

『働きやすさ』に加え、『やりがい』にも着目した働き方改革

旭川市立知新小学校 学級数 13 (校長 千葉 昌之)

I 実践テーマの趣旨

本校は、令和元年度に北海道教育委員会から「新時代の教育を支える働き方改革促進校(令和2年度より「推進校」)」に指定され、本格的に働き方改革に取り組み始めた。「働きやすさ」中心の働き方改革を行ってきたが、コロナ禍を通して、仕事の「やりがい」にも着目することとした。

II 実践の概要

1 令和元年度～2年度の働き方改革の概要

本校の働き方改革は、「自分たちの働き方は自分たちで決める」を合言葉に、「職務自律性」と「対話による全員参画」という姿勢を大切にしている。また、「北海道の学校における働き方改革手引『Road』」の業務効率化の観点を参考に、業務改善を実施してきた。

2 令和3年度の働き方改革概要

令和3年度は、「働きがいのある学校づくり」を目指して、「働きやすさ」をもう一步進めて、「やりがい」という「仕事に対するやる気やモチベーション」に着目した取組を実施した。

【働きがいのある学校(職場)の6要素】

①働きやすさ(要素の内容のみを紹介)

【均衡】～各自の仕事と私生活のバランスが保たれている職場

【環境】～授業に関わる資料・教具等が整理整頓され、働きやすい環境の職場

【標準】～職場の一員が休んでも担任・分掌等が適切に機能する職場

②やりがい(要素の内容と具体的な取組を記入)

【感謝】～自分の存在や役割が日常的に認められる職場(サンキューカード～1週間に3枚のカードを職場内のメンバーに渡す取組。コミュニケーションが増え、感謝や認知の雰囲気をもたせる。)

職種への理解～4月の会議で、学校内の各職種の勤務時間・勤務内容・配慮事項等について説明する。特に養護教諭・事務職員等の「一人職」と呼ばれる方々への業務を説明する場をもつ。)

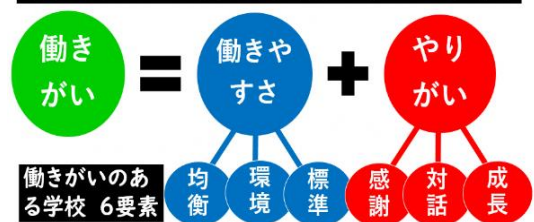
【対話】～自由に意見やアイデアを述べることができ、一体感がある職場(プロジェクトチーム方式～研修や働き方会議を中心に4～5名の少人数で自由に意見やアイデアを述べる方式。)

【成長】～個人の成長機会が整備され、成長実感を得られる職場(知新版教員育成指標～「北海道教員育成指標」に4段階の自己評価できるスケールを付けて面談等で活用する。日常の授業改善・放課後ミニ研修～国語・算数チームでの活動と、月に1～2回のミニ研修で成長機会を提供する。)



- 【観点1】業務処理手順の標準化
- 【観点2】定型業務の自動化
- 【観点3】業務の外部化
- 【観点4】業務処理向上につながる環境整備
- 【観点5】業務の廃止

働きがいのある学校のイメージ図



III 実践による成果(○)と課題(●)

6要素は、達成率 80%以上という数値目標を設定し、成果と課題を明らかにしている。ここでは2点の成果と1点の課題について述べる。

○ 本年度の重点である「やりがい」の2つの項目「感謝」「対話」で、80%以上となり、目標を達成した。働き方改革は、「働きやすさ」ばかりに目がいきがちだが、「やりがい」も大切にしていきたい。

● 「均衡」(ワーク・ライフ・バランス)の数値が低くなっているため、教職員から困り感や要望を聞き取り、改善を図っていく必要がある。

