

学校の働き方改革
－ well-being みんなで実現しませんか？ －

名古屋市立矢田小学校
教頭 中村 浩 二 氏

1 訪問先（学校）の概要

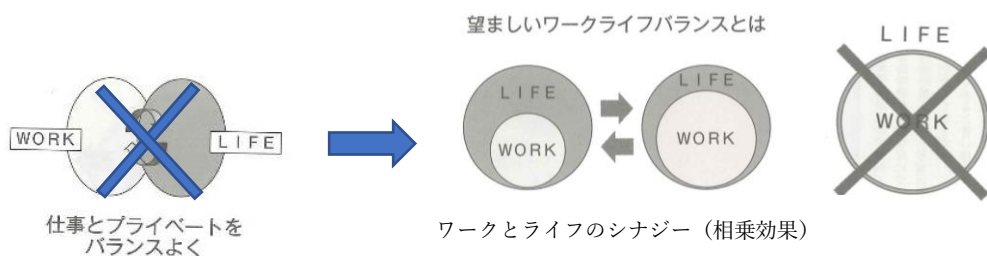
- (1) 管理職 松山清美校長先生、中村浩二教頭先生
- (2) 所在地 名古屋市東区矢田南4-4-1
- (3) 最上位目標 「主体的に考え、行動する子どもを育てる」
- (4) 名古屋市研究委嘱二つ
 - ア「個別最適化された学びを提供する授業改善の推進モデル事業」モデル実践校
 - イ「子どもライフキャリアサポートモデル事業」モデル校



【中村先生の実践書】

2 中村先生からのプレゼンテーション骨子

- (1) ウェルビーイングとは何か？
- (2) ワークライフバランスとは何か？



- (3) ライフとは何か？
 - ライフを構成する四つの要素
(体を満たす時間、心を満たす時間、頭を満たす時間、それ以外の生活時間)
- (4) 長時間労働の何が問題なのか？
 - ア 残業中毒と幸福度
 - イ 精神疾患による休職、自身の健康への影響
 - ウ 教員の読書時間・睡眠時間、児童・生徒への影響、人材確保への影響
- (5) 学校の働き方改革を進めよう
- (6) 働きやすさを実現するために
- (7) 働きがいを実感できるように
- (8) 働き方改革を進めて

※下記実践概要参照

3 前任校（東築地小学校）並びに現任校での実践概要（ご著書より抜粋）

(0) はじめに

ア 平成31年1月中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」に示された目的

→「我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、学校の働き方改革が急務」「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとするという働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにならない」

イ 「意識改革」「業務改善」によって生み出された時間を大切にしながら、自己研鑽に励んだり、休養を十分に取ったりすることができるようにし、子どもたちのために最高のパフォーマンスを発揮することができるようにする。

- (1) 第1章 「全職員定時退校」を実現するためのスクールリーダーのマインドセット
- (2) 第2章 ポジティブアプローチで進める職員室の意識改革
- (3) 第3章 ボトムアップで実現する職員室の業務改善

4 実践の具体例（東築地小学校1年目「意識改革」、2年目「業務改善」）

(1) ミッションは、働きがいがありかつ働きやすい職場づくり

(2) 働きやすさを実現するために

ア 働き方に対する意識改革

- ・「教頭だより」の発行
- ・「校内学習会」
（「理想の1日」の構築。業務の優先度を見える化。
※ポジティブアプローチで取り組む）
- ・「仕事の合間に休みがある」から「生活の中に仕事がある」へ意識を変える【2-(2)図参照】
- ・「個人定時退校日」の実施【右シート参照】→

イ 学校のリデザイン（業務改善①）

- ・日課表の変更、学校行事（運動会の種目見直し、学芸会の廃止、キャリア教育に関する新たな行事）、生徒指導、通知表、探究的な学びの充実、個別最適化された学びの充実等

ウ 校内環境整備（業務改善②）

- ・事務スペース等の整備、S.S.Sの活用等

(3) 働きがいを実感できるように

ア 当事者意識が高まる組織づくり（業務改善③）

- ・ボトムアップとサーバントリーダーシップによる学校運営
例：年度目標会議、学校評価会議

イ チャレンジする意識が高まる雰囲気づくり（業務改善④）

- ・「まずはやってみる」を認める
例：宿題（児童が自分の考えで選択し、取り組む宿題に変える）、オンラインミーティング、オンライン学習サポート

