

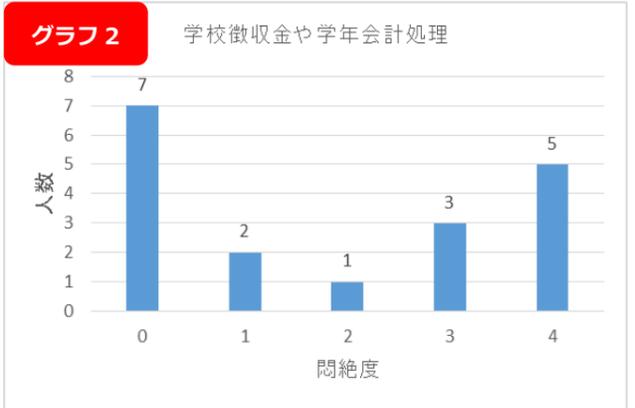
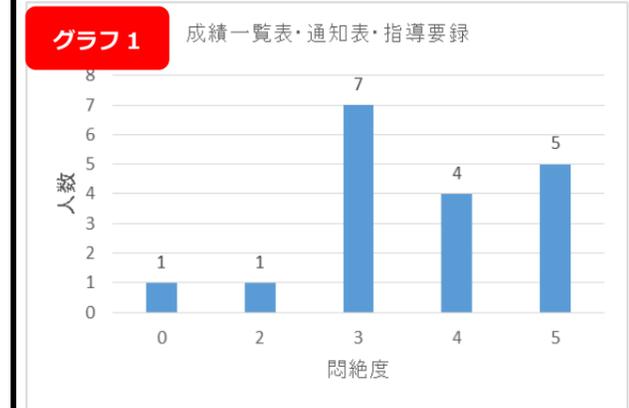
※文字の大きさは Meiryō UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 1】

<エントリーシート>	部門	学校名・氏名
※事務局記入欄	先導的プログラム実践	愛媛大学教職大学院
No.: D-4	活動名	教員悶絶業務改善研修 – 教員の「認知」に焦点をあてた研修開発 –

課題の設定：
 愛媛県業務改善ポリシーにおいて、業務改善の本丸は「教員の意識改革」であると示されている。しかしながら、教員の意識改革を推進するための研修機会は十分に整備されていないのが実情である。そこで、地域の教育改革拠点を目指す愛媛大学教職大学院では、平成 30 年度、松山市や愛南町の学校、松前町教育委員会と連携し、教員の意識改革をねらいとする業務改善研修の開発・実践に着手した。
 そして、業務改善 = 意識改革の成果指標を、時間外勤務時間の縮減という「時間」指標にととまらず、ワーク・エンゲージメント（やりがい）、抑鬱傾向（ベストコンディション）、主観的幸福感（ワークライフバランス）の 3 つの「認知」指標を設定し、研修効果の測定を試みることにした。

方針・計画：
 研修は以下の手順で進められた。
 第 1 は、悶絶業務の探索である。教員にとって「負担感が強い」業務であり、なおかつ、「たくさんの時間従事している」業務を、「教員悶絶業務」と命名し、学校における悶絶度の強い業務を探索した。教職員支援機構の研修で学んだ「ダイヤモンドランキング」の方法を取り入れ、各教員に悶絶度の優先順位をつけてもらった（写真 1・2 参照）。教職大学院教授 1 名と現職院生 2 名がファシリテーターを務めた。
 第 2 は、悶絶度の評価である。悶絶業務について、集中／分散の視点から、ファシリテーターが評価を行い、改善策を検討する業務を絞り込んだ。大半の教員が悶絶度上位としている業務（左下グラフ 1）や、特定の教員のみ悶絶度が集中している業務を、改善の優先順位上位とした（右下グラフ 2）。
 第 3 は、改善策の検討である。悶絶業務の探索と評価にととまらず、改善策を検討する時間を設けた。



活動内容：
 松山市では校長研修会の折に研修の主旨を説明した後、A小学校（7月25日）、B小学校（7月30日）、C小学校（7月31日）において、教員悶絶業務研修を実施した。
 A・B・C小学校の研修の後の自由記述をテキストマイニングの方法で分析した。
 A小学校（右図1）では、改善策の提案において、建設的な意見が若手・中堅から出されており、有意義な研修であった。教員の自由記述にも「業務改善」の「働き方改革」「洗い出す」等の出現頻度が高く、全体として前向きな感想であった。
 一方、C小学校（右図2）は、「悶絶」「しんどい」など、どちらかと言えばネガティブな語句が感想に多数記述されていた。改善策の検討もそれほど進まなかった。

活動の成果：
 夏休み時点での効果が今ひとつであったC小学校を介入群、A・B小学校を非介入群として、平成31年2月に2回目の質問紙調査を実施する（第1回目は3校とも7月に実施済み）。質問内容は時間外勤務時間(1問)、ワーク・エンゲージメント(9問)、抑鬱傾向(6問)、主観的幸福感(1問)の4点である。現時点では、活動の成果は十分に検証できていないが、改善の手応えは実感している。
 なお、2学期以降の介入プログラムは、以下の①～③である。
 ①定期的な業務改善ミニ研修の実施。学年部を中心に、毎月1回、30分程度の業務改善ミニ研修の時間を設定し、業務改善の日常化を進める。
 ②「すぐにできる業務改善アイデアノート」の作成。教職大学院の院生が、大学院での学びを生かして、アイデアノートとしてまとめ、職員に配布する。ミニ研修の活性化に資するツールとする。
 ③業務改善目標の設定。目標管理制度を活用して、後学期に業務改善についての目標を、各教員が設定する。設定した目標を、ミニ研修の機会に省察する。

アピールポイント（アイデアや工夫）：
課題の重要性：本研修プログラムは、今日、社会問題と化している教員の多忙化や業務改善問題を、教員の意識改革の側面から具体的にアプローチしようとする実践であり、「意識改革が重要だ」という言説を一段先に進めた実践である。
汎用性：本事例は小学校(松山市)を対象としているが、中学校(愛南町)を対象とした研修プログラム実践も進めている。本研修の成果は、「業務改善校内研修の手引き(仮)」として、平成30年度中にまとめ、パンフレットとして県内の各学校に配布する。平成31年度は、このパンフレットの内容を踏まえて、松前町にて校内研修を実施する。
先進性：一般的に、業務改善研修といえば、管理職研修が基本である。教員が主体となる業務改善研修については、県内で耳にすることは少ない。教職員が業務改善を主体的にとらえ、自分のこととして考え、改善のためのアイデアを出し、よりよい職場づくりに努めようとするモチベーションを高めるための校内研修は、全国的にも稀であろう。
独創性：業務改善 = 意識改革の成果指標を、時間外勤務時間の縮減という「時間」指標にととまらず、ワーク・エンゲージメント（やりがい）、抑鬱傾向（ベストコンディション）、主観的幸福感（ワークライフバランス）の3つの「認知」指標を設定し、研修効果の測定を試みている。
効果・影響度：業務改善の成果を多様化かつ可視化することで、「時間」効果にこだわる「帰れ帰れの大合唱型業務改善」を克服することができる。また、教員が主体的に業務改善に取り組むことで、認知的側面(やりがい・ベストコンディション・ワークライフバランス)のスコア上昇が期待される。