

仕事の質を上げるのが働き方改革



澤田 真由美 氏

株式会社
先生の幸せ研究所 代表

(プロフィール)
青山学院大学卒業後、約10年間
小学校教員として勤務。
自由と可能性に溢れた世の中を
学校から創るため、年間200件以
上の学校園の改革を手掛ける。
経済産業省の「未来の教室」実証
事業において、「教師のわくわくを
中心にしたPBL型業務改善」など
採択。
著書に『自分たちで学校を変え
る！教師のわくわくを生み出すプロ
ジェクト型業務改善のススメ』、
『「幸せ先生」×「お疲れ先生」の
習慣』など。

働き方改革は仕事の質を上げるためのものです。学校の本務は教育ですので、学校における働き方改革は「教育の質の向上」のためのものです。

「働き方改革はとにかく減らす・削るものだ」「働き方改革によって仕事の質が保てなくなった」という声を聞くこともあります。

しかし実は、「仕事の質＝価値÷時間」なので、「価値」を大きくする・「時間」を小さくする、その両方の視点をもって推進するのが働き方改革です。このことを知っているかどうかで、働き方改革への取り組み方は随分変わってきます。ただただ減らそうとするだけの取組では、本当に必要なものまで失ってしまうかもしれませんし、なんだか取り組み自体が殺伐としてきます。働き方改革アレルギー気味になってしまった校長先生に出会うことや、業務量は減ったはずなのに人間関係や個々の仕事にひずみが出たという相談を受けることもあります。

～ 働き方改革支援アドバイザーからのメッセージをお届けします ～

私は、学校専門ワークライフバランスコンサルタントとしてたくさんの学校の変化を見てきましたが、働き方改革は学校をアップデートさせる起爆剤にもなりえるし、取り組んだ学校では「楽しかった。もっと続けたい」「目指す子供像への近道だった」という声さえ上がるものになることを知っています。

仕事の質を上げるために、今やっていることを見直してみると、「そもそも何をもって価値なんだろう？」という問いにぶつかります。例えば「子供たちの何を育てているんだっけ？」「これは何のためにしているんだっけ？」となります。これがぼんやりとしていたり、教職員に浸透していなかったりすると、「どれも必要」「どれも全力（その結果中途半端な質のものが増えたり、または教職員の疲弊により時間差で仕事の質が下がったりすること・・・）」となってしまうかもしれません。

ある学校ではその年は「人間関係力を重点的に育てる」と教職員で幹を決め、カリキュラムを見直していきました。幹が決まれば枝葉がわかり、軽重つけられる部分、手放せること、さらに工夫が必要なことなどが見つかっていきました。まさにカリキュラムマネジメントそのものです。

また別の学校では、日々の小さなストレスや非効率を解消することで、時間を生むことと同時に気持ちよく働けるようになりたいとして、職員の発案を活かして会議短縮・ICTスキルアップ・探す時間をなくすための整理整頓等に取り組みました。学校にとって教職員は資本ですので、こういう比較的こまごました取り組みで教職員の心と時間のゆとりを少しでも生み出すことも働き方改革です。

1校目のような森を見ることも、2校目のように木を見ることも両方必要です。よく改革のセオリーでは「森を見てから始めなさい」とありますが、それもできないくらい疲弊しているのであれば、目の前のやりにくさの解消で小さな成功体験を積むことからが有効なこともあります。どちらからでも、両方からでも、御校の現状に合わせて聖域なく見直して、ぜひ仕事の質をさらに高めてみてください。