R５年６月８日

**働き方改革視点の具体事例**

**◆　素材事例**

▽　本年度**X高校**に異動になった**A教諭**は，X高校で「公開研・校内研」の担当になり，X高校の今

までのやり方（年ごとに３教科・実施者・日程を早めに決めて県に報告する）を把握した上で，各教科

主任等とも調整したり，個別に候補となりえる教諭や管理職とも一定の調整をしたりして原案を固め

て，主任等の会議で提示した。すると，ある部署の主任から，自教科は去年もしている。日常的に忙し

くしている自教科が２年続けてするのは納得いかない，再調整すべきだ。との反対意見が出て，再調

整せざるを得なくなった。

▽　前任の**Y高校**では，原則的に全教科が「公開研・校内研」を実施（教科人数が少ないところは２年に１度）することになっていて，どの教科も年度の初めに教科内で実施者を決めて，担当部署はそれを集約したり日程を決めれば実施できる状況だったので，A教諭は，X高校とY高校の仕事手順・労力の違いの大きさを強く感じた。

**《背景状況》**

**◆**X高校，Y高校ともに，伝統校として実績のある「進学校」として位置付いている。X高校は，伝統的に「文武両道」を掲げ部活動・行事にも重点がおかれている。Y高校は，県内有数の進学実績があり，「授業・総探」に重点がおかれている。

◆　Y高校では，授業改善が強く意識されていて「相互授業観察」も仕組みがあって，それなりに機能していたが，X高校では，あまり機能していないようにA教諭は感じている。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **《X高校》** | 比較視点 | **《Y高校》** |
| **《教科の独自性，教員の独自性の尊重》**＊協調性・チーム力があれば，好循環＊教育理念・仕事価値軸が弱いと悪循環 | **組織****風土** | **《学校全体の方針・ルールの確立》**＊方針・ルールに合理性があれば，好循環＊方針の合理性・柔軟性が弱いと悪循環 |
| ＊昨年までの経緯の確認，教科主任・候補者等との個別調整，主任等の会議での提示，再調整（二度手間）⇒　転任者には，かなりの業務量・負担感⇒　実施までの調整労力が嵩むことの予想＊状況によっては円滑に進まずに，感情的・人間関係的な負担感も想定される | **A教諭の業務****・労力・負担感** | ＊方針・ルールに従って，教科等で事前準　備ができている⇒　集約・確認作業程度⇒　昨年までの実績に基づいて実施見込み⇒　「到達点」が見えていることでの安心感 |
| ＊「授業改善」が教育活動の基本軸になっていないことから，「授業研」自体がやらされ負担仕事・余分な業務だとの認識 | **授業研****の位置****付け** | ＊進路実績に繋がる「授業改善」の基本軸が確立できていることから，「授業研」自体が計画的に行う当然業務だとの認識 |

**◆　働き方改革の視点からの比較分析**

◆　両校共に良さがありながらも，教員の仕事の在り方には，大きな相違が生まれている。

◆　学校全体としての合理的な方針・ルールがあることで，教員の日常業務の効率性が格段に高まる。

◆　方針・ルールが確立できていない中での「調整業務」の多忙感は，「仕事している感」はあっても，

教員としての本質的な《充実感・手応え感》には繋がりにくい。