

## ワーク・エンゲイジメント

2023・7・19 重枝 一郎

「ワーク・エンゲイジメント」という言葉を聞いた。この言葉は、オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得て生き生きとしている（活力）」「仕事に誇りとやりがいを感じている（熱意）」「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」の3つがそろった状態として定義される。

昨今「働き方改革」の話はよくある。だから私もウェルビーイングの話はよくする。また、先生方に書いてもらっている「目標管理シート」の中で、個々で「生産性の向上（自分が生徒の前でグットパフォーマンスするために必要なこと）」はそのことにつながっている。

働き方改革は、ともすれば時間を生み出すことのみが焦点化されるが、大切なのは限られた時間の中で業務の質を上げることであり、先生方が「本当に良いと思うこと」を実現することに他ならない。

私の若い頃を思い出すと、時間無制限の〇本勝負みたいなノリで仕事をしていた。でも、「ワーク・エンゲイジメント」は決して低くはなかったと思う。信じられないほどの雑談もしていた。雑談は「会話」だが、その「会話」がそのうち「対話」になっていた。「対話」ができる雰囲気醸成できた学校は同僚性が高まり「働きがい」も生まれる。

「働き方改革」は一般的に「働きやすさ」のことを言っている場合が多い。それとは別に「働きがい」がある。実は、私の若い頃の話は「働きがい」のことであり、私がウェルビーイングで重要だと思っているのは「働きがい」でもある。

働きやすさ改革の価値	働きがい改革の価値
時間の短縮重視	ワーク・エンゲイジメント重視
上限を超えないことを重視	プライベートを含めたウェルビーイング重視
原則キャリアを問わず一律	キャリアに応じて弾力的
働き方は管理職が定める	働き方は教師が主体的に考える
ルールを定める	ルールは最小限
労働者としての教師像	高度専門職としての教師像
教師の意識改革に責任を帰属	管理職のマネジメントに責任を帰属
業務の量的縮減を目指す	業務の質的改善を目指す
ワーク・ライフ・バランス	※1 <b>ワーク・アズ・ライフ</b> （仕事とプライベート両方に価値を置き人生全体を充実）
信頼の優先順位低い	信頼の優先順位高い
自分の幸せ	生徒や他の人の幸せ
今の自分を楽にする	未来の自分を楽にする
仕事を減らす	仕事をおもしろくする

※愛媛大学・露口教授資料

※1 筑波大学・落合教授提唱

この表を見て先生方は何を考えたか。私は「働き方改革」が叫ばれていたころから、学校運営でルールをゆるくして教師の主体性を重視する働き方をどうするかばかり考えていた。上表の左側は市教委から数値目標を問われるが、右側は何も問われない。だからアンバランスな感じは否めなかった。だから「目標管理シート」を書き、「働きがい」につながることをみんなで理解することは最も大切なことだと思っている。生徒も同様だと考える。「仕事」を「学び（学習）」と言い換えれば同じである。

先生方がもっている資質・能力は一人一人異なる。やりがいを感じるポイントや働き方に対する価値観も異なる。その先生の実家庭環境なども違う。画一的にはならないということである。だからルールをゆるくすることはとても大切だと思う。

1学期、ありがとうございました。初めて本校で勤務された先生、初めての役割をもった先生、大変なこともたくさんあったと思います。これからもお互い助け合いながら「ワーク・エンゲイジメント」を高めていけたらと思います。  
夏に少しでもリフレッシュできることを祈っています。  
次号は2学期始業日にします。