

エントリー名：神戸大学附属小学校

学校名：神戸大学附属小学校

活動名：神大附属発！真・働き方改革；教師を支える6つの仕組み

解決すべき課題：

- ・子供や保護者が多様化する一方、経験年数が少ない教員の割合が増え続け、従来の学級担任制度では1年間安定して教育することが困難。（本校；担任平均年齢33歳、臨時講師の割合1/3）
- ・教員に時間的な余裕がない。その結果、教材研究をはじめとする研究の時間確保が困難であったり、年休取得率が低かったりする状況がある。

目標・方針：「教員の負担軽減」と「質の高い教育」を実現する6つの仕組みをつくる。

- (1)教科担任制度 (2)学年担任制度 (3)校務分掌複数担当制度
 (4)変形労働制度 (5)授業サポーター制度 (6)プロジェクト研究制度

活動内容：本校の基本情報（1学年2クラス。1学級定員35名。全校児童401名）

(1) **教科担任制度**

各教員が担当する教科を限定し、1人の教員が複数のクラスの授業を実施する制度。担当する教科数は1-3教科程度（道徳、総合的な学習、学級は除く）。準備する教科数が限定されることで、広く浅い教材研究から、狭く深い教材研究になる。全学年で実施。



(2) **学年担任制度**

3名の教員で1つの学年を担当する制度。3名の教員が交代で朝の会や給食指導等に入る。また個人面談をはじめとする保護者対応も、教員を固定せず流動的に、また場合によっては複数の教員がチームで対応する。

(3) **校務分掌複数担当制度**

全ての校務分掌を2名以上の担当で実施する制度。正規採用教員と臨時講師など、経験年数のバランスを考えたペアで取り組めるようにする。

(4) **変形労働制度**

通常の8時間以外に9時間、10時間等の多様な労働時間を設定する。毎週水曜日を9時間、金曜日を10時間勤務とし、その日に会議を入れることで無理のない時間設定で会議を行う。また行事の際にも適用し、これまで時間外で行っていた業務を正規の勤務時間内で収める。その分夏季休業中は勤務を要しない日とし、リフレッシュできるようにする。

(5) **授業サポーター制度**

臨時講師が担当する授業に、正規採用教員をサポートとして位置付け、学習計画立案から評価までを含めた助言をする制度。本校の臨時講師は基本的に全員新卒のため、授業が1人でも成立するように教員が育つまでは、基本的に同室指導をする。

(6) **プロジェクト研究制度**

神戸大学の研究者と共同研究できる制度。校内学会を開催し、お互いの研究を交流したり、公立の教員に還元したりする。

取組の過程：

「学年担任制度」に関わって

従来の学級担任制度に慣れている小学校において、教員のとまどいが大きかった。教員のとまどいとしては、児童と接する時間が限られることにより、これまでの学級経営のやり方では、集団として高め切れないという問題が生じた。その解決方法の一つとして、学年で育てたい子供像

やルールの共有をより丁寧に行うことが主流となってきている。そのために、毎週火曜日を学年会と位置付けるとともに、月1回程度、学年主任会議を行い、学年運営のアイデアを交流する場を設けている。また保護者も当初とまどいが大きかった。学校通信や保護者会で管理職から意義を伝えることも理解を促す一助となったと考えているが、最も効果的だったのは、多様な先生による教育活動によって、子供が豊かに成長していることを保護者が感じたことであった。

「教科担任制度」、「授業サポーター制度」に関わって

教科担任制度を導入することで、深い教材研究に基づく質の高い授業ができるようになった。一方、本校の担任の1/3を占める臨時講師が担当する教科では、授業の成立が困難な状況がしばしば生まれた。そこで授業サポーター制度を導入した。子供に質の高い授業を提供することができるようになるだけでなく、臨時講師が一人で授業を成立させることができるように安定的に成長する仕組みとなった。また支援する正規採用教員にとっても、自分の指導を言語化することで学びにつながる機会となった。

「変形労働制」と「校務分掌複数担当制度」に関わって

本校は大学附属であり、以前から制度として変形労働制は導入されていた。しかし会議や仕事内容と意図的に関連付いておらず、会議が勤務時間外になることもしばしばあった。そこで1週間の会議予定を決めるとともに、水、金曜日を9、10時間勤務に位置付けることで、計画的に会議を実施できるようになり、現在では勤務時間外の会議は皆無となった。またこれまでは時間的、経験的に臨時講師が担当できる校務が限られていたが、意図的な複数担当制度により、経験の浅い教員に失敗も含めた経験をさせることで成長を促そうとする正規採用教員の様相も生まれた。

「プロジェクト研究」に関わって

これまで大学の先生と関わりのある教員は一部であった。そのため大学の先生の研究を知る機会、大学の先生方に現場の教員の問題意識を知っていただく機会を設けることがまず大切であった。大学と組織的に連携し、小学校現場での研究に関心のある大学教員を集めていただき、小学校の教員と交流するマッチング会議を数回設定した。次に、研究を進める上で時間確保や資金の問題が生じたが、変形労働制度を活用し放課後に研究ができる研究日を設定したり、学会参加費をはじめとする研究費を学校で負担したりする制度を整え、時間的・物的支援を行うこととした。



活動の成果：

■「教員の負担軽減」に関わった成果

全学年で「教科担任制度」を導入することで、教員の授業担当数が減った。例えば学級担任制であった2019年の第一学年担任は全ての授業を担当しており空き時間は皆無であったが、教科担任制を4月から実施した初めての年である本年度は、総コマ数の約65%の授業を担当する状況であり、35%の空きコマを発生させることができた。年休平均取得日数は、8.6日（11月6日現在）であった。本校は変形労働制のため児童が登校しない長期休業は勤務を要しないため、この年休の多くは授業日に取得されている。一般的に児童が登校する授業日に年休は取りにくいと言われるが、前述の取組によって授業日にも年休取得できる環境になりつつあると考えている。

■「質の高い教育」に関わった成果

研究において、8本の大学教員との共同プロジェクトが発足した。既に実践化され、学会発表や外部団体の賞を受賞した実践的な研究も生まれた。また学年担任制度を活用して、学年団で道徳の授業を見合う授業研を自主的に実施している学年も出てきており、制度によって生まれた時間を質の高い教育のために主体的に活用する教員の姿が生まれていることが大きな成果である。尚、在籍している4名の臨時講師全員が教員採用試験に合格している。本人の努力に加え、本校の仕組みが人材育成に寄与した成果だと考えている。