

教職員のウェルビーイングを高める 学校づくりと教育政策



2023年7月19日

妹尾 昌俊

教育研究家

一般社団法人ライフ&ワーク 代表理事 大阪キリスト教短期大学教育テック総研 副所長・客員教授

senoom879@gmail.com

https://senoom.jimdofree.com/

妹尾は何者? (ちょっと自己紹介)

■5児の父

- ●長男(大学1)、長女(高2)、次女(中3)、次男(小6)、三男(2歳、保育園)
- ●高校まですべて公立学校・園。教育改革や学校の影響をもろに受ける、当事者でもあります。
- ■現場大好きな研修講師、アドバイザー、コンサルタント
 - ■コロナ前までは、教職員や教育委員会職員とたくさん飲みに行っていた。多いときは年間 I OO回以上講演・研修(校長・教頭研修、校内研修の支援等)。
 - ●2016年から独立し、起業。教育長や校長の相談にのっています。 学校業務改善アドバイザー(文科省委嘱のほか、埼玉県、横浜市、熊本県等多数)。
 - ●中教審・働き方改革部会委員、スポーツ庁・部活動ガイドライン委員等も歴任。

■メディア、情報生産者

- ●著書ⅠⅠ冊、『先生を、死なせない。』、『教師崩壊』、『学校をおもしろくする思考法』『教師と学校の失敗学:なぜ変化に対応できないのか』、『変わる学校、変わらない学校』等。
- ●Yahoo!ニュース個人、東洋経済オンライン、教職研修、教育新聞等に多数寄稿。
- ■趣味:歴史もの(日本の戦国時代や古代ローマの史跡めぐりなど)、ガンダム好き





【妹尾の著書の紹介】 本を読むのも、書くのも好きです!



ぼくの原点。 元気な学校は何が ちがうのか。



ビジョンは思った以上に浸透していない。

学校の戦略づくりとコミュニケー ションを考える。



ケースメソッド方式で モチベーションや業務改善について、とても具体的に考えられる 一冊。



わくわくする学校事務に挑戦 する6人のプロたちの仕事へ の姿勢や仕事術を分析。事務 職員の学校運営への参画を 具体的に考えていける本。



多忙の実態を豊富なデ ータで解説。

働き方改革の基本方針 と具体策を提案。



働き方改革の教科書。学校や教育委員会が行うべきこと、中教審答申とその前後の最新動向を踏まえて解説。

典型的なマズイ事例に 陥らないために、どうする か、5大原則を演習問題 付きで解説。

LIFE&WORK

本、増えました!



企業や行政、イノ ベーターたちの 失敗と成功行行 学校や教育るが は何を学べるが。 Google、セブン、 佐賀県庁などが 々な事例を分析。



教師不足、過重労働、社会からの信頼低下など、5つの危機、ティーチャーズ・クライシスを解説。

採用倍率低下は本 当に問題なのかな ど、データをもとに深 層に迫る。



コロナ危機下での 学校運営と教育政 策の重要課題とそ の背景を分析。

休校中の対応、夏 休み短縮、時数確 保の重視などが子 ども本位で進めら れてきたかを検証 し、今後に向けたビ ジョンを示す。



命を大切にと言いながら通常医してしまった大が似るたかかたことは何だったのか。何で命を落としてしまったのか。まだ明古またの女太方の途を見るの事に関わる立場から、さららと遊野以降の民間を指揮した「女太方」を立かてことであり、子とかたちのためにも失去方のためにも、子校の何かっ大夫を行ることであると近でなっまった。

教師の過労死はなぜ繰り返されるのか。 100件近い事案を集計分析した上で、真因と解決策を探る。

正直、重たい本だが 多くの人といっしょに 考えたい問題。



新型コロナがやっとマシになってきましたが、 忘れないうちに。

コロナ危機で、どんなことが見えてきましたか? 学校のよさや価値、

あるいは学校教育の根の深い問題 など

コロナ危機でなにが見えた?

- ✓ 学校が止まった、一斉休校。あのとき、授業を進めることが大切だったのか?
- ✓「子どもを預かってくれないと困る」という保護者の声多数。 小学校等は保育所だったの?

先生はなにをする人?

- ✓ 動画やアプリでも学べる。個々 の学校で授業する必要はある?
- ✓ 日本の学力は世界トップクラスに高い。でも、AIIに代替されやすいことに多大な時間を使っているのでは?

学校はなにをするところ? 学校をどんな場にしたい?

これまでのやり方にNO?

- ✓ 不登校が急増。
- ✓ 背景はさまざまだが、これまでの学校のやり方や空間にNOが突きつけられている側面も。
- ✓「みんないっしょに、一致 団結」が好きな学校のまま でいいの?

本当に自己責任?

- ✓ 社会の分断(貧富の差等) が子どもに継承、再生産。 (例)家庭環境と高校の偏 差値は強い相関。
- ✓ 家庭任せや自己責任論では、一層苦しくなる子どもが増えている。

地域で子どもを育てられる?

- ✓ 学校にばかり頼らず、「地域で子どもを育てる」は実現可能か?
- ✓ 人口減少
- ✓ 希薄化するご近所関係。学校が地域コミュニティを つなぐ場となりえるか?

コロナ危機は、これまでの慣性を変えるチャンスでもある。

- ■子ども本位で何がより重要か、優先順位と 劣後順位を考える。
 - また、児童生徒の意見表明や議論も大切にしていく。
 - ●例:卒業式、修学旅行はなんのため? 部活動で何が大切?
- ■与えるばかりの教育(一律に同じものを提供するモデル)を 見直す。
 - ●例:宿題やドリルは、個別最適な学びに逆行しているのでは?
- ■挑戦してうまくいかないならまだしも、挑戦をしない、できない 学校をつくってしまったのではないか。
 - ●例:「Wi-FiやPC環境ない家庭があるので、オンライン活用はできない、形式的な平等志向が格差を広げた。





萎縮する学校、身動きがとれなくなってきている学校も。 校長会や教育委員会は、挑戦する学校を本当に応援、歓迎しているのか?

■石井英真(2020)『未来の学校 - ポスト・コロナの公教育のリデザイン』

オンライン化がなかなか進まない等、学校の動きが鈍い背景には、タブレット等の未整備、家庭の情報環境といった条件整備面の問題に加え、できるところから始めようとしてLINEやYouTubeなどを使おうとしても、何か一つ問題が起こったらLINEやYouTubeなどの使用という選択肢自体を放棄するといった具合に、挑戦のためのリスクをとらない、正確には、とれなくなってしまったともいえる、コロナ以前から続く学校の萎縮と硬直化の問題があります。各自治体の回線のキャパシティの小ささや一括管理システム、管理権限のハードルが高くてアプリをダウンロードするにしても手間がかかる状況、学校から外に持ち出さないことを前提とした厳格すぎる情報セキュリティポリシー等にも、学校の一括性と閉鎖性と萎縮性が表れています。

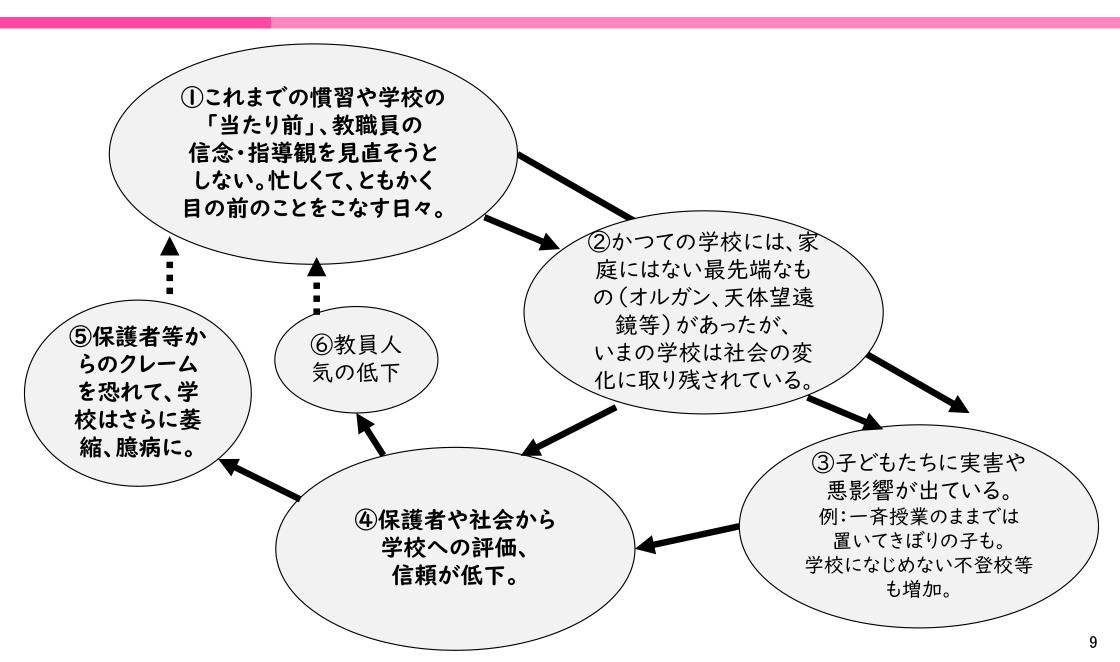
RPGで喩えるなら、いまの子どもたちは

- 図たいした装備もせず、冒険に出ようとしている?
- 図経験値を上げる前に、

 - モンスター倒しちゃう?
- ☑そもそも、
 -)設定?



学校は変化に機敏か? 以下のような悪循環に陥っている学校もあるのではないか。





先生たちの多忙は改善しているか? 岐阜市の時間外在校等時間(平均)の推移

/]\	(時間)												
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R1	57.3	54.7	54.8	43.0	11.1	50.2	54.0	49.6	43.1	41.9	47.0	24.3	44.2
R2	21.4	13.5	43.8	37.1	19.4	44.6	45.9	37.9	34.7	33.2	35.6	42.9	34.2
R3	46.1	37.3	41.6	28.6	6.3	34.2	35.0	35.7	31.2	26.4	31.9	37.6	32.7
R4	39.9	36.2	42.4	26.4	6.0	37.0	34.6	34.2	29.0	26.0	34.0	35.1	31.7
R5	40.5	38.1											39.3
中	(時間)												
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R1	62.8	63.8	60.9	53.7	16.1	64.0	61.1	58.7	49.7	52.8	54.9	18.0	51.4
R2	21.9	13.1	48.8	48.2	24.5	51.9	53.6	48.0	43.2	42.3	44.4	43.7	40.3
R3	55.3	44.3	52.0	35.3	7.2	38.1	43.6	46.5	38.7	33.9	38.4	37.0	39.2
R4	46.7	43.2	49.7	32.5	8.3	43.5	40.4	43.0	35.4	32.7	40.0	37.7	37.8
R5	47.7	46.3											47.0

※岐阜市教育委員会資料



先生たちの多忙は改善しているか? 時間外月80時間超の教職員の割合

小学校	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R1	19.2	17.1	16.1	5.5	0.4	13.1	15.8	8.6	3.5	3.3	5.3	1.2
R2	0.7	0.1	3.3	0.9	0.0	5.5	6.5	2.2	1.0	0.5	1.6	5.5
R3	6.2	2.1	4.3	0.5	0.0	1.7	1.5	1.3	1.4	0.3	1.0	3.0
R4	5.4	3.2	5.4	0.2	0.1	3.0	1.9	1.6	0.2	0.4	0.9	1.7
R5	4.2	2.3										
中学校	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R1	35.1	29.8	26.3	19.7	0.0	28.6	26.2	22.7	12.6	12.7	15.0	0.4
R2	0.9	0.1	4.4	6.4	0.0	10.9	13.5	7.3	4.7	5.2	5.1	6.9
R3	19.3	5.9	12.5	2.4	0.0	3.8	6.6	10.9	2.3	1.0	1.6	4.7
R4	10.6	5.4	15.3	1.5	0.0	8.0	4.5	7.1	3.2	1.7	6.0	4.0
R5	11.1	9.9										

※岐阜市教育委員会資料



「滑川の中学教員が過労死 市・県に8300万円の支払い命じる」 (NHK 2023年7月5日)

■7年前、富山県滑川市で中学校の教員が部活動の指導など長時間労働で亡くなったのは学校側が安全配慮の義務を怠ったためだとして、遺族が市と県に損害賠償を求めていた裁判で、富山地方裁判所はあわせて8300万円余りの支払いを命じる判決を言い渡しました。



滑川市過労死事案 (令和5年7月5日富山地裁判決文をもとに作成)

■経緯

- 2016年7月22日午前4時ごろ、自宅でくも膜下出血を発症して救急搬送され、8月9日に死亡した。当時42歳。
- 2018年4月に公務災害であると認定された。
- 3年生の学級担任(40人クラス)、理科の授業(週20コマ)、女子ソフトテニス部の顧問、生徒会のボランティア活動の企画・実施等。
- 女子ソフトテニス部は県下でも強豪校。6月11日、12日は長野県の大会に宿泊を伴う引率指導、6月18日、19日に地区大会、7月3日に 練習試合、7月10日に石川県で練習試合、7月16日、17日に富山県中学校総合選手権大会に引率指導。2015年度は男子ソフトテニス 部と女子ソフトテニス部で教員3人体制だったが、16年度は2名に減らされたため、女子ソフトテニス部は1人で担当。
- 6月27日から7月21日までの25日間連続勤務、5月30日から6月25日までの27日間連続勤務。

■判決文の要点

使用者は「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」。

「厚労省基準は、業務と発症の関連性を強める要素として、休日のない連続勤務を挙げているところ」本件では連続勤務であり、 「長時間労働による心身の疲労の回復を図る機会も著しく制限されていたといえる」。

滑川市は、「部活動指導が超勤4項目に含まれず、これを担当する各教員の広範な裁量に委ねられていることをもって」、安全配慮義務に「違反したとされるのは、その監督する教員に外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候が生じていた場合に限られる旨主張する」。しかしながら、「<u>部活動指導が当該学校の教員としての地位に基づき、その業務として行われたことが明らかな場合にまで、部活動指導とそれ以外の業務を区別して校長の上記義務の内容を画するのは相当でない</u>し、過重な長時間労働が労働者の心身の健康を損ねることが広く知られていることに照らせば、本件において、校長の予見義務の対象を外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候が生じていた場合に限定すべき理由は見出し難い」。

「顧問としての業務が本件中学校の教員としての地位に基づき、その業務として行われたことは明らかであり、その<u>内容及び時</u>間を部活動指導業務記録簿や特殊勤務実績簿等で把握できた以上」、「校長に予見可能性がなかったとはいえない」。



深層には何がある?

- ○働き方改革、業務改善について、各地の学校で一定の進展が見られるが、依然として、長時間勤務の教員も多い状況(文科省「教員勤務実態調査」22年実施なども参照)。
- ○現状、多くの自治体・学校では、在校等時間を縮減する<u>「時短」という手段が目的化</u>している。 表層的な現象に注目するだけでなく、その**背景、深層にある問題にも着目**する。

<学校で起きていることの表層(例)>

☑在校等時間で過労死ライン超の人は減るなど、表面的には多少の改善傾向が見られる。 ☑校長等から「早く帰れ」とはよく言われるが、実際には教職員の業務量はあまり減っていない。

<深層にある問題>

- ①残業の「見えない化」の進行
 - <u>✓ 過少申告等が横行し、カタチを取り繕う</u> だけの「改革」に
 - ✓ 健康管理上も大きな問題

②あきらめ、無力感の広がり

- ✓目の前のことが大変過ぎて、見直せない
- ✓「もう無理!」「教委は学校の大変さを分 かってくれない」という教職員の不満増

③学校自前主義の強化

- ✓ 保護者や地域に働き方改革について 言えない、伝えない
- ✓連携・協働するのも面倒

(参考)各学校等で必要なこと

①残業の「見えない化」 の進行

☑在校等時間のモニタリングは教職員の健康保持、過労死等の防止の ためにも重要。

☑正確な記録がない状態では、国や教委の施策立案にも悪影響。

☑単に「早く帰りましょう」という呼びかけだけでは不十分。限られた時間で成果を出す理由、趣旨について対話していくとともに、 具体的な業務負担軽減、見直しに着手する必要あり。

②あきらめ、無力感の 広がり

☑教職員にとって「やってよかった」と思える成功体験をなるべく早めに もてるようにする。

☑一度に多くの取り組みができるわけではないが、多忙の要因等を踏ま えながら、より効果のありそうなことに着手する。

☑部活動休養日、一部短縮授業などを行ってでも、働き方改革に必要な 対話や議論の時間は確保する。

③学校自前主義の強化

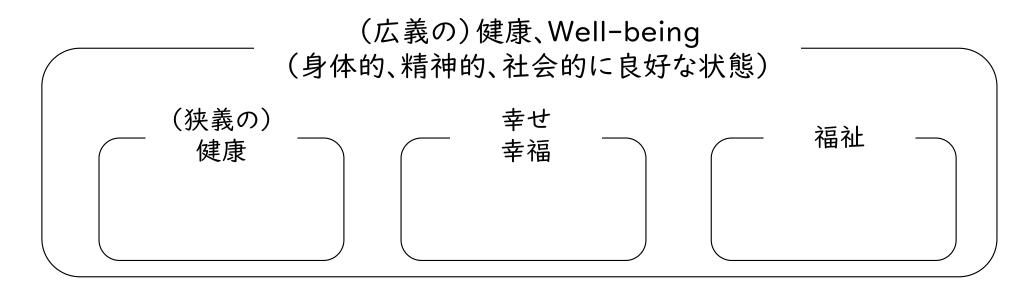
☑保護者や地域住民等に学校の実情や取り組み状況を伝える。 例:定時が何時かを知らない保護者は多い。

☑多くの大人が関わり、子どもたちにとって多様な経験を積めるようにすることが、子どもたちの学び・成長にプラスであり、かつ、学校への家庭・地域からの信頼が高まることで、学校の負担軽減にもなっていく。

☑コミュニティ・スクールなどの制度活用も。



ウェルビーイングとは



出所) 前野隆司·前野マドカ『ウェルビーイング』日本経済新聞出版p.17をもとに一部加筆修正。

子どもたちのウェルビーイング(心身ともに良好な状態)に関心のある人も多いことでしょう。

でも、教職員が疲れ果てている状態で、 子どもたちのウェルビーイングは 高まるでしょうか?



20代、30代の教員の精神疾患は増加。病休⇒欠員補充できない⇒疲弊の悪循環に。

公立学校教員の1ヶ月以上の長期療養者数(休職者を含む)

(人)

公立子位	父教貝の1ヶ月以.	上の 長期僚領	支有数 小师	成石で召む)			(人)	
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	増加率 (21年度/16年度)
小学校	精神疾患	3,668	3,889	4,290	4,729	4,691	5,532	1.51
小子仪	精神疾患以外	4,134	4,010	3,922	3,861	3,794	4,157	1.01
中学校	精神疾患	2,155	2,268	2,348	2,385	2,292	2,552	1.18
中于似	精神疾患以外	2,003	2,048	2,092	1,947	1,789	1,868	0.93
 高校	精神疾患	1,193	1,243	1,309	1,329	1,273	1,356	1.14
同化	精神疾患以外	1,378	1,453	1,426	1,386	1,317	1,316	0.96
特別支	精神疾患	1,044	1,054	1,092	1,157	1,143	1,432	1.37
援学校	精神疾患以外	1,198	1,201	1,153	1,153	1,147	1,151	0.96
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	増加率 (21年度/16年度)
20代	精神疾患	1,286	1,576	1,765	1,950	2,140	2,794	1.66
2017	精神疾患以外	776	852	806	832	884	954	1.14
30代	精神疾患	1,788	2,012	2,302	2,612	2,563	2,859	1.43
50 7	精神疾患以外	2,126	2,019	2,126	2,037	2,062	2,281	0.97
40代	精神疾患	2,024	2,057	2,141	2,229	2,138	2,437	1.06
1 0 0	精神疾患以外	1,909	1,893	1,757	1,667	1,574	1,580	0.82
50代	精神疾患	2,973	2,825	2,854	2,849	2,611	2,854	0.88
以上	精神疾患以外	3,917	3,962	3,933	3,848	3,574	3,722	0.91
計	精神疾患	8,071	8,470	9,062	9,640	9,452	10,944	1.17
П	精神疾患以外	8,728	8,726	8,622	8,384	8,094	8,537	0.93

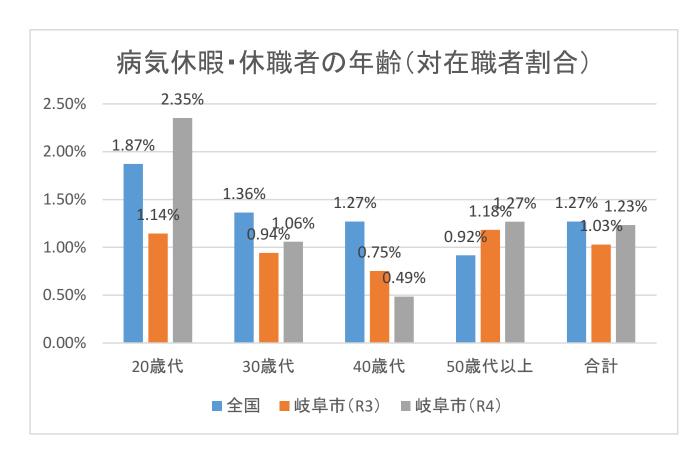
※在職者に占める精神疾患による長期療養者の比率は、20代で0.91%(16年度)⇒1.87%(21年度)、30代で0.92%⇒1.36%(21年度)

出所)文部科学省「公立学校教職員の人事行政 状況調査」(令和3年度ほか)をもとに作成



岐阜市におけるIか月以上休暇・休職者の状況(全国、県との比較)

精神疾患的	こよる病気の	休職者及び	「1ヶ月以上	の病気休眠	段取得者の	状況一覧	(教育職員)
	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	対教職員数割 合(R3基準)
全国	8470	9062	9640	9496	10944		
土当	04/0	9002	9040	9490	10944		1.19
岐阜県	121	145	152	141	161		0.95
岐阜市	7	14	18	14	21	26	0.96

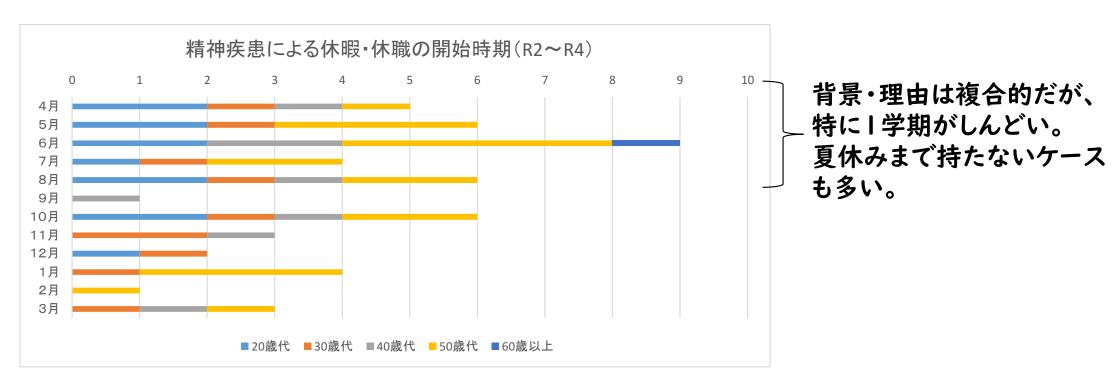


※岐阜市教育委員会資料



岐阜市における」か月以上休暇・休職者の理由、開始時期

精神疾患による															
	学級経営 への悩み	生徒指導への悩み	仕事・指導 力の不安	仕事量·勤 務時間	支援体制への不安・不	上司への不 満・圧	同僚との人 間関係	子どもとの 関係・対応	保護者との 関係・苦情	環境への不 適応	自信・やる 気の喪失	家庭内の問 題	プライベート な問題	持病的な情 緒不安定	ストレス・心 身疲労
R2 岐阜市			4		- Alcii	1	2		2		6	1		1	3
R3 岐阜市	7	1	5	0	2	3	2	1	2	1	3	2	0	1	1
R4 岐阜市	1	1	0	2	3	1	3	4	3	1	3	3	1	6	8
合計	8	2	9	2	5	5	7	5	7	2	12	6	1	8	12



※データは岐阜市教育委員会資料、コメントは妹尾が追記したもの。



岐阜市におけるストレスチェックによるストレス要因 教職員間の関係性も重要

	高ストレ ス	非高ストレス	全体
学習支援	2.9	3.2	3.2
部活指導	2.6	3.4	3.3
校務分掌	13.2	7.4	8.1
研究授業	6.2	5.3	5.4
対処困難な生徒指導	13.6	14.8	14.6
それ以外の生徒指導	2.9	2.0	2.1
保護者対応	12.5	10.5	10.7
事務分掌	0	0	0
業務の期限	0	0	0
サポートの無さ	0	0	0
事務的な業務量	7.7	9.8	9.6
人間関係(同僚)	12.1	5.8	6.5
人間関係(上司)	5.9	3.0	3.3
不慣れな職場環境	4.4	3.5	3.6
勤務時間の長さ	1.8	2.3	2.3
家庭やプライベート	7.0	6.4	6.5
特になし	1.8	19.1	17.2
その他	5.5	3.5	3.8

[※]データは岐阜市教育委員会資料、コメントは妹尾が追記したもの。

【どうしていくか】 各学校、教育行政において、重点課題はなにか?

各学校で取り組むこと(例)

- □ なぜ今、働き方改革が必要か、教職員の間で共有する。
- □ 個々の教職員の時間外の状況(できれば自宅仕事の状況等も含め)を管理職が把握し、健康リスクの高い人には個別にケア、相談にのる。衛生委員会(ないしそれに類する会議)を設けるのも有効。
- 校内でプロジェクト委員会を立ち上げるなど、教職員がリーダーシップ (エージェンシー)を発揮しながら、 職場を変えていく動きにしていく。
- 学校行事や部活動のあり方の検討など、各校のビジョンや状況に応じた改善を進める。
- □ 余剰時数を減らすなど、教育課程上の工夫を行い、 放課後等の時間をつくる。
- □ 個々の教職員でできる業務改善、工夫を進める。
- □ CSや学校説明会、保護者懇談会などの場を活用して、各校の実情を保護者、地域等と共有した上で、連携協力できることについて協議する。

全市的に教育委員会が推進、支援すること(例)

- □ 自治体全体での方針、趣旨を明確にして教職員はも ちろん、保護者、市民等にも伝えていく。
- □ ストレスチェックの集団分析など在校等時間だけに依らない、モニタリングを進める。
- □ 指導や問題のある学校へ介入するというよりは、各校の取り組みの進ちょくを確認し、励ましたり、悩み相談にのったりする、伴走支援を進める。
- □ 部活動の地域移行や校務改善(書類や手続きの削減、効率化等)など、各校だけでは十分に推進できない課題について、取り組む。

- □ 【再掲】自治体全体での方針、趣旨を明確にして教職員はもちろん、保護者、市民等にも伝えていく。
- □ 一部のクレーマー等、教職員が疲弊する保護者等への対応について、介入・支援する。

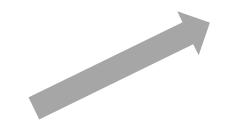


必要性の高い施策① 教育委員会からのメッセージと実感を伴う取り組み アンパンマンとドキンちゃん

自分の好きなことをガマンし過ぎない。



必要性の高い施策① 教育委員会からのメッセージと実感を伴う取り組み



0



- ✓ ハラスメント防止
- ✓ メンタル不調者へのケア、 復職支援
- ✓ 勤務間インターバル 等

- ✓ 探究や生涯学習を教職員が 率先するための支援
- ✓ プライベートの充実 (有休取得促進など)
- ✓ 学校裁量、教職員の裁量の 拡大
- ✓ クリエイティブで挑戦する教職員チーム等



学校の施設設計や予算措置:「子どものため」という発想は強いが、

必要性の高い施策① 教育委員会からのメッセージと実感を伴う取り組み川口市立前川小学校では、現金集金でもなく、口座振替でもない、第3の選択肢を検討。エンペイという決済アプリを導入。



enpayを使った集金の流れ



enpayを使った集金の流れ

請求、集金、支払管理の3つのステップ。簡単・確実に完了させることができます。



●複数のお支払い方法を用意!

●集金以外の業務サポート機能も充実!









必要性の高い施策②



- ワーク・エンゲージメント調査⇒ 課題認識と対話
 - ⇒ 行動+教委の伴走支援 ⇒ 衛生委員会等で進ちょく確認

活き活き×やりがい職場調査

「活き活き×やりがい職場調査」は、「働きがい」「組織風土」「相互理解」といった目に見えないものを 「見える化」し、課題を分析・共有しながら、今後の職場のあり方を考えていくための組織開発診断ツールです。

■調査概要 形式:オンライン | 質問:約30間 | 時間:約10分 | 項目:①働きがい ②職場の状態(負担感、組織風土など) ③個人の状態(心身の健康状態、相互理解、満足感など)

調査の流れ (5つのステップ)



02 パソコン等を用いた オンライン回答



04 集計データの分析・共有 専門家による解説・アドバイス

16

 分析・共有
 データに基づく対話

 党・アドバイス
 業務の見直し

0.5

■調査のポイント

数値化された結果を分析しながら、課題を共有する

【結果の分析】

結果は \odot だが「職場の相互理解」で、最 小評価「1」をつけている先生がいる。 悩みを抱えているのかもしれない。

項目	心身の健康	職場の相互理解
結果	0	⊚ ୧
最大	4	4
最小	3	1 (

【専門家によるアドバイス】

- ・先生同士で情報共有をしたり、中堅・ベ テラン教員がアドバイスを行う場を設け ては?
- ・職員室のレイアウトを変えたり、カフェスペースを設けては?
- ・学年担任制により、生徒が色々な先生に相談しやすくなった事例もありますよ。



・同僚とのディスカッションや専門家によるアドバイスにより、学級経営や学校改善のヒントを得られました。



・先生の悩みを共有できるよう対話の場を 設定し、相互理解を深める機会を取り入 れました。



【課題の共有】

学年担任制の導入で、短期間でうまく学級がつくれず、やりがいを失い そうになる時がある。他の先生はどう感じているのだろうか。



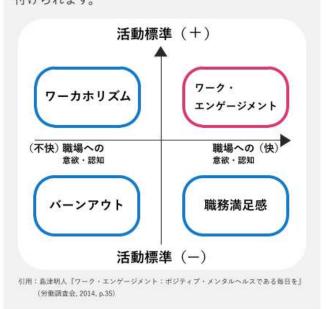
必要性の高い施策②

LIFE&WORK

- ワーク・エンゲージメント調査⇒ 課題認識と対話
 - ⇒ 行動+教委の伴走支援 ⇒ 衛生委員会等で進ちょく確認

ワーク・エンゲイジメントとは

ワーク・エンゲイジメントとは、仕事から活力を 得て活き活きしている(活力)、仕事に熱中し誇りや やりがいを感じている(熱意)、仕事に熱心に取り組 み目的や意義を見いだしている(没頭)の3つが一時 的ではなく持続して存在する状態を意味します。 疲れ切って仕事に対する情熱が低下している「バ ーンアウト」(燃え尽き症候群)の対概念として位置 付けられます。



質問項目

働きがい

ワーク・エンゲイジメント:仕事へのポジティブで充実した心理状態 活力・熱意・没頭の3つが、一時的ではなく継続して存在している状態

活力:活発に仕事をするためのエネルギー

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。/ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。/ 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。

熱意:仕事に対する情熱

自分の仕事に誇りを感じる。/ 仕事には熱心である。/ 仕事は、私に活力を与えてくれる。

没頭:仕事に対する没頭

仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。/ 私は仕事にのめり込んでいる。/ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

個人の状態 (アウトカム指標)

心身の健康:心身の健康状態

ゆううつだ。/何をするのも面倒だ。/気分が晴れない。

職場の相互理解

私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。

職場のハラスメント

職場で自分がハラスメントにあっている。

仕事の満足感

仕事に満足だ。

家庭の満足感

家庭生活に満足だ。

職場の状態(職場環境)

負担感:仕事の量的・質的な負担感

時間内に仕事が処理しきれない。/一生懸命働かなければならない。/勤 務時間中は、いつも仕事のことを考えていなければならない。

作業レベル資源:仕事の裁量の程度

自分のベースで仕事ができる。/自分で仕事の順番・やり方を決めることができる。/職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる。/自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない。/仕事の内容は自分に合っている。/働きがいのある仕事だ。/自分の職務や責任が何であるか分かっている。/仕事で自分の長所をのばす機会がある。

部署レベル資源:管理職等からのサポートの程度

管理職に、どのくらい気軽に話ができますか。/管理職は、あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか。/管理職は、あなたが個人的な問題を相談したら、どのくらい聴いてくれますか。

事業場レベル資源:組織風土

皆が協力してよりよい教育を目指しているので、自分も高い職務意識を持つことができる。/他と異なる意見を言ったり、目立った行動をとらない限り居心地がよい職場である。/人事評価の結果について十分な説明がなされている。

世先 「生き生き×やりがい職場調査」について 「信州大学教職支援センター 荒井英治郎研究室(earai@shinshu-u.ac.jp)



必要性の高い施策③ メンタルヘルスが悪化する前の早めの相談体制+休職時の支援体制

ストレングス

休職検討段階から、復職後まで全てのプロセスに寄り添います



資料:松崎祐子

主治医

「教員向けオンライン復職プログラムEDULIFE」



必要性の高い施策④ 業務の洗い出し、見える化から改善を考える(学校BPR)

- 当団体では、1日の業務について、<u>だれが、何に、どのくらいの時間を使っていたのかを記録し、簡易に集計できるツール</u>を開発している。(エクセルなので、教職員にとってもなじみやすい。)
- イメージとしては、文科省の教員勤務実態調査を自校のやりたい時期にやってみることに近い。プルダウン式で入力の手間を軽減するなど、少し慣れれば、それほど時間は要しない。また、データは、自動集計で見える化を実現するので、データの取りまとめを大幅に軽減できる。タイムカード等のデータだけでは、分からない"何に忙しいのか"を捉えることができる。



学校BPR(業務見える化)を活用した 取り組みのプロセス



ブリーフィング

「なぜ、働き方改革 か」「なぜ、タイム マネジメントが必要 か?」事前にその意 義を確認する。

調査

各学校のニーズに合わせて、実態を把握するための調査を行う。機関や回数は、学校の実態に即して実施することが可能

見える化&分析

自働集計されたデータを共有し、現場の リアルな実態を掌握 する。正確な記録を 重視、出発点にする。

実態に即した改革案の立案

掌握した実態を推進 チーム、職場で共有 し、実態に即した改 革案を立案する。具 体的な業務負担軽 減、見直しに着手す る必要性。

リフレクション

改革案を実施0した 結果を振り返る。具 体的な業務負担軽 減、見直しにつな げ、実功をあげる成 功体験に!

- ●この取り組みでは、持ち帰り仕事や休日仕事も含めて 記録
- ■時間が思いのほかかかっていたことや仕事の進め方等の反省点を考える (振り返り)
- ▶改善策を立案

●ただし、個人のせいばかりにせず、各校の組織的な問題や教委の支援、環境整備の課題等も考えることが重要である。



必要性の高い施策④ 業務の洗い出し、見える化から改善を考える(学校BPR)

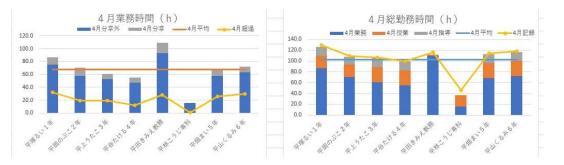
◎業務の見える化シートの例 ※このシートとは別に、自動集計にて月ごとの業務一覧を表示



- 教職員が、学校での生活時間を記録したことが、自動集計で見える化データを生成することができる。
- 学校が把握したいデータを集計に時間をかけずに把握することで、現場の実態を分析し改善策立案に寄与することができる。

◎個人データ 自動集計例

☆全体データ(個人→学校全体) 自動集計例



妹尾の活動など詳しい紹介はこちら

https://senoom.jimdofree.com/

妹尾昌俊 元気な学校づくり







5FUSD#



元気な学校と地域づくり

妹尾昌俊(せのおまさとし)のウェブベージにようこそ!

日本中に元気な学校と地域を増やすため、 すぐれた実践をわかりやすく翻訳し、 先生や関係者がともに学び、成長できる場をつくることを 去(マイミッション)として日々活動しています。



主な著書紹介

今まで軌道した書籍の紹介です。 主な書書に『変わる学校、変わらない学 校1、『数録音篇』、『学校をおればろく



講演・研修について

日本中に元章な学校と地域を増やすため に、誤演、研修、取材、アドバイス等で全 国条機の学校、行政を誘導しています。

日本中の先生たち Be Happy!

YAHOO!ニュース解説

Yahooにユースオーサーとして、教育問題 などの最新信報をなるべくわかりやすく、 練練れに解婚したいと思っています。