんと確認する必要がある。
- ・会計業務…どのような通帳を管理し、どのような団体の会計を持っているか、通帳の数、現金の有無、団体会計担当者の確認なども確実に掌握する。

このような引継ぎがスムーズに行われることが、異動した職場で安心して勤務することに繋がる、との指摘は全くそのとおりであり、あらためて事務の引継ぎの重要性やその大変さを確認することとなった。

異動して戸惑うのは業務だけではなく、人間関係もある。コミュニケーションが苦手だという笹谷さんが気をつけているのは、相手がどんな人か分からない状況では自分が誠実に接するというので、時間の経過とともにお互いの人間性を知り、さらに踏み込んだ話合いができるようになるという。その中で前任者の仕事の継承から、改善、発展へと、周りの状況を見ながら展開していくこともできる。ただし、学校は前年度踏襲が多く変化を望まない傾向にあるので、議論を積み重ねながらみんなが納得できるゆるやかな変化が必要であり、できれば本音を語るができる人を探すことも大切、という報告であった。

法令上は引継ぎが必要とされているのは校長のみであるが、本来は他の職種も必要なはずであり、実際は年休をとって引き継ぐなど制度上の矛盾がある。討論では、引継ぎのまずさから事務に出す書類が二度手間になり、異動後 3 か月手当が支給されなかった事例や、宗谷管内は引継ぎ書がないため独自で作成、教務・生徒指導部にもつくらせ、行事の運営方法など教職員全員が理解して仕事ができるようになった（永島さん）、教育大学の事務引継ぎ書はファイル 1 冊分あり、かえって使いづらいかも？（栗野さん）など、共同研究者を含め様々な事例が出された。多忙な中で引継ぎ書を作ることは、さらに業務を増やすようであるが、お互いに安心してスムーズに仕事ができることや、不十分な引継ぎによるトラブルを減らすことになるのであれば、逆に業務改善につながると考えられる。

⑦ 白糠町の教育政策について

白糠町立白糠小学校 西山 正一

白糠町は 2017 年 4 月から、「子育て全力サポートしらぬか」というキャッチフレーズのもと、①出産祝い金の支給（第 1 子出生に 5 万円、町内で使える「しらとびあ商品券」で）、② 15 歳までの子どもの医療費無料化を 18 歳まで拡大、③第 2 子以降の保育園および幼稚園の保育料無料化、④第 2 子以降の学校給食費の無料化、⑤新入学児童・生徒入学支援金の支給（小学校 2 万円、中学校 3 万円、いずれも「しらとびあ商品券」）を一気に行った。町の広報誌には、「子どもを産み、育てるなら白糠で…」と「子育て全力サポートしらぬか」のスタートを大々的にうたい、町有地の無償提供などの施策と一体的に実施して、移住・定住を促進

すると記載されている。長年の教育条件整備運動の成果であり、「めでたしめでたし」という報告かと思いきや、意外な側面が明らかになった。

まず「財源」であるが、子どもの数は少ないので（小 297 人、中 177 人）、財政必要額は少ない。白糠町（人口 8,100 人）の予算額 98 億円のうち上記の金額は 3,000 万円ていどである。その一方で、今年から本格的に「ふるさと納税」の返礼品を準備するとして、10 億円の予算を措置している。10 億円かける＝それ以上の収入を見込むということだが、ほんとうにそれだけの収入が得られるのか、得られたとしても何に使うのか？

次に、これらの制度の具体的な措置（支給要件）についてであるが、町費での支出であることから、生活保護世帯は④と⑤が支給対象外であり、生活保護費から給食費を支払わなければならないしくみである。また、④と⑤は学校を通しての申請となっており、それじたいは 2～3 日ですぐ集まるものの、個別の案件で町教委とやりとりが増えるなど、事務の仕事はめんどろになっている。

給食費の納入状況はといえば、未納者は約 10%に半減したが（10 数人→10 人未満へ）、大半が生活保護世帯である。生活保護費が一括給付なのでやりくりできないケースがほとんどで、各家庭の実態をしっかりと見ていく必要があることと、教育扶助の中に給食費分が含まれるからと生活保護世帯を対象外とするのではなく、町内の全ての子どもを対象とすべきであるということを使い続ける必要がある、とのことである。

それでも、「子育て全力サポートしらぬか」の実施は、保護者負担軽減には大きな役割をもつことは確かであるが、この制度によって白糠町へ移住する人はいるのか疑問が残る、と西山さんは言う。2005 年に住民投票で合併しないことを決定し、独自の政策をすすめてはいるものの、釧路市～白糠町の距離は約 30 km、白糠小の職員のほとんどは釧路市から通勤しており、町民も通院・通学や買い物で釧路市へ行く人が多い。高校への進学や医療・買い物などの利便性を考えると釧路市に住んだ方がよいという声も根強い中、「子育て全力サポートしらぬか」および「ふるさと納税」の今後の行方が気になるところである。

討論では、北見市でも「ふるさと納税」や定住策はうまくいっていないことや、札幌市は市立幼稚園をリストラして私立幼稚園に補助金を支出しており、教育政策の充実にかかる費用は小中学校を統廃合することで浮いたお金から出ているのではないかと等、様々な意見が交流された。また、ふるさと納税返礼品 10 億円という白糠町の予算額は、町民税（9.4 億）より多く、職員の人件費等（9.8 億）にも匹敵する額であることなどから、自分の住む自治体の予算にもっと関心をもつことが大切であることが確認された。

⑧ 宗谷教職員組合猿払支部の村内統一教育予算要望について

猿払村立拓心中学校 早矢仕 郁雄

猿払村は人口が 3,000 人弱であるが、面積が全国で 2 番目に大きな村であり、ホタテ漁と酪農が主要産業で、1 人当たりの平均課税対象所得順位は、東京都港区、兵庫県芦屋市に次いで全国 4 位であるという。ただし、高所得者は漁業・酪農従事者が多く、民間企業の労働者・公務員等の所得が同様に多いわけではないため、全道一住民の所得格差が大きい村とも言える。村内にある小学校 4 校と中学校 1 校に宗谷教職員組合の組合員がおり、5 つの分会で宗谷教組猿払支部が組織されている。

支部では、翌年度の予算資料を村教委が財政当局へ提出する時期に間に合うように、例年 11 月頃、村内 5 校の「村内統一教育予算要望」を村教委に提出し、懇談を求めている。懇談には例年教育長・教育次長が対応し、全分会長・専門部長が出席する。

上記とは別に、村教委が 9 月中旬に 5 校に対して翌年度の購入希望備品・施設修繕等につ

いて「予算要望資料」提出を求め（10月中旬〆切）、その後11～12月にかけて村内各校を教委事務局職員が訪問し、ヒアリング・現地調査を行う。

支部では10月中に各分会及び専門部からの要求をとりまとめ、専門部長を含めた拡大分会長会議を開催し、「村内統一教育予算要望」を練り上げる。会議では分会と専門部の要求の重複するところを整理し、複数の要求の優先順位や軽重をかける部分を協議する。学校づくりと各校教育条件整備の関わりを大切にす観点から、先に各校が村教委へ提出する予算要望資料ともリンクする視点からの要求となっているかも重視する。

成果としては各校の備品購入・施設修繕はもちろん、教職員の生活要求としての教員住宅の整備もあり、2016年度は長年の要求が叶って教員住宅2戸の新築が実現したという。

今後も引き続き、学校づくりと各校教育条件整備の関わりを大切にす観点から取り組む、との報告であった。各分会・支部で要求をていねいに練り上げて統一要求書にまとめていく経過は、要求書づくりの「典型」であり、今や貴重ともいえるとりくみである。

討論では、道立高校・各市町村での予算要求の方法や配分の問題点などについて交流が行われた。学校や自治体の規模が大きくなるほど互いの顔が見えなくなり、猿払村のようなきめ細かいとりくみはやりにくいのが現実である。道立高校では教員を含めた「予算委員会」があるのはごく一部に限られており、近年は「支援室」の設置により、予算にくわしい事務職員が本庁や局にとられて少なくなったり、ワックスがけ等も支援室から割り振られるなど学校裁量の幅が狭くなっているという。一方、ある高校では、網戸の設置やトイレの洋式化などを生徒アンケートで要望した、という報告もあった。はっきりしたルールがないので、「出したもの勝ち」なのだとか。

市町村では配当予算が少ないので、ワックス掛けも職員が行うところもある。それだけに予算の執行状況を毎月「予算だより」や職員会議で知らせる努力をしているという報告も複数あった。「いくら予算が来て」「何が必要なのか」という情報を学校全体で共有し、引き継いでいかないと、限られたお金をうまく使えずにムダ遣いをしてしまいかねないからである。

「予算は事務のためにあるのではなく、子どもたちのためにある」ことを忘れず、教員も含めてどう使うかを組織で考えることが大切であると再確認した討論であった。

⑨ コミスク事業に事務職員としてどう携わるか 枝幸町立枝幸小学校 永島 敦史

「コミスク」＝コミュニティースクールであるが、長いので以下標題どおり「コミスク」と省略する。勤務する小学校で「コミスク事業」をやることになったが、なぜか担当が学校事務となり、実質ひとりで担うこととなった永島さんの奮戦の報告である。

宗谷管内の枝幸町は主要産業が漁業と酪農であり、カニで町おこしを行ったりしているが、資源枯渇で漁獲量も激減しており、現在はよさこいソーラン祭りで連続優勝した「夢想連えさしの枝幸町」で有名になりつつある。明るい話題はそこだけで、企業の撤退、急激な過疎化などで現状の見通しは暗く、教育予算でも厳しい状況が続いている。しかしそのような中でも、地域で育つ子どもたちのために、さまざまな取り組みが続けられている。

枝幸町では15年ほど前から「地域支援事業」として、「地域コーディネーター」を町独自で配置している。地域の小・中学校より依頼を受け、地域の人材バンクのようなリストより協力者に依頼をして、授業などの補助を行ってもらおうというものである。学校で行事や体験学習を行う際、枝幸小学校2階の一室にある「地域支援本部」に相談し、「地域コーディネーター」から補助人材を紹介してもらおう、という形式である。枝幸町社会教育係の事業として町内全ての学校の支援を行っており、枝幸町の歴史となっているという。

永島さんが赴任してからは、枝幸小と共用であった電話回線やコピー機、消耗品などの予

算を町役場に掛けあってつけてもらい、条件整備もすすんだことから、良い連鎖反応が次々生まれ、子どもたちが「保護者に見守られている」と感じたり、保護者や教員同士のつながりもできるなど、その効果を実感できるようになっていた。そのような中で、「コミスク事業」を受ける話がきたのだった。

校長より準備期間1年で翌年（2017年）よりコミスク事業を行うことが説明された。準備期間1年は教員1名が加配され（再任用で対応）、翌年の実践期間には配置されないというよくわからない人員配置だった。準備期間では翌年からの事業をどのように行うかを教育委員会と管理職、再任用者で話し合っていたが、他の職員には2017年3月になってから役員体制（地域の有力者などが入る）だけが周知され、事業内容は「これから」という中途半端な状況でおろされたのみだった。

もともと、前述の「地域支援事業」があり、さらに文部科学省事業の「三笠山スポーツクラブ」による体育支援事業（スキー、プール、組み体操など）もあるが、報告を求められることから、それらの事業以外のものを行う必要がある。しかし「コミスク事業」の予算は一切ない、ということで提案されたのが、「枝幸小のコミスクなので、地域の支援ではっぴを買って、運動会や学芸会で子どもたちに着せよう」というものだった。枝幸小でよさこいを踊るのに毎回はっぴを借用していたことが校長の頭にあったようで、管理職しか知らないところで提案されてコミスク会議で決定し、実践は「コミスク役員」ではなく、まっすぐ学校事務のもとへ。「お手すきの」学校事務にやらせるのは宗谷の常套手段であるらしい。

決まっているのは「はっぴを買う」「子どもたちにはっぴを着せてよさこいを踊らせる」「ただし予算はないから地域から寄付を集める」ということだけだった。

突然年度末の忙しい時期に寄付集めをしようと言うが、実働部隊は教頭と事務職員のみ、甘い計画と机上の空論のみの「何とかなるべ」体質、管理職も教員も他人事、すべていつの間にか永島さんの仕事となり、結局1人で行動する予想通りの展開となった。

しかし、3月下旬から1日10軒ほどまわった寄付集めで、久々に地域の人々と対話する機会があり、多忙な時期ながらも「地域とつながる」大切さを確認できたという。

粘り強い交渉で、最低限度のもの購入が決定したが、最後まで行動は1人。ただし、内容に関しては管理職に逐一報告し、相談することを大切に、日常業務は溜まり続けたが。

運動会や学芸会で子どもたちがはっぴを着て「よさこい」を披露、保護者アンケートでは教員へ賞賛の嵐。教員は「忙しい」「自分の仕事じゃない」とほとんどタッチしていないのに、「忙しい、大変」は「面倒くさい」と同義では？ と教員には耳の痛い指摘も。

教育条件整備は事務職員一人の仕事なのか？ 「チーム学校」とは？ 「コミスク事業」とは何だったのか？ 事業を通して疑問がふつふつと湧きだしてきた。

そもそも枝幸小学校では、基本的なコミスクの活動は地域連携本部や体育支援事業でほぼ達成されていた。それに加えて「何かをしなければ」というのが今回の活動になったわけだが、地域と学校をつなぐ、あとはその地域と学校に任せるから必ず報告せよ、ただし予算はないから頑張れ、というもの。結局何を求めた事業なのか？

永島さんは「コミスク事業自体がある意味、当然の学校の姿であり、それが事業と言われることに違和感を感じる」と言い、「当然のものが当然でなくなっている事実」という指摘にはうなずかざるを得ない。

3 討論のまとめと今後の課題

今年は事務局による関係組織へのレポート参加の呼びかけなどいねいなとりくみにより、例年に比べて多くのレポート（とりわけ高校組織の教員から）や、学生を含めた幅広い職種・

年齢層の参加があり、活発な議論が展開された。

4月から教員になるという学生さんは、猿払村をはじめ各地にボランティアに行っており、出してもらった交通費は10万円くらいになるという。本分科会の討論に参加して自治体の予算のなさが切実であることを知り、自身の研究にかかったお金と時間を無駄にせず、学校に返せるようになりたいと語ってくれた。

また、教員の働き方に社会の注目が集まっている昨今の情勢を受けて、働き方の効率化・システム化や引継ぎの大切さなどに関する報告も増えてきたが、職員どうしのコミュニケーション、同僚性で改善できることも多いということを感じさせてくれるレポートもあり、教育条件・労働条件改善への展望がひらける討論ができた。

一方で、遠方からの参加者が多いことから、2日めは午後の早い段階で分科会を終了せざるを得ず、個々のレポート発表で精一杯となり、討議の柱に沿った研究協議の時間がとれなかったことも事実である。しかしながら、これ以上の時間の確保は難しいことから、個々のレポートで具体的に現れたことを中心に、柱に近づけた討議をしていく努力を今後も重ねていくことが大切であると考えます。

教育条件整備は、今の日本では一朝一夕でいっぺんに実現するものではなく、また十分に整備されたとしても、教育の仕事には常に困難はつきまとうものである。だからこそ、各現場での苦労や思いを受けとめ、現場の当事者だから言えることやつらさを共有し、「どうしたらいい」と思う人が気軽に来られるような分科会をめざしたい。

また、さまざまな職種・年齢の方たちが、毎年継続して参加してくださること、そうすればもう少し広い部屋を提供してもらえることを期待して、今年度の討論のまとめとしたい。