

## 事例発表

## 五稜郭中学校における働き方改革



函館市立五稜郭中学校 校長 木村 雅彦

## 本校の概要

本校は、函館市の中央部に位置する中学校3校が統合し、平成28年4月に開校した、函館市内では5番目に生徒数が多い学校である。

「将来の幸せを目指し、一人の人間として自分の力で生きていくために、中学校時代に五つの力『規律』『礼儀』『仲間』『集団』『自治』を一つずつ確実に習得することを目指す」との思いのもと、生活スローガン「一五一得(いちごいちえ)」を制定し、様々な教育活動を行っている。これらの力を身に付けることで、生徒は、変化がますます激しくなる社会においても自立することができる。と考える。

本校では、生徒の将来の幸せを準備する学校づくりの実現に向け、新学習指導要領の趣旨に基づいた教育活動の質の向上と、学校における働き方改革を連動させた「五稜郭中学校の教育改革」を推進している。

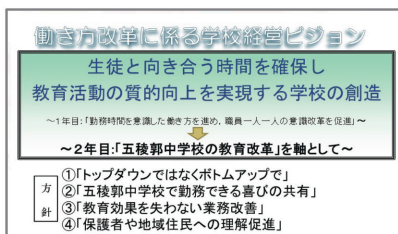
## 働き方改革推進校の指定

五稜郭中学校は、働き方改革推進校に指定されて2年目となるが、始めに考えたことは、五稜郭中学校の学校改善と働き方改革をどのよう

に連動させるかということである。働き方改革は学校経営そのものと考え、取組を進めた。

学力や生徒指導上の課題が大きい本校であるが、そんな学校こそ教職員と生徒がしっかり向き合う時間が必要であり、そうした時間を生み出すためにも、働き方改革が喫緊の課題であると考えた。

## 学校経営ビジョン



働き方改革に係る学校経営ビジョンを、「生徒と向き合う時間を確保し、教育活動の質的向上を実現する学校の創造」とした。サブテーマについては、昨年度は、学校における働き方改革で一番大切なのは、取組内容ではなく教職員の意識改革だと考え、「勤務時間を意識した働き方を進め、職員一人一人の意識改革を促進」とした。今年度は、北海道教育庁の毛利主幹や民間コンサルからのアドバイスをもとにまとめた「五稜郭中学校の教育改革」の

実行年度と考え「五稜郭中学校の教育改革を軸として」とした。

1つ目の方針「トップダウンではなくボトムアップで」。働き方改革は、教員一人一人の生き方や人生観、教育観に関係する問題なので、トップダウンではなく、教員一人一人の意識改革を促した上で、ボトムアップで改革を進めた。

管理職、主任クラスの教員で組織する推進チームが中心となり、取組を検討し、職員会議で提案する。出た意見を推進チームで再度検討し、改良したものを再提案する、といったことを繰り返した。こうした協議は昨年度で20回を数え、今では「自分たちの手で学校を変える」と考える集団になってきている。また、推進チームの話合いの様子をまとめた「働き方通信」を発行し、その他の教員との間で生じがちな働き方改革に向けた熱量の差を埋めることに努めた。

意識改革が一層進んだ場面は、一昨年7月に毛利主幹が行った校内研修であった。そこでは、全職員によるグループ協議を行い、それぞれの考えや思いをぶつけ合った。毛利主幹の助言により実現可能かどうか

かにとらわれない多様な考えも出るなど、職員の考えが完全に開放された。



さらに、役割や立場の違いによる少数意見を尊重するねらいで、アンケートによる意見収集も行った。

2つ目の方針は「五稜郭中学校で勤務できる喜びの共有」。勤務できてよかった、異動して勤務したいと思ってもらえる学校にしたいと考えている。時間短縮も大事であるが、教師一人一人の負担感を減らす取組を進めることにより、精神的にゆとりが生まれ、そんなゆとりのある教師こそが、毎日一緒に生活する生徒との間に温かな人間関係を築くことができると考える。

また、働き方改革の意識のベクトルが同じであることにより、効果的で無駄の少ない教育実践ができると考える。

3つ目は「教育効果を失わない業務改善」。ともすると、何のために業務改善をするのかを忘れがちになる。自分たちが楽をするために行うのではなく、あくまでも、業務改善により生み出した時間は、すべて生徒と向き合う時間にあて、同等もしくはそれ以上の教育効果を生み出すことが重要と考える。

こうした中、昨年度、市教委の施

策により、19時からの留守番電話対応が始まった。校区が広い関係で、部活動を早く切り上げ、どんなに家が遠い生徒でも19時には完全に家に着くことができるよう、日課表を変更する必要が出てきた。当たり前のように何年も同じ日課だったものを改めて見つめ直すきっかけとなった。前例踏襲・既成概念の打破、当たり前を見直す意識が出てきた。

4つ目は「保護者や地域住民への理解促進」。様々な場面で国や道、市の対策や取組の情報を発信するとともに、教育課程説明会や部活動保護者説明会など、各種会議で説明して、学校における働き方改革への理解促進に努めた。

市教委の「教職員の業務改善のための取組」に示されている、部活動の休養日については、すべての部で100%以上の達成率となっている。また、19時までの退勤については、出退勤管理システムを昨年度から試験的に導入しており、1か月ごとの職員一人一人の勤務時間の実態を把握し、個票を配布し振り返らせるとともに、実態によって指導している。在校時間は減少傾向にあり、留守番電話対応により、さらに縮減できている。

また、「目的達成には、今行っている取組や活動が本当に必要なのか」という視点を大切に取組を見直してきた。例えば、例年4月に行われてきた家庭訪問週間を廃止し、1学期間で随時相談に応じる形態に変えた。学級づくり、人間関係づくりが大切な4月に、午後の時間

をカットして家庭を訪問するよりも、期間を1学期間と長くしたり、所見という文字ではなく、直接伝えたりする方がより効果的であると考えたからである。

## 今後の取組方針

1つ目は、令和2年度「五稜郭中学校の教育改革」の実行。

2つ目は、検証改善サイクルによるさらなる教育の質の向上。

3つ目は、事務職員の専門性をいかした「働く環境」の改善充実。

昨年度に引き続いての推進校の指定は、五稜郭中学校だけの取組と考えず、未来の学校づくりへの挑戦であると考えている。道教委や市教委からのタイムリーな情報提供や何よりも現場の私たちの背中を押してくれる助言をいただきながら、生徒の将来の幸せを準備する学校を目指し、この学校に通ってよかった、この学校で働けてよかったと思えるような学校づくりに向け、これからも改革を進めていきたい。