

研究主題「教職員の働き方改革推進の在り方」

1 主題設定の理由

近年、社会全体で労働環境に対する意識が高まっている。過労死ラインを遥かに超えた残業時間を強いられたり、精神的、肉体的に追い込まれたりするような働き方を見直していこうとする「働き方改革」の動きが加速している。

「働き方改革」は教育現場にも大きな影響を与え、平成29年12月22日に、中央教育審議会において「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」がまとめられた。このなかで「緊急対策」として、業務の役割分担・適正化を着実に実行する方策、学校の計画・組織運営の見直し、勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制、これらの方策の実施に必要な環境整備などがまとめられた。

このような状況の中、県教育委員会が、県内の公立小中学校120校と県立学校52校を対象に昨年7月に実施した勤務時間調査によると中学校の教頭、副校長の約9割、小学校でも約6割で時間外勤務が月80時間を超える、いわゆる「過労死ライン」を上回っている厳しい実態が明らかになった。

そこで、第7班では、各学校における働き方改革の推進に、教頭としてどう関わっていけばよいかを明らかにしたいと考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

班内の中学校における働き方改革に対する取組の現状を明らかにし、教頭としての関わりを考察する。

3 研究の概要

(1) 各学校の実態把握

① 働きやすい環境づくりのためのアンケート

各学校における働き方改革の推進に向けて、まずは、各学校の実態を明らかにするため、以下に示す「働きやすい環境づくりのためのアンケート」を実施した。

働きやすい環境づくりのために

1 1日の業務の中で、授業以外の時間は、どのような仕事に時間を費やしていますか。主なものを2つに○をしてください。

①授業準備・教材研究②生徒指導③校務分掌部の仕事④学級関係⑤保護者対応⑥部活動

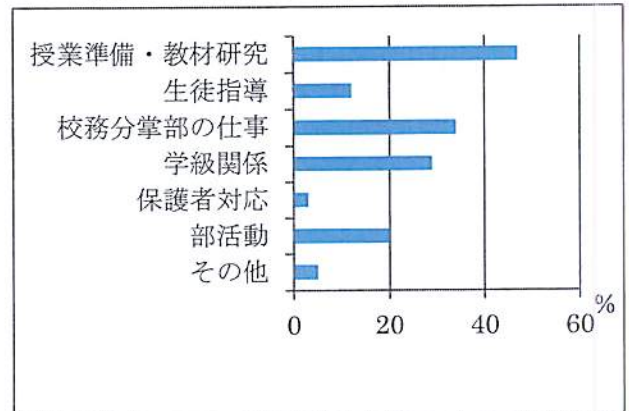
2 学校業務の中で、現在、何にストレスを感じていますか。主なものを2つに○をしてください。

①授業②授業準備・教材研究③生徒指導④校務分掌部⑤学級関係⑥保護者対応⑦部活動⑧職場の人間関係⑨セクハラ・パワハラ⑩PTA関係

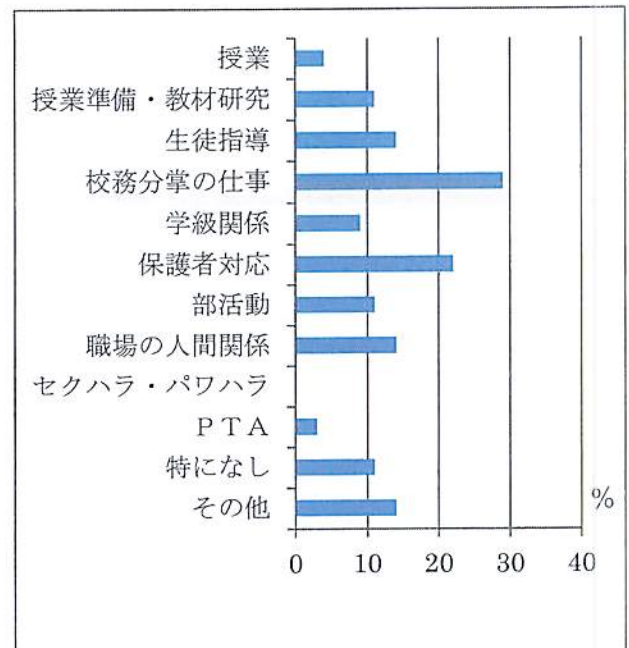
3 業務改善に向けて、ご意見があればご記入ください。

①会議(職朝合) ②生徒指導③学校行事④PTA行事⑤校務分掌⑥部活動⑦諸表簿⑧組織(校務分掌)

【図1 授業以外の時間は何か】



【図2 何にストレスを感じているか】

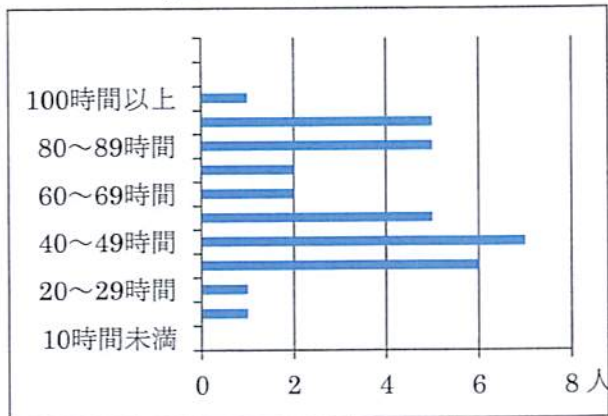


各学校の実態に合わせたアンケート結果の一部を図1、図2に示した。ここでの注目点は、授業以外に費やす時間として、授業準備・教材研究や学級関係事務が多いのに対して、それらをストレスと感じていない職員が多いことである。一方、生徒指導や保護者対応にける時間の割にはそれらをストレスと感じる職員が多いことも読み取ることができる。この部分こそ、管理職が職員とコミュニケーションを取りながらストレスの軽減を図るとともに、組織的な体制を整え、関係機関との連携を図る必要があると考えられる。

② 時間外勤務状況の把握

毎日の出退勤記録簿（個人記録用）を記入し、時間外勤務状況の把握に努めるとともに、時間に対する意識を高めるように呼びかけている。図3は、ある学校の1か月の時間外勤務の状況である。過労死ラインと言われる80時間を上回る職員に対して、その理由を明確にするとともに、改善策について話し合いを行うことで、今後の時間外勤務の削減に繋げていきたい。

【図3 時間外勤務状況】



(2) 各学校の取組

各学校ともに、働き方改革に対する意識が高まってきてはいるものの、大きな成果が見られているとは言い難い状況である。今後さらなる工夫改善が必要である。

そこで、実態調査と並行して、働き方改革に係る各学校の取組をお互い参考にすることで見直しを行った。

① リフレッシュデイについて

昨年度までは班内各学校の実態は様々であり、曜日を設定していない学校も見られた。しかし、今年度はほとんどの学校で曜

日を設定し、定時退庁を呼びかけている。また、保護者にも文書を配付し、リフレッシュデイを徹底できる環境を整えている学校も見られた。

② 部活動休養日

土、日等の部活動休養日は2か月に8日（宮崎市共通実践事項）を厳守する。また、毎週、平日1日の休養日を設定している。部活動実施記録簿や教員特殊業務従事実績簿等から、実施の確認を確実に行うようにしている。

③ 休暇の確実な取得

地区や県の中学校総合体育大会の振休を確実に取得するように、夏季休業中の動静を作成する際、個別に相談を行った。また、永年勤続リフレッシュ年休や夏季リフレッシュ年休なども積極的に取得するように個別に相談を行った。

④ 昼休み時間45分間の分割運用（昼休み30分+放課後15分）

昼休みの怪我やトラブル回避、早めの生徒下校による職員の放課後のゆとり確保を目的に、休憩時間を30分と15分に分割して運用している。本運用が、教育活動に効果的なのか、教職員改革の働き方改革につながるのか、年度末に検証していきたい。

4 成果と課題

(1) 成果

- 時間外勤務状況が少しずつではあるが改善の傾向にある。特に100時間を上回る職員はかなり減少した。
- 休暇を取得することに抵抗を感じる職員が減り、振休はほぼ100%取得するようになった。
- 部活動の休養日も定着してきたため、部活動顧問も限られた時間の中で部活動を行うように工夫するようになった。
- 全体的に時間を意識して業務に取り組む職員が増えてきた。特に、リフレッシュデイには計画的に業務に取り組む職員が増えてきた。

(2) 課題

- 時間外勤務の実態は深刻であり、業務量の問題について、役割分担や計画、組織運営の見直しが急務である。

第5 A 課題 教職員の専門性に関する課題

研究主題「教職員の資質向上のためのコンプライアンスの徹底を図る取組はどうあればよいか」

西 都 支 会

1 主題設定の理由

近年教職員のコンプライアンス違反が後を絶たず、昨年度は本県でも教職員による不祥事が発生した。我々教職員は、教育の専門家であり、児童生徒にとって最も身近に接する大人であるため、子どもにとって手本となるべき行動をとらなければならない。当然教職員であるならば、教職員としての自覚を持ち、資質向上に努めなければならない。しかしながら、昨年度まで県内で発生した教職員の交通違反や体罰、わいせつ行為などにより児童生徒や保護者をはじめ地域社会に与えた不信感は大きく、失った信頼の回復のためには、高い職務意識を持つことや服務規律の徹底が大きな課題となってくる。

そのために、教職員は児童生徒や保護者及び地域社会に対して真摯に向き合い、日々の研鑽を積んでいかななければならない。

例えば、コンプライアンス推進委員会を充実させ、教職員の教育活動や生徒指導の中で服務規律を徹底できるようにしたり、教職員としてのコンプライアンス意識の向上を図りそれに向けた取組を行ったりしていくことが大切である。つまり、教職員が常に高い職務意識を持ち、児童生徒の安全や安心を考慮して接していくことを念頭に置いた研修計画を立てたり、管理職として指導・助言を行ったりしていく必要がある。

そこで、教頭の役割として何より大切なことは、コンプライアンスリーダーとして教職員の資質向上を目指し、児童生徒が安心して教育活動に取り組める学校の構築を図っていくことが教職員の信頼回復と同時に児童生徒の健全な成長を支えていくのではないかと考え本主題を設定した。

2 研究のねらい

西都市内では本年度より自己確認のため行う共通チェックシート（毎月実施）と県内一斉服務規律強化月間用チェックシートを実施することで「自己確認と意識の向上」を目指し、また、教職員の資質向上のためのコンプライアンスの

取組に関する情報交換を行うなどして、西都市全体の教職員の資質向上に努める。

(1) 研究目標

- ① 西都市内用チェックシート（毎月）と県内一斉服務規律強化月間用チェックシート（年2回）を活用し、管理、監督の立場にある教頭が所属職員の的確な把握と職員自身の自己確認を行うことで教職員の職務意識の向上を図る。
- ② コンプライアンスリーダーとして職員の実態に応じたコンプライアンス推進委員会の在り方や活動の工夫をすることで、教職員一人一人の服務規律の向上を図る。

(2) 研究内容

- ① 西都市内の実態に即したチェックシートや県内一斉服務規律強化月間チェックシートを効果的に活用することで、職員の服務意識の向上に役立てる。
- ② 各学校のコンプライアンス推進委員会や研修はどのように機能し、どのような活動を行っているのか、各学校の特色を集約し、各学校の意識向上に役立てる。

3 研究の概要と成果

(1) 西都市全体としての取組

西都市全小学校で教頭（コンプライアンスリーダー）が服務規律の徹底との教職員の資質向上を目指すため、チェックシートを効果的に活用し、コンプライアンスにどのように取り組んでいるか、またそのための研修や意識向上のための工夫をどのようにしているのかなどの共通理解を図り、それらを参考にして各学校の実態に沿った取組を行っていく。

(2) 各校での取組

① 推進委員会の役割とチェックシートの活用

○ 妻北小学校

年間2回のコンプライアンス推進委員会を実施している。不祥事防止及びコンプライアンスの取組内容の策定・推進に関すること、コンプライアンス定期点検に関すること、ハラスメントに関すること、風通しのよい職場環境つく

りに関すること等を重点課題としている。本校の実状に沿ったタイムリーな話題が挙げられ、これをコンプライアンス研修会の内容と結びつけることで研修の充実を図り、職員一人一人が当事者意識をもって、コンプライアンス遵守の実践と不祥事の防止に積極的に努めることができています。

○ 妻南小学校

コンプライアンス委員会を2か月に1回の割合で開催し、状況によっては、臨時に開催することもある。本委員会は、校長・教頭・各校務部長、学年主任、養護教諭で構成され、チェックシートで課題となった事項の確認とその改善策を協議する場として設定している。その後、各学年主任から学年所属の職員に協議内容等を伝達し、職員全体の周知を図っている。改善策等については、職員室等に掲示し、意識の高揚と実践の継続化が図られるような工夫を行っている。

○ 穂北小学校

毎月末にチェックシート（4重点内容41項目）を記入し、集計後、特に落ち込んでいる項目を伝えている。落ち込んでいる項目を100%にしていくためにはどのような方法があるのかをコンプライアンス委員会で検討し、連絡会でそれを職員に提示している。改善内容を個人だけでなく推進委員会で思考・提示し、さらに、毎月自分自身のコンプライアンスをチェックすることで、自分で何に対して気を付けなければならないのか一目で確認でき、コンプライアンス遵守への意識改革につながっている。

○ 都於郡小学校

校内コンプライアンス委員会の設置にあたって、年度当初に全職員で設置要綱並びにその内容を確認し、管理職は「危機管理の手引き」をもとに、学校における「危機管理マニュアル」及び「服務マニュアル」の見直しも図ることになっている。年間計画の中に、コンプライアンス研修会と個人チェックシート、学校点検シートの定期的実施を位置付け、不祥事防止への意識の高揚を図っている。また、身近に起きた具体的な事例をもとに、原因の分析や防止策を検討する機会を設定している。

② コンプライアンス研修の充実

○ 茶臼原小学校

服務規律等マニュアルを活用して研修を行っ

た。地方公務員法で定める「信用失墜行為の禁止」を重視し、具体的な事例を挙げながらその理解を深め、この法律を行動の判断基準とするよう共通理解した。また、毎月行っている「コンプライアンスチェックシート」の結果から課題を洗い出し、改善に向けた取組を全員で話し合った。「コンプライアンスチェックシート」は、教職員からの意見も参考にしながら改善を行った。

○ 三納小学校（小中一貫校）

夏季休業中には「コンプライアンス研修会」を行い、演習の中で、どこでも起こりうる事例をもとに、問題点、保護者の思い、学校組織としての防止策など話し合った。毎月1日を「コンプライアンス点検の日」と位置付け、自分の行動を振り返る時間を設定した。今後も、教頭として働きやすい職場づくりに努め、常日頃から職員同士のコミュニケーションを大切に、相互に確認や注意し合う雰囲気や体制をつくることが不可欠であると感じている。

○ 三財小学校（小中一貫校）

コンプライアンス研修は、交通法令等の遵守や個人情報保護、セクハラ・パワハラに関する内容について、県内で起こった事例を示しながら行っている。また、子供たちの人権を守る視点から、体罰や暴言についての内容も増やし、「こどもの権利条約」に則り、適切に懲戒を行い、粘り強く指導することが必要であることや、教職員の人権を尊重する意識が、自他を大切に思う児童の育成につながることを確認している。

○ 銀上小学校（小中一貫校）

ケースメソッド的手法により、教員の不祥事に係る全国の事例をもとに、何が問題だったのか（本人・職場環境）・再発防止のためにどうすればよいか（自分・同僚・組織として）、という視点をもとにグループ毎に協議を行い発表し合った。教員の不祥事は決して他人事ではなく、常に自分のこととして受け止める必要があるという声が多く聞かれ、成果につながっている。

4 今後の課題

服務規律違反はいつでも起こりうることであり、危機感を持つと同時に、職員同士がお互いを注意し合える本当の意味での風通しの良い職場をつくり上げることが大切なのではないかと考える。

第5 A分科会 研究課題「教職員の専門性に関する課題」

研究主題「初期研修における教職員の困り感を解決するために、
教頭としてどのように関わっていけばよいか。」

～新任教員への支援の在り方を通して～

延岡市中学校教頭会 2班

1 主題設定の理由

近年、教職員の大量退職・大量採用によるベテラン教職員の減少と若手教職員の増加に伴い、学校の教育力の低下が懸念されている。また、教諭等の年齢構成も10年後には今よりも若い世代の割合が増えていく。今後はベテラン教諭から若い世代へ優れた指導法を継承していきながら、新任者を10年後には、中核職員として活躍できるように育てていく必要がある。そのためには、各学校において、優れた指導技術を確実に後進に伝えていかなければならない。また一方で、OJTを通じて日常的に学び合える体制づくりが求められ、チーム研修やメンター方式の研修をもとに、組織的な研修の充実を図る必要がある。

延岡市においても、学校規模は異なるものの、各学校に新任者が配置され、どのように初期研修を行っていくか、また、各学校の初期研修の取組はどのようになされているのかについては、情報交換等を行いながら進めているところである。

このような中、初期研修に関わるそれぞれの立場にある者（新任者・指導教員・教科指導教員等）から、初期研修の在り方やメンター方式の研修の進め方について、疑問や不安を持っているとの声が聞かれる。

そこで本研究では、初期研修をより円滑かつ有意義に進めるために、教頭としてどのように関わっていけばよいかを探っていくことが、新任者についてはミドルリーダーの資質向上につながると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

初期研修に対する教頭の関わり方をさぐり、新任者・指導教員のもつ困り感の解決を手助けする。

3 研究の概要と成果

(1) 研究仮説

初期研修に関わる教職員の困り感を把握し、OJTやメンター方式の進め方に対して、教頭としての関わり方を検討・確認することで、より充実した初期研修が行えるであろう。

(2) 研究の実践

① 初期研修に関わる教職員の困り感の把握及び各校における教頭の関わり方

ア 延岡市中学校教頭会において、初期研修に関わるアンケートを実施し、新任者及び指導教員がどのような困り感を抱いているかについて把握する。【表1】

イ 各中学校において、教頭が困り感のある職員へどのように対応しているかについて把握する。

【表1】 新任者及び指導教員がもつ困り感

分類	新任者の悩み	指導教員の悩み・課題
① 指導方法	<ul style="list-style-type: none"> ○他の先生方の朝の会等の進め方を学びたい。 ○小規模校のため、生徒指導の機会が少なく不安である。 ○特定の生徒（不登校の生徒）や特別支援学級の生徒の指導が難しい。 ○学級経営の見通しをたてるのが困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○メンター方式の研修推進を組織でやるのは初めてで、どうすれば良いか模索中。 ○メンターチームの考え方が全職員に浸透しているか疑問である。 ○メンターだけでなく、OJTとして他の先生方にも関わって欲しい。
② 時間の管理	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事に追われ、時間に余裕がない。 ○指導教員・教科指導員への質問が遅れ気味になり、質問しづらい時がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○指導者・新任者ともに時間に追われ、研修の時間の確保が難しい。
③ 校務	<ul style="list-style-type: none"> ○校務分掌に関わる出張も多く、わからないままやっている。 ○教材研究が追いつかず、罪悪感がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学年主任も兼務しており、どうしても学年主任の仕事を優先してしまう。 ○他校に指導に向くため、本務校の業務に迷惑をかけている。
④ 関わり方	<ul style="list-style-type: none"> ○教科指導員が他校から来られるため、聞きたいことをすぐに質問できない。 ○教科指導員と接する機会が週に1度程度であるため、関係性が薄い。 	<ul style="list-style-type: none"> ○指導教員と教科指導員の役割の境界がはっきりしない。

(考察)

(新任者)

○業務内容が理解できないまま取り組んでおり、多忙感ばかり増している。
○学校規模にもよるが、教科指導員や他教員とのコミュニケーションの取り方に課題がある。

(指導教員)

○メンター方式での初期研修の運営が十分機能していない。
○他の校務との兼務により、新任者の指導まで十分手が回っていない。
○指導教員が一人で対応しようとして、チームとしての対応が不十分である。

【表2】初期研修への困り感に対する教頭の対応・関わり

分類	教頭としての対応・関わり
① 指導方法	○全職員に対して、初期研修の意義・内容等に説明を行い、全職員で初期研修を実施していくことを確認する。 ○校内初期研修推進委員会を設置し、教頭がリーダーシップを取り、初期研修の在り方について協議を行う。
② 時間の管理	○年間計画にしっかりと位置づけを行い、短時間でも初期研修を実施するように指導する。 ○事務的業務については、先を見通して計画・作成を意識できるよう、ミドルリーダー等からアドバイスをを行わせる。
③ 校務	○校務分掌に、「初期研修担当」をはっきりと位置付ける。
④ 関わり方	○初任者と他の教職員との接点を意図的に設定し、OJTが円滑に推進されるようにコーディネートする。 ○初任者と指導教員等他の先生方のパイプ役になるよう、常にお互いのコミュニケーションを心がける。

(考察)

○各校独自で、初期研修に対する関わり方を模索しており、教頭としても関わり方について困り感をもっている。
○小規模校においては、自校では初期研修を深めることができない。他校に依頼する際、各校間の連絡・調整が必要となってくる。

② 延岡市中学校教頭会としての初期研修に対する共通実践

ア 校内初期研修推進委員会の設置・運営

OJTやメンター方式を取り入れた初期研修を円滑に進めるために、「校内初期研修推進委員会」を設置し、教頭が中心となり運営する。

(ア) 推進委員会構成メンバー

校長・教頭・教務主任・指導教員・教科指導員・初任者

(イ) 会の運営・内容

- ・教頭が進行を行う。
- ・指導教員・教科指導員より、現在の初期研修の進捗状況について報告を行う。
- ・初任者より、業務を進めるにあたっての困り感等の確認を行う。
- ・教務主任より、初期研修を進めるにあたっての日程調整等の確認を行う。
- ・校長より、初期研修全般についてのアド

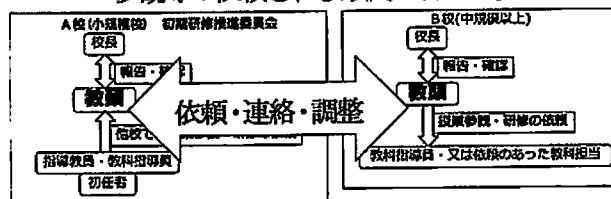
バイスをいただく。

(ウ) 推進委員会運営上の留意点

- ・可能な限り時間割に位置付ける。
(時間割には位置付けるが、会の目的を達成できれば早めに終了する。)
- ・初期研修に関わる者同士のコミュニケーションを主とし、各々の困り感の早期発見・早期解決の糸口とする。
- ・メンター方式での運営にあたって課題が出た場合には、メンターチームに対し教頭が積極的にアドバイスをを行う。
- ・教頭が記録を残し、今後の初期研修に活かす。

イ 学校間の連携

学校規模によっては、校内では十分な授業参観が実施できない場合がある。その際、推進委員会の場で現状を把握し、他校への授業参観等の依頼を、教頭間で行った。



(3) 研究の成果

- 推進委員会を設けたことにより、初任者のみならず指導教員、教科指導員への指導や支援を組織的に行うことができ、初期研修が充実したものとなった。
- 学校間の連携を教頭間で行うことで、初任者が他の学校の授業参観や、教科指導員以外の先生方からの指導の場を設定しやすくなった。それにより、初任者の困り感の解消に寄与することができ、また指導教員や教科指導員の先生方の負担軽減につながった。

4 今後の課題

- 時間割作成の難しさや先生方の時間的な負担のために、推進委員会を時間割上に位置付けることが困難であった。今後、時間の確保をどのように行っていくかが課題である。
- 学校間の連携については、連携の可否や相手校の負担を考慮して躊躇する学校もあったため、年度当初に教育委員会への確認し、教頭会での共通理解を行い、指導教員・教科指導員・初任者への周知を図っていく必要がある。
- 初任者を育成していくための組織的な対応の在り方について、さらに構築していく必要がある。

研究主題 機動的・組織的な学校運営を目指した教頭としてのかかわり

提言者 串間市会 串間市立金谷小学校 宮本英一郎

1 主題設定の理由

教職員の専門性を高め、学校経営ビジョンの具現化を行うためには、「教職員がやりがいをもって業務を行う」必要がある。

本市の強みは「多様な世代の教職員の存在」「学年主任を中心としたチーム力」で、OJTによる人材育成が可能であること、弱みは「教職員が多忙感を感じている」ことである。

教頭として、本市の強みを生かし、弱みを解決するため、「やりがい向上による多忙感の解消」を目指す。

2 研究のねらい

職員の「やりがい向上による多忙感の解消」を図るためにはどの手立てが有効か講じるとともに、教頭としての関わり方を明らかにする。

3 研究の概要と成果

(1) 校務部の活性化

校務部の実践課題を以下に示す。

- 校務部の活動が、学校経営ビジョンを具現化するために行われている意識が低い。
- 多忙感により、校務部の活動や提案が、前例踏襲になりがちである。
- 校務部の企画・立案が、チームではなく個人任せになりがちである。

そこで、上記の課題を踏まえ、校務部における「学校経営への参画意識向上」と「チームを意識した人材育成」を図ることとした。

その際、教頭として「ミドルリーダーの育成」を意識し、校務部長による教職員の人材育成を図られるような指導・助言を行った。

① 校務部の「経営参画の意識づくり」で、やりがい向上

校務部の活動が、学校経営ビジョン具現化のために行われていることを意識させるために役割達成度評価を活用し、以下の手立てを講じた。

ア 個人目標の設定

校務部の目標設定後、個人の役割と役割達成のための手段・ゴールを設定させる。

その際、個人目標の内容が校務部の目標と連鎖しているかを意識させ、学校経営ビジョン具現化への参画意識と個人の役割達成への意欲を高めるよう努めた。

イ ミドルリーダーの育成

校務部長の役割が機能しないと、教職員の学校経営ビジョン具現化に向けた参画意識の統一がなされない。

そこで、各校務部長がリーダーシップを発揮し、学校経営ビジョンの具現化に向けた校務活動の方向性を周知徹底させ、他の教職員へ指導・助言を行えるよう、まずは、目標設定ミーティングで校務部長の意識化を図り、校務活動場面や中間ミーティング等で必要に応じた指導・助言を適時行った。

その際、教頭が作成している行動評価票を称賛や指導が必要な場合の資料として活用させることで、校務部長が所属部員に向けたリーダー性を発揮できるように配慮した。

ウ 業務時間の確保

校務部の活動や提案が前例踏襲にならないよう、教務主任に時間の設定を講じさせる。

その際、会議の精選や校時程の見直し等を行うことで活動時間を確保し、提案内容について十分に協議させ、校務部長や所属部員の能力が発揮できるよう努めた。

② 校務部の「チーム力による人材育成」で、やりがい向上

学校経営ビジョンを具現化するためには、教職員の資質向上が不可欠であり、校務部内の人材育成が有効である。

「チーム力による人材育成」を推進するために校務部長が部員に指導を行えるように配慮し、役割分担を工夫させた。

具体的には、企画・立案が個人任せにならないよう、常にチーム編成を行わせ、職務経験等により「育成力の向上」「職能の向上」「積極性の向上」などのミッションを与えて業務を行わせた。

このことにより、新たな気付きやよりよい提案等で職員の成長や協働作業でのやりがい向上による多忙感の解消が図れつつある。

(2) 学年の活性化

日常の学年経営における課題として、以下のものが考えられる。

- 学校経営ビジョンを具現化するために作成された経営案等が、通常はファイリングされており日々の活動において活用されていない。
- 日々の授業に追われ、学年・学級の経営案を意識していない。

そこで、学校経営ビジョンを具現化するために、学級を単位として展開される学年の「学校経営への参画意識向上」と「チームを意識した人材育成」を図ることとした。

その際、教頭としてミドルリーダーの育成を意識し、学年主任による教職員の人材育成が図られるように指導・助言を行った。

① 経営ビジョンを「見える化」して、やりがい向上

学校経営ビジョンを具現化するために作成された経営案等を日々の活動において活用させるため、「ビジョンの見える化」を図った。職員室には学校経営ビジョン、学級には学年経営案と学級経営案を掲示した。

掲示した経営案等に、日々の実践評価を付箋に記述して添付させることで、達成状況の

「見える化」を図り、学年・学級経営等への参画意識の向上を図った。

また、学年経営案と各学級の経営案を掲示させることで、学年と学級の連鎖を意識させた。さらに、日々の実践評価を記載した付箋を学年のチームで確認させることで、「評価の見える化」を図り、学年主任や学級担任にとって有効な経営資料とした。

学年経営案と各学級の経営案を拡大掲示させて「見える化」したことで、以下の効果が明らかとなった。

- ◎ 学年・学級経営案の「見える化」による、経営意識の日常化
- ◎ 学年や学級の経営実践を振り返るための時間や会議の削減
- ◎ 学年や学級的话题を共有しやすくなることで「学年チーム力の向上」

また、付箋に記述して添付する評価方法は比較的容易であり、経営ビジョンの具現化を意識させることでやりがいを向上させ、行動の習慣化と多忙感の解消にもつながった。

② 学年のチーム力による人材育成で、やりがい向上

学年・学級経営案の「見える化」により「学年チーム力の向上」が期待される。

そこで、学年主任を中心に「チームを意識した人材育成」を行わせた。

学年主任には、役割達成度評価を活用してミドルリーダーとしての意識を高め「授業力」「生徒指導力」など、リーダー性が発揮できるよう、必要に応じて適宜指導を行った。

学年職員による協働で、よりよい実践等を行わせ、職員の成長による自信とやりがい向上によって、多忙感の解消が図られた。

4 今後の課題

「経営参画」と「チームのOJT」で、やりがい向上による多忙感の解消を目指す取組については、今後の実践において、具体的な手立てを講じることが課題である。校長の指導を受けながら実践を行う。

研究主題「コミュニティ・スクール推進における教頭の関わり方」

都城支会 山之口・高城地区（中学校）

1 主題設定の理由

コミュニティ・スクールは、校長が作成する学校運営の基本方針を承認したり、学校運営について教育委員会または校長に意見を述べたりすることができる機能があり、学校と地域住民等が力を合わせて学校の運営に取り組み、「地域とともにある学校」への転換を図るための有効な仕組みである。

本地区の小・中学校9校でも、それぞれの学校や地域の実態に即した形でコミュニティ・スクールの取組を行っている。その推進にあたっては、学校運営協議会の意見をどのように学校運営に活かすかということが重要であり、その調整役として教頭の果たす役割も大きい。

そこで、本地区では、コミュニティ・スクールの推進にあたり、学校運営協議会の意見を学校運営にどのように活かすか、また、そのために教頭がどのように関わっていけばよいかを追究することが重要であると考え、本主題を設定した。

2 研究のねらい

コミュニティ・スクールの推進にあたり、学校運営協議会の意見を学校運営にどのように活かすか、また、そのために教頭がどのように関わっていけばよいかを追究する。

3 研究の概要と成果

(1) 学校支援活動・地域に開かれた教育課程において

【山之口中学校の取組】

生徒が働くことの喜びや厳しさを学び、将来の生き方を考える機会として、山之口町に



ゆかりのある社会人を講師として学ぶ「キャリア教育集会」を開催した。進行や運営は学校運営協議会が行った。地域社会への貢献と学校教育活動全体の活性化に向けた取組となるように工夫・改善を行った。

【有水中学校の取組】

学校の経営ビジョンの中に、キャリア教育を通して「生きる力」を育むことが上げられている。そこで、全学年の総合的な学習の時間を見直し、3年間を見通したキャリア教育のあり方を再構築した。その中で学校運営協議会の方々に、コーディネーター的な役割をお願いし、地域人材の積極的な活用を図った。

① 「職業人の話を聞く会」

YuYuランドデイ(小学生が中学校で過ごす

取組)において、小学校5、6年生、中学生を対象に、有水在住



で活躍されている4名の職業人の方々(建設・土木・パティシエ・公務員)に来て頂き、パネルディスカッション形式で、仕事や地元有水に対する思いなど、いろいろなお話を頂いた。

② 有水の魅力化づくり

3年生の総合的な学習の時間では、「有水の魅力化づくり」というテーマで学習を進めた。その中で、地元選出の市議会議員、公民館長の代表、有水の将来を考える会の代表の方々に来て頂き、有水の現状についての説明を聞いたり、有水の将来について活発な意見交換を行ったりした。その後、夏休みにアンケート調査を行うなどしながら、自分達の考えをまとめ、文化祭や地域の行事等において発表を行った。



③ 租税教室「人生ゲーム」

都城法人会青年部の方々11名に来て頂き、人生ゲームを通して、税についての学習を楽しく行った。就職・結婚・子育て・転職・退職など人生の様々な転機において、関わってくるお金や税金などの説明を聞いたり、実際の計算を行ったりした。

「教頭としての関わり」

校長のリーダーシップのもと、地域の人材や団体、関係機関との連絡調整を行った。また、学校支援ボランティアと地域連携担当教職員とをつなぐ役割として、地域や保護者の声を聞きながら連携を図った。「地域とともにある学校」として、連携・協働を図ることができた。

学校運営協議会からは、「人材活用」「地域施設の活用」など多くの意見があり、それを教職員に紹介したり、職員会や関係校務分掌部で協議したりすることで、教育課程の改善を図っていくように努めた。

また、教職員の要望をまとめ、地域に発信した。そのことにより、必要とする地域人材の確保、体制づくり、地域人材の効率的な活用につながった。

(2) 地域貢献活動において

【有水小・中学校の取組】

① 幼小中一貫教育の推進

有水地区は、これまでに幼小中の10年間を見通した幼小中一貫教育の研究に取り組んできた。今後も幼小中一貫教育の更なる推進を図るために、「有水スポーツフェスタ」「クリーン作戦」「お別れ遠足」など、幼小中で行う学校行事を継続・充実させる必要がある。また、5・6年生が中学校に登校し、1日を過ごすYuYuランドデイを年7回実施した。さらに、中学校の教職員が小学校の授業に入り、担任とともに授業を行う乗り入れ指導も年間を通じて行った。

② 学校から地域に向けた活動

本地区は、少子高齢化が顕著であり、地域の活性化や地域に貢献できる取組が地域の

願いとして学校に求められている。そこで、「家具固定活動」や「クリスマス会」など、学校から地域に向けた取組を行った。



【高城中学校の取組】

① 公民館長と地区の生徒との交流会

学校運営協議会委員から意見をいただき、各自治公民館長と地区の生徒たちとの交流

会を企画した。公民館長から公民館の主な行事等の説明などを話していただいた。一方、中学生からは、地区行事等の中で中学生ができそうなことを提案するなど、意見の交換を行った。

また、生徒会主催の廃品回収の文書を渡し、協力を依頼した。



② ボランティア活動

公民館長を通じて、高齢者施設からボランティアの要請があった。生徒に参加希望を募り、その施設でボランティア活動を行った。その他に、地区の祭りの準備や運営の手伝い

を行うなどボランティア活動の機会を増やすことができた。



「教頭としての関わり」

学校運営協議会や地域の団体と連携・協力する中で、地域の思いや願いを把握し、活動を進めるようにした。また、活動の内容を教職員や児童生徒にも周知し、校内で組織的な展開が図られるようにした。今後も、地域の人材をコーディネートする際は学校運営協議会委員を窓口にしてお願いし、地域の人材を積極的に活用していかなければならない。

4 今後の課題

- 学校運営協議会の仕組みや運営について、教職員や児童生徒、保護者、地域住民に十分に周知し、活性化を図る必要がある。
- 学校の教育活動に対する地域住民の願いや期待を教職員が十分理解して業務にあたるように工夫する必要がある。
- 地域の様々な団体と情報交換を行い、地域コーディネーターとして活躍してもらえるように、地域をよく知る人材を確保する必要がある。
- 事務職員にも適切な役割をお願いして、役割分担を推進し、組織的な活動が展開できるような手立てをとる必要がある。