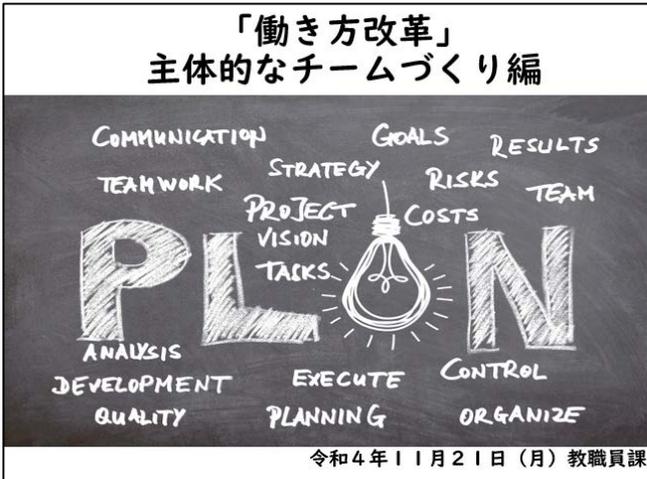


## ■「働き方改革」主体的なチームづくり編■

令和4年11月21日に、オンライン座談会を実施しました。今回は業務改善推進校の管理職限定参加でしたが、千葉市中学校長会の皆さんが働き方改革の先進市視察として来られたので、推進校とオンラインでコラボするという、初の試みでした。当たり前の概念が異なることとはとても刺激的で、これまでの取組を改めて価値づけしたり、新たなモチベーションUPに繋がる等、とても有意義な時間となりました。



### 推進校のオンライン座談会がスタート!

千葉市の皆さんも3名ずつのグループに分かれてブレイクアウトルームに参加してもらいました☆ →

まずは推進校1年目の津田小のチャレンジについて、大泉校長から、組織づくりや取組実践についてお話をうかがいました。校長のブレない信念や職員の意識改革、実態に合わせた柔軟な運用を参考に、自校に生かせることがないか、グルーptークに花を咲かせました。



### 千葉市の校長先生へ↓

冒頭、業務改善推進校における主体的な取組による成果(学校教育自己診断、ストレスチェックの結果改善、時間外勤務時間の縮減)について説明。強い信念や意識改革、組織強化等に興味をもっていただけた様子でした。



### 7. これから・・・

- ① **教職員の育成**
  - ・時間を惜しまない
  - ・持続可能な教職員集団
- ② **スクラップ&ビルド**
  - ・年間計画を見通す
  - ・子どものため。でも、潔く。

教頭を顧問とし、キラキラチームを中心に、学校全体で取り組んでいきます!

- 業務改善推進「キラキラチーム」の発足!  
あえて経験年数の浅い教員をリーダーに抜擢。
- 職員の「やりたい」の声が夏休みのミニ研修に!  
職員の「得意」を共有。専門性と相互理解がUP
- みんなの「働く時間」集計の分析→助け合いへ  
仲間の仕事・困り感を知り、助け合える組織に。

### 持続可能な組織・・・

どのようなマネジメントが必要だろう。



「やるべきことは時間を惜しまずやり抜く!」しかし、「なくてもよいものは思い切ってやめる潔さが大切」「授業づくりや学級経営、生徒指導など、本当に大切にしたいことは不変的である」「教員のやりがいがまで消してはいけない」という大泉校長の言葉は、学校現場における働き方改革の本質に迫るものでした。「最後は話し合うこと。コミュニケーションが大事」という考え方が、職員を当事者とした主体的な取組の鍵だと再確認しました。

## 職員の専門性を生かす

オンライン座談会後半のトークテーマはサッカー型の組織運営。サッカー型とは、野球型とは異なり、それぞれのポジション・役割が、流動的に、効果的に、チームの共通目的の達成のために動く形。今回は事務職員にスポットライトを当て、事務職員が業務改善に主体的に参画し、活躍している3校にお話をうかがいました。

文部科学省が、事務職員の職務内容についてこのように示していることから、学校の総務・財務を扱う専門職という唯一無二の存在が業務改善に積極的に関わることがどれだけ大切かがわかります。

### ポイント① 組織的に、継続的に、業務改善を推進するために

- 自分たちの業務の見直しにより、ムダを削減
- 自分たちによる自分たちのための業務改善をめざす  
→「業務の上乗せ」「変化」から「改善」へ
- 業務改善の本来の目的を再確認 → 子どもへどう還元するか

最大の課題は、全職員の当事者意識・課題意識

### 招提小

招提小は「組織的に、継続的に業務改善を推進する」ために、「業務改善開発チーム」を編成し、そのリーダーを事務職員が担っています。「常に職員室全体を意識する事務職員だからこそ見えていることがある」「時には管理職と職員のパイプ役でもある」という校長先生の言葉からは、適材適所で学校マネジメントを考える大切さを改めて学びました。

### 文部科学省

他の教職員との適切な業務の連携・分担の下、その専門性を生かして、事務職員が積極的に参画する職務の内容及びその例

- (区分) 校務運営
- (職務の内容) 学校の組織運営に関すること
- (職務の内容の例) 業務改善の推進



蹠跏東小は「教職員全員の幸せ度upと更なる当事者意識の向上」をめざし、事務職員も業務改善推進チームでキーパーソンとなっています。職員の「困りごと」が事務職員のもとへ自然と集まり、小さな業務改善がその都度実行され、しっかり職員全体に発信される仕組みは、学校全体で達成感と喜びを得られます。

### さだ東小

印刷室の環境整備を行いました！

By 業務改善特別委員会

課題の発見

- こんなモヤモヤ何とかなしたい！
- ☑ 印刷や教材作成に使う機器や用品がバラバラに配置されていて効率が悪い
  - ☑ 用紙について、どんな用紙が元から用意されているかわからず、場当たり的な利用になっている

仮想的なワークの解決策

- こう考えた！こうしてみた！
- ☑ 先生方の作業動線に配慮した整備を行いました
- 

理想像・効果

- こうなってほしい！こうなった！
- ☑ 印刷機器、穴あけ、カット、ラミネート、プリント原稿、を一か所に集め、作業動線を整備しました！
  - ☑ 相談室に在庫管理場所を移し、印刷室のモノの量を減らすことで、作業台を広く取りました！
  - ☑ 色画用紙に「常備色」を定めることで、欲しいときに用紙がないストレスをなくすことを目指しました！

ここでモデルとなった3名に共通することは、職務に対する高いプロ意識でした。そして、職員一人ひとりの強みを引き出し・生かす管理職の組織運営、人材育成の視点でした。

(2) 事務だより

- ①内容を分かりやすく
- ②事務に親しみを
- ③欲しい物アンケート
- ④カイゼンニュース発行

### 津田南小

津田南小は「子どもたち」だけでなく「教職員」も安心して学校生活を送ることをテーマにしています。事務職員の専門性を生かして、財務調整をしながら職場環境のリノベーションに必要なものを積極的に整備し、また事務職員個人の強みを生かし、わかりやすい事務便りの発行で職員に財務の正しい理解を促しています。

## 交流での学びや気づき

- 「みんなの学校をみんなでつくる」意識を持つことが大切だと思った。
- 個々がサッカー型の組織運営を意識する必要がある。(教頭)
- 事務職員さんを活用するというのは、管理職とは違った形で業務改善が進められそうで、興味深い。
- 日々改善し続ける視点を持つことが実は持続可能な業務改善であると感じた。教職員のそれぞれの強みを明日からまた見つけたい。
- 職員室の環境の良さが、子どもたちとの関わりに深くつながっていく。
- 業務改善、カリキュラム・マネジメントの視点から、今後事務職員存在はとても重要だと感じた。管理職が組織マネジメントの視点から事務職員に声かけをすることで、もっと事務職員の力を活かしていけるなど感じた。
- 事務職員はいろいろな面でパイプ役を担っているところが大きい。
- 働きやすい職場を作り出すことができるという経験を積んでいくことが大切だと思った。
- 働き方改革を「みんなで考える」という意味を考えた。いろいろな視点からの意見が出ることはとても有意義だと思う。
- ★管理職の労務管理意識を向上させていくことが大切。ストレスを減らすといった、働きやすい環境づくりが大切。そのために、環境整備、同僚性を高める、努力に対する報われ感を高めるシステムづくりが重要だと感じた。

## 他校の実践に触れ、 自校でもできそうだ・やりたいと思ったこと

- それぞれの役割を明確にする。校務分掌をもっとシンプルにできたらいいなと思った。
- 互いの技を「盗み合える」関係をつくる組織にしたいと思った。
- 業務削減、時間外削減を進めながらも、それだけが目的とならないよう、業務充実に教職員が気づける仕組みを作ること。
- 次年度は必ず校務分掌上に「業務改善推進委員会」を位置付ける。
- 各校が、自校の実態に応じて、できることを進めていっているのが素敵。
- 教職員という仕事は、本来とてもやりがいのある仕事。なぜやりがいを実感できない職員がいるのか。その視点をもって取り組んでいきたい。
- もっと予算を有効に使い、環境を整えたいと思った。次年度に執行するために、必要な物品を揃えるシナリオを描く。いろいろな学校を見に行きたいと思った。
- ★机上整理や備品配置管理を意識して取り組みたい。
- 「今後の〇〇小を語り合う会(仮称)」を2学期の終業式が終わった午後に行うことに決まり、今日の職員会議でみんなに周知した。忌憚なくざくばらんに話し合える会にしようと思つて教頭と推進リーダーで作戦会議中。

## 交流から生まれた「もっと知りたい」

- 業務量・時間数が減らなくても、働きがいややりがいのある環境づくりや同僚性の向上を図ることが重要だという言葉が印象に残った。そのための改善チーム会議・検討委員会の実施頻度・日程・時間設定など、各学校の会議の実態を知りたいと思った。
- 各校が取り組んでいる人的環境・物的環境・金銭的環境等における業務改善策で、本校では気づいていないことがまだありそうなので、続けて知りたい。
- 何事にもPDCAが必要。実践して困ったことなども共有したい。

★今回の研修で学んだことを、今後1月の校長会で発表します。まだ十分に咀嚼しきれていないので、今後もブログ等を参考にしながらまとめていきます。そして千葉市で実践できそうなことを発信していきたいと考えています。