

分科会の記録 <第5 A分科会 教職員の専門性に関する課題>

【提言者1】岩手県 盛岡市立城東中学校 佐藤 公一

【提言主題】教職員の意識高揚を図るための副校長としての関わり

— 教職員がやりがいを感じるための取組を通して —

【協議の柱】「学校における働き方改革」を通じた教職員の意識高揚を図るための副校長・教頭の役割

【グループ協議 報告】

- ・主幹教諭や学年主任など、一人で抱え込まないように、仕事のシェア意識を高める必要がある。仕事の充実感を持たせるため、楽しいと思えるサイクルを作るかが課題。教科担任制を導入して、ベテラン先生が教室に入り学ばせる。指導教諭を中心に悩みなどを共有する場を作る。職員室の雰囲気作りに力を入れる。
- ・働きやすい職場のローガンを決めて実践。情報（データ）の共有によりペーパーレス化する。市や学校行事の精選や削減。学校支援員が多く入り、業務を支援。小学校の教科担任制を進める。時間外が長くなっている傾向もあるので、優先順位を決める等みんなが一つの方向性を見いだす必要がある。
- ・管理職と担任との信頼関係ができていっていると働き方改革が進みやすい。近隣の小学校との情報交換が役に立っている。GIGA スクール構想の取り組みを生かしたい。下校時刻を20分早くする日課の変更が、事務処理に効果的だった。「子供のために」特化して優先順位をつけたい。学校行事の縮減にさらに取り組む。
- ・校務支援システムの活用。児童対応には、全員でチームとして支え合いながら協力しあう。水曜日は部活動なし、掃除なしのスペシャルデー。電話対応の自動化。定時退勤日の導入は、県や市の教育委員会主導でないと難しい。個人の定時退勤宣言ボードの導入。教頭の定時退勤への働きかけが大切である。
- ・若い教員が多く、二極化している。疲労感があつて、疲労感が徒労感になるか成就感になるかによって、働き方改革のメンタル面が保障される。管理職の言葉かけが大事。管理職に憧れてもらうことも大事。後継者の育成には、優先順位を考えスマートに仕事をこなし、やりがいを見せていくのも教頭の仕事。
- ・出勤簿の協に、ノー残業デーを個人で計画・設定する欄を作成。安全衛生委員会を設置。授業時数の軽減。職員会議の縮減。通知表の1学期所見の撤廃。5時間授業を主とした日課。月に一度、ノー残業デー。働きやすい環境に関し、①人間関係②仕事・業務内容③仕事への充実感④職場環境でアンケートの実施。

【指導助言：全公教顧問会】（富山県富山市立大久保小学校長 林 哲哉 氏）

- ・心身の健康のためには、業務の縮減が不可欠である。教職員の半数以上は、「働き方改革」を実感していない。コロナ禍の影響で業務が縮減されたように感じるが、学校の実態が変わったものではない。学校行事や業務の見直しをして、保護者や地域に理解を求めていかなければならない。コミュニティスクールの活用も考えていくべきである。
- ・教師は高い専門性をもつということを認識することが大事である。「教師は〇〇」というさまざまなとらえ方をされるが、他人の権利を実現・保障するために、常に自主研修を重ねる専門職であるという認識をもっておくこと。しかし、多忙さに追われ、専門職としての自主研修ができていないのが現状である。教師の授業力の高さ、危機管理能力、モラルの向上の意識があれば、専門職としての意識も高まり、やりがいにつながっていく。
- ・やりがい向上のためには、協働性を高めることが大事である。副校長としての役割は、①働き方改革のねらいを示しながら、業務の役割分担の適正化や校内組織・校務分掌の調整を進めていく。②教職員全体で学校目標や校務分掌、めざす児童像等、話し合いの機会を設け、共有し、自らが参画しているという意識を高めていく。③「心身の健康」「豊かな人間性」「高い専門性」というように段階的に進むことをイメージさせることである。「働き方改革」を意識しながらも、教師の専門性を高め、教師としてのやりがいを感じるような働きかけが大事である。

【指導助言：佐賀県】（佐賀県西部教育事務所教育指導監 石橋 佳樹 氏）

- 市内教職員への実態調査アンケートの実施について
 - ・市内全員にアンケートを取ることでやるべき事を考え、優先順位を決めていくことができる。「時間的な余裕は生まれても、教職員の内なる思いは？」というところに光を当てている。
 - ・楽しさを感じていない若年教員にどのようにして楽しさを感じさせるか。楽しさを感じていると、ゆとりが生まれる。このことが自己研鑽をしたいという思いにつながっていく。
- 働き方改革に対する基本的な考え方と具体的な方法
 - ・目に見える働き方改革：時間外勤務の削減、ICT利活用、行事の見直し等積み重ねていくことが大切
 - ・目に見えにくい働き方改革：楽しさややりがいを高めていくことが大事。
- ①目標共有…どんな子に育てていくのか。児童生徒像と、どのような長期的視野で育てていくのか。
- ②率先垂範…「してみせて言って聞かせて」直接の指導だけでなく、組織活性化の視点での指導が大事。
- ③同僚支援…「させてみて ほめてやらねば」よりタイムリーに、より浸透する形で、支え合い・手助けを、若手とベテランが連携・協力して行えるように仕掛けることが大切