

【第4分科会】組織・運営に関する課題

<p>提言1 研究主題</p>	<p>児童生徒・教職員が輝く「働き方改革」の実現に向けた取組 ～教職員が「働き方改革」に継続的に向き合うためには～</p>
<p>提言者</p>	<p>伊万里市立伊万里中学校 教頭 森戸 恭介</p>
<p>協議の柱</p>	<p>教職員が「働き方改革」に継続的に向き合うためにはどうあるべきか</p>
<p>協議内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・市によっては退勤時刻を統一しているところもあるが、地域差・学校差がある。 ・行事の精選が必要である。 ・退勤時刻を宣言し、管理職が率先して実行する。意識の薄い職員には声掛けをする。 ・校時表の見直しをする。(朝の時間の繰り上げや昼休みの分割など) ・授業時数の管理(余剰時間の調整)をして、事務処理の時間に充てる。 ・部活動の地域移行の推進について、行政側と共に進めていく必要がある。 ・退勤時間が遅くなる職員の二分化がみられる。子どもと向き合う時間の後、仕事をして遅くなる職員がいる反面、職員間の情報交流に時間をかけている職員もいる。 ・早く帰るように伝えるだけでは、持ち帰りが増えたり授業等の質が低下したりするのでは。毎日は無理でも定時退勤日だけだと、まずできるところからやってみてはどうか。平日は、人によっていろいろあるので、そこは柔軟に対応している。 ・電話対応時間を決めることについてはなかなか難しいと思うが、保護者の対応や反応はどうだったか。継続する中で保護者の反応に変化はあったのか。PTA 会長に相談して快諾。プリント配付したが、特に苦情はない。保護者の意見については、PTA 総会等で確認して行く必要がある。 ・欠席連絡については、 <ul style="list-style-type: none"> ①連絡アプリシステムを使って実施。届いた連絡は保健室に見に行くようにしている。 ②アンケート作成アプリケーションを使って実施している。全体で結果を共有しているので、担任で確認できる。 ③健康観察アプリケーションなどを活用。佐賀市は導入しているところが多いかもしれない。 ・若手育成については、メンター教員による相談会や授業づくりの手伝いの時間を勤務時間内に確保している。
<p>提言2 研究主題</p>	<p>組織力向上につながる校内コミュニケーションの活性化 ～働きやすく人材育成につながる組織づくりのために教頭ができること～</p>
<p>提言者</p>	<p>みやき町立中原小学校 教頭 鶴田 剛大</p>
<p>協議の柱</p>	<p>働きやすく人材育成につながる組織づくりの具体的方策にはどんなものがあるか。</p>
<p>協議内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若手を育てるために時間を取ることは難しいので、次の3点に取り組んでいる。 <ul style="list-style-type: none"> ①ベテラン教師が若手の学級で授業をして、見てもらう。 ②給食、朝の会の際、若手がベテランのクラスの様子を見る。 ③特別支援担任の困り感軽減のため、エリアリーダー、療育センター等と連携し学ぶ場を作る。 ・中学校は人材育成、若手育成で、学年で動くのが主となるため、学年主任の配置が重要である。 ・人材育成では、学校の規模、年齢構成など、違いがあるが、管理職が目的をもって計画的にそ

	<p>の機会を作っていくことが重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすいと感じる職員構成が、どうして年齢が多様な職員構成だったのか。相談ができたり教え合ったりできる共同性を求めており、1人で抱え込むことは避けつつ、自分の力を発揮したいのではないかと分析をしている。 ・本校は単学級で、若手育成が課題。若手が多い学校で、よいアイデアがあれば教えてほしい。若い教師だけで集まる若手研修会を開催している。4年目教師が企画し、小グループで話したり、新学期初日に話す内容を発表したりしている。
<p>指導助言者</p>	<p>東部教育事務所 管理主任 高柳亜美</p>
<p>助言内容</p>	<p><提言1について></p> <p>【よかったこと】</p> <p>①多忙感の現状を知るきっかけになった。当事者意識・課題意識を持つ機会になった。</p> <p>②教師自身のワークライフバランスの充実感の度合いを把握することができていた。</p> <p>③各学校の取り組みの事例を共有できた。校時表の見直しや電話対応についてなど</p> <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の負担軽減をしたがゆえに管理職の負担が増えると意味がないので、自校の現状と課題を把握して組織マネジメントを進めていく必要がある。そのために、教頭としてできることは、各教師の業務量の把握と点検をし、適材適所の人員配置や、業務の効率化などである。 <p><提言2について></p> <p>【よかったこと】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成をしつつ、組織力向上を目指すときに、その手段として、コミュニケーションを選んだ点がよかった。協力しやすい、相談しやすい職場であれば、職員が達成感や一体感を感じやすくなる。働きやすくなるし、自己有用感も感じやすい職場になっていく。 <p>【今後に向けて】</p> <p>①今回のアンケート結果を活用し、働きやすい職場の理想、イメージを共有してほしい。教頭の持ち味、得意分野があるので、職員の強み弱みを把握した上で仕組むのが大事である。</p> <p>②会議を精選しているが、1番大事なのは、会議や研修会の目的を毎回繰り返し、伝えていくこと。目的を共有することで、更に、会議の精選、参加者を検討することができる。</p> <p><県内全体の課題></p> <p>①人手不足。経験年数によって抱える課題、価値観が異なるため、それぞれの職員がどういう価値観で仕事をしてるか把握した上で対応していかなければならない。</p> <p>②県内、病気休暇を取られている先生方が非常に多い。男性の育休取得も今後増えることが予想される。できることとしては、備えと心構えと感謝の気持ち。2人の提言の共通点は、サーバントリーダーシップ（部下の目標や自己実現を把握し、指示を与えるのではなく、主体的な行動を促していくこと）である。</p>