

新報

島根県教育庁
隠岐教育事務所
隠岐の島町港町塩口24
電話2-9772

年頭所感

所長 吉田貴弘

令和四年が始まりました。本年が皆様方にとりまして幸多き年となりますよう心よりお祈りいたしております。

学校現場では、新型コロナウイルスを含め、生徒指導や特別支援教育等に関わる課題への対応を日々、悩みながら学校全体で真摯に取り組んでいることと受け止めています。

平成二十七年の中央教育審議会では、「校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供

たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができ「学校」である「チームとしての学校」の重要性を提言しています。しかし、この「チームとしての学校」とは、どのような形にできあがるものなのでしょうか。

学校に限らず、様々な職場で「働きやすい職場づくり」に取り組んでいることと思えます。ところが一口に「働きやすい職場」といっても、なかなか一朝一夕にできあがるものではないかもしれません。かく言う私も、隠岐教育事務所を「働きやすい職場」とするために悩む日々を送っています。「信頼される上司とは?」「悩みを相談しやすい職場の雰囲気づくりとは?」これらの問いへの答えを模索している中で、エイミーエドモンドソン

氏の「心理的安全性」という言葉に出会いました。「心理的安全性」が高い状態だとチームのメンバーは問題や課題を含めて何でも言い合え、一人ひとりが自分をさげだすことができると言います。そのため、メンバーはコミュニケーションに関わる余計なストレスを感じることなく仕事ができることにも、コミュニケーションが活発で意義あるものになることで、チームの課題をいち早く発見・解決できます。

エイミーエドモンドソン氏は、「心理的安全性」を高めるための六つのポイントを挙げています。

①メンバーの発言機会を均等にすることで、意見を伝える恐怖を払拭する。
②メンバー間の協力を促し、全員で一人ひとりをサポートし合う雰囲気づくりをする。
③課題や問題には、チーム全員がポジティブな反応を示すようにする。

④メンバーの発言や行動を否定したり批判したりせず、存在自体を尊重する。
⑤役職や年齢など組織構造を取り払った対話の機会を増やす。
⑥評価方法を変える。

私は、この六つのポイントの内、四つ目の項目に注目しました。年齢やその人の考え方の特質に関わらず、まずはその人自身を尊重することがチームづくりの基本となるのではないかと考えたからです。このことはどの職場でもできそうなことですが、実際にはなかなか難しい取組です。だからこそ、よりよいチームづくりを行うためにはそれぞれの職場で工夫して取り組むことやポイントの一つではないかと思えます。

最後にエイミーエドモンドソン氏は、「心理的安全性」を高めることは、チームを決して「居心地のよいぬるま湯」の組織にするためではないと主張しています。「心理的安全性」が高いチームとは、「上司を含むメンバーがチームの目的の達成に向けて、あるときは熱い議論を交わしながら、お互いの知恵や意見を率直に出し合い、より良い結果を導ける」組織であって、どちらかと言えば「優しい組織」よりも「厳しい組織」と言えるということです。

私も「優しいだけの上司」にならないように注意し、職員の意味や意図を否定せず、尊重すること、意見を述べやすい職場の雰囲気をつくることを今後も肝に銘じて、「心理的安全性」を高める取組を隠岐教育事務所を進めてまいりたいと思います。

わたしぶね

今年度の年末調整も終わりました。毎年この時期になると様々な書類を提出しなければならず、煩わしく思われる方もいらっしゃるかもしれません。特に、アルバイトをし

ているお子さんなどの年収に関するものは把握しづらいですね。

しかし、扶養親族の年収によつては自身の控除額が変わり、納めるべき税額が違ってくるため、この把握はとても大切です。もし、扶養親族の年収が基準額よりも多くなつた場合、自身で申告と追加納付をしなければならない場合もあります。

そうならないためにも、年末調整では扶養親族の給与明細や給与実績証明書の提出を求めています。

正しい納税のため、扶養親族の給与明細を毎月確認することをおすすめします。確認した明細をそのまま提出することで、年末の雑事を軽減できるかもしれません。

(文責 伊豫)

