

働き方改革

生き生きと働き続けられる
学校づくりへの挑戦

「働きがい改革」を提唱する識者が、学校の働き方改革の実践をバックアップ。その実践の背景や具体的な取り組み、そして成果と課題を、複数回にわたってレポートします。

愛媛県立
松山南高校編

第1回

自校の現状と向き合う

長時間勤務の解消に向け、

既存業務の見える化を

学校概要

設立 1891 (明治 24) 年
形態 全日制・定時制/普通科・理数科/共学生徒数 (全日制) 1 学年約 360 人
2022 年度卒業生進路実績 (全日制) 国公立大は、北海道大、名古屋大、京都大、大阪大、神戸大、愛媛大、九州大などに 249 人が合格。私立大は、上智大、早稲田大、同志社大、立命館大、関西大などに延べ 576 人が合格。

長時間勤務の解消が
目下の課題

露口 2022 年度から、本腰を入れて働き方改革を進めていると伺いました。

松田 昨年度から、教員志望の大学生を中心に、愛媛県教育委員会の施策のスクールサポーター等として、7 人配置しています (*1)。大学生に、事務補助や生徒の学習支援、3 年生の面接指導における面接官役などを担当してもらうことで、教師は別の業務に取り組めますし、大学生が生徒に熱心に指導する姿に、教師も刺激を受けています。

池田 今年度からは、先生方にノー残業デーを月 5 日設定してもらい、事前に校務システムのカレンダーに入力してもらおう取り組みも始めました。先生方が、退勤時刻を意識して日々の業務

を組み立てることを期待しています。

本校の一番の課題は、長時間勤務の解消です。本校は SSH (*2) の指定を受けて 22 年目で、先進校として先生方は仕事に大きなやりがいを持っていますが、仕事量が多く、長時間勤務になりがちという実態があります。

露口 タイムマネジメントの意識を持つことが大切ですね。

池田 仕事熱心なあまり、総じて時間をあまり意識していないことが、長時間勤務の要因の 1 つだと考えています。実は既にノー残業デーを入力する人が減ってきているので、いま一度、声をかけようと思っています。

ただ、教師の仕事は時間で区切れるものではなく、生徒からの質問や相談にはいつでも対応しますし、よりよい授業をしようという先生方の熱意に水



校長
池田哲也
いけだ・てつや
同校に赴任して 2 年目。



進路指導課長
松田 猛
まつだ・たけし
同校に赴任して 6 年目。数学科。

を差したいわけではありません。朝早く出勤して授業準備をすることを好む先生もいます。勤務時間への対応は悩ましいところがあります。

各自の業務を 4 つに分類し、
負担業務を洗い出す

露口 私が実施した調査では、ワーク・エンゲイジメント (*3) が高く、時

アドバイザー

愛媛大学大学院教育学研究科
教授

露口健司 つゆぐち・けんじ

主な研究テーマは、学校組織のリーダーシップ、学校組織のウェル・ビーイングとワーク・エンゲイジメントなど。国立教育政策研究所客員研究員、中央教育審議会「質の高い教師の確保特別部会」臨時委員等も務める。



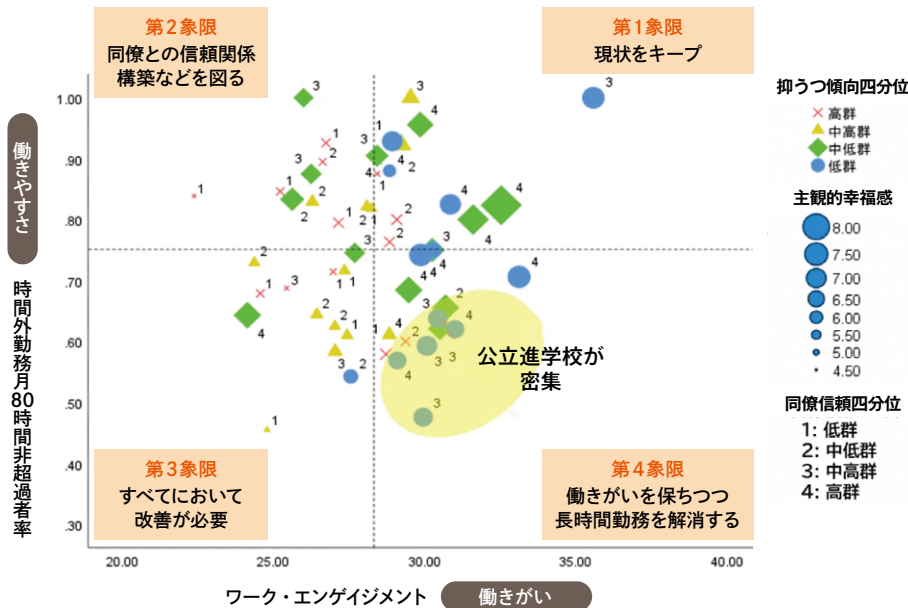
*1 同校の「外部人材の活用」に関する取り組みは、本誌 2022 年 10 月号「指導変革の軌跡」で紹介しています。ウェブサイト『VIEW next ONLINE』の「高校版バックナンバー」(<https://view-next.benesse.jp/view/cat/bkn-hs/>)、または右の 2 次元コードからアクセスしてください。

*2 文部科学省「スーパーサイエンスハイスクール」。

*3 オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得て生き生きとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の 3 つがそろった状態として定義される。



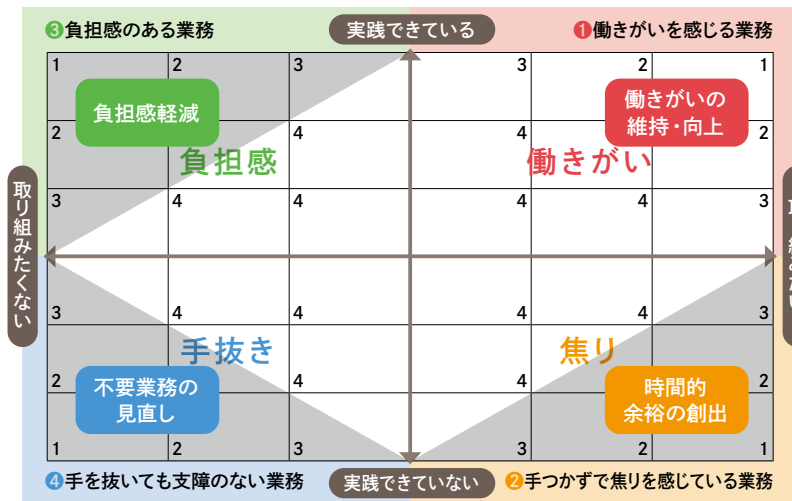
図1 「働きやすさ」と「働きがい」の視点で、働き方の課題を分析



※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

労働状況を見る指標は複数あるが、露口教授の調査分析では、各校の「幸福感」「同僚への信頼感」「抑うつ傾向」の度合いを、「時間外勤務月80時間非超過者率」を縦軸、「ワーク・エンゲイジメント」を横軸にしてプロットした。自校が4象限のどこに位置するかによって、働き方改革での取り組みが変わる。例えば、第4象限の学校では、高いやりがいを保ちつつ、長時間勤務を解消することが課題だ。一律に時短を求めると、同僚との交流が減って同僚性が損なわれたり、教育活動の準備ができなかったりして、働きがいを失ってしまう可能性があるため注意が必要だ。

図2 既存業務を見える化するワークシート



※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

【研修の手順】

- ①自分が担当する業務内容を10枚程度の付せんには書き、ワークシートの該当のゾーンに貼る。縦軸は「実践できている」「実践できていない」、横軸は「取り組みたい」「取り組みたくない」とし、重みづけをしながら貼る。重みづけは、各ゾーンを9マスに分け、「1～4」の4段階とする。
- ②グループでワークシートを共有し、右上ゾーンの「①働きがいを感じる業務」は残し、ほかの3つのゾーンの隅にある業務（左図のグレー部分）について、精選や外部委託などを検討する。中でも、負担感のある業務の改善策を検討する。

**次号は、既存業務の見える化に
取り組む同校の校内研修の模様
を追跡します。**

間外勤務が月80時間以上の超過者率も高い高校は、軒並み公立の進学校で、貴校もそこにあてはまっています（図1）。働きがい大きいと長時間勤務になりやすいというのは、全国の公立進学校の課題です。

松田 長時間勤務を解消するためのよい手立てはありますか。

露口 まずは既存業務の見える化を試みましょう。図2のワークシートで負担感のある業務や不要業務を洗い出し、1つずつ改善策を検討していきましょう。負担に感じる業務は人それぞれ異なります。教師一人ひとりが自分の業務を洗い出し、それを教師間で共有する場を設けることも一案です。

池田 早速、本校でそれを校内研修で実施したいと思います。

露口 自校に合った業務改善の方法を選ばないと、マイナスの影響が出てしまつてしまいます。自校の教師が何を求めているのか、本シートを使って現状を把握することが重要です。