教職員の安心感や心のゆとりを生み出す教務主任としての働きかけ

新潟市立上山小学校
近　高介（平成 16 年度）

１　はじめに

現在の学校現場は、教職員の多忙化が進み、心身の健康の保持が持続困難なレベルに達している。文部科学省の「令和６年度公立学校教職員の人事行政状況調査」によれば、精神疾患による病気休職者数は 7,087 人（全教員の 0.77％）と高止まりしており、「心の病気」を理由に仕事を辞めた公立小学校の先生数は 1319 人（小学校 801 人）となり、約 10 年前と比べると２倍以上に増えており、教職員の心身の健康を守ることは喫緊の課題である。

教職員が孤立せず、互いに支え合い、心にゆとりを持って教壇に立つための組織的基盤を作ることは、教務主任の重要な役割の１つと考える。

私自身は、学級担任の時、次のような場面で「安心感」や「心のゆとり」を感じることができていた。

「安心感」

困った時に相談できる。分からないことを「分からない」と言える。失敗を責められるのではなく、改善に向けて一緒に考えてもらえる。自分の仕事をきちんと見てもらえている。情報共有が適切に行われ、「自分だけ知らなかった」がない。管理職や教務主任の判断や対応に一貫性がある。教職員同士が互いに支え合える。

「心のゆとり」

次々に仕事を処理するだけでなく、優先順位を考えられる。子どもの姿をじっくり見る時間がある。同僚と相談する時間がある。急な事態にも対応できる余力がある。「今日中に全部やらなければ」と追い詰められない。自分の授業や学級経営を振り返る時間がある。

以上のような経験から、「安心感」と「心のゆとり」を次のように考えている。

「安心感」

困った時に相談できる、失敗しても支えてもらえる、自分の努力や存在を認めてもらえているという感覚

「心のゆとり」

時間的・精神的に追い詰められることなく、子どもや仕事について落ち着いて考え、判断できる状態

教務主任として、教職員の「安心感」や「心のゆとり」を生み出すために行った実践と、その成果や課題について考察する。

２　実践内容

（1）「安心感」や「心のゆとり」を生み出す５つの働きかけ

目指す姿	ねらい	具体的な取組
安心感	① 役割と見通しの明確化	行事での役割を時系列で整理した「役割一覧表」や「タイムスケジュール」を教職員間で共有し、教職員一人一人が自分の役割と見通しを持てるようにした。
	② 困り感の把握	若手職員にアンケートを取り、困り感や不安を把握し、「一人で抱え込ませない姿勢」を可視化するとともに、早期の先回り支援に繋げた。

	③ 頑張りや感謝を認め合う場づくり	職員室に「おかげさま&いいね！の木」を設置し、付箋を活用して、同僚への感謝の気持ちを可視化した。
心のゆとり	④ 放課後時間の捻出	校時表を見直したり、教職員間の情報共有の在り方を工夫したりして、放課後の時間を確保した。
	⑤ 目的に応じた情報提示	週予定と月予定の教職員への配付方法を工夫し、教職員が活用しやすいようにした。また、最新の情報は職員室のモニターで常時映し、教職員がいつでも学校全体の情報を共有することができるようにした。

（2）実践の実際

① 役割と見通しの明確化

当校の職員数は６３人おり、職員同士が役割を把握することが困難である。そして、行事の役割も多種に渡ることもあるため、教職員が見通しを持って、安心して役割を担う方法が必要だと考えた。そこで、教職員一人一人の動きを一覧化できるように「役割分担表」を１枚のシートにまとめた。また、タブレットでの閲覧も可能にし、いつでも役割を確認できるようにした。「タイムスケジュール」は、教職員の動きを示すことで、見通しをもって業務に臨めるようにした。

この２つを活用することで、教職員は、見通しをもって移動することができ、他の職員の援助に行くこともできた。「一覧表があることで見通しをもてた。」「全体の運営が一覧化されていて見やすい。」等の声があった。

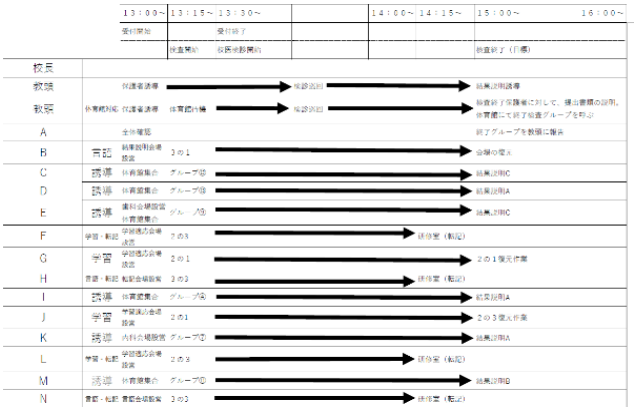


図１　就学時健康診断で使用した役割一覧表

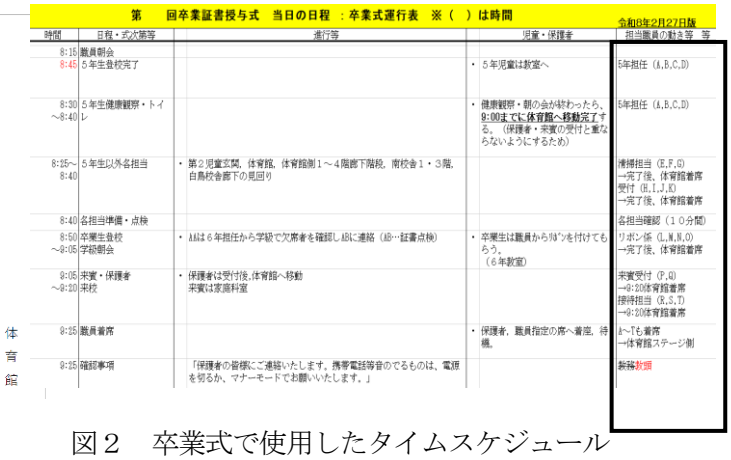


図２　卒業式で使用したタイムスケジュール

② 困り感の把握

当校の若手職員（２０歳から３９歳）の比率は３１％である。日々の学級経営、校務を着実にこなす教職員である。しかし、実際に困り感や悩みを聞く機会は少ないため、私は、若手職員の困り感、悩みを把握する取り組みのアンケート調査（令和８年の３月と７月の２回）を実施した。結果から、「学年間のつながりは強く安心感がある。」「自分の役割がはっきりし、力が発揮できることで安心感の原動力になっている。」等の声があった。若手職員にとっては、「学年の先生達と子どもの対応についてたくさん話し合えたこと。管理職の先生が親身に相談に乗ってくださった。」「授業や学級のことについてアドバイスをいただいた。」等、自分の考えを述べる機会となっており、一人で悩まず自発的に教職員に相談する姿がうかがえた。また、「アンケートをしてもらえただけでも、自分のことを見守ってもらえている。」という安心感をもつ教職員もいた。

③ 頑張りや感謝を認め合う場づくり

教職員は常に他の職員に対して協調性や同調性を大切にしながら生活している。私は、その教職員の行動を認め合うことが職場の雰囲気を良くして、安心できる場になると考える。そのために、教職員の頑張りを認め合ったり、感謝を伝え合ったりすることをねらい、「おかげさま&いいね！の木」を職員室に設置した。掲示開始後、「全校朝会の生活の話が分かりやすく、スライドも見やすかったです。」「特別支援研修の準備等ありがとうございました。優しさあふれるスライドがすてきでした。」「暑い中、草刈や中庭の手入れをしてくださりありがとうございます。」「いつも暑い中、給食を作ってくださってありがとうございます。」といった付箋が張られ、頑張りや感謝の気持ちを伝える姿が見られた。教職員の感謝の気持ちが綴られ、職員室のお互いを認め合え、安心する雰囲気づくりにつながった。

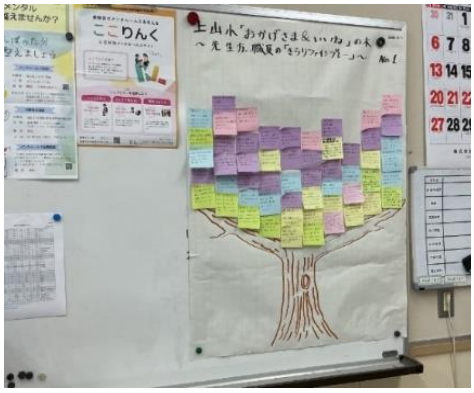


写真１　おかげさま&いいね！の

④ 放課後時間の捻出

私が当校に赴任した際「放課後時間が少ない。」と感じていた。教務主任になってからも同様に感じており、放課後時間にゆとりがない状態であった。私は、年間の時数計算をし直すことで、必要以上に余剰時数があることが分かった。その上で管理職と相談し、校時表を見直し、モジュールを取り入れることで全校の１時間分を減らす方向になった。そして、学校・学年行事が少なく、ゆとりをもって週始まりの準備ができるように金曜日６時間目を削減することとなった。削減した金曜６限の時間にゆとりをもたせるために、会議等はいれない時間とした。また、委員会やクラブの回数も見直し、ゆとりの時間を捻出した。会議時間や内容も精選し、できるだけ放課後の時間を確保するように努めた。その結果、事務作業や校務処理、成績処理を計画的に消化する教職員の姿が見られるようになった。また、翌週に向けた教材研究や授業準備に時間を充てることで、落ち着いて授業準備等の時間に向き合う教職員の様子があった。教職員に精神的なゆとりがうまれたことで、放課後に定時退勤やリフレッシュを図り、年次有給休暇取得者９１人（４月１日～９月１８日）となり同じ５時間授業の水曜日の取得数７２人を上回った。

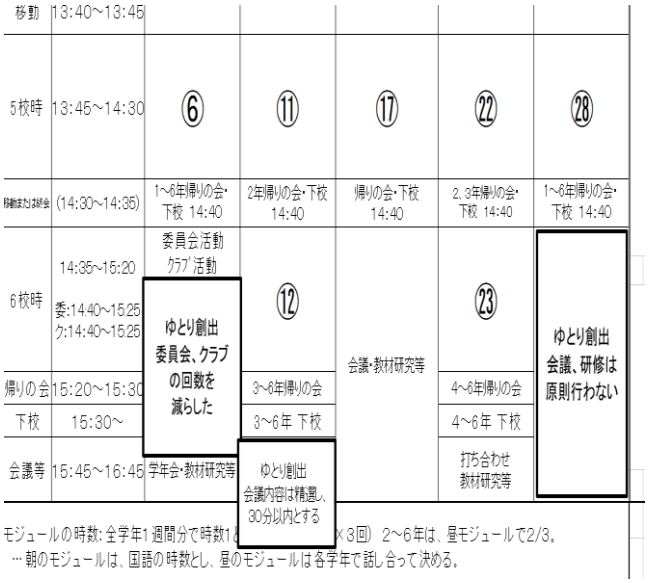


図３　校時表の一部

目的に応じた情報提示

教職員のスケジュール管理は様々ある。そこで、スケジュール管理が簡単にできるようにデジタルベースでの活用、紙ベースでの活用を選択できる状態にした。デジタルベースでは、常時閲覧環境を整えた。「紙ベースを自分の手帳等に貼付してスケジュール管理をする。」「データベースからそのまま学級だよりに利用する。」「データベースを用いて学年で話し合う。」等、目的によって情報を使い分け、業務改善を図る教職員の姿が見られた。また、職員室モニターでスケジュールが可視化されたことで、急な校務やトラブル時にも、落ち着いて取り組む姿があった。

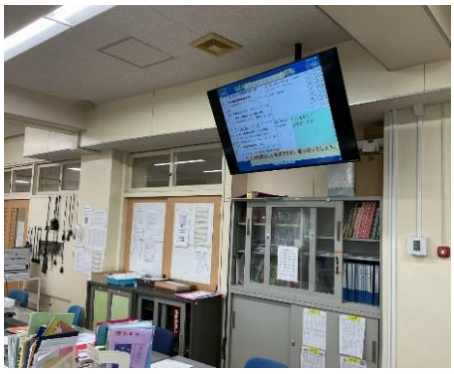
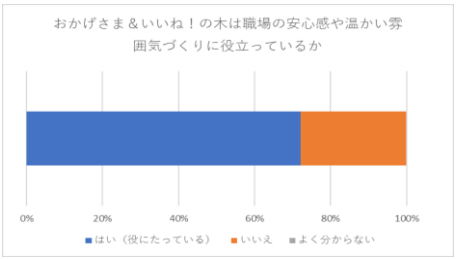


写真２　職員室モニター２台設置

３　成果と課題

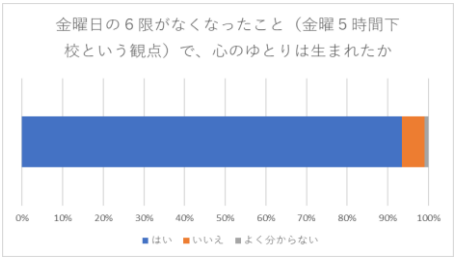
全教職員を対象としたアンケート調査を実施した。（令和８年９月実施）



①「安心感」を生む取組について

「おかげさま&いいね！の木」は、職場の安心感や温かい雰囲気づくりに役立っているか。

はい（役立っている）：72.2%　いいえ：0%　よく分からない：27.7%



②「心のゆとり」を生み出す取組について

金曜日６時間目がなくなったこと（金曜５時間下校という観点）で、金曜日の放課後や週末に向けた「心のゆとり（時間の余白）」は生まれたか。

はい：93.5%　いいえ：5.5%　よく分からない：1%

(1) 成果

①　安心感を生み出す取組

・役割と見通しの明確化

見通しをもって業務を行うことで、連絡調整時に「〇〇先生がいない、どこに行った。」ということがなかった。また、次の移動先と時間が明確なため、落ち着いて次の業務を行え、終わっていない業務を手伝えることにつながった。

・頑張りや感謝を認め合う場づくり

「職場の安心感や温かい雰囲気づくりに役立っている」と回答した割合が多かった。また、「同僚の実践や配慮を知る機会になった。」「見るだけで雰囲気が和らぐ。」といった前向きな言葉があった。

②　心のゆとりを生み出す取組

・放課後時間の捻出

「心のゆとり（時間の余白）」が生まれた。」と回答した割合は93.5%に達した。生み出された時間は「校務処理・事務作業（58.3%）」「授業準備・教材研究（38.8%）」「定時退勤・リフレッシュ（41.6%）」等に有効活用されていた。また、「学年内の話合い」「ゲストティーチャーとの打ち合わせ」等の時間に利用する姿も見られた。さらに、年次有給休暇を取得する教職員も増えた。

・目的に応じた情報提示

情報提供の選択肢を増やすことで、教職員一人一人が自分にあったタイムマネジメントの材料として活用していた。タブレットの閲覧で、「学内どこにいても確認ができる。」との声もあった。

(2) 課題

・困り感の把握

若手からのアンケートで、考えや困り感を把握することはできたが、その改善に至っていない。若手だけを集めた話合いの場の設定や個々の困り感の改善策を検討していかなければならない。

・安心感を生み出す取組

「おかげさま&いいね！の木」の取組は職員室の雰囲気づくりに効果があるかもしれないが、直接職員の安心感につながっているとは言い難い。

４　おわりに

教務主任は、学校全体の教育活動を見渡し、管理職と教職員、教職員同士をつなぐ役割を担っている。だからこそ、「抱え込ませない、孤立させない、見通しをもたせる。」ことを意識し、教職員が安心して力を発揮できる組織づくりに努めたい。教職員に安心感と心のゆとりが生まれれば、子どもたちの姿を丁寧に見つめることができる。教職員を支えることは、子どもたちの学びと成長を支えることにつながる。 そのことを常に意識し、管理職と力を合わせながら、教務主任として、誰もが支え合い、力を発揮できる学校づくりを進めていきたい。