

教職員が共につくるマグネットスペースのデザイン

—よりよい人間関係の構築によるカリキュラムマネジメントの推進—

The Design of Communication Area that Faculty and Staff Create Together : Promotion of Curriculum Management by Building Relationships

*金城 満

KINJO Mitsuru

**永山 智子

NAGAYAMA Tomoko

本稿は、教職員間のコミュニケーション不足からくる組織的な課題に対して、よりよい人間関係の構築を図るための、マグネットスペース設置に関する実践報告である。設置にはカリキュラムマネジメントの指針を取り入れ、「人」に焦点を当て、共同作業を通しての自然な対話から全校的な協力体制を築いていった。実践結果のアンケート調査からは、仕事のしやすさ、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみ、メンタル面等に対して、好評価があった。また、マグネットスペースでの気軽な交流の積み重ねが、情報共有の場としても機能し、日頃の生徒の変化にも早目に気づける支援体制の充実にも繋がると期待できる。

英文概要

This paper is a report about the creation of a communication area to improve human relations among faculty and staff. The installation encourages dialogue by incorporating joint work in accordance with the curriculum management guidelines. In the questionnaire survey after the practice, a safe working environment and communication among employees were improved. In addition, it can be expected to result in a better support system for students.

キーワード Keywords

コミュニケーション、マグネットスペース、カリキュラムマネジメント、メンタルヘルス、デザイン

Communication, Magnet Space, Curriculum Management, Mental Health, Design

*金城 満／沖縄県立浦添工業高等学校

KINJO,Mitsuru/Urasoe Technical High School

E-Mail:mkingmking@mac.com

**永山智子／沖縄県立浦添工業高等学校

NAGAYAMA,Tomoko/Urasoe Technical High School

E-Mail:nagayatm@open.ed.jp

1. はじめに

(1) 背景と目的

次期学習指導要領の重要な概念として位置づけられている、カリキュラムマネジメント¹⁾ (以下「カリマネ」という。)の推進が期待され、各都道府県教育センター等においても様々な研修等が行われている²⁾。カリマネの3つの指針として、「(1)教科横断的な視点で教育課程を編成する。(2)教育実践の質の向上のためにPDCAサイクルを確立する。(3)実践を可能とする資源(人・金・物・時間・情報)を確保する。」が示されている。

本実践を行った沖縄県立 U 工業高等学校 (以下「本校」という。)では、ここ数年「業務改善」、「職場環境改善」、「授業改善」等に取り組んだ³⁾。しかし、全校的な協力体制が構築できず、統一した改善は成し得なかった。また、コミュニケーション不足からの誤解といった組織的な課題が、学年末の反省等からも明らかになっていた。それらの課題解決を、カリマネの視点から一体的に捉えなおすことで、「学校の指導体制の充実」(図1)を図る取り組みを行った。そこで、「(3) 実践を可能とする資源」の「人」に焦点を当てた。ここでの「人」を、指導体制の充実のための原点と捉えた。具体的には、普段あまり関わらない者同士の交流を促すためのコミュニケーションエリアである「マグネットスペース」

を、教職員が共にデザインする取り組みである。

(2) 先行研究と本校での実践の経緯

マグネットスペースの企業における取り組みや、効果についての報告は多く見られる⁴⁾。背景には、少子高齢化や労働力人口の減少や長時間労働による健康弊害など、様々な課題が挙げられている。マグネットスペースでの会話は、必ずしも業務内容が主な目的ではなく、事前に計画された内容でもない。むしろ、日常的な「雑談」が大事だという認識を持つ企業が次第に増えつつある⁵⁾。また、労働環境を改善するため、政府が提唱している「働き方改革」の動きもあり、職場環境におけるマグネットスペースの役割はますます重要になると思われる。

マグネットスペースの導入によるメリットに関する報告は多数見受けられる⁶⁾。具体的にはマグネットスペース設置により業務のオンとオフの切り替えが明確になり、業務効率の改善にもつながっている。

また、対話を通して「共に学び合うこと」の重要性として注目されているアプローチの例に、ワールドカフェ⁷⁾などのカフェ型による手法がある。それらの例には教師や保育者間の取り組みなどの報告がある⁸⁾。さらに、大学等におけるワールドカフェによるコミュニケーション能力の育成に、対話やリラックスした空間を生かした事例等も多く見受けられる⁹⁾。

しかし、教職員のストレス等のメンタルヘルスの現状に関する統計¹⁰⁾はあるものの、高等学校の教職員を対象に、教職員自ら人間関係の構築やカリマネを目的としたマグネットスペースを設置した実

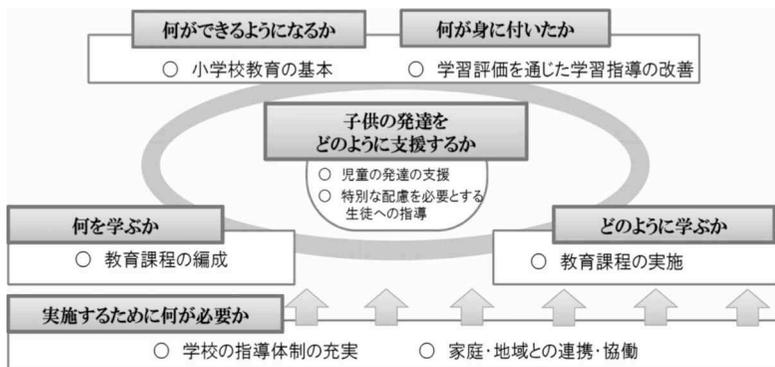


図1 カリキュラムマネジメントのイメージ (文部科学省ウェブサイト, 2019年8月18日<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/_icsFiles/afieldfile/2017/09/28/1396716_1.pdf>)

践例は、現在のところ見当たらない。そのため本実践は、校内のマグネットスペース設置をとおし、よりよい人間関係を、教職員自ら作り上げていくことを目指した。

2. 内容

本校は、情報技術科、インテリア科、デザイン科、調理科の4科で構成され、生徒数は約700名である。各科において特色ある教育活動が展開され、進学にも就職にも対応したカリキュラムで、21世紀を逞しく生きる人材の育成を目指している。また、生徒の男女比がほぼ同じであることも大きな特徴である。本校の、教職員間のコミュニケーションの課題について、定期的開催される労働安全衛生委員会¹⁾でも対策の必要性があがっていた。

(1) 業務改善のための事前意識調査

① 目的

労働安全衛生委員会では、職員間のコミュニケーション状態の実態把握のための意識調査（無記名）を行った。調査はカリマネの阻害要因を探る項目として、仕事のしやすさ、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみ等、についての自由記述である。

② 対象、実施日および内容

対象：84名

提案日：2019年1月21日、労働安全衛生委員会
で業務改善の意識調査実施について提案

実施日：2019年1月31日から10日間程度

調査内容：職場内の改善点・課題等に対して具体的なアイデアを記入

③ 結果および考察

調査の目的や趣旨説明の準備不足、また調査期間が十分取れず、回収部数は31名（36.9%）であったが、おおよその傾向は把握できる内容が得られた。労働安全衛生委員会で課題を整理した結果、情報共有や相互支援の不足等の意見が多いことから、日常的に職場内のコミュニケーションの活性化を促す場の必要性が明らかになった（表1）。

3. 方法

(1) マグネットスペースの設置

表1の事前意識調査結果をふまえ、教職員間のコミュニケーションの活性化を促す場の必要性について労働安全衛生委員会で検討したところ、マグネットスペースの設置が提案され、以下の取り組みの流れができた（図2）。また、マグネットスペース設置について「森の間」プロジェクト（以下「森の間」という。）

表1 業務改善のための事前意識調査で得られた課題と解決のためのアイデア

No.	改善したい点・課題	具体的なアイデア
1	特定の個人に仕事集中し、仕事を断る人には割り振らない現状がある	もっとお互いの仕事内容を理解し合ってほしい。すぐ仕事を断る人はキチンと理由を直接伝えてほしい。（他人を通して連絡してることがある）
2	「分かっているはず」、「やっているはず」と思い込み、確認を取らないことで生じる対応ミス	面倒がらず一声かける。普段からお互いに声掛けできるような関係づくり、挨拶、ありがとうの声かけ等から
3	学科を超えて気軽におしゃべり、ランチ等を取るスペースがない	コーヒースタンドがあればそれが目的で皆が同じ場所に集い会話も弾むのではないか。テーブルと椅子でもあればランチ等も取れるはず
4	担当のやっている事を責める傾向にあるので人間関係がよくならない	もっと担当者がやっていることを認めて、不足があるなら協力、支援していく方がよい。もっと相手のことを理解し、和やかで居心地の良い職場になってほしい。
5	職員会議で発言がしづらい	お互いを理解し合う、尊重し合う雰囲気が生まれると、会議の中で建設的な意見も多く出されると思う。
6	職員が気軽にコミュニケーションを取れる環境を望む（横の連携が取れていないと感じる事がある）	ビジネスランチスペース（仮）があれば、行事前の訂ち合わせや、科にまたがるような調査物の作成前の訂ち合わせ等有効利用ができる
7	親睦の場が少ない	職員レクがあればもっと職員みんなと仲良くなれるのでは
8	もう少し気軽にコミュニケーションが取れるようにしたい	生徒のことにに関して担当者や担任で気になる点は気軽に確認が取れると、仕事も円滑に進められるのではないだろうか
9	他の職員室に入りづらい	スペースが狭いので、そう感じるのか検討してほしい。室内はもう少し明るい方がよいと思う。



と名付け、三つの視点より進めた。

(2) 三つの視点と担当者を決め推進

教職員のストレスや健康に関し①メンタルヘルスの面から養護教諭が助言を行い、②手続きや予算等管理面を事務長、設置のための具体策

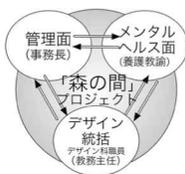


図3 三つの視点

として③デザイン統括をデザイン科職員（教務主任）が担当した（図3）。

① メンタルヘルスの視点から

文部科学省の「平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査」¹²⁾によると、教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,077人（全教育職員数の0.55%）で、平成28年度の4,891人（全教育職員数の0.53%）に比べ増加している。本県においても、平成29年度の精神疾患による病気休職者数は171人と、前年度の163人より増加している¹³⁾。因みに、平成29年度の病気休職者数が沖縄県教職員全体の在職者数に占める割合（病休発生率）は2.80%、そのうち精神疾患による休職の割合は1.13%¹⁴⁾となっており、全国と比較して高値を示している（図4）。

教職員は、日々の授業だけでなく進路指導や生徒指導、不登校・いじめ等への対応、さらに社会構造の変動が進むなか学校をめぐる状況が変化することで、これまで以上に高度な専門的知識・技能の修得が必要とされる等、複雑で多様化した役割を求められている。

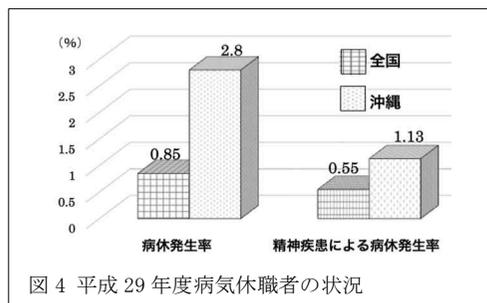


図4 平成29年度病気休職者の状況

教職員の仕事には「ここまでやれば終わり」という区切りがないため長時間勤務につながりやすいこと、事務的業務や外部対応業務等におかれ本来の業務に専念できず、身体的・精神的負担の要因となっていることは多くのメディアに取り上げられ注目されているところでもあり、業務の負担増加と疾患発生との関連性が指摘され、教師のメンタルヘルス改善には仕事の絶対量削減が必須と考えられている。

教師がメンタルヘルスの不調に至るもうひとつの理由として、人間関係の問題があげられており、教職員が感じている業務のストレス・悩みについて、長時間勤務の多さ(43.4%)に次いで職場の人間関係(40.2%)が高くなっていることが報告されている¹⁵⁾。

実際にメンタルヘルスの不調を訴え受診する教員の多くが生徒指導への精神的負担、同僚や管理職との人間関係をストレス要因としていることが明らかになっている¹⁶⁾。また、職務は属人的対応が多いため個人で抱え込みやすく、一人に対応する傾向がみられる一方、同僚に対し意見しづらかったり、自分たちの指導について干渉されたくないという気持ちから良好な人間関係が十分に形成されず、業務やコミュニケーションについてうまく対応できない状況が生じやすい¹⁷⁾等、教職員の業務上の特徴が人間関係の負の連鎖へ影響していることも指摘されている。

学校で必要と感じる取り組みとして、1) 教員の増員(78.5%)、2) 学校行事の見直し(54.4%)、3) 教員同士のコミュニケーション円滑化(43.1%)があげられていることから

も、仕事量の軽減だけでなくお互いを支え合える関係づくりが求められていることがうかがえる¹⁸⁾。このことに加え、コミュニケーション頻度が高い教職員ほどストレス得点が高い傾向があり、教職員間の人間関係が良好であるほど教諭等におけるストレス状況が軽減されることも明らかになっている¹⁹⁾。

「教師を支える会」代表の諸富が「人間関係で生まれる悩みは、人間関係の中でしか癒やされない」と述べているように、職場内で普段から相談しやすい雰囲気・環境を作り、日頃からコミュニケーションをとりお互いに協力・サポートし合える関係を築くことは、メンタルヘルス対策の取り組みとして重要と思われる²⁰⁾。

本校では学科毎に職員室が分かれているため、各学科内でコミュニケーションが完結し、お互いの交流があまりみられない印象があった。そのためか、些細なミスコミュニケーションから生じる不満、不信感などがことばや雰囲気や伝わり、会議等の場は常に緊張感が漂っていた。お互いのコミュニケーション不足や関係の希薄さは仕事のミスや外部からのクレーム等にもつながり、不要なストレスを生じているように感じた。

このようなことから、お互いの精神衛生上の問題だけではなく、仕事を円滑にするためにもこの現状を変えていければと考え、労働安全衛生委員会で「職場改善」として議題にあげたところ、本校の強みでもあるものづくりのスキルを活用した「森の間」が立ち上がることとなった。これによりデッドスペースが整備され、有効利用できる場として蘇るだけでなく職員間のコミュニケーションを促し、相互交流の活性化に繋げることが期待できる。

② 手続き・予算等の管理の視点から

事務長として、職場環境の改善やメンタルヘルス対策の必要性を日常的に感じていた。特に、職員同士の相互援助や親睦の場の必要性から、元気な職場づくりのための環境整備

に着手した。意義・目的は下記の通りである。

- i. 安心安全な職場づくり
(安全な環境・心身の健康)
- ii. 生きがいのある職場づくり (充実感)
- iii. 個人も成長、発展する職場づくりスペース
(生産性の向上)

取り組みの始めとして実態把握のための調査、「2. (1) 業務改善のための意識調査」の結果をもとに、整備に必要な経費を職員の互助会予算をあてるための合意形成、設置体制の確立、「森の間」の必要性や意義等を職員朝会等で投げかけた。賛成意見だけでなく、互助会のあり方や予算執行への疑問など、懸念等も検討した結果、共通認識と同意が得られた。また、コーヒーに関する外部業者との調整や契約、試飲等についても比較検討を重ねて業者を決定した。

その後、経費を互助会から支出することへの懸念や疑問の声に配慮して飲み物を 50 円での販売とし、事務室にてプレオープン期間を設けて、職員への周知と意義の理解を浸透させていった。

③ デザインの視点から

デザイン教育について、富山(2007)²¹⁾は、美術教育の観点から「構成教育」との混同を整理する必要があると指摘している。これはデザインを表現分野としての「構成表現」学習と考えるか、それともデザインの本質である「問題解決のマネジメント体系」の学習と捉えるかに係わる問題と述べ、「自ら課題を発見し、それを整理して、正解なき答えを導き出すプロセス」を学ぶ、問題解決マネジメント教育であると定義している。「森の間」でのデザインの視点も、「職員、自らコミュニケーションの課題を発見し、それを整理し、協働して日常的な対話から、人間関係の構築方法を導き出すプロセス」と言えるだろう。

デザインについて次の4. 実践で、(1) 空間のデザイン、(2) 制作物のデザイン、(3) 作業方法のデザイン、を具体的に述べる。

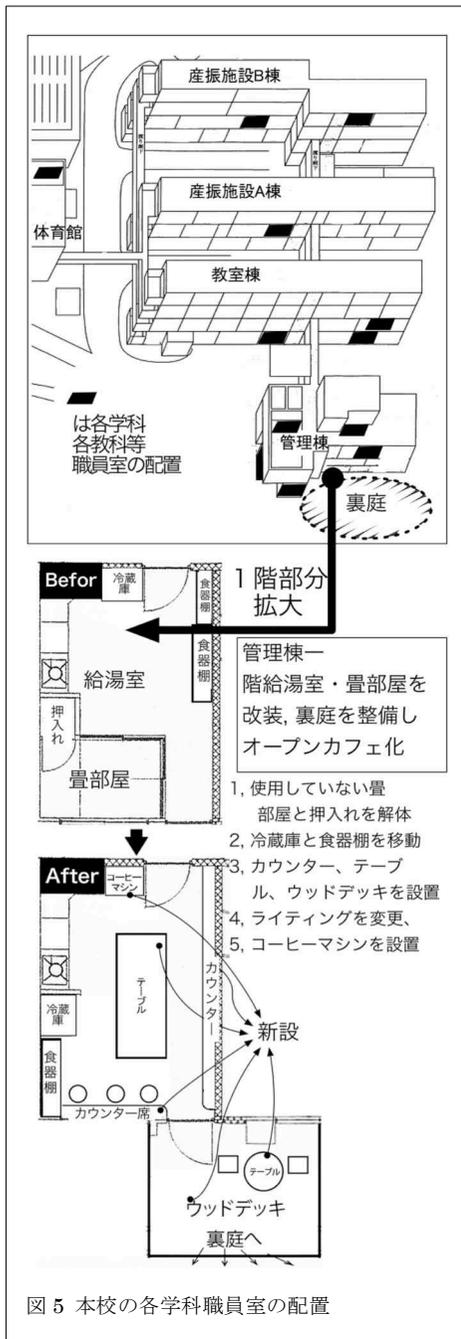


図5 本校の各学科職員室の配置

4. 実践

(1) 空間のデザイン

工業高校の性質上、各学科の実習教室及び学科職員室が分散しており、各学科が独立している(図5)。そのため、各学科の交流を増や

すために、問題点を整理して、具体的な取り組み方法について述べる。

① 空間を概念化するネーミングとロゴ

ネーミングの役割は端的にその概念や性質を伝えることにある。また、個人的な感覚に左右されず、あるべき思いや価値を明確に表現したネーミングとその概念を象徴するロゴを作成した(図6)。



図6 「森の間」ロゴ

本校のマグネットスペースは設置場所が裏庭に続いている特徴があり、森をイメージさせることから、場の力が素直に感じられるネーミングとして「森の間」に決まった。

② 人の流れをデザインする

職員朝会后、大職員室からの人の流れを変えて、「森の間」へ導くため、旧給湯室と畳部屋の改造を行った(図5, 図7)。

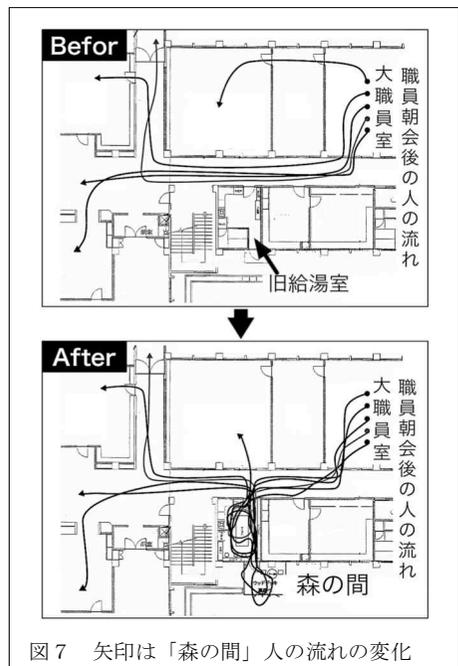


図7 矢印は「森の間」人の流れの変化

③ 「森の間」の構成

内空間からウッドデッキと介して外空間の裏庭へ連続性を持たせることにより、自然空

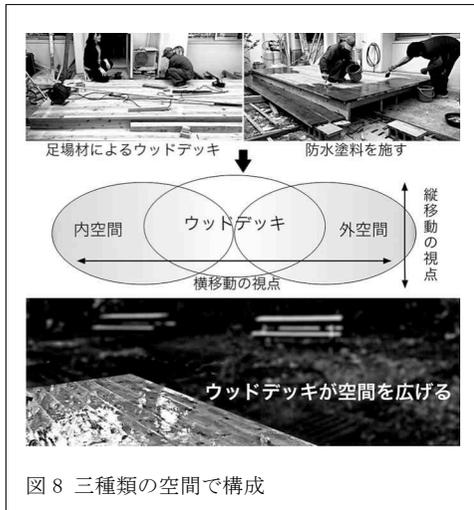


図8 三種類の空間で構成

間へと物理的、視覚的に境目なく繋げた(図8)。それにより、業務から休憩時間へグラデーションをかけた開放的な空間設計を目指した。また、ぬかみを整えるためリサイクルの赤瓦を敷き詰めた²²⁾。

④ カラーリング

室内は外部からの木漏れ日が美しく、白の壁紙で統一し、ライティングの暖かみも感じられるシンプルな空間に整えた。

⑤ コーヒーマシンの設置

常時、淹れたてが飲めるコーヒーマシンの設置した(図9)。



図9 4種類のコーヒーが楽しめる

⑥ 柔軟に使えるスペース

臨機応変に多様な使い方に展開できる空間。

1)少人数での打ち合わせや、急な確認ごと等、わざわざ会議を設定するほどではないが、コーヒープレイクを兼ねながら打ち合わせができる。

2)弁当を持ち込んだり簡単な調理ができるた



図10 共同作業での工作物の製作と設置

めランチタイムを楽しめる。

3)学年末の劳いの会や、学年初めの自己紹介、時期折々の活用が出来る。

⑦ 雑誌や本が並んでいる

図書館で購入し、閲覧期限が過ぎたアートやファッション等様々なジャンルの雑誌を並べることで、会話のきっかけを演出した。

(2) 製作物のデザイン

材料はリサイクルして経費を抑た。廃材の板材や、ガラス瓶など、アイデアを出し合って家具や照明器具を製作して職員間の自然な会話を促した。

① テーブルやカウンターの製作

メインテーブル(79cm)と長カウンター(109cm)の高さを、短時間でも気軽に立ち寄り立ち話を想定した。一方、窓際の短カウンター(79cm)は椅子を置き、外部を見ながら、食事がとるようにした(図10)。

② 照明器具の製作

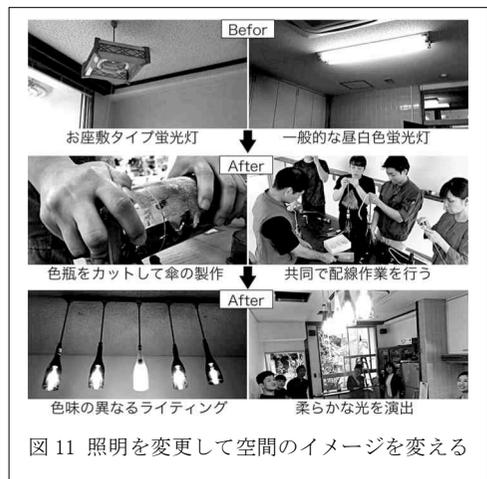


図11 照明を変更して空間のイメージを変える



図 12 呼びかけによる共同作業

学校の業務用照明は一般的な昼白色の蛍光灯が多い。室内の雰囲気を決める照明は、色によって人に与える印象も様々である。暖色系で温かみのある光色電球で落ち着いた雰囲気を演出した。使用したのは電球色のフィラメント LED 電球²³⁾である (図 11)。

③各学科生徒の作品を活用

各科の制作物や創作物を配置して役立てることで、各科授業内容等を職員間で話題にできる。例として下記 1)～3)である。

1) 情報技術科課題研究：

制作した真空管アンプとスピーカーに、市販の Bluetooth レシーバーを取り付けた。これにより、利用者がスマートフォン等で自分が聴きたい音楽を選び、音量調節して楽しむことが可能になった。

2) デザイン科工芸：

素焼きでのシーサーを配置。また教材として集めておいたサザエ貝殻で螺旋をデザインした。

3) インテリア科課題研究：

素焼きのレリーフタイルを活用して装飾性



図 13 隙間時間での共同作業

と安全性を高めた。

(3) 作業方法のデザイン

① 共同作業を呼びかける

コミュニケーション力を高めるため、設置や整備にあたっては呼びかけ、共同作業を行った (図 12)。これにより必然的に会話が生まれ、思いもよらぬ発想や課題解決のヒントに結びつくことを期待した (表 2)。

② 変容していく作業方法

決まった設計図に沿いつつも、作業の進行に応じてアイデアを出し合い、柔軟な製作を行った (図 13)。

③ 作業途中に振り返りの場をつくる

大人数での作業は楽しく、作業中や作業終了時には飲み物で休憩を入れると、自然に次の作業場所や、作業方法に話がおよぶ。このような作業プロセスが、人間関係をつくりあげていくのだろう。

5. 運営方針をアンケートで把握

(1) 無料化の提案

表 2 2019年2月～4月の共同作業

日時	共同作業の内容	働きかけ	参加者の反応
2/27	草刈り、植木整備、下水清掃、廃品回収を行った	職員朝会にて15分程度の作業の呼びかけ、職員15名程度	都合のつく職員が集まり楽しそうに和気藹々
2/28	赤瓦、タイルの敷き詰め	沖縄県赤瓦事業組合より廃品瓦をもらい受け職員10名程度で敷き詰め	土に瓦やタイルを押さえつけ心地良い作業になった
2/28	カウンター、カウンターテーブル設置	作成はデザイン科で行い、高さ決定、設置を呼びかけ	女子職員数名が高低について持論を述べあう姿あり
3/1	ライティングの作成、設置	瓶の切断等下準備をデザイン科で行い呼びかけに応じた職員が参加	情報技術科の電気専門が配線を指導で楽しく作業
3/11	ウッドデッキの製作	職員数名で材料加工、1週間ほどかけ整備	ニス塗りを楽しんでいた
3/14	メインテーブル設置	作成はデザイン科で行い、職員数名が設置	廃材利用に感心の様子あり
4/16	サザエの貝殻の敷き詰め	取り溜めていたものを裏庭に配置	数の多さに驚愕していた

「森の間」がオープンして約5ヶ月が経過し、運営に対する要望が出たことを受け、労働安全衛生委員会と互助会幹事から2019年6月10日に職員朝会にて提案した。

提案：1ヶ月程度「森の間」の飲み物を無料化して、職員の交流を活性化させたい。(その結果をアンケートで把握して今後の運営の方向性を検討したい)

理由：現在50円のコーヒー代を課しているが、常時小銭を持ち歩いていない職員が大半で、利用しづらいとの声もあり、当初の趣旨である「職員間交流の促進」「職場改善のきっかけにする」「メンタルヘルスの重要性」の実現を図るため職員の交流を促すため。

(2) アンケート実施

① 目的

1ヶ月間の無料期間を経て、「森の間」について今後の運営方針を検討するため。

② 対象, 実施日および内容

対象：83名

提案日：2019年7月10日運営委員会にて「森アンケート実施についての検討, 7月12日職員朝会にて教頭より提案

実施日：2019年7月12日から一週間程度

調査内容：「森の間」への感想や効果、デザインの各項目についての5段階評価と、自由記述による無記名でのアンケート調査

③ アンケートの結果とその考察

学期末処理、成績判定会議、学年会等、日常的な多忙感からか、回収部数は25名(30.1%)であった。

(3) 5段階評価項目について

質問項目は、前述の「表1 業務改善のための事前意識調査の結果と解決のためのアイデア」を参考に、質問項目を設定した。回答は、「A大いにそう思う」「Bややそう思う」「Cどちらとも言えない」「Dあまりそう思わない」「E全くそう思わない」の、5段階とした(図14)。

【1. 「森の間」の感想についての質問】

全てにおいて、AB合わせると65%を超えており好印象を持っていると考えられる。

特に①居心地がいい、はAB合計で80%と高得点である。②会話がしやすい、に関してはCDEを合わせると34%であることから、まだ活発な対話を促せてないと思われる。③気分転換になる、はAB合計79%である。緊張状態の中にある学校現場において、ほんの少しでも気分を変えられる場があることは必要不可欠ではないだろうか。④普段会話をしない職員との会話が増えた、は②とは異なり、新しい人間関係の構築に繋がると考えられる。⑤飲み物は今のまま無料で良いと思う、は今後の運営方法を考える上で参考になる。AB合計で75%と評価されていることから、今後、無料化して職員の交流を促すことが、アンケート結果とともに確認された。

【2. 「森の間」オープンから約5ヶ月、どのような効果があると思いますか】

①ちょっとした打ち合わせの場としても使いやすい、のAB合計80%と高い。②職場環境が改善され業務が円滑になった、③職場の人間関係が円滑になったと思う、⑤雑談力が高まったと思う、の3項目は、E評価が8%で、好印象だけではないことが読み取れる。④情報共有が向上したと思う、に関してはAB合計62%で、今後の効果に期待したい。⑥場所が良いと思う、に関しては、「3. ①全体のレイアウトに満足している」と同様に、限られた条件下でのデザインで、必ずしも十分な展開が出来たとは言えない。今後の改善に委ねたい。

【3. デザインについての質問】

②デザインしたカウンターやテーブル等家具類に満足している、③デザインした照明に満足している、④Bluetoothの音楽機器設置に満足している、⑤オープンカフェ(裏庭)に満足している、の4項目においては、71~88%の評価で、概ね満足している結果が得られた。

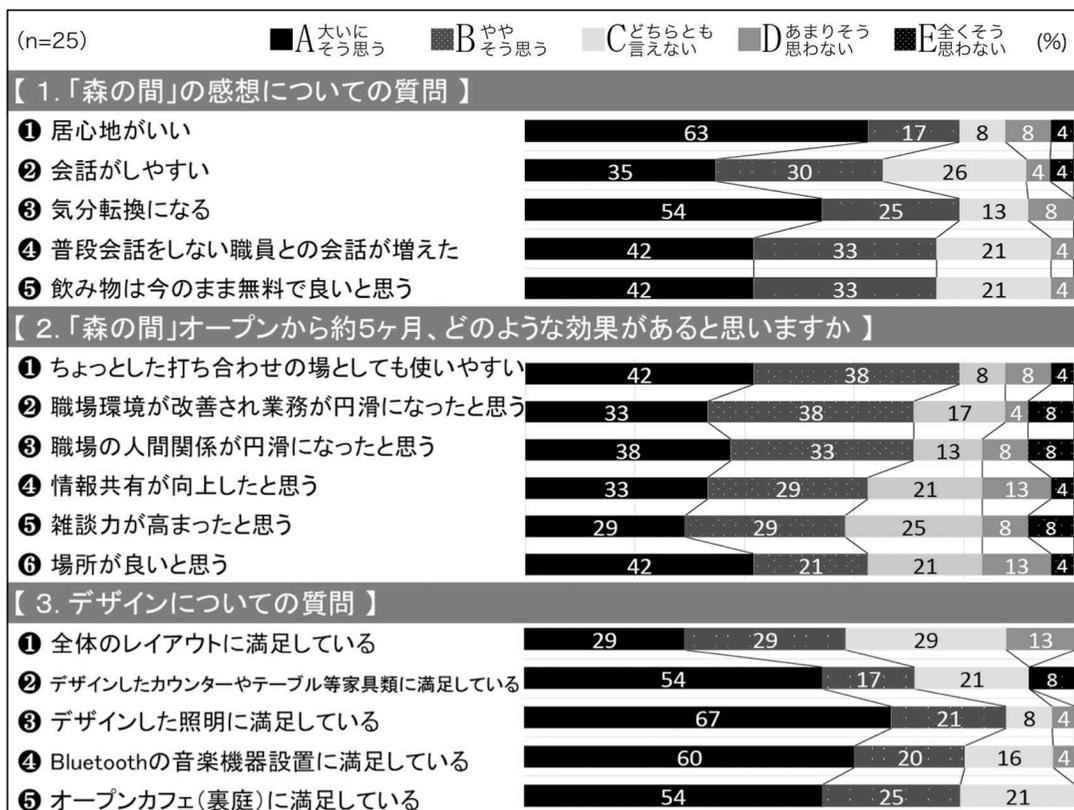


図 14 アンケートの結果

(4) 自由記述について

意見や提案, そして懸念等多様な記述が見られた。その結果を, 「a どちらかと言うポジティブ」「b どちらかと言うネガティブ」「c どちらともとれる」の3つに筆者らが分類した。

自由記述a (どちらかと言うとポジティブ)

交流できるのは良い/継続を希望/互助会の許容範囲で補助してもらえると利用しやすい/リラックスできる時間場所となっている/科職員室から遠いが週1回は必ず利用/話しかけやすい/互助会補助のフリードリンク還元でいい/レクリエーションの一部だと考えみんな楽しい空間にしてゆければいい/森の間の空間はとても良い/小さな部屋なので自由にクーラーを使用できたらいい/労働安全衛生委員や互助会幹事の改善に感謝/心のゆとりにつながっている/空間場所に癒される/忙しい業務の中でちょっとしたおしゃべりをする時間/蚊取り線香があると良い/互助会費の良い使い方/雑談を通し仕事の場面だけでは分からない人柄がみられ職員同士の全体的な雰囲気や和らいだ/コーヒー

が飲めない方も利用しやすいように紅茶等を/涼しくなってきたらオープンカフェも利用したい/

自由記述b (どちらかと言うとネガティブ)

基本的に入りづらい/クーラーを常時入れて/あまり利用する機会がない立場/互助会幹事の内容に入ってくるのは疑問/有料で良い/虫が多い/ジメジメしている/ワイワイすると二階などに声が響かないか心配/使用していません/業務におわれ使用する時間が全く取れないのが現情/飲み物は有料で良い/

自由記述c (どちらともとれる)

お金の管理メンテナンスが気になっている/誰が運営をどのように継続していくのか/

自由記述 a と b の内容に対して, テキストマイニング²⁴⁾を使用してイメージの視覚化を行った。出現頻度が高い単語はその値に応じた大きさで示されている(図 15)。自由記述 a は中心に「互助会」があり, その周辺にどち

らかと言うとポジティブな単語が囲むように並んでいる。自由記述 b は記述が少ないこともあり、「互助会」「基本的」「虫」「二階」「声」等が、散在している印象を受ける。

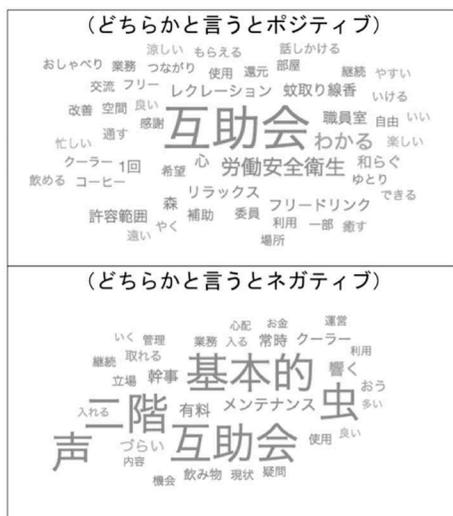


図 15 テキストマイニングによるイメージの視覚化

6. 考察

本校は、これまで様々な業務改善方法を試みてきた。しかし、課題の根底に教職員間のコミュニケーション不足があり、全校的な協力体制が構築出来ずにいた。それらの課題解決を、カリマネの視点から一体的に捉えなおすことで、「学校の指導体制の充実」を図る取り組みを行った。特に、カリマネの「人」に焦点を当て、普段あまり関わりのない者同士の交流を促すための「場」を職員が共にデザインする取り組みを行った。人間関係を円滑にするための、いわゆるマグネットスペースを意図的に設置したわけだが、磁石に引き寄せられるように、人々が集まりはじめている。

その「森の間」に対して、アンケートの自由記述 a では、「リラックスできる時間場所となっている」「雑談を通し仕事の場面だけではわからない人柄が見られ職員同士の全体的な雰囲気が和らいだ」等、メンタルヘルス面で

の好評価や、同僚に対する新たな発見が見て取れる。また、コーヒーマシンの使用カウンターが、無料化以前には1日平均 15 杯程度だったのが、無料化以降 4 倍の 60 杯を超え、同時に他の飲み物の消費も増えていることから、着実に活用頻度が高まっている。日常的な多忙感のある職場においては、ほんの少しの気分転換や、たわいのない会話の積み重ねが大事だと言えるだろう。このことは、気軽な情報共有の場としても、機能し始めているとも言え、職員同士に限らず日頃の「生徒の変化」にも早目に気づけ、対応へのゆとりが生まれて、カリマネの中心概念である「子どもの発達をどのように支援するか」にも繋がると考えられる。

一方、同じく自由記述 b から、「基本的に入りづらい」「あまり利用する機会がない立場」等からは、積極的な交流を望んでいないようにも受け取れる。しかし、これらの意見からは、さらなる工夫の余地が見えてくることも事実で、多様な形での交流の工夫が検討されねばならないだろう。また、自由記述 c による、お金の管理やメンテナンス、運営等、今後の継続に関する指摘に対しても再度、職員間の合意形成を図って行く必要がある。

デザイン面では、場所の設定や全体のレイアウトに関して、限られた条件下での選択で、必ずしも十分な展開が出来たとは言えないものの、工業高校の「ものづくり」の専門性が十分生かされ、各学科が共に協力しあったことの意義は大きいだろう。

7. まとめ

本実践は、教職員が共につくるマグネットスペースのデザインに取り組んだ。その過程で共同作業や運営方針の見直し等、様々な意見や要望を出し合うことで相互理解を深めていった。それにより、よりよい人間関係の構築に好影響が出始めていると実感している。

人間関係は、相互の交流がないと些細なことまで崩れてしまいがちである。しかし、日常の小さな信頼関係を築く場があれば再度、元の関係を取り戻せるだろう。「森の間」での一連の取り組みが、最終的には生徒たちの教育に多大な影響を与えうるのではないだろうか。本実践では、同様の課題をもつ他校においても取り組めるよう報告を行った。

註

- 1) 文部科学省「新しい学習指導要領の考え方ー中央教育審議会における議論から改訂して実施へー」, 2019年8月24日〈http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/_icsFiles/afielddfile/2017/09/28/1396716_1.pdf〉.
- 2) 沖縄県立総合教育センター平成31年度県立学校教務主任研修会、『「カリキュラムマネジメント」の推進が期待される中、その中核的な働きが求められる教務主任としての役割と自校の現状と課題および改善策について』, 2019年8月13日.
- 3) 金城満「協調学習・『教える技術』と『学びを支える技術』の融合へージグソー法の定着と教材アーカイブ構築を通してー」, 平成27年度魅力ある学校づくり推進事業「県立高等学校生き生き活性化支援事業」研究報告書, 2016, pp. 4-14.
- 4) 従来のオフィスの課題を改善し、フレキシブルなオープンスペースに, 2019年8月24日〈https://www.sanko-e.co.jp/download_file/view/1049/145〉.
- 5) 【スキルは二の次、仕掛けが8割！】職場での「雑談力」を高める方法, リクナビNEXTジャーナル, 2019年8月24日, 〈https://next.rikunabi.com/journal/20181012_d11/〉.
- 6) 「オフィスにカフェスペースを設ける企業が増えている。メリットと導入方法は?」, オフィスのまとめ, 2019年8月24日〈<https://www.arrows.co.jp/column/design/cafe>〉.
- 7) アニータ ブラウン / デイビッド アイザックス, 香取一昭 / 川口大輔『ワールド・カフェ・コミュニティ』ワールド・カフェ～カフェの会話が未来を創る～ ヒューマンバリュー, 2007, pp. 14-48.
- 8) 音山若穂 井上孝之 利根川智子 上村裕樹 河合規仁 和田明人「対話型アプローチによる保育研修に関する基礎研究」『群馬大学教育実践研究』別刷第30号, 2013, pp. 211-220.
- 9) 小松隆行「ワールド・カフェ～カフェの会話が未来を創る～」『北海道科学大学研究紀要』第43号(平成29年)教育実践報告, 2017, pp. 1-4.
- 10) 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課「教員のメンタルヘルスの現状」2012年3月4日〈http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/

shotou/088/shiryo/_icsFiles/afielddfile/2012/02/24/1316629_001.pdf〉.

- 11) 文部科学省「学校における労働安全衛生管理体制の整備のために(第3弾版)(リーフレット)2019年4月」〈http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2019/03/29/1414486_1.pdf〉.
- 12) 文部科学省「病休退職者の学校種別・性別・職種別・年代別状況(教育職員)(平成29年度)」, 2019年8月24日〈http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2018/12/25/1411823_04.pdf〉.
- 13) 沖縄県教育委員会「沖縄県教育年報(平成30年度版)」, 2019年8月24日〈<https://www.pref.okinawa.jp/edu/somu/documents/05chapter5.pdf>〉.
- 14) 沖縄タイムス(2018年12月6日版), 2019年8月24日〈<https://www.okinawatimes.co.jp/articles/-/355274>〉.
- 15) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書, 教職員に関する調査」, 2018, p. 190.
- 16) 文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」, 2013, p. 13.
- 17) 同, pp. 8-9.
- 18) みずほ情報総研株式会社, 前掲「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書, 教職員に関する調査」, p. 204.
- 19) 文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議, 前掲「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」, p. 9.
- 20) 諸富祥彦「教師のメンタルヘルスとストレスマネジメント(教師のメンタルヘルスの現状)」少年新聞社2019年3月8日発行, pp. 4-5.
- 21) 富山祥瑞『教育学部における「デザイン教育」の教育実践ー問題解決型学習としてのデザイン教育を目指してー』, 愛知教育大学研究報告書, 56, 2007, pp. 13-20.
- 22) 沖縄県赤瓦事業協同組合より無償で譲り受けた.
- 23) ST64 フィラメント LED 電球エジソンランプ E26 口金 (8W) 70W 形相当.
- 24) ユーザーローカル テキストマイニングツール, 2019年8月24日, 〈<http://textmining.userlocal.jp/>〉