

今までの当たり前を見直し、誰もが**ほ**っとでき、**つ**ながりを感じ、**み**がき合う学校へ
瑞穂市立穂積小学校

1 目標

これまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにする。

2 実践の内容 別紙参照・・・【「H2021」の推進（穂積小 働き方改革 オペレーション）】

(1) 意識改革・・・「限られた時間の中で、見通しをもち、仕事の優先順位を付けて仕事をする」

各自1週間の業務の予定を立て、いつまでに何をやるべきかを洗い出したことで、見通しを持ちながら、仕事を進められる職員が増えた。管理職は、月の途中と月末に状況を把握し、助言した。時間外を45時間超えた職員とは、健康状況や働き方の確認のために、面談を実施し、翌月の勤務に生かした。

(2) 業務改善・・・「本当に必要な業務を精選し、進める。スリム化や合理化を目指す」

成績表の前期所見の廃止、家庭訪問の廃止を行った。PTA 父親ボランティアを募集し、プール清掃や運動会のテント立て、給食は配膳等のサポートしていただいた。

(3) 環境改善・・・「時間や人を確保、配置し、働きやすい環境を整える」

児童の下校時刻を早くできるよう日課を見直し、放課後の時間を確保した。職員会議や打合せの時間短縮をするために、事前に資料をタブレットに入れ、読んでおくこととした。4年～6年では、学年内で教科担任制を実施し、教材研究の時間を削減できた。

(4) 授業力向上・・・「教育の質を落とさず、一人一人の指導力を向上し、質のよい教育の提供」

経験年数に応じた若手研修やミドルリーダー研修を行ったり、講師を通年で位置付け研修を実施したりしたことで、全ての教員の学ぶ場を確保し、対話的な授業が増えた。年間の中で全研または部研を実施し、日常の授業を管理職が見て回り、助言を行った。

(5) 同僚性の構築・・・「何でも聞き合える、言い合える、ストレスフリーの職場環境の整備」

研修の際の座席は、くじ引きで席を決め、対話形式にすることで、他学年の教員と交流することができた。校内で「この指とまれプラン」を提案し、趣味などで集まる登山部、マラソン部、音楽部、歴史部等が発足し、余暇を通して人間関係が構築できた。校長と若手教員で「風通しいんかい？」という会を定期的にもち、良好な職場環境になっているかを話し合った。

3 評価結果

	4月	5月	6月	7月	9月	10月	11月	12月
時間外平均時間	40.5	40.1	45.1	26.5	39.4	41.0	33.5	26.0

4 成果と課題

(ア) 成果

- ・19時までに退校しようとタイムマネジメントする職員が増えたことで、超過勤務45時間以内の達成者は、特定の月（6月市教委訪問等・10月公表会）を除き、増加傾向にある。
- ・業務改善や環境改善を行ったことで、子供の下校後に効率よく業務を行うことができた。
- ・同僚性の構築を重視したことで、学年職員以外にも人間関係が形成され、それが働きやすさにつながっている。

(イ) 課題

- ・特定の職員が超過しているのは、校務分掌の偏りがあることによる。年度途中で分掌の変更も検討する等、柔軟に対応していく。
- ・日々の業務や日課をさらに改善し、職員が本来の業務に集中できる環境を確保していく。
- ・勤務の適正化と指導力の向上（特に若手職員）については、その効率性をさらに求めていく。