



全国公立学校教頭会通信 第2号

# きずな

発行 令和4年8月18日  
全国公立学校教頭会  
電話： 03-3436-4868  
Mail： [zenkokyo@kyotokai.jp](mailto:zenkokyo@kyotokai.jp)  
HP： <http://www.kyotokai.jp>

## 令和4年度 第1回全国研究部長会 7月8日(金)9:30~16:30 オンライン開催

全国研究部長会は、年に2回開催され、各単位教頭会・副校長会の研究部長と全公教役員が参加し、研究の基本的な考え方や進め方について、共通理解を図るとともに、識者の講演を通して喫緊の教育課題について理解を深めるため開催しています。令和4年度、第1回研究部長会は、第64回全国研究大会岩手大会、各ブロック研究大会に先立ち、オンラインで実施し、77名が参加しました。

### (1)「第12期全国統一研究主題」及び「全国共通課題」について

第12期全国統一研究主題「未来を生きる力をはぐくむ 魅力ある学校づくり」の3年目として、早川研究部長が趣旨説明と「継続性」「協働性」「関与性」の視点から今期の総括及び第13期に向けて研究の継続・推進についての説明をしました。

### (2) 全国大会について (※コロナ感染の拡大によりオンライン開催となりました)

第64回岩手県大会(ハイブリッド大会)について、岩手県研究部長より、サブテーマ設定の理由及び研究協議の視点について、そして、分科会において現地参集参加者とオンライン参加者とがどのように意見を交流するかが本大会の重要な部分の1つであるとの説明がありました。また、次年度の第65回石川県大会について、石川県研究部長より説明がありました。

### (3) ブロック別研究協議—I ※発表内容の要点を掲載しています。

協議1 前年度の活動から「各都道府県における研究部長としての活動の状況」

協議2 前年度の活動から「各学校における管理職としての課題」(1~6分科会のテーマで)



#### ◆北海道 グループ (協議1のテーマで)

全道の研修担当者が札幌市に集まって地区合同研修会を行った。課題別分科会では地区の喫緊の課題について協議した。「自校に持ち帰り活かせた。参考になった。」等の肯定的意見が多かった。また、理事研修会(札幌市)は、参集型で実施し、講演会も行った。9月に全道研究大会を小樽市でオンライン開催する。今年度はブレイクアウトルームを活用し、従来通りの参集型の全道大会に近づけるよう工夫していく。

#### ◆関東甲信越1 グループ (協議1のテーマで)

第12期全国統一研究主題を基にした各地区の研究主題で取り組んでいる。課題は、研究大会の開催地が毎年同じ市であったり、持ち回りで固定化されたり、特定の市への負担がかかっていることである。過去2年間、コロナ禍で書面開催や中止が多かったが、今年度は、研究大会の持ち方も参集型やオンライン型など各地区で工夫して行う計画である。なお、茨城県では参集型でも会員の25%を集めたり、オンデマンド形式を利用したりしての半日開催等、各地区に合わせた運用方法をとる予定である。

#### ◆近畿1 グループ (協議1のテーマで)

今年度初めて研究部を担当する方もおり、具体的な引継ぎが十分にできないことが共通の課題である。全公教のテーマを基にサブテーマを考えるにあたり、地域の子供の実態を念頭に、より具体的にするため、「未来を生きる力～」の前に「十年後」という文言を入れ、いろいろな思いや願いを込めて決めた。このような研究部の活動は大事であり、情報交換で知り得た思いをそれぞれの都道府県単位教頭会に伝え、それがやがて現場へと還元されていくことが重要であると考えた。

#### ◆東北1 グループ (協議2のテーマで)

テーマを「子供の学びを支える個別最適な学びとは。ICT環境の整備」に絞り、情報交換を行った。ICT環境は一人一台タブレット端末配付がかなり進んでいる、自治体によっては1日3回使用する等の目標値を設定している。課題として、ハード端末不足、タブレットの故障、予備機自体の数が不足している等がある。ソフト面では、教材の費用の負担は、学校なのか自治体なのか、金銭面の課題やWi-fi面の環境整備も不十分な面も多い。

#### ◆東海・北陸1 グループ (協議2のテーマで)

熱中症対策について、管理職が外遊びの判断等をするが、その際、暑さ指数WBGT測定をし、体育主任や養護教諭と協議して行っている。小規模校だと地域の思いや期待が強いので行事の削減が難しい。中学校の統合などの学校再編を良い機会として捉え、徐々に学校から地域に任せられる行事等を公民館や自治会などへ移行していきたい。業務改善は、80時間以上の超過勤務をしている教員がほぼいなくなった学校もあり、その学校は19時以降の勤務者がほとんどいない。学校に電話があった場合は教頭の電話にボイスワークを使い、電話をとらなくても済むように、留守電機能等も利用しながら業務改善を図っている。

## ◆九州1 グループ（協議2のテーマで）

管理職としてOJTをどう構築していくか一校内研修を中心にICT機器の利用などで若手の得意分野を引き出し、自己肯定感を高め、ベテランからは学級経営を学び「人材育成」を図っている。働き方改革は、自分事として全員がベクトルをあわせて意識を高める必要がある。危機管理は、コロナと熱中症対策をうまくバランスをとって対応する必要がある。不登校はどの学校も増加傾向にあり、家庭のニーズをすりあわせて管理職や担任が情報共有しながら関わっていく必要がある。

### （4）講演

講師：愛媛大学大学院 教授 露口 健司 氏

演題：「教職員のワーク・エンゲイジメントを高める働き方改革」

「働きがい改革」へ意識を変えていきたい。働きがい改革は、従業員が「この職場で働きたい」という前向きな意思をもって仕事に取り組めるような環境作りを指す。「人材育成支援やフィードバック」、「働き方改革における多様性と柔軟性の承認」、そして、「コミュニケーションの活性化」が重要となる。コロナ禍でコミュニケーションの活性化の面で激減した昨今、コミュニケーションがあることが働きやすさの基本であり、各職場で相互理解し、作りこんでいきたい。先生が働きがいを感じている学級の子供は幸せである。学びに投資している先生はウェルビーイングも高くなる。信頼という可視化困難な資本の大切さを、教職経験を通して実感しているため、信頼損失回避を選択できるようになる。「ルールは少なめ」がマネジメントの鉄則。時短に向けて「意識改革」というが、「マネジメント改革」ではないか。学校の先生はやりがい（ワークエンゲイジメント）が高い。80時間を超えるとウェルビーイング感が減少する。教職が問題ではない、どこで働くかが問題なのである。教職員は「働きがい」「エンゲイジメント」が大切である。少しだけ考え方を変えるだけで負担感が変わり、リフレーミングできる。感謝の気持ち「ありがとう」を表す。幸せを周囲にお裾分けできるリーダーへ。

### （5）ブロック別研究協議Ⅱ ※発表内容の要点を掲載しています。

協議1: 講話から「働き方改革の効果的な事例・課題の紹介」

協議2: 副校長・教頭としての働きかけ「働き方改革について、こんなことを職員室で伝えています」

## ◆Bグループ（協議1のテーマで）

働き方改革は数値としては評価されているが、実感はあまりわからない。量的には評価されているが、質的にはどうか。例えば、定時退勤は実質的に難しい。スローガンを掲げて終わってしまう。まだ仕事はあるが時間だから帰ろうっていう促しになってしまう。「働きがい」につながるか、逆にモチベーションを下げってしまう要因にならないか。管理職の働き方改革を考えると、業務自体が減っているわけでもなく課題は多い。現在ある会議や研修の時間や内容も見直し、仕事する時間の確保をしていきたい。

## ◆Eグループ（協議1のテーマで）

働き方改革の良い取組として、「時程の見直し」がある。授業間の休み時間を短くするなど工夫した学校があった。職員の月間超過勤務時間が45分間に収まっている学校もあった。他に、勤務時間の管理は、校務支援アプリを利用したり、スクールサポーターの活用、朝の欠席連絡をメールで受けたりしている学校もあった。子供たちへの寄り添いのバランス、信頼も意識しながら働き方改革を学校だけでなく教育委員会と連携して行う必要がある。

## ◆Hグループ（協議1のテーマで）

定時に帰る取組、ICT環境を整えて校務支援ソフトを使う事やテレワーク的な在宅の仕組の紹介があった。ストレスチェックを行い、その結果をもとに話し合う学校もある。その際、小さいことでもほめて、認めることがウェルビーイングを高めることにつながる。どの地域も人が不足しており、人を確保する方法も必要。留守電機能の利用や問い合わせフォームも活用していきたい。改革の目的を失うことなく、子供たちの幸せ、地域や保護者との信頼関係を大切にしながら管理職としての仕事を進めていきたい。

## ◆Aグループ（協議2のテーマで）

職員室で作っている取組として、業務の効率化を図るために「組織づくり」がある。困ったことが出たら孤立せず、声を出す、相談できる組織を目指していく。「おかし外交」を通して、職員室内でコミュニケーション、会話の機会を増やす、若手とベテランをつなぐ雰囲気づくりをしている学校もある。教頭として目に見えないところで働きかけを継続していきたい。

## ◆Dグループ（協議2のテーマで）

「声かけ」。業務効果を上げるための声かけ、時間外勤務の多い職員には「早く帰れ」ではなく、寄り添うような声かけをすることが大事。何か困り感がないか管理職として一緒に考えていきたい。「仕事の優先順位の整理をする、メリハリをつける」。今年度、名古屋市では「働き方改革サポート事業」という取組をしており、市の方と模索しながら一緒に考えていく制度。講演にあったように、学校で働き方改革から「働きがい改革」へつなげられるように、学校の課題を出し合うような話し合いが必要。

## ◆Iグループ（協議2のテーマで）

働き方改革について一生徒指導や保護者対応に時間を取られ、超過勤務の原因となる場合が多い。日頃から保護者との良い人間関係づくりが大切。働き方改革をやって良かったと職員が実感できるような声かけをしたり、スクールサポートスタッフを効果的に活用したりする学校もある。管理職から一方的な声かけではなく、人間関係を大切にしたい声かけをすることが大事。職員のやりがい感を尊重しつつ、管理職が認めてあげる、バランス感覚のある声かけをし、皆で作り上げる働き方改革を進めていきたい。