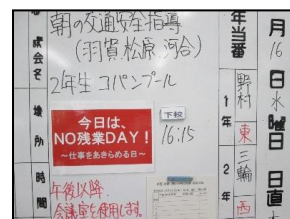


1 取組の内容

(1) 「早帰りの日」設定による計画的な業務遂行

毎週水曜日に加え、8 のつく日を「ノー残業 Day」としている。そこで、毎週行われる主任会において、各教職員の時間外勤務の月間状況を管理職から伝える中で、「ノー残業 Day」に向けて計画的な業務遂行を主任層に依頼した。本校教職員の年齢構成を見ると、20 代教職員の割合は教職員全体の 26% と高いことから、それを受けた主任からは、業務の効率化に向けた具体策が各学年で伝えられるようになった。また、早帰りの日には、職員室の前面に「ノー残業 Day」を示すカードが掲げられ、「今日はあきらめて帰ろう！」が我々の合言葉となっている。



(2) 時間外業務の見える化による業務改善に向けた意識の高揚

時間外勤務時間の把握に加え、本年度よりその時間外業務の内容が分かるようにした。その具体として、時間外業務内容や予定退勤時間を記すカードを学年ごとに作成した。その結果、個々の業務内容とその負担度が学校全体や学年間で把握できるようになったことで、「一緒にやろう」「〇〇から先に手掛けよう」など、業務改善に向けた教職員間の対話量が増加している。また、毎月の中点では、個々の時間外勤務時間を職員打合せの機会に伝えることで、業務改善に対する意識の高揚を図った。

(3) 日課の見直しによる放課後の時間の確保

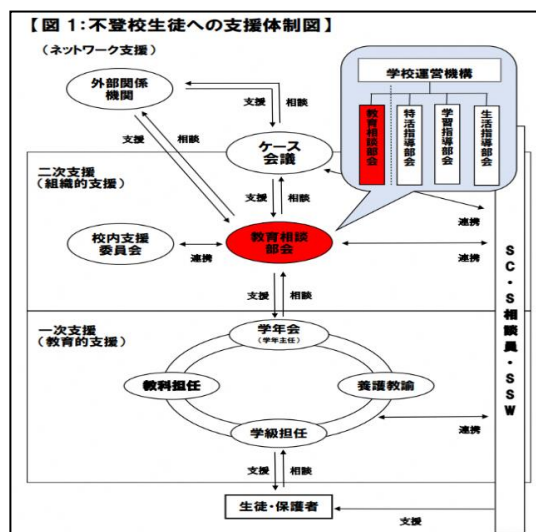
1 学期の学校生活を見直し、生徒がメリハリをつけた生活ができることめざして、2 学期から日課の一部を変更した。その結果、放課後に教材研究や校務分掌業務に充てる時間が確保できるようになった。

(4) ペーパーレス会議による時間と労力の削減

これまでの職員会は、必要以上に印刷等への時間と労力を要していた。そこで、本校ではタブレットを活用したペーパーレスの職員会を行っている。その結果、紙の印刷や配付といった手間や時間が省けた。さらには、紙の使用量も削減され、資源の節約にも繋がっている。

(5) 組織力を生かした相互補完体制構築による負担軽減

本校が大切にしていることは、「組織力を活かした相互補完体制の構築」である。例えば、本校の不登校生徒は年々増加傾向にある。そこで、新たな部会を立ち上げ、組織的支援体制のもと、関係生徒とかかわる教職員の繋がりを強化した(図1)。そこでは、組織体制による教育相談やケース会議を適宜行うなど校内の仕組みを見直した。さらに、教頭を中心として外部関係機関との連携を図ることで、生徒が安心して学校生活を送るための拠り所となっている。



2 取組の結果

- 時間外業務の月間平均時間は昨年度と比較すると－6.6 時間の削減(R7・2月現在)を図ることができた。
- 日課を見直した結果、年間を通して最終下校時刻が15分早まり、放課後に教材研究や校務分掌業務に充てる時間が確保できるようになった。
- 業務改善に向けた職員間の対話量が確実に増し、そのことが、業務の平準化・効率化へと繋がっている。
- 1時間以内で職員会が完結できるようになった。

3 成果

今回の実践により、一定の成果を上げることができた。しかしながら、上記の取組(1)～(4)のようなハード面の業務改善には限界があると感じる。何故なら、教職員の職務は、日々の授業はもちろんのこと、授業以外での生徒や保護者への対応、さらには校務分掌業務等、多岐に渡っているからである。特に、教職員は20代から60代までの幅広い世代が、基本的には同一業務に従事しているため、経験の浅い若手教職員の負担が大きいと感じる。そこで、上記(5)のようなソフト面を大切にしたい取組を浸透させることにより、経験の浅い若手教職員は「守られている」という安心感をもって支援にあたるできるようになってきた。ひいては、こうした取組が生徒への効果的な教育活動に結びついている。このように、教職員の意識改革というソフト面のアプローチを働き方の改革の本丸と位置づけ、教職員の安全・安心を担保できる学校経営を今後も推進していきたい。