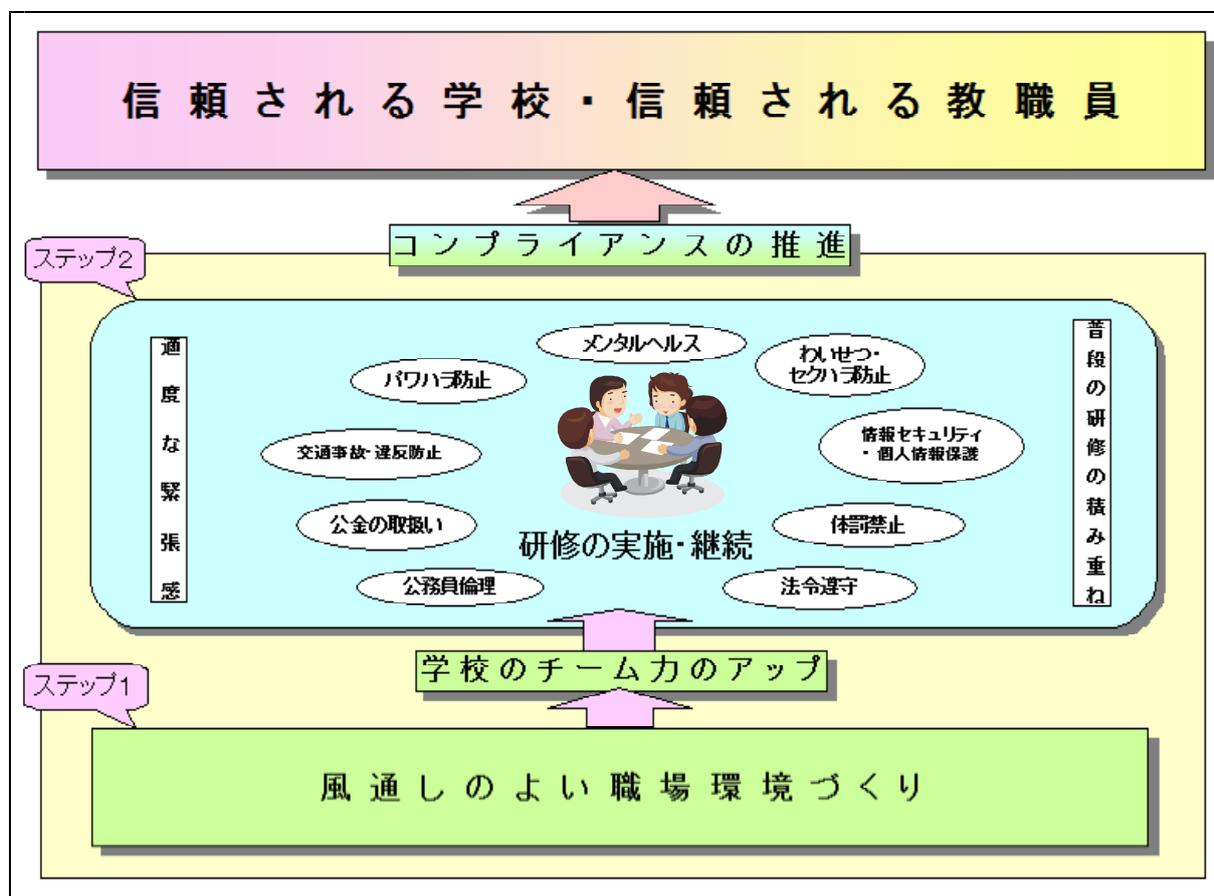


① 信頼される学校・教職員へのステップを改定した経緯について

資料1 従来の「信頼される学校・教職員へのステップ」



平成25年度発行「風通しの良い職場環境づくりのために」より

上の図は、平成25年度に徳島県教育委員会が発行した『風通しの良い職場環境づくりのために』に掲載した、信頼される学校・教職員という目標を達成するための、コンプライアンス推進のステップを表現したものです。多くの研修会で取り上げたので、ご覧になった方も多いと思います。

従来の取組が、目に見える **ステップ2** に偏っていたことから、本室では推進の土台となる **ステップ1** をしっかりと見直すために、平成25年度から「風通しの良い職場環境づくり」をメインテーマに掲げ、各種研修や様々な取組を進めてきました。

本年度（平成27年度）までの2年間の取組で、「風通しの良い職場環境」の重要性の理解は進んだと考えています。しかし、本年度になって新たな建設的意見が提示されました。それは…。

「風通しの良い職場環境というのは、組織論として重要な土台であるから、今後も継続して欲しいし、その取組は評価している。ただ、推進の土台は、組織論だけでは足りず、教職員一人一人の力量も重要な土台となるのではないか。」
というものでした。

そこで、**ステップ1** を再度検討し、より良いものにする検討を、推進本部会議等で、協議してきました。

② 信頼される学校・教職員へのステップの改定した内容について

資料2 本(平成27)年度改定した「信頼される学校・教職員へのステップ」



上の図が、本(平成27)年度に改定した新しい「信頼される学校・教職員へのステップ」図です。改定の内容は2つです。

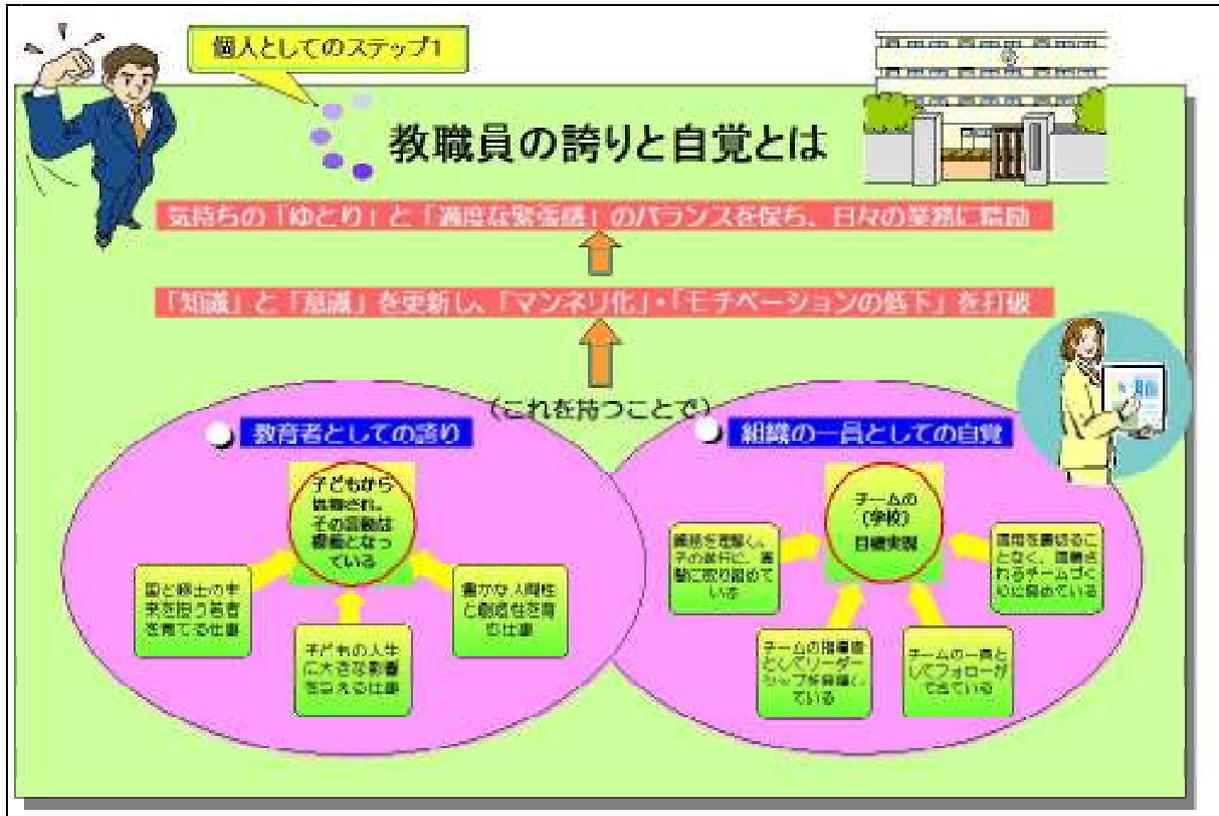
まず、**ステップ1**を「組織としてのステップ1」と「個人としてのステップ1」に分けて表現しました。「組織としてのステップ1」は従来通り「風通しの良い職場環境づくり」の推進です。（※本研修のページの「風通しの良い職場環境づくりはこちら」を参照してください。）

そこに「個人としてのステップ1」として「**教職員としての誇りと自覚**」を加えました。私たち一人一人が教職員としての「**誇り**」と「**自覚**」をより強く意識し、個人の力量を上げていかなければ、いくら人間関係の良好な組織があったとしても、コンプライアンス意識の向上は図れず、信頼される学校・教職員という目標の達成は困難になるということです。この「教職員としての誇りと自覚」については、次の項で詳しく説明します。

改定の内容の2つ目は、**ステップ2**内に記述した「組織も個人も『**適度な緊張感**』をもって」というところです。過度な緊張感に押しつぶされるような職場環境は、私たちの教育という仕事の妨げになります。一方で、緊張感のない職場からは、価値ある仕事は生まれません。私たちが自信をもって日々の業務に取り組み、成果を上げるために必要な要素として『**適度な緊張感**』というキーワードを用いました。この言葉自体は、従来のステップ図にも記載されていましたが、今回はより強調したいと考え、中央に配置しました。

③ 教職員としての誇りと自覚とは

資料3 教職員としての誇りと自覚とは（個人としてのステップ1）



平成27年度 徳島県教育委員会 コンプライアンス推進室作成

1 教育者としての誇り

私たちが担っている「教育」とはどのような仕事でしょうか？この根本的な問いをここで、問い直してみましょう。

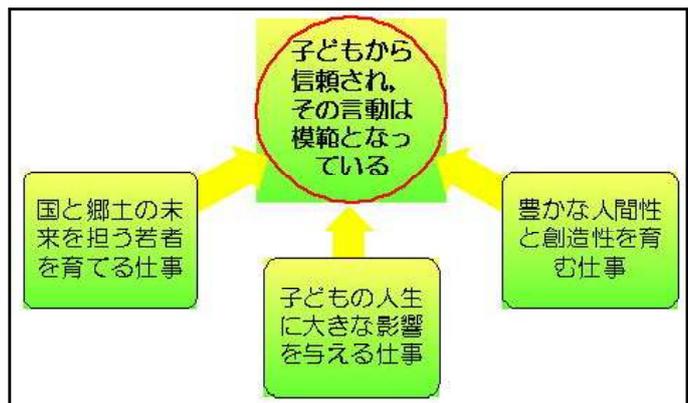
- ① 私たちの仕事は、児童・生徒の豊かな人間性と創造性を育てる仕事である。
※ そのためには、私たち自身に豊かな人間性と創造性が求められているのではないのでしょうか。

- ② 私たちの仕事は、日本と徳島の未来を担う若者を育てる仕事である。
※ 教えた子どもたちが成長した暁には、この

大きな役割を担ってくれる、その土台作りを私たちは担当しています。その責務は重大です。

- ③ 子ども的人生に大きな影響を与える仕事である。

※ 私たちは、両親の次に子どもたちの前に立つ「大人」です。私たちの一挙手一投足は、子どもたちの「大人」に対するイメージを創る重要な要素となっています。子どもたちは常に私たちを見つめています。



教育者としての誇り

以上のことから、私たちは、自分自身に次のことをしっかり問いかけなければなりません。

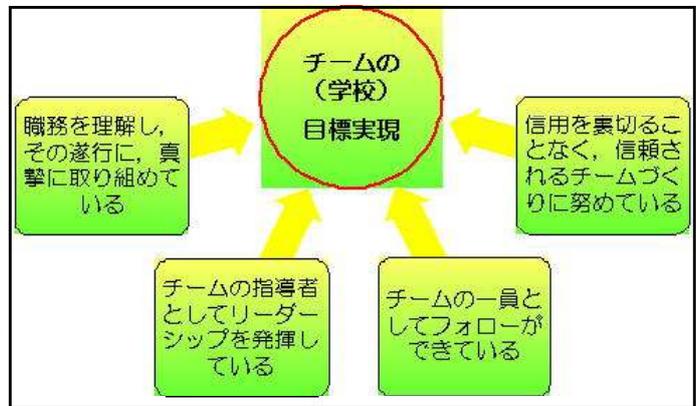
「私は、子どもたちから信頼されているか？」

「私の言動は、子どもたちの範たるものとなっているか？」

2 組織の一員としての自覚

私たち個々の教職員は、子どもたちと関わる時間が長くなるため、他の教職員とコミュニケーションをとる時間が少なくなりがちです。しかし、組織の一員であることに変わりはなく、最近では組織で対応しなければならぬ状況が増えてきています。

私たちは、他の職業より意識して組織の一員であることを認識していく必要があります。では、どのようなことを自覚しなければならないのでしょうか。



組織の一員としての自覚

- ①まず、それぞれに与えられている職務内容をしっかりと理解し、真摯に取り組み、組織に貢献できているかどうかをチェックしましょう。主幹・指導教諭、各主任、担任、副担任などそれぞれの仕事は異なり、異なるが故にその役割を各自がきちんと果たせば、組織は機能していきます。互いを支え合う組織とは、各自が自分の仕事にきちんと取り組み、責任を果たしている組織です。
- ②次に、様々な職務におけるリーダーシップです。管理職だけに限らず、ミドルリーダーの役割も組織にとってはとても重要になります。リーダーの自覚は組織を有効に機能させる“キーポイント”です。
- ③リーダーシップについて述べましたが、リーダー以外の人たちのフォローはどうでしょうか。ある提案がなされたときに、自分の考えや思いと異なることはあるかもしれませんが、しかし、ひとたび組織として実行することが決まれば、全力をあげてその実現に向けて貢献することは組織人として当然の務めでもあります。組織の活性化にとって、構成員の貢献は欠かせません。
- ④最後は、私たちの不祥事が与える影響は、私たち自身にとどまることなく、組織の全てに影響を与えてしまうことをしっかりと自覚することです。さらに、不祥事は所属する仕事上の組織だけでなく、家族や友人など私的な集団に与える影響も計り知れません。

以上のことをしっかりと自覚した仲間が集まれば、チーム(学校)の目標は必ず達成されます。自分自身に目を向けることは簡単ではありませんが、組織の一員として、まず自分を見つめ直し、チームの目標達成に向けて、しっかり貢献しましょう。