

「笑顔の学校」組織経営のコツ

昨年度のプロジェクト参加校交流会後、参加者から出た質問に荒井先生が回答したものの一部をまとめています。

義務ではなく必要感から業務改善の会議を開いている学校の話聞き、本校も「やりたい」「やるべきことがある」からこそそのミーティングにしたい。

→「やるべきこと」として働き方改革を捉えることも重要ですが、せっかくの機会でしたら「やってみよう」という教職員集団の素朴な、真摯な思いを具体化していく過程も学校組織としては重要な経験になると思います。

他校の取組を聞き、当事者意識を持たせるという視点が大切だと改めて感じた。職員に当事者意識を持たせるには、動かし方に工夫が必要だと感じた。

→仕事の「任せ方」には、①この業務の目的(ゴール)は何か②誰がやるのか③何をやるのか④いつまでにやるのか⑤どうやってやるのか⑥所要時間はどれくらいか⑦なぜそのメンバーがやるのか⑧誰と協働するとか⑧のポイントがあります。どの部分がボトルネックとなっているのか一度考えてみる機会を設けてみてください。

本校でも一斉退庁日の検討を行いたかったが、一方でまだまだ教職員が自分ごととして捉えるために工夫が必要だと感じた。

→実施直後は成果を感じられても、徐々に「今日だけは」「今は繁忙期なので」「生徒指導上の対応だから致し方ない」といった理由から「一斉」ではなくなる傾向があります。そのような時こそ、何のための「一斉退庁日」だったのか、教職員の皆さんで問い直し、原点に戻ることも一案です。



信州大学
教職支援センター
荒井 英治郎 准教授

出来ることは直ちに実行という現在のスタンスを大切に、本校の課題に具体的にアプローチを始めている。他校の話聞き、日頃から教育環境について課題意識を持つような対話が大変大切であることに気づいた。

→働き方改革は、働く人の「生き方改革」とも言えますので、すぐに成果が出たり、成功か失敗かの判断をすることは難しいのが実情です。だからこそ、まずは「実行」し、その上でその成否を判断することで、意識が変わっていく、「行動改革→意識改革」という流れも意識してみてください。

ストレスチェック受検率の向上を活かし、業務改善委員会において現場の教職員の負担感の軽減策を検討するとともに、教職員が本校の「強み」を意識することによってモチベーションの維持・向上に努めたい。

→働き方改革の本質には、環境やシステムを構築するだけではなく、人や組織の強みや可能性に焦点を当てた肯定的な人間関係をつくることも含まれます。ぜひ学校の「強み」を軸とした取組を進めてください。

本校はストレスチェックの結果や教職員の声から、「同僚性が高い職場」「話がしやすい職員室」と感じている職員が多い一方で、「この雰囲気は居心地が悪い」と思っている職員もいる。どのようにバランスを取れば良いか。

→同僚性が重要だと言われていますが、「同調的」な組織風土と、「協働的」な組織風土は似て非なるものですので、注意が必要です。

「労働安全衛生」という意識を全職員で理解した上で「安心」のために何ができるかを考えたい。養護教諭の専門性を活かしながら、同僚間で「困っている」と言える職場をめざしたい。

→労働安全衛生における養護教諭の役割はとても大切かと思いますが、他方で、養護教諭の方にとっては孤独感やプレッシャーも少なからずあると言われてます。ぜひ他職種連携を意識して協働的な取組を推進してみてください。

管理職から見てメンタルヘルスの相談に繋げたい先生と数回面談したのですが、必要ないと断られてしまう。どうしたら良いか。

→外から見て「リスク」の高い教員であればある程、現状ではメンタルヘルス相談の意識が乏しかったり、「今は必要ない」と捉えられている場合があります。「今」の視点だけでなく「未来」の視点を持っていただくような対応を考えていく必要があります。

客観的な数値として、時間外勤務時間という数値は必要ではあるが、単に平均だけで比較すると危険だと感じた。一人ひとりの働き方、朝の時間外が多い、休日出勤がある等、細かく見ていく必要がある。

→データの客観性はとても大切ですが、「量」の観点だけではなく、「質」の観点が重要になります。「平均値のデータだけでは見えてこないことは何だろうか」という問いを教職員間で投げかけてみることも一案です。

他校の、子ども、保護者を巻き込んでの業務改善の取組が興味深かった。誰がすべき業務なのか、軽減・消滅して良い業務なのか等について精選していきたい。

→働き方改革のWhoやHowを特定し決めることは、ハードルが高いことだと思います。そのため、保護者や地域等、学校の内部事情や教職員の労働実態を必ずしも熟知していない方に働き方改革の取組を発信することは重要なことです。発信の方法や頻度について、どのようなものが望ましいか、発信した際の文面（なぜ働き方改革が必要か、子どもたちにとってどのような意味があるか）等も工夫してみてください。

教員が保護者対応に疲弊して休むことがある。保護者対応の事例研修会等の必要性を感じている。

→対話の方法を学ぶだけではなく、ストレスコントロールについて学ぶ機会を作ってみることもお勧めです。つまり、ストレスがあることは決して問題ではなく、誰にでもあるストレスとどう向き合っていくのかという観点を共に学んでいくというイメージです。