

中央教育審議会 学校における働き方改革特別部会 第6回

---

# 学校の働き方改革、実効性を高めるには

2017年10月20日

妹尾 昌俊

教育研究者、学校マネジメントコンサルタント

文部科学省 学校業務改善アドバイザー

NPO まちと学校のみらい 理事

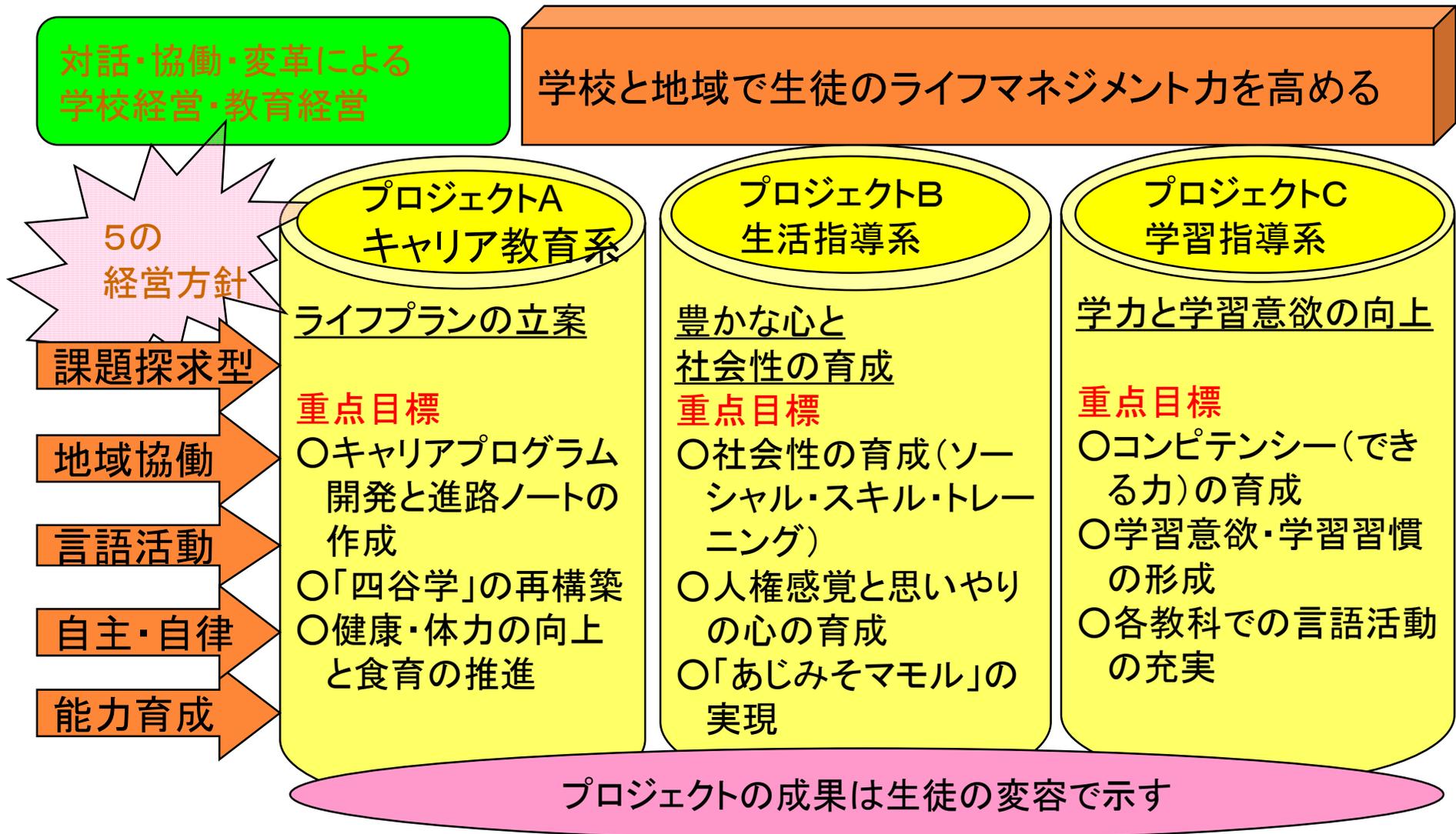
senoom879@gmail.com

<http://senoom.hateblo.jp>

# ビジョン(経営方針)、計画、カリキュラム、分掌組織を関連付ける。

新宿区立四谷中学校のプロジェクト型組織【図:元校長・玉川大学客員教授 吉田和夫氏提供資料】

校務分掌を3つのプロジェクトに再編。研究部にあたる機能は各プロジェクトが持つのが工夫のひとつ。  
分掌の整理統合というカタチだけでなく、各々の分掌のミッション・役割定義、何をを目指すのかを明確にした点にも注目。



# 計画の精選、見直しだけでなく、各種評価をどうするか

## 現状 こんな学校は多くありませんか？

### 学校評価・改善

- アンケートを眺めてお終い
- 授業やカリキュラムについてはあまり触れない

### 授業改善

- 研究授業が形骸化しがち(褒めるだけ、または指導案について細かく批判など)
- 日々の授業改善は教員の個人の経験に委ねがち

相互の関連は薄い  
(別個のものと捉えている)

### カリキュラム評価・改善

- 前年踏襲で、評価・改善のためのアイデア出しや活動はほとんどできていない。

# 計画の精選、見直しだけではなく、各種評価をどうするか ひとつのモデル例

## 学校評価・改善

- アンケートだけでなく、児童生徒の様子や保護者・地域の声などさまざまな情報を素材にする
- 授業やカリキュラムについては中核的に正面から扱う

## 授業改善

- 研究授業をそのあとのフォローアップも含めて活性化させる
- 研究日以外も授業改善について教職員の間で情報交換を行う

一体的に推進する  
(統合してもよい)

## カリキュラム評価・改善

- 各教科で取り組んだことと教科横断で挑戦してきたことを教科単位や学年単位、学校全体で振り返って、教育課程に反映する

# 働き方改革をポーズ、掛け声だけとせず、実効性を高めるためには！？

## 基本方針と戦略

- ✓ 何のための働き方改革か、なぜ長時間労働のままではマズイかを共有。
- ✓ 効果の大きいものにメスを入れる。
  - 小学校：授業準備、成績処理、給食・清掃 等
  - 中学校：部活動、成績処理、生徒指導 等
  - 高校：部活動、進路指導 等
- ✓ 衛生委員会や校内研修の場で、勤務時間データやストレスチェック等を確認、対話。

## 人材

- ✓ 労務管理の責任者、業務量調整や人材育成の責任者としても優れた校長を登用、育成。
  - ・ 管理職試験、人事評価での検討
  - ・ 教職員からのフィードバック評価
- ✓ 研修等は一時的なものでは不十分。校長等に対して、具体的な見直しや業務プロセス改革を助言できる人材を派遣。  
※第三者評価の反省をどう踏まえるか
- ✓ 人事委員会は機能しているか？

## 財政措置

- ✓ 労働問題としても、教育の質の問題としても、教職員定数を改善する。
  - ・ 1人あたり持ち授業コマ数を削減(小・中)
  - ・ 専門職スタッフの安定的な雇用確保
- ✓ 財政力の低い基礎自治体等で教職員の勤務環境が大きく不利になるのは避けたい。

## 学校文化

- ✓ 何でも“指導”、“〇〇教育”と、政府も家庭も教員自身も増やしてきた反省を。
- ✓ 教材や業務遂行の自前主義をやわらげる。
- ✓ 働きがいがある働きやすい職場を愛でる(例、Great Schools to Work表彰)。
- ✓ 教員養成段階や初任者研修時から、長時間労働を厭わない刷り込みはないか？