

第5分科会 研究課題「教職員の専門性に関する課題」

研究主題 教職員の協働体制構築のための「働き方改革」の 推進と実践における教頭が果たすべき役割

～教職員が資質を高め、持続的に効果的な教育活動を行うための働き方改革に関わる取組を通して～

提言者 南那珂支会

○ 協議の柱

働き方改革の推進を通して、教職員が資質を向上させ、持続的に効果的な教育活動を行う協働体制を構築するための教頭としての関わり方はどうあればよいか。

1 主題設定の理由

日南市では、令和3年4月に「日南市立小中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」を打ち出し、学校現場における「働き方改革」の推進を求めている。「学校における働き方改革」は、教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や生徒に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合っ自らの授業を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や創造性を高め、生徒に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出すことを目的としている。

本研究班は、これまで、2カ年をかけてモデル校を中心に「働き方改革」に関わる様々な取組を試行し、検証しながら成果と問題点を整理してきた。特に教頭としてどう働きかけ、組織的に実践の軌道に乗せるかについて、協議を重ねてきた。

本研究テーマは、教頭が先導者となり「働き方改革」を推進することによって、効果的な教育活動を行う協働体制を組織的に構築することを目的として設定した。

2 研究のねらい

教職員の働き方改革について効果的な取組を検証し、また改革を推進する上で、教頭がどのような役割を果たすべきかについて、基本的な考え方を究明する。

3 研究の経過

- (1年次) モデル校の取組や実践等の資料収集
意識アンケートや実態調査
- (2年次) モデル校の取組の成果と課題の確認
校時程や勤務管理などの実践事例
- (3年次) 研究のまとめ

4 研究の概要

(1) 実態調査アンケートの実施

(日南市立A中学校)

① 職員の意識アンケート結果

「働き方改革」の取組は必要だと思うか、という問いに対し、実に職員の100% (17名) が肯定的な意見であった。また、普段「働き方改革」を意識しているか、という問いに対しても、職員の94% (16名) が「意識している」と回答した。

② 生徒・保護者の意見集約

生徒は、リフレッシュデイで部活がない日が設定されたり昼休みが短くなったりすることに対して、「下校時刻が早くなるほうが良い」という意見が大勢を占めた。また、保護者も「固定化した方が、家族の計画が立てやすい」「先生方には働き方改革を進めて欲しい」等、肯定的な意見が多かった。

(2) リフレッシュデイの徹底

① 校時程の工夫

リフレッシュデイを定着させるためには、校時程を工夫して職員の実務時間を確保する必要がある。そこで、休憩時間を2分割(昼に25分、帰りの会後20分)にした。校時程導入の際には試行期間を設け、職員・保護者・生徒から意見を集約して改善しながら導入した。これにより、職員の放課後の作業時間を確保することができた。

② リフレッシュデイの完全実施

南那珂地区10校中9校がリフレッシュデイを全校一斉に曜日を固定し、実施した。また、土日のいずれかを必ず部活動休養日にすることも保護者に周知した上で徹底した。これにより、部顧問も練習計画段階でリフレッシュデイを計画から外すようになり、生徒・保護者にも意識が浸透した。

③ ウインター校時程の導入

冬季期間は日没が早く、部活動時間が確保しにくいことから、生徒からの要望等を受けて休憩時間を2分割したリフレッシュ校時程を、冬季のみ全曜日に拡大して実施した。これにより、一層リフレッシュ校時程が浸透した。

(3) 出退勤時間の啓発

① 朝の開錠時刻の設定

これまで明示していなかった朝の開錠時刻を、「生徒は7時30分」「職員は7時」とし、保護者にも周知した。時間前に来ても外で待機することとし、時間厳守にした。

② 退勤時間の呼び掛け

特にリフレッシュデイに関しては「定時退勤」、それ以外の日も19時を目途に退勤を呼び掛け、見届けを行った。

③ 意識啓発の掲示

職員室や印刷室など、職員が目にする場所の時計の下に「目標:超過勤務80時間以上ゼロ」を掲示することで意識付けを行った。

④ 毎月の超過勤務状況の報告

毎月の全体の超過勤務時間について全職員に報告して意識を高めていった。

(4) 校務のスリム化

① ペーパーレス会議の導入

地区内全ての中学校(1校は本年度導入予定)でペーパーレス会議を導入、提案はパソコン画面上で行い、資料をデータで共有した。印刷物の削減にもつながった。また、講師を招聘しての会議もZoomを活用して実施した。

② 学級連絡網の廃止

保護者には全家庭安心・安全メールに登録してもらい、電話連絡先は学校番号に一本化した。職員にも、個人の携帯電話などでのやりとりを行わないよう周知徹底した。

③ メールによるアンケート集約

職員や保護者への学校評価アンケートは安心・安全メールのアンケート機能を活用した。これにより、生徒を通しての回収や呼びかけなどの必要がなくなり、集計も自動で行えるため、業務のスリム化につながった。

④ 部活動指導員の活用

部活動指導員を活用している学校では、校務に費やす時間が増えた。

⑤ スクールサポートスタッフの活用

教材や学校だよりなどの印刷や感染症予防対策のための消毒などしていただきおり、その分校務に費やす時間確保に十分役立った。

⑥ 行事の見直し

ア 三者面談

家庭訪問の代わりに三者面談を実施した学校では、授業時間の確保ができ、落ち着いた年度初めのスタートができた。また、アンケートの結果、職員、保護者共に家庭訪問より三者面談の方がよいという意見が多数を占めた。なお、職員が校区内を知るために、春休みに学年ごとに巡回して、地区名や危険箇所などを把握するようにした。

イ 体育大会

令和2年度より、新型コロナウイルス感染症予防のため半日開催であったが、保護者は半日開催でも十分であるという意見が多かった。また、職員の負担を考え、今年度も半日開催で行うことにした。練習についても、生徒の負担を減らすため、練習期間にゆとりをもたせるようにした。

ウ 合唱コンクール

文化発表会は職員・生徒の負担軽減のため取りやめ、合唱コンクールのみとした学校もある。その分、二学期の慌ただしい時期に職員・生徒に少し余裕が出てきた。

5 研究の成果と今後の課題

(1) 研究の成果

今回の取組を通して、職員の超過勤務の平均時間を比較したところ、以下の通りとなった。

日南市立A中学校の例

(令和2年度)

6月:66.4時間(80時間以上4名)

7月:53.3時間(80時間以上2名)

9月:43.1時間(80時間以上0名)

(令和4年度)

6月:47.5時間(80時間以上0名)

7月:31.1時間(80時間以上0名)

9月:39.2時間(80時間以上0名)

○ 令和2年度と4年度を比較してみると、明らかに成果は上がってきている。

○ 校時程を工夫したことで、部活動開始の時間が早まり、終了時刻も最長6時15分までとしているため、部活動担当の職員に時間の余裕が生まれたことも大きい。

○ 職員の意識も定着しつつあり、ある程度の時間を過ぎると声を掛け合い、退勤を促す雰囲気が出てきている。

○ 各校の状況に応じたリフレッシュデイの固定が浸透してきた。

(2) 今後の課題

○ 部活動指導員の活用により、顧問の負担軽減と生徒の技術力向上が図られたが、指導員の人材確保に課題が残る。

○ 校務支援システムについては、機能を活かせるよう各校で情報を共有して、どの学校に行っても同じように使えるようにしていく必要がある。

○ 教員業務支援員・部活動支援員等、外部から多くの人材を活用しているが、連絡・時間調整・報告等で教頭の仕事がかえって増えているような気がする。