

実践報告

教頭のイノベーションによるウェルビーイングの向上 — 働きやすさと働きがいを両立できる職場環境の改善を通して —

西 康勝

沖縄県宜野湾市立真志喜中学校 nishi1966@outlook.jp

要約：学校現場では、教員の人員不足やメンタルヘルスの問題など、課題が山積している。また、学校における働き方改革をはじめとする教員の勤務環境が改善されていないなど、教職の魅力低下が危惧されている。さらに、沖縄県の教職員の病欠休職者は年々増加傾向にあり、教職員の働き方改革に加え大きな社会問題となっている。そこで、沖縄県公立学校における働き方改革推進計画では、働き方改革の目的実現のために「3 軸・6 視点」の実感の向上を目標に掲げ、教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できる環境整備を推進している。その実現に向けて、学校の要である教頭がイノベーションを起こすことで、教職員・生徒のウェルビーイングが高まるであろうと考える。ウェルビーイングな職場は「創造性も生産性も高く、離職者が少ない」というエビデンスがある。よって、ウェルビーイングを確保することで、教職員自らの人間性や創造性が高まり、生徒に対してより良い教育を行うことができるであろうと考え、本主題を設定した。

キーワード

イノベーション

ウェルビーイング

「働きやすさ」と「働きがい」の両立

教頭による道徳授業の実践

校務 DX (校務支援ソフトの活用)

1. 実践の背景と目的

学校現場では、教員の人員不足やメンタルヘルスの問題など、課題が山積している。また、学校における働き方改革をはじめとする教員の勤務環境が改善されていないなど、教職の魅力低下が危惧されている。さらに、下記のグラフに示すように、沖縄県の教職員の病欠休職者は年々増加傾向にあり、教職員の働き方改革に加え大きな社会問題となっている。そこで、沖縄県公立学校における働き方改革推進計画では、働き方改革の目的実現のために「3 軸・6 視点」の実感の向上を目標に掲げ、教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できる環境整備を推進している。その実現に向けて、学校の要である教頭がイノベーションを起こすことで、教職員・生徒のウェルビーイングが高まるであろうと考える。ウェルビーイングな職場は「創造性も生産性も高く、離職者が少ない」というエビデンスがある。そこで、自校において教頭として取り組んでいるイノベーションとして、道徳の授業や学級経営研修会などがある。また、ICT の活用や日課表の工夫などについて他校の実践も調査した結果、それが教職員・生徒のウェルビーイングにつながっている様子を整理しまとめてみた。

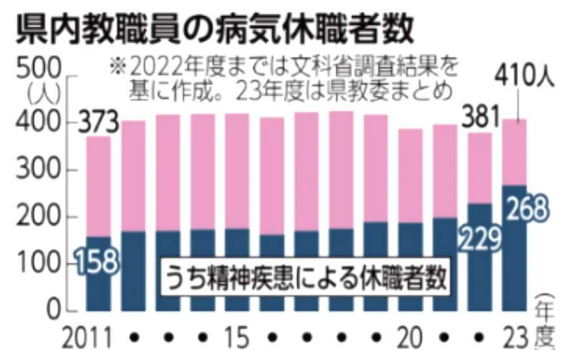


図 1. 琉球新報 2024.10

2. 調査の対象・方法

対象：沖縄県 G 市・C 町内公立中学校の教頭先生方（6 名）

方法：各学校を訪問して聞き取り調査を実施（インタビュー方式）

<調査項目>

- ・学校において教頭が中心となり、イノベーションを起こした（起こしている）事例について
- ・職員会議や校内研などの工夫や持ち方について、働き方改革につながっている事例について
- ・働き方改革につながっている（つながっていると思われる）日課表の改善、ICT 活用等の事例について

3. 調査の経過

(1) 1 年次（令和4 年度）

- 1) 働き方改革に向けた業務改善
職員会議・校内研修等を含めた週時程の見直し（ノー残業デー・ノー部活デー等）
- 2) 体育祭・学習発表会等の弾力的な持ち方
午前中の開催、練習・準備期間の短縮

(2) 2 年次（令和5 年度）

- 1) 働き方改革に向けた業務改善の工夫
教員の専門性を高め働きがいを高める取組(一人一授業や研究授業等)
- 2) ICT 機器を活用した校務支援の充実
 - ① Teams での企画（運営）委員会の実施
 - ② Forms でのアンケートの実施と集計
 - ③ スクリレによる保護者への情報発信

(3) 3 年次（令和6 年度）

- 1) ウェルビーイングを高める働き方改革の実践
働きやすさと働きがいの両側面からのアプローチ（時短・同僚性・信頼等）
- 2) 教頭による学校運営の工夫・改善
誰一人取り残さない職員室の風土づくり（声かけ・相談・メンタルヘルス等）

4. 各中学校の取組

(1) M 中学校 4 月 21 日（日）14:00～

日曜授業参観の午後を利用して、教頭が講師となり全教職員対象に「学級経営研修会」を実施した。ねらいは、学級開きの時期に、教員が生徒理解に努めるとともに、生徒達がお互いに支え認め合い、自分らしく学校生活を送れるように、テーマを「心理的安全性とレジリエンスの高い学級づくりをめざして」に設定した。

「心理的安全性」とは、組織やチームにおいて、どのような対人関係の状態でも安全であるとの信念がメンバー間で共有された状態のことである。

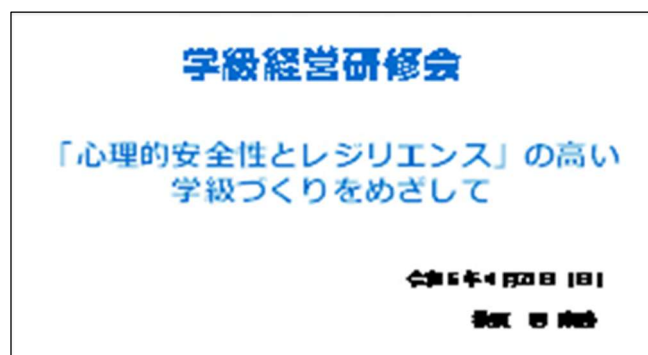


図 2. 学級経営研修会のスライド

る。また、みんなが気兼ねなく意見や考えを述べることができ、自分らしくいられる風土や文化を指す。レジリエンスとは、社会的不利益な状態や自分に不利な状況において、出会う「課題」と向き合い、解決するための個人の資質や能力と定義される。「粘り強さ」「打たれ強さ」「抵抗力」「復元力」「耐久力」などと訳される。

真志喜中学校を取り巻くマクロ分析（学級経営研修会より）

※4/21（日）全グループのワークシートを集約

【学校の内部環境要因】	
<ul style="list-style-type: none"> ○先生方が明るく優しい ○部活が活発で、熱心に練習に取り組んでいる。 ○教員数が多く、多様な見方ができる ○資料・材料が豊富。○困ったら助けてくれる職員が多い ○部活動生（特にバスケット部）が中心となる学校風紀 ○職員の仲がよい ○校舎がきれい ○比較的部活動が活発 ○いろんな生徒がいる（いろんな考えに触れることができる） ○国際色が豊かである。 ○学年がまとまっている ○職員が多く様々な角度から意見がもらえる ○経験年数が高い先生方が多くいろんな知恵や知識が得られる ○生徒数、教員数が多いが、役割を分担できている ○新しく赴任した先生方も多く様々な意見を出し合うことができる ○職員の数が多い、リーダーがいる ○職員が入れ替わっていい感じになっている ○生徒の反応がある ○学級数が多くにぎやか ○職員が多いのでいろんな意見がでる ○いろんなタイプの生徒、教員がいる ○教員が他地区からも多い ○教科の教材研究がしやすい ○多国籍の生徒達は強み？弱み？ ○すぐに動いてくれる職員が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ●教員の授業の持ち時数が多い ●教員、他学年とのふれ合いや情報が入りにくい ●中間下位層への支援の手薄さ ●一人一人に寄り添えない ●規模が大きく、個々の支援・指導が行き届かない ●学年間の連携が難しい ●名前がまだ覚えられない ●学級は生徒数が多く、他学年の動きがわかりやすい ●学年室がわかれているので先生方とおしゃべりできない ●他学年が分からない ●生徒と関わる時間や学級のことをする時間がとれない ●外線が3つしかない ●朝の保護者の送迎 ●情報共有不足 ●形をそろえることが多すぎる ●ICTの使い方が分からない ●特支が分断されている感じがする ●教員の連携が取りづらい ●足並みをそろえるのが難しい ●生徒が多くて把握しきれない ●人数が多いので統率がとれにくい ●PTA活動の参加者が少ない ●商業施設が周りに多い ●校区が広い ●我が子至上主義の保護者 ●特別支援の教室がバラバラに配置されている ●家庭環境、親子関係が整わない生徒もいる
強み (Strength) +	弱み (Weakness) -
支援的 (Opportunity) +	阻害的 (Threat) -
<ul style="list-style-type: none"> ○はごろも学習センター（不登校生徒への支援） ○保護者が協力的 ○行政や他機関との連携が取れている ○生徒指導における地域との連携の強さ ○管理職が多く（校長、副校長、教頭、主幹教諭）組織的で機能的である ○部活やPTA活動など協力的な保護者も多い ○授業参観日の出席率が高く、生徒の学校生活や学びに興味がある保護者が多い ○地域連携室がある ○地域生徒会がある ○学級懇談会に参加してくれた保護者も多く協力的な様子がうかがえた ○学校運営協議会が年に3回開かれている ○管理職が3人いるので相談や保護者対応時に助かる ○いろんな経験をしている先生方がいるので話しがおもしろい ○青年会や地域の協力がある 	<ul style="list-style-type: none"> ●家庭環境に問題がある生徒がいる ●保護者対応がよくある ●避難の方法については課題がある ●時間外の対応も多い ●理不尽なことをいう保護者がいる ●報告物が多い ●周囲に店や海があり誘惑が多い ●海抜が低い ●駐車場が狭い ●保護者との通話時間の長さ ●学年間の交流があまりない ●教員用のWi-Fiがない。PCが古い、足りない ●掃除用具が少ない（施設の荒れが学校の荒れにつながる） ●支援がある分要求も高い ●教員のクロムブックがない ●ネットフィルターの甘さが見られる ●避難訓練が大がかり ●ショッピングセンターがある ●娯楽施設がおおい ●クラス数と印刷機の台数が合わない、台数を増やしてほしい ●はごろも学習センターが遠い
【学校の外部環境要因】	

図 3. M中学校を取り巻くマクロ分析



写真 1. チェレンジ道徳の様子①



写真 2. チェレンジ道徳の様子②

(2) ウェルビーイングの向上を目指した学校運営に向けて、SWOT 分析による学校の強みを活かす視点を取り入れ「ないものねだりからあるもの活かし」の発想を取り入れた。学校の内部環境要因として「強み・弱み」、学校の外部環境要因として「支持的・阻害的」などの項目をグループで話し合い記述した。日頃気づかないことを指摘し共有することで学校を客観的に見取るよい機会となった。

(3) チェレンジ道徳 by 教頭 5月27日(月)

本校は全校生徒約960名の大規模校で、生徒は3つの小学校から生徒が進学してくる。そのためか、生徒同士の人間関係が希薄だったり、生徒会の委員会活動や学級内の係活動においても、初めから他人任せな態度や、自己中心的な考え方の生徒が見られる。そこで、生徒一人一人の中に、他者とともに、より良く生きていくための基盤となる道徳性を育むため、教頭自らが道徳の授業を行った。

(4) C 中学校の取組

職員会議、企画委員会の改善に向けて ※ これまでの会議資料が紙媒体のため大量に紙を使用していたため

- 1) 印刷、資料綴り等をする際の負担が大きい。
- 2) 校務分掌等を引き継ぐ際に、データの引継がうまくいっていないことがあった。
- 3) 企画委員会、職員会議等で提案する際に、過去の紙媒体を探したり作成するのに時間がかかっていた。

(5) クラウドの効果的な活用

- 1) データのバックアップに使えるハードディスクは、災害時や機器破損時に、データが消滅する危険性があるのでクラウドは有効である。
- 2) クラウドストレージを使えば、外出時にスマートフォンや自宅PCなどからファイルにアクセス可能である。(USB紛失が解決される)
- 3) クラウド化するにあたって

①Teamsの活用：本校ではTeamsを活用しているが、先生方のオープンアカウントへの登録の課題があがった。本校では町委員会がグーグルと契約をしているので、オープンアカウントの登録、Teams活用は、先生方の抵抗感や混乱が生じることが予想された。

②グーグルクラウドの活用：グーグルクラウドを活用するとワード、エクセル、パワーポイント等の保存、編集に課題があがったが、グーグルドライブのアプリを入れることで改善できた。そこで本校ではグーグルのクラウドを活用した。

③Googleカレンダーを活用(三者面談の調整)：担任にとって三者面談の調整は、日常の授業とは違う保護者との調整力を必要とする業務である。そこで、Googleカレンダーを用いてスムーズな面談計画が作成することが可能となった。特に兄弟がいるご家庭から「待ち時間なく連続で終われるよう時間を設定してほしい」など他の担任とも調整が必要な案件も、その都度条件を入力することで解決してくれる優れたものである。また、保護者同士の希望する時刻が集中する際

1年1組保護者各位
令和5年12月25日(月)
担任 〇〇 〇〇

三者面談のお知らせ(希望調査)

日頃から本校の教育活動へご理解、ご協力いただき心からお礼申し上げます。
さて、3学期3回目の三者面談が1月25日から実施されます。家庭の様子や勉強面・健康面について、生徒・保護者・担任で話し合う機会にしたいと考えています。
つきましては、QRコードを読み込んでいただき、ご希望の日時を予約してください。

日程：1月25日、29日、30日、31日
時間：一人10分程度
場所：校舎4階1年1組の教室

提出がない場合は、空いている日時になりますので、ご了承ください。

※予約は12/26(火)の9時~1/5(金)までです

図4. 三者面談の希望日を調整する文書

も希望順に決定してくれるので、説明がつきやすいメリットがある。

④ミライムとの連動：ミライムのオリジナルメニューに職員会議、企画委員会（グーグルドライブのリンク）のボタンをクリックするだけで、会議資料を閲覧することができる。ミライムと連動することによって、先生方のミライムの活用も増えた。今後ミライムは、年休、出張、学校日誌等（携帯とも連動）も活用できるようになるので、教頭の業務軽減につながるものとする。

(6) K 中学校の取組

- 1) 音声電話対応⇒市教委の協力で 16：45 から翌日の 8：15 までは音声対応とした。
- 2) 職員会議⇒GIGAPC を活用し、ペーパーレスで行っている。
- 3) 職員朝会⇒令和 5 年度年度より職朝を行わず、終礼を実施している。
- 4) 4 月の三者面談（家庭訪問）は行っていない。その代わりに授業参観・学級懇談会・部結成を 1 日で実施している。
- 5) 部活動⇒年間を通して 18 時終了、18 時 15 分完全下校。現在、教職員の「平日ノー残業・ノー部活デー」を 2 日にするよう計画中である。生徒は平日 4 日部活動を行うが、教職員は複数顧問制なので平日 3 日（2 日は休み）で行えないか調整中である。
- 6) 日課表⇒1 校時の開始時刻を早めることで放課後の時間が長くなり、教職員の裁量の時間の確保に努めている。また、テスト日課や特別日課を使い分けることで、採点時間の確保や生徒会、委員会活動の活性化につながっている。

(7) H 中学校の取組

- 1) 出勤時刻を起点に、授業を早めに始めて午後に時間を生み出すための工夫をしている。
- 2) 授業間の休憩時間は 10 分に統一する。また、昼の自主活動は 15 分とする。
- 3) 水曜日はノー部活動日で、定時退勤を推奨している。
- 4) 特別日課は、水曜日・木曜日の 2 日間設定し、学年朝会・生徒会朝会を充実させる。
- 5) その他の改革として、2 学期と 3 学期の始業式を、朝の全体集会で簡素化して実施している。



写真 3. 職員室に設置したモニター



写真 4. 校舎玄関に設置したモニター

(8) G 中学校の取組

- 1) 全教職員に「負担感アンケート調査」を実施し、何が一番負担に感じているのかを把握し、原因を明確にして対応策を考えた。
- 2) 8:30 授業スタート・清掃なし日課（毎週水曜日）を実施した。アンケートの結果、負担に感じているのは「部活動」であったので、毎週水曜日のノー部活動・ノー残業デーの徹底を図った。
- 3) Teams を活用した。職員会議資料等、教職員への周知資料は Teams を活用し、ペーパーレスで行い、事

前に確認・整理ができるようにしている。

- 4) 職員室のモニターを活用した。職員室モニターを連絡ボードとして活用し、教職員が自分の空き時間や移動時間に情報をキャッチできるようにしている。

(9) K 中学校の取組

- 1) 教務主任と連携した教育 DX 化により、職員室に中古 TV を設置してモニター代わりに利用し、ミライムの日程を当日と翌日を交互に表示している。(教頭、教務の仕事の削減→その浮いた時間を教職員の支援の時間に充てられる。
- 2) 生徒用ミライム表示のモニター (TV 画面で代用) を来客用玄関フロアの学級文書棚側横に設置しており、生徒へのお知らせやアナウンスもモニターを活用して行っている。
- 3) 欠席連絡をスクリレに一本化した。令和5 年度、6 年度はスクリレへの入会を入学式、家庭訪問での入会を勧めることで、ほとんどの世帯がスクリレに入会することができた。その後は、学校からの紙媒体の公文等は送付せず、スクリレのみで家庭へ連絡している。また、教職員と保護者とのやり取りは直接メール機能を活用しやりとりしている。また、部顧問と保護者間でも個人情報に留意しながら有効活用している。
- 4) 教育 DX 化が進む中で大事にしていることとして、職員室と各学年室が分かれているため、各学年室の PC から出退勤の打刻は可能だが、職員室に設置しているタブレットから打刻してもらっている。そうすることで、教職員同士が顔を見せ合い「おはよう」とあいさつを交わして、気持ちよく1 日が始まっている。本校は、校長先生の学校経営の中での合言葉に「職場は明るく、人間関係は温かく、仕事は丁寧に!」をどの教職員も意識して実践していただき、助け合い・支え合いのできる関係性が自慢である。

5 . ICT 導入後の教職員の反応 (6 中学校)

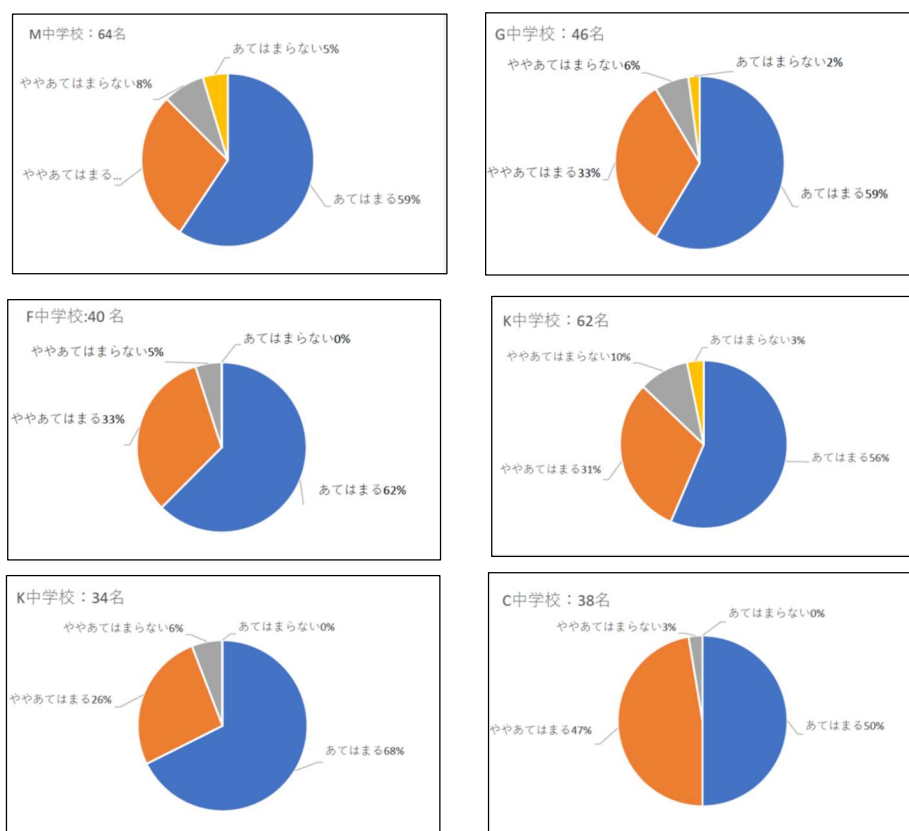


図 5. アンケート結果 (Q1 : ICT の導入により校務の効率化が図られ残業が減りましたか?)

＜アンケート結果からわかること＞

6校全ての学校で、7～8割の教員がICTの導入により校務の効率化が図られ残業が減ったと回答している。数校で「あてはまらない」と回答した教員も見られ、その理由について検討したい。

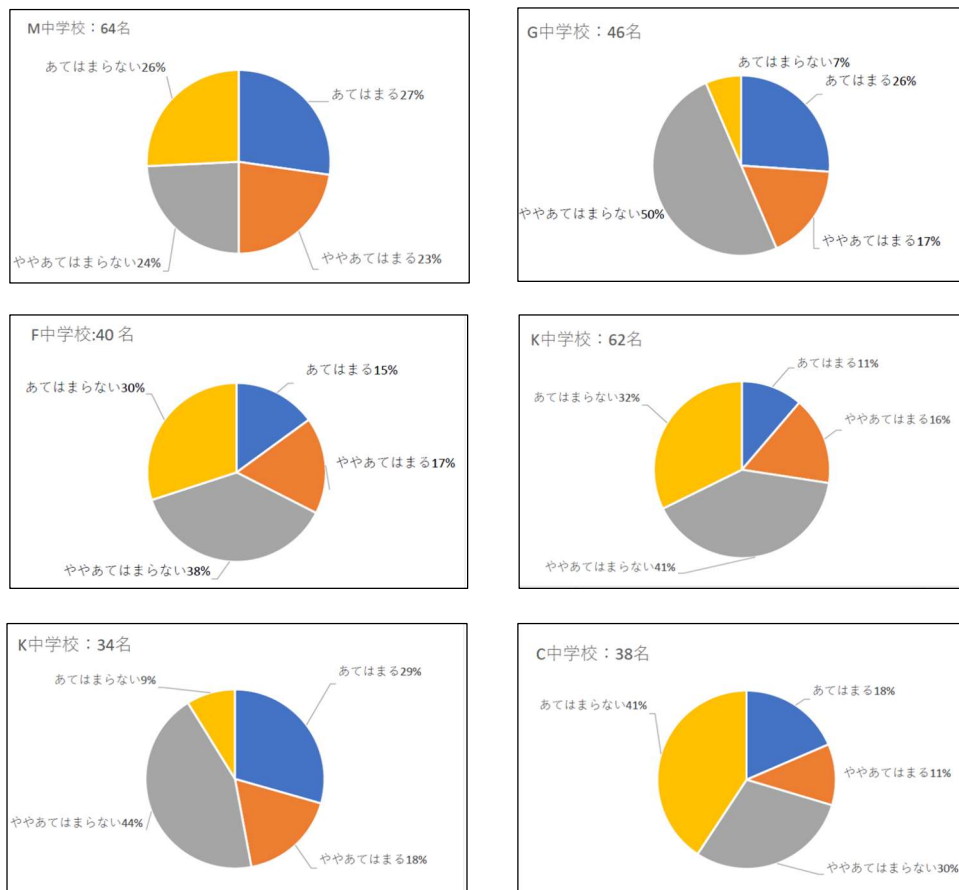


図 6. アンケート結果（Q2：日課表の工夫、職員会議や終礼等の時間短縮により、多忙感や負担感の軽減につながりましたか？）

Q3 「教頭のイノベーション」がウェルビーイングにどのようにつながっていますか？（自由記述）

＜肯定的な意見・感想＞

- 学校現場における喫緊の課題である「働き方改革」に職員室の要である教頭が取り組む意義は大きい。
- 教頭の授業（道徳）実践は先生たちにも励みや刺激になると思う。
- 教頭は学校運営の中核を担う存在として、日々の業務に追われながらも、学校全体の教育力向上や環境改善に重要な役割を果たすことができる。
- どんなイノベーションへの挑戦も、日々の多忙な業務の中では容易なことではない。しかし、その一步一步が未来を担う子ども達の学びを豊かにし、学校をより良く変えていく原動力となる。

＜懸念する意見・感想＞

- ▲ 学校運営のリーダーである教頭が率先して学校改善に取り組むのは素晴らしいことである。しかし、ただでさえ業務多忙な役職である故、教職員が同じような動きを迫られる恐れもある。

▲ 持続可能な学校運営からすると、本来教諭が行うことを教頭がやってしまうと教員が育たない懸念がある。

<要望>

- 教頭の業務軽減が言われているので、あまり負担のないよう推進していきたい。
- 声をあげるのは教頭でもいいが、アクションを起こすのはミドルリーダーや若手がふさわしい。
- ウェルビーイングとはお互いが幸福感・成就感を甘受するものなので、果たして、教頭のイノベーションがそこにつながっているか検証する必要がある。
- 教員の多忙化を解消するため、ICT のますますの活用が必要となる。
- 最初から大きな改革を目指すのではなく、まずは実現可能な「小さな成功体験」を積み重ねることで、教職員のモチベーションを高め、変革への抵抗感を和らげることが大切である。

6. 道徳びらき by 教頭 4月16日(水) 真志喜中学校2年生 生徒・担任の感想

- 教頭先生が道徳の先生だったのでびっくりした。
- 最後の動画が心に來ました。
- 今日の話というより動画の中の上間洋さんのお母さんの話がすごく感動しました。お互いがお互いを信じ合うってすごいなって思って、信じ合うことができたからここまで来れているんだろうなって思いました。自分は道徳ってすごく大事だと思って、人に関わるためには必要不可欠なものだし、これからも知って、信じるのが大事なのかなって思いました。
- 道徳はいろんな考えがあるんだなと思いました。しっかり話を聞いて、考えてみようと思いました。
- 今まで「行動」を照らし合わせていたけど「生き方」だと思った。
- 今日の話聞いて印象に残ったことは「シューズ」の話です。先輩だから言えないこともわかる。
- 人それぞれ色んな考えがあるから、他人の考えを取り入れることが大切だとわかった。
- 人の話を聞くこと、聞いて納得する。
- 道徳では難しく考えなくても良いことが分かった。
- 道徳の授業では、自分なりの考えを持ち、相手と自己の生き方を照らし合わせる大切。
- 興南の卒業式のやつが心に残った！道徳はちゃんと考えて授業を受けるようにしたい。
- 道徳の答えは一つではないという言葉が印象に残った。
- 道徳に間違いや正解はないってことが分かった。
- 先輩にものを貸すとき、汚されて返されるのは嫌だなって思いました。お母さんと子供の卒業式の話、感動しました。
- 動画を見て、親の気持ちはよく伝わりました。他人事じゃなくて自分事と思って話し合う。
- 親には感謝するべき。
- 最後の動画を見て、親の気持ちが良く伝わりました。道徳の授業では、人の心景を考えるだけだと思っていたけど、初めて聞く「納得解」や登場人物と自己の生き方を照らし合わせる「比較」をするといいと言っていたので、次の道徳の時間に実践したい。○教頭先生が話してくれた、先輩に貸すべきか貸さな いべきか、泥だらけのシューズ考えさせられました。
- サッカーシューズの件が印象に残りました。理由は自分だったらどうしてたか考えたりすることができたからです。
- 道徳の授業をまじめにうけないと危ないという話しが印象に残っている。
- 最後の動画を見て親の期待に応えていきたいと思った。
- 最後に見た動画で大きくなって道徳は必要だとわかった。
- 自分事としてしっかりとらえていることが大切と分かった。
- 道徳の答えは一つではないという話が印象に残りました。一人一人答えや考え方が違うので、道徳の授業では、

たくさんの人の考えを聞いて、それを踏まえて、自分の考えを深めていきたいと思いました。

- 道徳の答えは一つではないということ。必ずこうしないとダメというものではなくて、自分なりの生き方を大切にするという考え方を覚えておきたいと思った。
- 最後の興南高校の卒業式が印象に残りました。お母さん1人で育てる難しさを改めて感じた。自分もあんな風になりたいと思った。
- 最後の卒業式の動画が印象に残りました。
- 動画を見てお母さん改めて感謝したいと思った。
- 私が特に印象に残ったのは、ビデオです。ビデオを見て、自分もこう思われて育ててもらったのかなと考えさせられるものでした。
- 生徒の感想から、道徳の授業を通して「考えること」「感じること」「人と関わること」の大切さに気づいている様子が伝わってきました。動画やシューズの話、卒業式の場面を通して、自分の生き方や親への感謝にまで思いを巡らせていたことに感動しました。教頭先生、あたたかい授業を本当にありがとうございました。



写真 5. 道徳びらき (2 学年) の様子①



写真 6. 道徳びらき (2 学年) の様子②

7. 実践の成果・課題・考察

(1) 成果

- 1) 教職員・生徒のアンケート結果から、教頭が率先して道徳の授業や ICT 導入を実践することが、生徒と教職員双方のウェルビーイング向上に寄与し、学校全体の活性化につながったと思われる。
- 2) 働きやすさの観点では、校内でのモニターや電子黒板等の ICT 活用により、ほとんどの学校で残業が減っている。また業務が見える化され、業務の掌握が容易になされ焦点化・効率化につながった。
- 3) 日課表の工夫・改善や職員会議や終礼等の時短により、教職員の多忙感・負担感の軽減につながった学校がある。
- 4) 放課後の生み出された時間を教材研究や授業の準備等にあてることができ、ゆとりの確保や教職員・生徒相互のコミュニケーションの活性化につながった。
- 5) 部活動終了や完全下校等について年間を通して固定することにより、生徒の生活リズムが安定するようになった。
- 6) 廃止となった家庭訪問の補完として、三者面談や学級懇談会を充実させている。

(2) 課題

- 1) 教頭のイノベーションとICT活用は分けて考えた方がイメージしやすいのではないか？
- 2) 時短だけがあまりに強調されると、教職員が早く帰宅すること自体が目的となり、その他の取組がおろそかになりかねない。(授業の準備、生徒と向き合う時間等)
- 3) 業務改善を伴わないまま急激に時短を進めると、業務が逼迫されることでミスが増え、教職員間の関わりや支え合い、生徒や保護者との信頼関係を構築する時間の余裕を失いかねない。
- 4) 過度な長時間勤務は教職員のウェルビーイングを損なう。そのために教職の面白さを減退させ、働きがいを損なっては、かえって教職員の抑うつ傾向は高まる。したがって「働きやすさ」と「働きがい」の両立こそが、働き方改革の重要なポイントであり、それがウェルビーイングの向上につながるであろうと考える。

(3) 考察

- 1) 教頭による道徳授業の実践は、単なる一指導事例に留まらず、生徒・教職員双方のウェルビーイングを向上させ、学校運営の活性化を促す極めて重要なマネジメント戦略としての可能性を示唆しているものと思われる。特に、「教頭自ら」が「主体的な学びの場」を創出した点が、学校に革新的な変化をもたらすトリガーとなったと考察する。
- 2) 教職員は教育のプロであるという専門職性と学校で働く労働者性のバランスの中で仕事をしている。専門職性や聖職者を重視している教職員の場合は、強い責任感から長時間労働になりやすい。逆に、1日のノルマをこなせばよいという労働者性を重視すれば定時帰宅することも考えられる。よって今後の働き方改革では、二者択一ではなく、バランスのとれた捉え方が求められる。
- 3) 学校における働き方改革では、子どもの様子に関係なく、勤務終了時刻と同時に業務を終了するという、安易な考えを持つ教員を生む危険性がある。要するに、あまりにも割り切り過ぎた考え方が、かえって教員のモチベーションを下げたり、プロフェッショナルな教員としてのアイデンティティの崩壊につながりかねない。よって、学校における働き方改革への捉え方が、業務改善の工夫を伴わない、単なる勤務時間管理の徹底に矮小化されることで、日々の教育が質的に低下しないよう留意する必要がある。

参考資料

赤坂真二 (2024) 『ウェルビーイングの教室』 明治図書

アガルートアカデミーコラム (2025) 「教員の働き方改革は進んでいる？ 働き方改革が必要な理由と現状を解説」

<https://www.agaroot.jp/kyoin/column/work-style-reform/>

沖縄県教育委員会 (2024) 「みんなの学校ピースフルプラン-子供たちの未来を創る持続可能な学校を目指して」

https://www.pref.okinawa.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/027/590/2024peacefulplanwhole.pdf

櫻井茂男 (2024) 『ウェルビーイングをデザインする小中学生の非認知能力: 自ら学ぶ意欲のプロセスモデルで育てる「自分らしく学び続ける力」』 図書文化

田村知子・村上雅弘・吉富芳正・西岡加名恵 (2024) 『子どもと教師のウェルビーイングを実現するカリキュラム・マネジメント』 ぎょうせい

露口健司 (2024) 『教員のウェルビーイングを高める「学校の働きやすさ・働きがい改革」』 教育開発研究所

露口健司 (2024) 「教員のウェルビーイングと働き方改革—働きがいと信頼関係の観点から」 平和政策研究所
<https://ippijapan.org/archives/8386> https://ippijapan.org/pdf/Opinion293_KTsuyuguchi.pdf