働き方の自己管理　　～　現状の把握と業務マネジメントの機能化

**◆　教員の業務環境の大きな変化**

**現在の環境**

◇　法令・規則・ルールなどがオープンになっていて，

その法令・規則に則った学校経営が求められるだ

けでなく，県にも校長にも「適切な説明責任」が求

められている。

◇　学校経営計画とその成果の自己評価の公表が

求められていて，目標管理・計画的な学校経営・

運営の取組が浸透しつつある。

◇　組織マネジメントの「見える化」，働き方改革の実

行などの働く環境整備自体が実践されつつある。

**少し以前の環境**

◇　教員の位置からでは，県の規則・ルール

・通知などが分かりにくく，運用面の校長

裁量幅も分からなかった。

◇　年間行事・授業計画の水準が高くなく，

流動的な面も多く見通しが立ちにくかった。

◇　組織マネジメントの視点が乏しく，業務が

「人に負う」面が強く，業務バランス自体が

図られない面が強かった。

**◆　働き方の自己管理の視点整理**

◎　自分の業務の在り方整理の当事者・責任者は，自分自身であることの理解が根幹

◎　法令・規則・ルールなどに精通するまででなくても，基本的なことの理解・把握は必須であるとともに，

「公表・公開の原則」「説明責任」「根拠の確認」などの基本原則の理解と具現化の見方・捉え方が重要

◎　職場としては，自分だけの実践視点でなく，周囲とも基本原則を互いに尊重する雰囲気づくりが大切

**◆　働き方の自己管理の実際**

**《年度当初の配置・分担業務の納得性》**

＊業務量・業務水準の見通しの確認

＊業績評価書・・・業務量・業務水準との整合性

　⇒　面談・協議での〔納得度〕が重要

**《勤務・服務ルールの確認》**

＊勤務時間・出張などの基本理解

＊１ヶ月の時間外在校等時間：45 時間以内

＊１年間の時間外在校等時間：360 時間以内

⇒　**〔厳守枠〕**として設定することが大事

**《行事計画・授業計画の水準確認》**

＊年間計画・授業計画（年間・単元）の

「見える化」（⇒　共有の徹底）

＊自身のスケジュール管理との連動性が重要

**《働き方の自己管理》**

◆　**自分の業務量・範囲の明確化**

◆　**自分の業務は自分でコントロール**

**《業務マネジメント》**

＊PDCAサイクルの機能化 ⇒ サイクル自体の理解

＊業務量の「見える化」 ⇒ 数量化の工夫

＊優先順位の「見える化」 ⇒ 「しない判断」も重要

＊スケジュール管理の徹底 ⇒ 計画設定と実行

＊限られた時間での処理の機能化（改善工夫）

**《協働性・協調性》**

＊職場には，経験・経歴・得意分野などの異な

る人だけでなく，体調不良の人もいたりする

ので，協働性・協調性・共有感覚が大事

**《試みても，なかなか上手くいかないことが多いのが現実ですが，試み続けること・意識し続けることが肝要》**