



令和2年度 長崎大学教育学部附属中学校

学校の働き方を見直そう

～附属中学校のチャレンジ～

「ありがたい姿」を見つめ直す

情報を共有する

環境を整える

休める体制をつくる

仕事を開く

仕組みを変える

職員がチャレンジした働き方見直しのアクションから、効果の高かった実践例を紹介します。

発行

国立大学法人長崎大学 ダイバーシティ推進センター

〒852-8521 長崎市文教町1-14 TEL:095-819-2889 (ホームページ) <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp>

【編集協力】クラスベディア代表 ワークライフバランスコンサルタント/吉岡 和佳子



教育学部 松元 浩一 学部長

私たちの働き方は、その勤勉さに裏打ちされて長く営まれてきました。これまでの働き方をすぐに大転換することには、勇気と「しなやかな」意識が必要かもしれません。高度経済成長期の「モーレツ社員」から1985年の「男女雇用機会均等法」を経て今日まで、幾度となく「仕事と生活の調和・調整」が求められてきました。とりわけ、わが国の学校教育は、目の前にいる子どもたちの成長を切に願う先生方の崇高な使命感と熱意に支えられ、日々の授業や課外活動が行われてきました。しかし、Society5.0に見る新たな社会の到来や新しい学習指導要領の実施を機に、教育学部附属中学校は、令和元年度より働き方改革に取り組んでおります。河野茂学長と本学ダイバーシティ推進センターの支援を受け、「子どもと向き合う教員」のワークライフバランスとは何かを考えることから始めました。「カエル会議で働き方を見直してみよう!」を合言葉に、できるところから、日頃の業務を見直すことに努めております。今回はその取り組みの一端を披露いたします。生徒たちの持つ「しなやかな」感性にあやかって、教員もまた柔軟な意識で日頃の教育や学校業務を見直すことができれば、それに優ることはありません。この取り組みが地域の学校にも一助になれば望外の喜びです。



附属中学校 山田 喜彦 校長

教育学部の附属学校である本校には、教育学部生の実習校や教育研究校としての役割があります。また、教育研究の成果を、生き生きと学ぶ生徒の姿や充実した学校行事として公開すべく、このことに多くの力と時間を注ぎ、その努力を重ねてきました。

このような本校で、令和元年10月から1年半に渡り、働き方改革に取り組みました。当初、「働き方改革とは?」「学校での進め方は?」などの学びからスタートしました。そのような中、設定したゴールは、「各人が自らの仕事の仕方を見直し、教師としての力量を伸ばし、魅力的な社会人・家庭人になる」こと。これを目指して、教科を中心としたチームで「カエル会議」と称する時間を設定し、ゴールへの進捗状況や課題、更なる業務改善の方法等を協議、そして、校内で共有。また、数名の日録や備忘録、スケジュール帳を公開し、仕事の足跡から教育観や指導観、方法を学ぶ。この、自らとチームの仕事の仕方を見直し同僚の仕事に学ぶ過程で、成長のきっかけをつかみ、本校らしい教育活動を充実できたことに、そして、家庭で過ごす時間や余暇を楽しむ時間の増加(超過勤務時間の減少)が見られたことに、働き方改革の可能性を感じています。

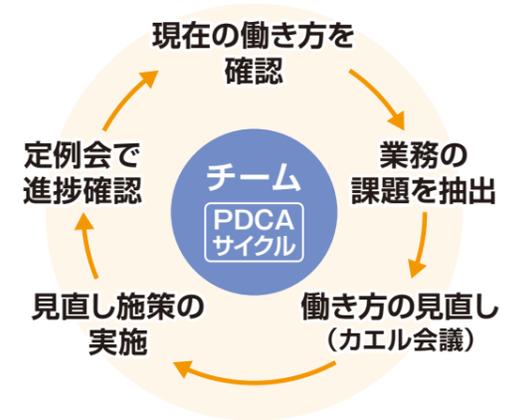


長崎大学ワークスタイルイノベーション(WSI)(働き方見直しプログラム)

長崎大学は平成27(2015)年度より「ワークスタイルイノベーション」に取り組んでいます。

ライフイベントや、ワークライフバランスに配慮した職場環境の実現を目指し、それぞれの業務・職場における課題の改善を進めます。

具体的には、10名程度の業務ユニット(研究室、講座など)を1チームとして複数選定。チームごとに▽課題の抽出▽解決策の検討▽施策の実施▽振り返り…といった一連のPDCAサイクルを、専門コンサルタントやデジタルツール等の支援を得ながら実施しています(標準実施期間:8カ月間)。チームや職種に合わせて、取り組みの進め方や方法は多種多様。コロナ禍においてはオンラインも活用しました。これまでに延べ24チームが参加。全てにおいて、それぞれの成果が出ています。



	1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目
キックオフ・報告会	● キックオフ			● 中間報告会				● 最終報告会
定例会	部局ごとに実施	●	●		●	●	●	
チームごとの働き方の見直し(カエル会議)		● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●

学校における働き方改革

文部科学省の「教員勤務実態調査」(平成28年度実施)では、看過できない教師の勤務実態が、改めて明白となりました。同省では、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的として「学校における働き方改革」を進めています。

附属学校初のワークスタイルイノベーション

長崎大学では、これまで取り組みを進めてきたワークスタイルイノベーションを、令和元(2019)年度から、附属中学校でスタート。学内の附属学校(幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校)としては初めの実施となります。

単に「早く帰る」ための働き方改革ではなく、学校教育の目的と、附属学校の意義を第一に、働く先生達の自己実現、生きがいを感じられる働き方改革を目指し、また、附属中学校の校訓である「光と力と望みと」から、下記の目的をもって取り組みました。

附属学校ならではの目標・評価項目を「実践研究、学生の指導に向けた時間の確保」「より質の高い授業・実践研究、より適切な保護者対応」「よりの確な校務分掌」と設定。教師ひとりひとりのワークライフバランスの実現、業務の見直しによる働き方改革の推進のために、教科ごとにチームを組み、それぞれがゴールイメージに向かって、PDCAサイクルを繰り返し行いました。

学校の働き方改革でよく耳にする「部活動をやめる」「残業を減らす」等に主眼を置くのではなく、業務の可視化、チームワーク、ライフの充実等に取り組んだ結果、残業時間の減少や休みを取りやすい環境が整いました。



- 目的**
- ☑ 効率化を図って時間を生み出し、先生方の仕事とプライベートのバランスを図る → **光** …… 明るいプライベート
 - ☑ 自分の仕事を振り返り、一人の教師としての力量を上げる → **力** …… 個人の力量アップ
 - ☑ その結果、学校全体の教育の質を上げる → **望** …… 目指す理想の学校

附属中学校の「ベストプラクティス」

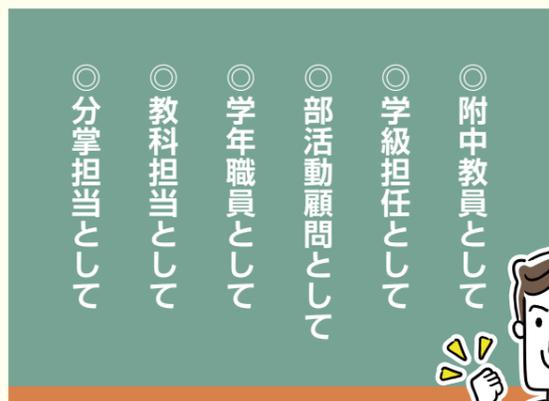
職員がチャレンジした働き方見直しのアクションから、効果の高かった実践例を紹介します。

「ありがたい姿」を見つめ直す

「働き方改革」は、単純に「効率化して早く帰る」ことではありません。何を目標として取り組むのか。自分たちの「ありがたい姿(ゴールイメージ、目的)」を明確にすることが、非常に大切です。

附属中学校では、校訓「光と力と望みと」をベースとしてゴールイメージを設定。プライベートも、教師としての力量も、学校全体の教育の質も、ともに充実させることを目指しました。

技能教科では、一人教科ならではの強みと弱みに着目。様々な役(立場)を担っていることを自覚し「悩みを共有し、前進するチームになろう」という目標のもと、一人教科として何が重要かを見つめ直しました。



▲様々な役(立場)から自分の仕事を見つめ直す(技能教科)

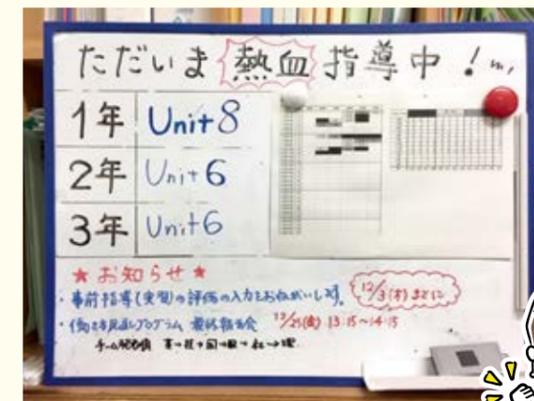


情報を共有する

各チームで授業進度や業務のスケジュール、教材、アイデア等の共有を積極的に進めました。コミュニケーションが活性化し、突発事態にも慌てない、しなやかなチームワークが育まれています。

英語科では、ホワイトボードを積極的に活用。各学年での授業の進度や、行事、期限等のスケジュールを記入するほか、確認事項を明記し、情報の共有漏れがないように意識しました。

3人の時間が合わせにくいため、会議の時間も効率化できるよう工夫。終了目標時間を確認し、議題は協議が必要な項目に限定(資料で確認できることは会議で扱わない)。時間内に会議が終了されるようになりました。



▲授業の進度やスケジュール等をホワイトボードで共有(英語科)



環境を整える

ほとんどのチーム(教科)で、研究室等の整理整頓を実践。

理科では、古い廃液や不要物の処理を進めるとともに、備品棚にラベルを貼るなど、分かりやすく整理整頓しました。教材の準備時間が短縮し、消耗品の重複購入も減少。理科室の使用が円滑になり、安全安心な管理につながりました。

国語科では、日常的に整理整頓に取り組んでおり「研究室は宝の山」。昔の教科書や資料を活用し、より豊かな言葉を用いた教材研究を行なっています。

社会科でも研究室を模様替え。情報共有の拠点となりました。「短期=できる時にコツコツ」「長期=メンバーで気合いを入れて」の両面に取り組んでいます。



▲ラベル等で置き場所を見える化(理科)

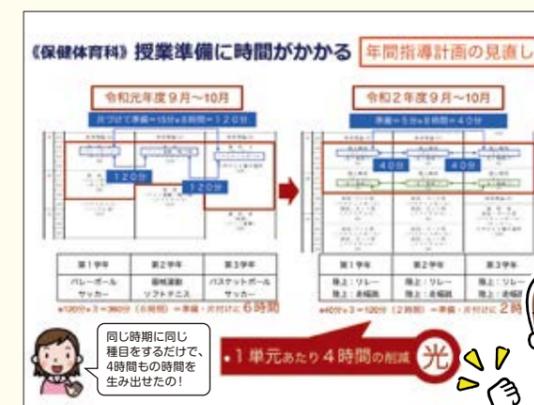


仕組みを変える

授業準備に時間がかかることが課題だった保健体育科では、「年間指導計画の見直し」に着手。学年間でバラバラだった種目を、同じ時期に同じ種目に揃えることにしました。

それまでは、授業の都度、準備と片付けに追われていましたが、共通の種目に統一されたため、前後の時間が約3分の1に削減。積算すると、1単元当たり4時間の削減となりました。

このほか、グラウンドポイントやラインの共有、運搬用のカート導入などで、ラインの引き直しや運搬の往復時間も削減。教育実習生の指導案もデータでやり取りし、実習時の負担を減らすことができました。



▲学年間で同種目を実施することで、授業準備が大幅削減(保健体育科)



休める体制をつくる

数学科では「職場でも家庭でも存在感があるイクメン集団」というゴールイメージを掲げ、急な年休でも同僚が対応できる体制づくりを行いました。

自習課題のプリントを、所定の場所に常に準備しておき、休みの時に活用しています。子どもの行事にも積極的に参加できるよう、ホワイトボード等で予定を共有。会議の議題や仕事の予定なども一目で分かり、先を見通した業務の遂行にもつながりました。

「ありがたい姿」を実現するためのアクションが、結果的に、プライベートの充実だけでなく、業務の効率化にもつながる事例となりました。



▲課題プリントを常備し、急な年休に備える(数学科)



仕事を開く

「力=自分の仕事を振り返り、教師としての力量を上げる」というゴールイメージ実現のために、定例会から生まれたアイデア。職員アンケートでリクエストの多かった4人の先生に、業務の効率化や工夫、大切にしていることなどを紹介してもらいました。

例えば、備忘録やスケジュールの管理、仕事と家庭の両立方法、情報整理術、言葉の磨き方、インプットとアウトプットの方法、部活動指導についてなど。

普段はなかなか聞けなかったことで、職員からは「早速真似したい」と反響も大きく、教科の枠を超えた学びにつながりました。「効率よく業務を行える個人・チームに成長できそう」と期待もふくらんでいます。



▲業務の工夫やノウハウ等が共有された「仕事を開くプロジェクト」

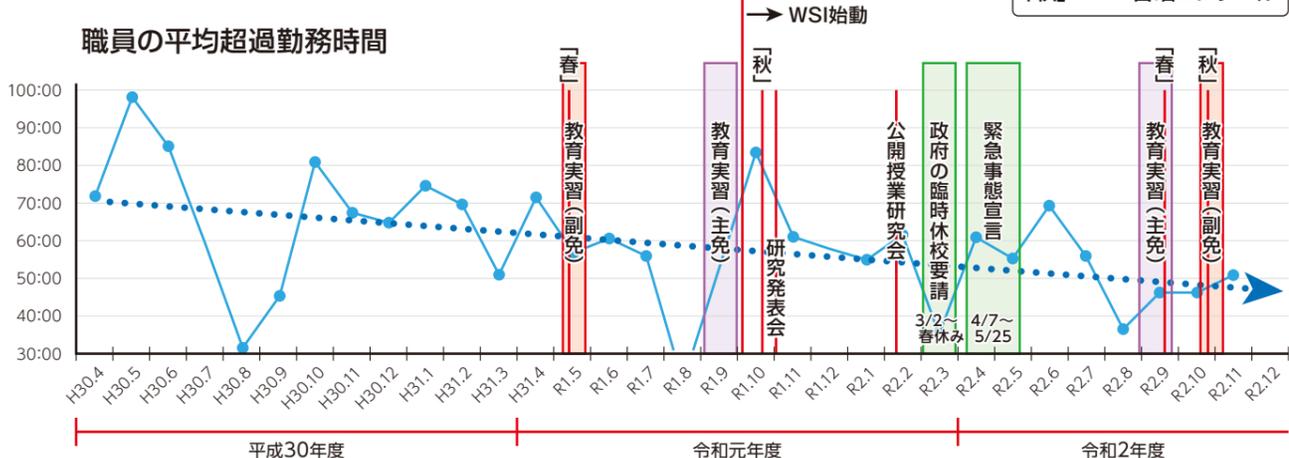


令和2(2020)年の初めから、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、日常の学校運営がままならない状況に追い込まれました。休校措置や、授業・行事予定等の大幅な変更、感染防止の対策等、現場では対応に追われる中、働き方改革の取り組みを行ってきました。

今回は、異例な状況下での取り組みだったため、業務時間等の厳密な管理は行いませんでした。安心安全にコミュニケーションできる場づくりを重視しながら、教育の質や職員自身の生活の質、チームワークの改善を目指しました。

その結果として、質的な変化はもちろん、超過勤務の減少など、量的な面でも変化が現れました。

超過勤務の減少



職員たちの声

一人の人間として、プロの教師として、どうありたいかということをもっと明確にしたいと感じました。「生み出す」ということ。そのためには、思考や空間の余白が必要だと思います。

働き方改革で必要なのは、組織の力だと感じます。附属中で「働きたい」と思ってもらえるような学校にしなければなりません。

取り組みを始めた当初は、働き方を見直すこと、自分の教師としてのあり方を見直すことがこんなにわかっているとは思っていませんでした。

ゴールイメージの共有が、働き方改革につながることを実感しました。今後も、仕事仲間のゴールイメージを聞いて、伝えて、チームで共有して仕事を進めていきたい。

片付けと思うとおっくうに感じますが、「お宝探し」と思うとわくわくします。

時間を生み、質の良い仕事をするには、ひと工夫が必要であり、それを考える心の余裕が、働き方改革につながると思います。職場全体で取り組むことで、共通理解が生まれ目的を共有でき、互いの生活に配慮できる職場環境が生まれると実感しました。

先生方の「仕事の哲学」に触れることができました。

公私ともに、チーム全体が「より近く」感じるようになりました。また、他の先生方、教科の取り組みを知ること、学校全体(職員集団)としての高まり、つながりを感じました。

今まで持たない視点をたくさん持つことができました。

働くことの真の意味を考えた期間となり、教師人生でとてもいい経験をさせていただきました。

みんなでフォローしあって教育を進める雰囲気大切にしていきたいです。

取り組みを振り返って

WSI推進担当 溝上 元 主幹教諭(保健体育科)



WSIに取り組むに当たり、単に「早く帰ろう」と号令をかけても、私たち教職員のモチベーションは上がりません。そこで、先生方が心地よく取り組める、本当に意味のあるものにしたと思い、まずは「光」「力」「望み」のゴールイメージ(P2参照)を設定しました。教師としての仕事の質を高めることが、結果的に働き方改革につながる。そのような取り組みにしたいと、強く思いました。

結果的に、平均超過勤務時間は徐々に減ってきています。遅くまで残らないこと、帰るとき、帰りたいときには帰ることが、職員間で定着してきたことは大きいと思います。先生方の意識が高まり、仕事の仕方が変わってきた結果だと思います。

WSIの取り組みを通して、「力」の観点から、仕事を進めるうえで改めて次のことを大切にしたいと思うに至りました。

- 仕事は誇り………誇りを持って仕事をし、大いに議論する
- 仕事は今やる………今、この瞬間の一手間を怠らない
- 仕事にこだわる………わからないことは徹底的に調べる・聞く
- 仕事はパズル………無意味な時間を作らない
- 仕事は支え合い………気づいた瞬間に手を差し伸べる

今後も業務のスリム化を図りながら、自分の仕事の仕方を見つめ直し、教師としての力、人としての魅力を磨いていけたらと思います。

クラスペディア 吉岡 和佳子 コンサルタント



いま、日本全体で「学校の働き方改革」が注目されています。特に中学校の現場では、部活動等も加わり、取り組みの難さが課題となっています。

今年度は特に、コロナ禍で混乱や葛藤も大きい時期でした。そんな状況にありながら、附属中学校の先生方は、果敢にチャレンジしてくださいました。教職を志した方は、誰もが理想を抱いてこの世界に入ってきたことだと思います。しかし忙しさの中で、それを見失うこともあるかもしれません。

今回の取り組みでは、自分自身が一人の教師として、人間としてどうありたいかを何度も話し合いました。一見遠回りかもしれませんが、それを改めて明確化できると、働き方改革の大きな推進力となります。先生方は、コミュニケーションを重ねながら、自らの手で解決策を見出し、困難な中にも実践を重ねました。そこに大きな価値を感じています。

総括

ダイバーシティ推進センター 吉田 ゆり センター長



長崎大学ダイバーシティ推進センターは、平成27年度から独自の働き方見直しプログラム(WSI)を学内各部署で導入し一定の成果を得て参りましたが、今回は学長の強いガバナンスにより附属中学校でのWSIに参画させて頂きました。

先生方は常に、よりよい教育を行おうという強い使命感を持っています。しかし、時には慢性的な長時間労働の場となり、負担感は増し、ワークライフバランスの実現は困難になりがちです。また、現代の教育課題は輻輳化しており、人手・予算不足にも悩む現状は、どの学校にも存在します。今回のWSIはこうした現状を把握しつつ、まずは「できることから始める」こと、教師としてのやりがいを損なわない働き方改革を、目指してきました。「早く帰る」ことだけを目的とせず、部活動がやりがいであれば続け、自分たちの仕事を見直し・可視化し・共有し、なりたいゴールを定めました。

ここでは、その取り組み過程で得られたコツのようなものをご紹介します。特に「仕事を開く」は、教師の仕事の、いわば手の内を見せ合わない文化が実はあったことに気づき、それを打破した、革新的な成果です。

子どもたちは、先生方の生き方を見て育ちます。やりがいをもちながら、職業人として、家庭人として、市民として生きる姿を、子どもたちもきっと見ていると思います。