

# 教委と学校の密なコミュニケーションで安心感と信頼関係を醸成し、教員の「働きたい改革」を支援

## 愛媛県南宇和郡 愛南町教育委員会、愛南町立城辺じょうへん小学校

愛媛県南宇和郡愛南町は、県の調査によって、教員のワーク・エンゲージメントや幸福感が県内でトップクラスであり、多くの教員が働きがいを持って業務をしていることが明らかになった。その背景には、教育委員会が長年、現場第一で学校と丁寧にコミュニケーションを取り、教員が安心して、生き生きと働きたいと思える学校づくりを支えていることがあった。

### 自治体概要

◎ 2004年、4町1村が合併して誕生。愛媛県の南端に位置する。すべての公立小・中学校をコミュニティ・スクールとし、学校・家庭・地域が一体となって子どもの成長を支えている。漁船漁業や養殖業が主力産業であり、官民が連携した水産版の食育「ぎょしょく教育」を小・中学校で展開する。

人口 約1万9,600人 面積 238.99km<sup>2</sup>  
 公立学校数 小学校 11校、中学校 5校  
 児童生徒数 1,023人  
 教員数 167人

## 愛南町教育委員会

### 教員が「愛南町で働きたい」と思えるよう、学校訪問や校長研修会で後押し

#### 学校訪問で価値を認め、困り事には迅速に対応

愛媛県は、公立学校の働き方改革支援の一環として、2021年度、「小中学校における働き方改革に関する意識等調査」\*1 (P. 6図2)を実施した。愛南町は、同調査の結果で、時間外勤務時間は短くはなかったものの、「ワーク・エンゲージメント」は35.2点、「主観的幸福感」は6.91点、「抑うつ傾向」は3.80点と、いずれも県内トップクラスだった。

その要因について、愛南町教育委員会（以下、町教委）学校教育課の猪野啓士郎課長補佐は、各校長が教員と丁寧にいかわり、働きやすい環境をつくっているリーダーシップが大きいのではないかと語る。

「本県は、東予・中予・南予の3地

域に分かれますが、教員の異動は各地域内が原則です。異動しても知り合いが多いことが、同僚性の高さにつながっています。各校長は、そうした職場の雰囲気を生かして、教員を1つのチームとしてまとめていると感じます」

町教委は、校長の学校経営を支え、教員が生き生きと働ける雰囲気づくりを大切にしてきた。その1つが学校訪問での助言だ。今年度も5月下旬～6月に、各学校の授業を見て回り、最後に参加者全員から指導・助言を行う際、各学校のよい点については、教育長や課長からも積極的に評価をした上で、**職務の価値、働くことの価値、職場での自分の価値**についても意識して伝えるようにした。

「教員が子どもを褒め、管理職が教員の価値を認めるのと同様に、教育



学校教育課 課長補佐  
兼指導主事

猪野啓士郎

いの・けいしろう

公立小学校教諭、教頭を経て、2020年度より現職。2017年度、愛媛大学教職大学院修了。

委員会が学校を高く評価することは、教員が『働きたい』と意欲的に教育活動に取り組むために重要です。学習支援員やALTなど、学校にかかわる人たちすべてを見て、今後も続けてほしい点などを、エールを込めて伝えていきます」（猪野課長補佐）

例えば、「A先生の授業では、子ども同士が目と目を見合って、しっかりと対話できていた」「ALTが子どもとかかわる様子から、B先生がALTと綿密に打ち合わせをしていることが感じられた」などと、教員の名前を挙げながら、具体的に伝えるよう心がけている。

そうした年1回の学校訪問以外にも、学校の困り事には迅速に対応す

\* 1 愛媛県内の小・中学校教職員を対象に実施した調査。有効回答者数 4,664人。回収率 59.7%。

る。今年度は猪野課長補佐だけで、10月までに10回以上訪問した。

「学校からの相談には、できるだけ迅速に対応しています。普段から先生方の困り感に寄り添うことで、安心感と信頼関係が醸成され、問題が起きた際にもためらわずに相談してくれるようになるからです。学校現場の情報が入ってきやすくなり、問題の深刻化を未然に防ぐことにもつながります」(猪野課長補佐)

### 校長研修会を重視 ネット上の相談室で孤立を防ぐ

校長研修会も重視して、年10回程度実施。講師は、猪野課長補佐が教職大学院時代に培った人脈を生かし、一線で活躍する研究者にも依頼して、最先端の知見を学べるよう努めている。

「校長がリーダーシップを発揮するには、新しい指導や教育課題への対応を学び続ける必要があります。教育委員会としても、校長との会話から知りたい情報をつかみ、今の教育課題にも合致した研修テーマを設定しています(図1)」(猪野課長補佐)

研修会後には、アンケートの作成・集計が簡単にできるソフトウェアを使って、校長の意識を迅速につかみ、研修会の企画などに役立てている(図2)。

また、クラウド上に設定した町教委と校長会が情報をやり取りする共有フォルダでは、教育長や課長も参加して、緊急時にコミュニケーションを取りやすいようにした。

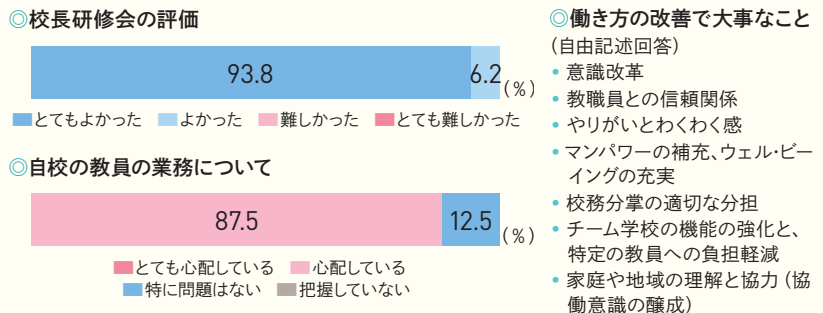
「コロナ禍による臨時休業措置や、豪雨警報などで、休業や下校の判断を迷った時にも、教育委員会と校長や、校長同士で相談しやすくなりました。緊急時は一刻を争うので、集まらなくても相談できる場があることで、各校長が1人で悩みを抱え込むことがなくなりました」

図1 校長研修会の研修テーマ(抜粋)

研修テーマ	講師
ヤングケアラーへの支援	▶ 町役場保健福祉課 保健師
教員年齢構成二極化時代の学校経営	▶ 愛媛大学教職大学院 教授
新たな時代における教職員組織の持続的な成長	▶ 愛媛大学教職大学院 特定教授
カリキュラム・マネジメントと校長の役割	▶ 愛媛大学教職大学院 特定教授
サーバントリーダーの組織マネジメント	▶ 神奈川県横浜市立小学校 校長

※愛南町教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

図2 働き方改革をテーマにした校長研修会のアンケート結果(全16校が回答)



アンケート結果から、校長が教員の働き方を心配している様子がうかがえる。ただ、町教委は、課題意識が高い方が、問題に対応しようとする意思があると、肯定的に捉えている。また、「大事なこと」として、意識改革やウェル・ビーイングの充実などが上がっており、働きがいをどう高めていくのかを意識していることが分かる。 ※愛南町教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

### ICT支援員やCBTなどで、業務負担軽減も支援

「働きやすさ」の環境整備も、県の業務負担軽減施策に沿って進めている。ICT支援員は、退職教員ら4人を雇用。全16校を分担して定期的に巡回し、各学校のニーズに寄り添って支援している。また、スクール・サポート・スタッフは4校に1人ずつ、部活動支援員は町予算で9人を配置。部活動は、生徒数減少の影響もあり、複数校が合同で活動できるようにして、顧問の負担を減らした。

教員研修では、特に多忙な教頭への研修を年2回に減らすなど、職務別研修会は精選。オンラインでも実施することで、移動の負担軽減を図っている。

ICT活用による業務の効率化・迅速化も進んでおり、総合型校務支援

システムで文書の発出・管理・押印などは電子化した。また、愛媛県が独自に開発したCBT<sup>\*2</sup>システムを積極的に活用することで、学力調査の採点・集計などの負担軽減につなげている。

今後の課題は、若手教員のメンタルヘルス支援だ。現在はベテラン教員のスキルと経験で若手教員を支援しているが、今後、ベテラン教員の退職と若手教員の増加が見込まれており、指導力育成とともに、精神面での支援体制も整える必要がある。

「私が現場にいた時、困ったことは校長や教育委員会にすぐに相談でき、それが安心感や働きやすさにつながっていました。指導主事となった今、校長とともに、現場が安心して働ける環境づくりに努め、教員の『働きたい』を支援していきます」(猪野課長補佐)

\* 2 Computer Based Testing の略称で、コンピューターを使った試験方式のこと。

## 愛南町立城辺小学校

# 子どもの成長や保護者の信頼を実感することで、教員の「働きたい」を生み出す

### 学校教育目標は、学年別に子どもと担任で決める

長年、南予地域で教職を務めてきた中尾茂樹校長は、自分を育ててくれた地元に恩返しをしたいという思いを持って同校に着任した。そして、教員が子どもの成長を支えるには「働きたい」という思いが大切だという考えから、「働きたい改革」を行っている。

まず、学校経営は、子ども・保護者・教員の皆で行うという方針を形で表そうと、学校教育目標における「大切にするもの」は、学年ごとに子どもと担任で決めるようにした(図3)。

次に、子どもが「つくりたい学校像」を伝える動画を制作し、新入生への学校紹介として入学式で披露。運動会では、開催PRの動画を体育委員の子どもと制作し、町内のケーブルテレビで放送した。

「動画は、子どもが学校の主役であることを示す手段の1つです。学校のよさを自分で考えて表現する活動

を通じて、自分の学校だという思いが強まり、特に6年生は学校の活動に真剣に取り組めます。活躍する6年生に触発され、下級生も主体的に活動するようになり、先生方も子どもを全力で支援します。子どもが成長すれば、先生方はやりがいを感じますし、保護者も喜び、学校への信頼感につながります」(中尾校長)

授業参観や行事の後には、オンラインで保護者アンケートを実施。簡単に回答できるため、9割程度の回収率になった。そうして、保護者の評価をこまめに知れることも、教員の「働きたい」につながっているという。

さらに、中尾校長は、教職員一人ひとりに価値を伝えることを意識している。その機会の1つが、直筆で毎日欠かさず書き、教職員や保護者に配布する約1,000字の「校長便り」だ。

「行事後には担当教員への感謝の言葉を綴ったり、相談を受けた教員に向けて『悩んでいる時が、一番成長している大事な時間』と励ましたり



設立 1875 (明治8)年  
学級数 9学級 (うち特別支援学級3)  
児童数 194人 教員数 20人



校長  
中尾茂樹  
なかお・しげき

公立中学校校長、愛媛県南予教育事務所所長等を経て、2022年度より現職。

と、特定の人に宛てた手紙のように書いています」(中尾校長)

### 何でも話せる同僚性でチームとして助け合う職場に

働きやすさの面では、ICT支援員やスクール・サポート・スタッフの活用に加え、5年生の宿泊学習の日数を短縮するなど、目的と照らし合わせて教育活動の精選に努めた。

また、教員の異動は原則、同一地域内で、5～9年周期といった教育委員会の人事面での配慮が、同僚性の高さ、ひいては働きやすさにつながっていると、中尾校長は語る。

「1校での在籍期間がある程度長く、異動先でも再び同僚になることが多いので、教員同士はともに悩みながら成長する仲間となり、何でも話せる関係が築かれます。本校もそうした同僚性が発揮された職場であり、幼い子を持つ教員が早めに帰宅できるよう、声をかけて助け合うなど、教員が1つのチームとなっているのが強みです。安心して働ける職場であることが、質の高い教育活動と、子どもの成長につながります。そうした学校づくりをこれからも進めていきます」

図3 城辺小学校の学校教育目標(抜粋)

城辺小学校は、「『大切』を合言葉に 心あたたかく学び合いやり抜く城辺の子」を育てます。

- ・1年生は、「**じぶん**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・2年生は、「**ちが**い」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・3年生は、「**きまり**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・4年生は、「**なかま**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・5年生は、「**ひかるあせ**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・6年生は、「**ありがとう**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・3組は、「**たのしさ**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・4組は、「**がんばり**」を大切に、個を生かし集団を育てます。
- ・5組は、「**あかるさ**」を大切に、個を生かし集団を育てます。

1年生と6年生では発達段階が異なるので、学校教育目標を学年別に設定することにした上で、学校経営への意識を高めるため、「」に入る言葉(赤字)は、担任に任せた。すると、多くの学級が子どもと話し合っ

た。(3～5組は特別支援学級)

※城辺小学校の提供資料を基に編集部で作成。