クラブ活動改革

プロジェクトの取り組み

聖学院高等学校 総務統括部長(教頭) 日野田 昌士

(善意と強制で)

教員が負っているクラブ 顧問を含む放課後の業務 を、学校全体で、組織的 にリデザインする。

部活動改革の6つのフェーズ(長沼)

フェーズ1	休養日の設定 +活動時間の上限設定
フェーズ 2	外部指導員(または部活動指導員)の確保
フェーズ3	顧問の選択制の導入 +生徒の全員加入制の廃止
フェーズ4	外部クラブの組織化または企業支援の導入
フェーズ 5	勤務時間内の部活動 + それ以外の活動の外部化(多治見方式)
フェーズ 6	必修クラブ活動の復活 +部活動の学校外への移行

出典:長沼豊『部活動改革2.0 文化部活動のあり方を問う』中村堂、2018年

- ●授業・体験学習・自主プロジェクト(クラブ含)の3つを柱とする
- ●法定労働時間 (変形10時間) でおさまる仕事量/
- 埋想 状態

- ●部活動指導員を積極的に任用し、教員は「部長」職へ
- ●クラブ顧問を「やる」「やらない」を選択制へ
- ●安全配慮義務のリスク分担化の仕組みができている
- ●**週2日以上の休養日、活動時間を2時間/日**とし、その 実態を把握し、公開されている
- ●各クラブ内の大会・プロジェクトを**可視化**できている
- 複数クラブで一緒に活動を行い、**効率化を図る**(文化部)

教員の主たる業務 である「授業」に 注力できる 体制をつくる

クラブで実現 されるものも 授業の工夫で 実現できるはず

現状

- 教員に**高度な安全配慮義務**が課せられ監督責任の増大
- ●クラブ活動の活動日数・時間の上限が決まっているが、 厳密な意味で遵守させづらい。**労働時間とともに、出張 費が青天井**となっている。
- ●朝礼8:15~、最終下校時刻18:30。クラブの顧問は その後に家庭連絡、各種ミーティング、授業の準備など、 10時間以上労働が前提となっている。
- ■ICT・AL研究など、教員の多忙化が加速している。

従来

クラブ活動を顧問の 熱意で回していた

これから

学校全体で組織的にマネジメントできる体制を

聖学院中学校高等学校

年間36万円 (月3万円 ×12か月) の補助 指導が一貫せず、選手はバラバラに

指導員のマネジメントに忙殺される

支払いなど、オペレーションが複雑に

中学サッカー部

マッチング サイト経由 ボラン ティア

生徒の 保護者 取引業者の 営業マン

卒業生の 大学生

整骨院 の先生

1回あたり 3000円の 派遣費を 部費で賄う

指導 員 A (有償) 指導 員 B (無償) 指導 員 C (無償)

指導 員 D (無償) 指導 員 E (無償) 指導 員 F (有償)

Copyright © 2020 SEIG-Boys All Rights Reserved.

- ・アメフト部、ボクシング部、卓球部など、 先輩教員の想いが強いクラブ程、今いる 教員では引き継げない。
- ・従来の外部指導員によるスポットのサポートでは、本質的な改善はなされない。
 - ①「教員」への保護者からの期待
 - ②ボランティア的な意味合いでは途中で 断りづらいし、長続きしない。

- 学校のICT化など、イニシャルも ランニングも含めて、かつてよりも 費用が大きくかかるようになる。
- ・働き方改革の一環…法人への説得材料
 - ①労働時間規制…変形でも10時間まで
 - ②連続勤務日規制…連続6日まで
 - ③残業代の負担…日曜出勤
- ・若手教員の意識が変わった
- 教員の職場を魅力的なものに!

新たな発想のもとに、新規のしくみが必要。

絶対条件は、生徒の満足度を下げない。

ステークホルダーの理解を得られる形で、 順番に丁寧に進めていく。

最も重要なのは、<mark>継続性</mark>。それを担保する ためには

- ①充分な資金を確保すること。
- ②良質な指導員を確保し続けること。

・派遣の指導員がスポットではなく、

各クラブのマネジメントの責任を負う。

元」リー ガー

卓球 教室の 主催者

業務 委託 契約



聖学

院

中高

高校 サッ カー

中高 卓球

中学 野球

中学 サッ 力一

適正な対価の

支払い。 年間1クラブ あたり200~ 300万円の 運営経費

妥協なき採用 活動、研修。

採用方針は 各々のクラブ によるが、自 **主性**を重んじ たクラブ運営

Copyright © 2020 SEIG-Boys All Rights Reserved.

スキームのメリット

- ①指導員の派遣にかかる費用を一括管理してくれるので、**「総額・進捗の見える化」**がしやすい。
- ②良質な指導員を、継続して供給する仕組みが確立。 指導員の質に問題がある場合は交代してもらう こともできる。
- ③指導員が問題を起こした際に、**リーフラスに損害 賠償を請求**できる。
- ④教員が高度に求められる安全配慮義務を負わなく てよくなる。
- ⑤当たり前のようにやっていた教員の「**顧問業務」 を可視化**するきっかけになった。
- ⑥教員のクラブ活動にかかる時間、精神的負荷の低減。 時間外労働、連続勤務日数規制(連続6日) を逃れられる。

導入までの展開①

P」立 ち上げ 前 ・全体への「働く中での負担感調査」。

・一生懸命にクラブ顧問を頑張ってきた先生も 含めてヒアリング調査。

導入前

校内でプロジェクトチームの立ち上げ

→校内での理解の醸成→理事会への説得

導入時

イニシャルコストは学校が全額

導入後 1~2 か月後 生徒へのアンケート、ヒアリング調査 顧問への成果の聴き取り

導入後 3~4 か月後 保護者会を開催。趣旨説明、アンケート結果報告。 次年度より月5000~7000円の部費を徴収する お願い

小さく始め、**改革の価値**を実感してもらいながら、 変化を常に作り出していく 内部の費 用の整理。 PTAや同窓会 などの協力団 体から支援を あおぐ

クラブ顧問手当の削減

外部指導員費の廃止

合宿の回数制限による宿泊費・交通費の削減

そのために グラウンド 照明の設置 物販の販売、学校での講演、一次での選別での選別でのでででででででででででででででででいる。

貸し出すことも 含めて、学校の 設備をバージョ ンアップ ex.グラウンドの 人工芝化

Copyright © 2020 Stre Days III ruging ness real

生徒が選択できるカタチに

- シーズンスポーツの導入
- 部活間やプロジェクトの掛け持ち
- 海外研修への参加

教員も働き方を選択できるカタチに

- 育児、介護などライフステージに応じた,選択 的な働き方
- 授業、担任、クラブ、分掌など、個々の教員 の強みがいきる働き方・・・ゼネラリストだけでなく、スペシャリストの育成