

令和4年度「学校における働き方改革」 茶内小学校アクション・プラン



Vision (志)

本校の働き方改革は、教職員の人材育成、自己研鑽のためのものであり、同時に人生をもっと楽しんでいくという教職員の「生き方改革」でもあります。こうした意志をもって各種取組を進めることにより、日常授業の質の向上、ひいては子どもたち自身が未来社会で活躍できる資質・能力を身に付けることにつながります。

7 Actions (7つの行動)

- 1 現実を見る。自身と全体の労働実態の把握と、本当にこのままでよいのかという対話を。
 - (1) 出退勤管理システムの客観的な記録を基礎に実態把握を
本気の働き方改革の第一は、勤務実態を把握することです。確かな現状認識なしには、業務調整や仕事の見直しなどの有効な対策はとれませんし、対策を実行しようという動機付けもできません。
 - (2) 長時間勤務の弊害について、気づき、振り返る場を
まずは個人で、このまま長時間勤務を続けることは何が問題か、かえって子どもたちのためにも、自分のためにもなっていないのではないかと、という振り返る場をもちましょ。次に、学校という職場単位で対話する場をつくりましょ。問題意識の共有と長時間勤務是正に向けた動機付けが重要です。
- 2 「子どものため」とばかり言わない。重点教育目標と重点課題をもとに、仕事をやめる、減らす、統合する。
 - (1) 重点教育目標の実現を常に意識するとともに、重点課題の解決を考える
本校の今年度の重点教育目標は何であったか、また、現在の学校としての課題は何かを常に意識し、全教職員が知恵を出し合い、忙しくても学校としてどこに力を入れていくのかベクトルを合わせていきましょう。
 - (2) 「時間対効果は高いか」、「より優先度の高い目標や課題に対応したものか」という視点をもつ
「教育効果があるから」だけではダメです。業務や行事を精選した上で、「時間対効果は高いか」、「優先度の高い目標や課題に対応したものか」の視点から、優先順位と劣後順位を検討ましょ。
 - (3) 提出物等の丁寧なチェックももう少し楽にしてみる
子どもの学習意欲の向上につながるのであれば、授業中に子どもを認める場面を増やすなどで対応できないでしょうか。簡素化できる方法を検討ませんか。
- 3 教員でなくてもできることは手を離すとともに、チームで対応できるようにましょ。
 - (1) 「教員サポートスタッフ」と連携し、教員がやらなくてもよい仕事は分業を進める
「それは自分（教員）でないとできない仕事なのかな？」という視点をもって、教室修繕、各種テストの採点、プリントの印刷、ノートの添削など、松原さん（管理人）、鈴木さん（事務生）、山本さん（教員業務支援員）、大橋さん（学習指導員）に頼りませんか。
 - (2) 役割分担の見直しにとどめず、仕事のプロセス自体の見直しをかける
仕事の意味（なぜやるのか）、ゴールを明確にする。ゴールに至るまでのプロセス・手順を洗い出し可視化する。プロセス・手順の中で、無駄や非効率な点、取り組む者にとって「やりにくい作業」を点検して改善を図る。このような視点で仕事のプロセス自体の見直しをかけてみませんか。

(3) 何でも自前はやめ、過去や全国の実践等からまねて学ぶ

教務部が整理した共有ホルダはもとより、文部科学省（国立教育政策研究所）や道教委の web ページには、過去の貴重な実践のデータが蓄積されています。積極的に活用してみましょう。

(4) 仕事を任せきりにせず、進捗を把握し、悩みを打ち明けられる場をつくる

「ちょっと困っていることがあって」、「実は少し悩んでいるんです」と言える職場にしていくことが大切です。少ししんどそう、忙し過ぎるな、という方に声を掛け合うこと、ちょっとした雑談をしつつ確認するといったことから始めませんか。

4 伝統・前例だからと思考停止せず、今日的な意義を問い直そう。

(1) 「その活動、行事は何のため」を問い直す（そもそも論を大切に）

伝統・前例とは、盲目的に守ればよいというものではなく、必要に応じて見直して、よりよいものをつくっていくもの、というクリティカル・シンキング（批判的な思考力）をもって各種取組を見直しませんか。

(2) 各種調査や校内研修などが形骸化していないか、時間対効果や重点教育目標・重点課題との関係から見直す

全国的な調査やチャレンジテスト、校内研修は何のために行っているのでしょうか。時間対効果や重点教育目標・重点課題との関係から不断に見直していきましょう。

5 管理職は「いい人」というだけではダメ。厳しいことも言い、立て直す支援を。

(1) 主任や分掌等との分業を進め、教頭は人材育成に時間を

教頭が人材育成に専念できるよう、各種の事務作業や調査業務を主任や分掌等で進めましょう。

(2) 「みんな忙しい」とはいえ差もあることから、仕事量の少ない人を立て直す

主任の業務量を調整しつつ、主任以外の教職員に対して、仕事の意義や、その仕事を進める上での役割について伝えていきます。

(3) ときには耳の痛いことを伝えて、教職員と職場を建て直す覚悟を

ポイントをおさえたフィードバック（「どんな状況での」、「教職員の振る舞い、行動が」、「どんな影響をもたらしたのか、ダメだったのか」）を心掛け、リアルタイムで伝えていきます。

6 学校のサポーター・応援団を増やそう。

(1) PTAや学校支援活動の充実を図り、学校への信頼を高める

フェイス・トゥ・フェイスの対話の場を大切にするとともに、全ての保護者に常に「誠実性」をもって対応しましょう。また、保護者が活躍できる場を増やすよう検討しませんか。

(2) 学校運営協議会（コミュニティ・スクール）を通じて、地域の応援団を増やす

学校が何を目指しているのか、どんな課題を抱えているのかなどを共有し、改善策等を共に検討しませんか。

7 働きやすい職場をつくり、学び続ける教職員チームになろう。

(1) 「長く働き一生懸命なのが美德」をやめる、評価軸を変える

職場の価値観として、「限られた時間の中できちんと仕事を終え、早く帰っている人は素敵（もちろん自分勝手という意味ではなく、忙しい人の手助けもしながら）」、「よい教育者になるには、仕事以外の趣味や自己研鑽の時間を大切にする」を共通理解していきませんか。

(2) 働きやすい職場を目指して、身近なところから工夫していく

自分の机上、教材室、特別教室、共有ホルダなど、身近なところの整理整頓はできているか、使いやすい環境になっているか、常に意識し、できるところから改善していきませんか。

(3) たまには「一人称」で考える時間を

子どものため、保護者が期待しているからなど、私たちには3人称が多くないでしょうか。たまには、「1人称」、自分を主語にして考える必要があります。自分の人生を楽しむ、その結果として、授業などのよさにつながり、子どもたちのためになっていくという思考を大切にしませんか。