

# 北総モラールアップ通信



～チーム北総 思いを伝え合い認め合う職場づくりのために～

令和2年度もしめくくりの時期になりました。今年度も、不祥事根絶や職場環境改善のために、各校で様々な取組をしていただきました。今年度の有終の美を飾るためにも、引き続き個人で、そして組織で、不祥事を起こさない・起こさせない環境づくりをお願いします。

さて、今年度は「コロナ禍」において様々な不安を抱えながら、安心・安全な学校づくりを推し進めてこられたと思います。何十年という教職経験を持つ中堅・ベテラン職員でも、常に危機感を持ちながらの業務対応だったのではないのでしょうか。ましてや、若年層の職員や講師のみなさんは、戸惑ったことも多く、恐らく想像以上の苦労があったことでしょう。

そこで、今回は若年層職員を対象のメインにしつつ、全教職員が今年度を振り返る意味で「支え合う職場環境づくり」について取り上げていきます。



## 今月のテーマ「若年層職員のモラールアップ」

チーム北総5S+1 +1:支え合う職場環境づくり

### 自校の「授業の約束」を振り返り、モラールアップを図ろう！

この一年間、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を講じ、かつ「主体的・対話的で深い学び」に向けた授業改善をどのように実践していくか奮闘してこられたと思います。年が明け、今頃は今年度の成果と課題を分析し来年度の教育計画をたてているところかと思えます。

そこで、今回は「学習環境」、「授業規律」に焦点をあてて、振り返り、見直し改善を図る機会にさせていただきたいと思えます。年度当初に校内の「授業の約束」を決めたと思えます。全教職員が共通して実践していくことで児童生徒、教職員ともに安心感を持てます。一方、教職員によって指導に温度差が生じ、それを放置したままにすると、やがて指導が通らない状況につながりかねません。また、「授業の約束」の定着を図れずストレスを抱えると教職員の士気、意欲の低下にも影響するかもしれません。全教職員が足並みをそろえて実践することは、職場全体のモラールアップにもつながるはずです。

自校で達成できているところは何か、達成できていないところは何かを分析してみましょう。以下に一例をあげてみますので、現在の状況をチェックしてみましょう。



#### 【授業時間】 チェック

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| 開始時刻で授業を始めていますか。 | <input type="checkbox"/> |
| まとめの時間をとっていますか。  | <input type="checkbox"/> |
| 終了時刻で授業を終えていますか。 | <input type="checkbox"/> |



#### 【学習環境】 チェック

|                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 黒板や黒板の下はきれいになっていますか。 | <input type="checkbox"/> |
| ロッカーの中は整理整頓されていますか。  | <input type="checkbox"/> |
| 机の列は前後左右揃っていますか。     | <input type="checkbox"/> |

#### 【授業の約束】 チェック

|                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| 授業開始と授業終りの挨拶をしていますか。       | <input type="checkbox"/> |
| 発表の仕方、発表の聞き方の約束事は定着していますか。 | <input type="checkbox"/> |
| 本時のねらい、まとめを板書していますか。       | <input type="checkbox"/> |



上記は一例です。この機会に自校の「学習環境」、「授業規律」等の「授業の約束」をPDCAサイクルで見直してみましょう。

## 職場での1年間を振り返って

20～30歳代の教職員のみなさん。決して普通の状況ではなかった今年度だったと思いますが、生き生きと業務に当たることができましたか。モラルアップ委員として活躍している方、初めての教職経験に暗中模索しながら毎日を過ごしてきた方、それぞれ奮闘されてきたことでしょう。

そこで、職場のモラルアップのために、みなさんがどのようなスタンスで過ごしてきたか、この1年を振り返ってみましょう。

～モラルアップ度をチェックしてみましょう！～

- 自分の意見を認めてくれて、よりよいアドバイスをしてくれる同僚・先輩がいる。
- 同僚・先輩からのアドバイスは、素直に受け入れている。
- 困ったときは、ひとりで抱え込まず、必ず同僚・先輩に相談している。
- 同僚・先輩の様子が普段と少し違うと感じたら、心配で声をかける。
- 同僚・先輩と懇親会やイベントのような場を企画した。
- モラルアップ委員会で企画を考えるのが楽しい。
- 私生活（趣味・遊び等）の話題で、同僚・先輩と盛り上がった。
- 職場内で同僚・先輩と積極的にコミュニケーションを取っている。
- 自宅でも、職場の話題で家族と話をすることが多い（当然、守秘義務は意識して）。
- 朝、「今日は〇〇をやるぞ」という気持ちが湧き上がる日が多い。



互いを認め、励まし合える職場。時には意見の食い違いに思い悩むこともあるかもしれませんが、そんな時に支えてくれる同僚・先輩がいることに感謝する心を忘れてはいけません。

一方で、そんな若年層職員を支えるべき立場の中堅・ベテラン層のみなさんも振り返ってみていかがでしたか。若年層職員をしっかりと支えていますか。「昔は自分から先輩に・・・」「よかれと思って・・・」といった助言・支援のスタイルを再考してみてもいかがでしょうか。

## 風通しのよい職場づくりのためのヒント

不祥事の根絶のキーワードとして『風通しのよい職場環境づくり』が挙げられています。「風通しのよい職場」の定義は様々ありますが、大まかには次の3つに絞られます。

①職員相互の関係がフラットで、コミュニケーションが活発

☆情報の迅速な伝達と共有が可能  
☆必要なことはボトムアップできる関係性

②自分の意見を言いやすく、自己主張できる雰囲気がある

☆自分の意見が否定されない安心感からオープンな議論・活発な意見交換

③職場の志気を下げるとような厳しい規則やローカル・ルールがない

☆職員が自律的に動ける自由度（組織運営上の最低限のルールは必要）

全ての職員が伸び伸びと、そして生き生きと働ける職場とは、職員それぞれが節度を持ちながら相手と接し、率直なコミュニケーションを図れることが理想的です。

～企業が行っている取組を紹介します～

- \* サクスメッセージカードを送り合う。〈ザ・リッツ・カールトン東京、東京ディズニーリゾート〉
- \* 上司と部下による1on1ミーティングの実施。〈ヤフー株式会社〉
- \* メンター制度、フラグシップ制度導入で新入社員の早期離職防止。
- \* フリーアドレス制度の導入〈日本マイクロソフト株式会社〉
- \* 定期的に社内イベントを開催する。



(ONE TEAM Lab あなたの組織を、一歩前へ:Unipos ホームページより)

～ 朗らかに 組み合う肩の 組織力 生み出す力 子どものために ～