

特別Ⅱ分科会「開催地の創意を生かした課題」

(報告者) 松江市教頭会所属

○課題別分科会の概要

「魅力発信で教員不足解消を」-今 副校長・教頭としてできること-をテーマに木内酒造の代表取締役社長木内敏之様より、「酒造り 200 年 木内酒造の世界への挑戦」の講演 1、教育研究家の妹尾昌俊様より「魅力発信の前にやるべきこと、不安、抵抗感を低くする」の講演 2 を聞き、テーマについて話し合った。

○質疑

講義 1

- ・大谷選手は人としてすごい。魅力的な教員を育てるにはどうするか。→人づくりは本人の成長をどう考えるか。技術をあげるためには、興味をもたせる組織づくりが大切。海外に行って、食事をするなど、違った世界を見ることが大切。
- ・日本の教育に必要なものは。→世界を見る。銀行員の 30% しか海外へ行ったことがない。
- ・日本酒からビールやレストラン経営、豚の加工等の事業拡大のきっかけ。→疑問に思うこと、反発心、家族は奥さん以外が B 型。ひたち市の必然性、地域や歴史、廃棄物（酵母）を廃棄しやすくする。廃液は豚が飲む等の環境循環から。

講義 2

- ・試験をやめる→インターンシップ（1 年）で採用。エントリーの確保。
- ・採用にあたり、現場の教員が大学で話をする。
- ・実習生へのかかわりが大切。忙しいのにオーラに注意。しわよせがいかないよう注意。
- ・教職の魅力は夏休みがあること。
- ・15 時までに児童を帰す。
- ・担任が、ゆっくり自宅からオンライン授業をする。

○協議

講義 1

- ・「ようこそ先輩」等のインターンシップ（10 日間）により、教職について学ぶ。
- ・若い先生へのマニュアルの構築。他の先生と一緒に担任をもつ。
- ・人材不足…吸引力、人とのつながりのキーパーソンが大切。
- ・多様性、グローバル化が大切。
- ・地域と共に汗をかく。魅力ある姿を見せる。
- ・楽しい授業の展開が魅力。

講義 2

- ・今までの当たり前について考える。例えば、月 1 回休校にする。
- ・地域社会と共感して困っていることを共有。
- ・最大の広報の場は学校現場。今いる教職員がハッピーなら良い人材は集まってくる。居心地がよく、成長できる職場。

特別分科会Ⅱ「開催地の創意を生かした課題」

(報告者) 安来市教頭会所属

「魅力発信で 教員不足の解消を」 ―今 副校長・教頭としてできること―

1 講演1「酒造り 200 年 木内酒造の世界への挑戦」

講師 木内酒造株式会社 代表取締役社長 木内 敏之氏

＜講演の概要＞

- 200 年以上続く歴史ある酒蔵。酒造業界でも、人手不足、後継者不足が課題となっている。発想力や行動力、グローバルな視点から事業を拡張し、それらの事業が循環する、ビジネスモデルを展開されている。
- 老舗の酒蔵がクラフトビール造り
 - ①全国・世界に通用するローカルなもの ②自主自立や創意工夫があるもの
 - ③きちんとした人づくりから生まれるもの
- 大切にしている視点
 - ・ほんとうの物 ・常陸野の風土が見える ・美しく・美味しい ・世界に認められる ・人づくりから人が創る
- 人づくりとして大切にしていること ⇒ 教育にも通じる
 - ①人として海外を経験させる(違った世界をみる) ②技術をもつ…興味をもたせる

2 講演2「魅力発信の前にやるべきこと 不安・抵抗感を低くする」

講師 教育研究家一般社団法人ライフ&ワーク代表理事

大阪キリスト教学院 教育テック総研 副所長・客員教授 妹尾 昌俊氏

＜講演の概要＞

- 無いものねだりではなく、あるものをいかにうまく使うかという視点が重要。
- 働き方改革への抵抗感 「惰性」「労力」「感情」「心理的反発」
⇒抵抗感をふまえて、対策を練る 試す(とりあえずやってみる)
- 教職の魅力発信よりも、不安と不満の低減・解消を。
- 最大の広報の場は、学校現場。今いる教職員がハッピーなら、教職志望者が増える。
- 「遊び心」 当たり前を見直す 優先順位を考える 同僚性を高める
- 幸せ4因子…「やってみよう」「ありがとう」「なんとかなる」「あなたらしく」

3 協議(概要)

茨城県(小学校・中学校)、栃木県(中学校)、新潟県(小学校)の比較的小規模校の教頭先生方との5人グループで協議を行い、オンライン参加者を含めて代表グループが発表をして、全体で共有した。

どの県でも、教員不足の問題や経験の浅い若い教員が多くなるなどの課題は共通しており、教頭として日々奔走しておられた。とかく学校現場は、長時間労働や多忙感などのネガティブなイメージが広がっている昨今であるが、本来、教職はやりがいがあり、子どもの成長を感じることでできる唯一無二の仕事である。例えば運動会など、子どもも教師も含め全員で一体感や達成感を感じられることも教員の魅力のひとつ。そういった、教職員が子どもと一緒にがんばっている姿を見せることが教職の魅力発信につながるのではないかと。特に若い教員が子どもたちと関わる時間を増やし、休み時間などで子どもと一緒に遊ぶ時間をつくり、楽しみながら子どもたちとの関係をつくれるような環境づくりを進めていきたい。また、やみくもに行事などを無くしていく改革ばかりでなく、学校として、地域として大切にしたい視点をあらためて考え、その上で精選していくことが重要である。

特別Ⅱ分科会 「開催地の創意を生かした課題」

(報告者) 松江市教頭会所属

1 趣旨

現在、「学校はブラック企業」などの理由から教員採用試験に臨む受験者が減少するなど、優秀な人材の確保が難しくなっている。また、教員の中に長期休業者があった場合に代替の教員が見つからず、欠員や未補充の状況も見られる。

そこで、教員の魅力を再発見・再確認して、その発信方法を協議していく。また、長時間勤務や保護者対応などの教員生活の不安について、その軽減方法について議論し、今後、副校長・教頭としてできることについて考えていきたい。そして、教員が魅力的な職業であることをアピールすることにより、教員不足の解消に少しでも役立てるのではないかと考える。

2 講演・協議

(講演1)「酒造り200年 木内酒造の世界への挑戦」

講師：木内酒造株式会社 代表取締役社長 木内敏之 氏

○講演の概要

- ・この業界も人手不足・後継者不足。自分の「郷土愛」をもとにして、この地域の良さや特徴を生かした事業展開を目指してきた。
- ・日本酒メインでは衰退すると見込み、政府の政策にもあわせてクラフトビールや飲食事業を展開。「売れる」ものを常に考え、いつもNO.1を目指して挑戦していく姿勢を大事にしている。
- ・若い社員には広い世界を見せるようにしている。また、身近にいる人が魅力的だと思うとあこがれになる。教育も広い視野で、広く海外にも目を向けた考えでいることは大事ではないかと思う。

○グループ(6人)での協議

- ・地域や学校の魅力を発信しているのは、HPが多い。小規模な場合、地域のつながりも強く、いろいろな発信をしても反応が大きい。地域や学校の状況に応じた発信方法を考えていくことが大事。
- ・水戸市では実際に「教員募集」を学校の保護者にメールしたことがある(免許所有者に短時間勤務等)。初任者からの発信を大学生にする取組をしたこともあった。
- ・学校・保護者・地域の3者をどうつなげていくとよいかを工夫していくことが大事。地域コーディネーターを有効活用することも大切である。

(講演2)「魅力発信の前にやるべきこと、不安・抵抗感を低くする」

講師：教育研究家 一般社団法人ライフ&ワーク代表理事

大阪キリスト教学院 教育テック総研 副所長・客員教授 妹尾昌俊 氏

○講演の概要

- ・教員志望者減、免許取得離脱者増。この背景・要因の分析が不十分だし、どこにメスを入れるのか不明瞭なことが問題。
- ・教育問題が間違っって語られるのは、①現状を正確に把握できているか<事実認識の問題> ②問題の原因や背景についてきちんと検討できているか<診断の問題> ③教育という営みの微妙さや副作用の可能性について留意できているか<対策の問題> の3つの問題がある。
- ・働き方改革や職場改善が前進しないのはどうしてか、「惰性」「労力」「感情」「心理的反発」の4つの「抵抗」に注目する。変化を嫌う、話し合う時間等の労力、やらされているという負の感情、等が関わっている。
- ・学校現場の教職員が“ハッピー”なら、人材は集まる。学校や教育行政に「幸せ4因子」があふれているか？(やってみよう：自己実現と成長 ありがとう！：つながりと感謝 なんとかなる：前向きと楽観 あなたらしく！：独立とマイペース) 改めてチャレンジすることや志を書いてみることも大事。

○グループ(6人)での協議

- ・働き方改革の例として、留守電による電話対応、行事・研究発表の準備・計画の見える化(個人が業務を抱え込まない)、可能な内容の外注依頼(ワックスがけ、プール掃除等)等の各校の取組紹介。ただ、何かをしようとするすると教頭の業務が増える。仕事を分析して優先順位や内容を考えていくことが大事である。

3 まとめ

- ・今までの私たちの「当たり前」を再度考えてみる。何が必要、何を減らせる、優先順位は、を考える。
- ・授業研究も大事だが、授業準備研究も大事にしたい(効率化を図る、等)。
- ・一般企業に比べると教員の離職率は低い。基本は我慢強い人が多いが、1・2年目の離職率は高い。

このフォローが大切。

- ・保護者・地域に学校の様子をうまく知らせる（教員の勤務時間を知らない人も多い、特に勤務終了時間）。
- ・副校長・教頭の時間を取り戻すには、文書や調査の削減＋プロアクティブな生徒指導＋集中タイム。
- ・分掌上の配慮等、不安解消や抵抗感を減らす策を考える。
- ・かつて学校は家にはないものがたくさんあった（オルガンやピアノ、大きな遊具やスポーツ器具、等）。現在、学校にあって家にはないものは何か？ それを魅力にしていくこともよいのではないか。
- ・「人の役に立ちたい」と思う人は教員に多い。居心地がよくて成長できる職場にして、こうした学校にある財産や原石を大切にしたい。