

働き方改革通信 No. 22 (H31. 4月)

「事例集」を活用したチーム連携を！

年度末の人事異動により、新たな顔ぶれで新年度が始まりました。

経験豊富な方が去り、新転任者が加わることで、組織の力は一時的に弱まることを考えられます。一方で、職場や役割・分担が変わることで、新しい考え方やアイデアが交わり、組織が活性化するチャンスでもあります。

先日、「働き方改革モデル校実践アイデア事例集」を作成し、各校に配付しました。この事例集は、働き方改革を進める **6** つの観点と業務の見直しを考える **5** つのキーワードで構成されています。

年度当初、学年や教科、分掌等の単位で行われる会議で、方針の確認や共通理解とともに、「この組織で効率化できることは何か？」(観点①)、「学年行事で、地域に任せられることはないか？」(観点⑥)等をメンバーで話し合い、出てきたアイデアを形にしていくことで、働き方改革を進めていきましょう。

～「働き方改革モデル校の取組」～

平成31年度は県内の小、中、高、特別支援学校各1校をモデル校に指定し、各校の実態に応じた課題解決に取り組めます。

(小：玉野市立荘内小、中：玉野市立荘内中、高：県立倉敷古城池高、特：県立岡山西支援)

平成30年度モデル校の取組

モデル校の優れた点は次のとおりです。各校の働き方改革の取組に生かしてみてください。

玉野市立八浜中 ①市教委のバックアップ(留守番電話設置、部活動の大会の規定等)で学校独自の取組が加速 ②管理職の決断力によるスピード感のある取組 ③小さな成功体験の蓄積で取組が加速	勝央町立勝央中 ①まず現状を整理し、方策を考える取組の進め方 ②自校の強み(スピード感、職員間の仲の良さ)を認識し、強みを伸ばす取組を実践 ③文具整理(「切る」「留める」等動詞別に整理)
県立興陽高 ①推進組織内で自由に発言できる雰囲気づくり ②アンケートや聞き取りで教職員のニーズを把握 ③改善提案に丁寧に対応し、進捗状況を全体共有	県立岡山南支援 ①コミュニケーションの質・量の充実の工夫 ②ミニ研修をととした教職員の意識改革 ③数値による見える化(日数、時間数等)



岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

学校現場の働き方改革には、保護者・地域関係者の理解と協力が必要なことから、このたび「保護者・地域関係者向けチラシ」を作成しました。

入学式やPTA総会、保護者懇談会等を活用して保護者に直接説明・配付していただき、働き方改革への理解と協力を進めていきましょう。

「生産性の向上」とは・・・

新年度になり2ヶ月半が経過しました。児童生徒も新しいクラスになれた頃かと思えます。

さて、先日、ある管理職から働き方改革に関して「学校では、もう見直す業務はない。」と職員から言われているという話をお聞きしました。どの学校でも行事や会議の見直しを積極的に進められていることと思えますが、今回は、「生産性の向上」についてご紹介したいと思います。

いうまでもなく、今、日本社会全体で「働き方改革」が進められています、その中で「生産性の向上」というキーワードをよく聞くことがあります。

生産性とは、ある成果に対して人や時間をどのくらい投入したかを指標で示すものです。例えば、下表でAに比べるとBやCは「生産性が高い」ということになります。一般的に企業の生産活動ではBの方向性が求められますが、すべての業務で成果が100でなければならないということではありません。

	生産性	=	成果(生産量や付加価値)	
A	10	=	$\frac{100}{10 \text{ 時間}}$	
B	11.11	=	$\frac{100}{9 \text{ 時間}}$	
C	11.25	=	$\frac{90}{8 \text{ 時間}}$	

人や時間が限られる中で、「成果」が多少下がっても業務によってはCという選択もあります。この選択には、業務の優先順位付けやどれだけするのか(投入量)といった考え方が必要となります。こうした観点から現在の業務を一度見直してみてもいいか

でしょうか？

業務改善は、普遍的な課題であり、いつの時代も企業など多くの職場でその取組に知恵を絞っています。学校においてもそれぞれの状況に応じた取組を継続していきましょう。

6月は祝日がなく、梅雨時期で蒸し暑い日も多くなります。仕事にメリハリを付け、定時退校日は一斉に速やかに帰るなどし、体調管理に気を付けてください。



3月にお届けしました「保護者・地域関係者向けチラシ」は、配付していただいたでしょうか。チラシを配付しての保護者の声などがありましたら、ぜひ、教職員課にお知らせください。

1 年 52 週についての一考察

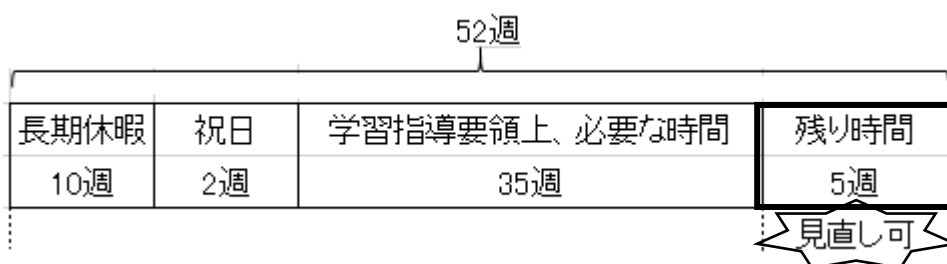
夏休みが始まり 3 分の 1 が過ぎました。暑い日が続いていますが、いかがお過ごしでしょうか。

さて、今回は、「1 年 52 週」について、学校の時間割から考えてみたいと思います。1 年は約 52 週 (7 日×52 週=364 日) あります。そのうち夏休みや冬休みなどで 10 週、祝日が 2 週あります。したがって、児童生徒が登校する日は約 40 週 (200 日) になります。

また、学習指導要領上では、35 週を標準として授業を行うこととなっています。したがって、40 週から 35 週を除くと、5 週分 (日数では 25 日) が残ります。学習指導要領上求められている授業時間以外に 5 週が残るということについて多いと感じるでしょうか、少ないと感じるでしょうか？

実際に学校現場では、「そんなに余裕はない」と感じられていると思います。事実、学校では入学式や卒業式、始業式や終業式、運動会や体育祭、学習発表会や文化祭、校外学習や遠足、宿泊研修や修学旅行、家庭訪問など、実に様々な行事やその準備がこの 5 週で行われています。さらに出張や研修、入試、荒天やインフルエンザ等による休校があると、さらに余裕がなくなってしまいます。

働き方改革の視点からこれらのことを考えてみると、必須である 35 週は削減できませんので、残り 5 週の時間をいかに工夫し、見直すことができるかが、ポイントとなります。



学校行事等について考える場合、目的は何なのか？児童・生徒にどんな力を付けたいのか？実施する場合、これまでと同じ時間がかかる必要があるのかどうか？などについて検討する価値はあります。仮に 1 週分でも余裕を生み出せれば、子どもたちにとっても先生方にとっても少しでもゆとりのある学期末・学年末を迎えることができるのではないのでしょうか。

夏休みは心身のリフレッシュに充てていただくには最適な時期ですが、来年度に向けて、少しこのようなことも考えてみていただければと思います。私たちも引き続き、働き方改革の推進に知恵を絞っていきたいと考えております。

働き方改革通信 No. 25 (R1. 11 月)

仲間の声を大切に！

10月28日(月)に働き方改革モデル校4校が集まり、中間成果報告会を開催しました。どの学校も、先生方からのアンケートをもとに取組を考える、業務改善について教職員で話し合う研修を開くなど、ボトムアップの取組を大切にしていました。職員室での会話の中にも良いアイデアがあるかもしれません。組織全体でアイデアを出し合い、働き方改革を進めて行きましょう。



【玉野市立荘内小学校】

日常業務を時間帯ごとに振り返り、改善できそうなことを全体で話し合いました。その後、できそうなものを学年団で話し合いながら、取り組んでいます。

(教材の共有、データ整理、教師業務アシスタントへの効率的な依頼、授業準備の教科担当制など)

【玉野市立荘内中学校】

教職員から出た意見をもとに、教員をグループに分け、グループごとに業務改善に取り組んでいます。

(職場環境整備、時短可能なPC業務提案、倉庫整理、業務の平準化)

【県立倉敷古城池高等学校】

教職員からのアンケートや業務記録システム(ミライム)の分析をもとに課題を把握し、業務の洗い出しをしたり、若手の教職員の意見を反映することができるようにOJTのグループを構成したりしています。

【県立岡山西支援学校】

週1回30分のデスクワークの時間を作るために何ができるかを全体で話し合い、学部ごとにできることを考え、実施しています。第2回全体研修では、運動会や西支援祭(文化祭)について話し合いました。

コンサルタントからのコメント



岡山県は、他県よりも働き方改革が進んでいます。各学校の校長先生方がリーダーシップを発揮しながら、様々な取組をしてくださっている成果です。しかし、限られた誰かのアイデアには限界があります。

そこで、今後、各校で働き方改革を進めていくためには今の取組に加えて、ボトムアップの取組が大切になってきます。モデル校の中には、「昨年までの2年間校内で働き方改革を進めてきてもうこれ以上取り組むことがないかもしれない」といわれていた学校もありましたが、全体研修の場で話し合い(気軽に言いたいことが言える気楽な雰囲気の話合い：**オフサイトミーティング**)をすると、先生方からたくさんの意見が出てきました。そして、業務改善がさらに進んでいます。話し合いを重ねると、先生方から「大きなことでも話し合えば変えられるんですね。」「自分と同じ思いをもっている人がたくさんいることが分かったので、前向きに行事の精選ができそうです。」という声も聞かれるようになりました。何かを変えるためには「考える・話し合う」という「未来への投資」が必要で、それが「体質改善を伴ったりバウンドしにくい改革」につながります。

各校の取組については、今後詳しくお知らせしていきます。

働き方改革通信 No. 26 (R2. 1 月)

「学校が変わった！」本質的な働き方改革

令和元年12月23日(月)に、モデル校の県立岡山西支援学校で校内研修が行われました。コンサルタントを交えた研修は、今年度3回目になります。毎回違ったテーマについて各学部が混ざったグループで話し合いが行われましたが、回を重ねるたびに、とても活発な話し合いがなされています。話し合いには時間を要しますが、その後に業務量の大きな削減ができることに改めて気付いた教職員が多く、充実感のある表情が見られました。今年度、デスクワークの時間が確保できるようにきまりを作った学部や、来年度に向けて、校外学習の回数を年3回から2回に、2回から1回に減らした学年があります。また、体育祭や文化祭の内容についても検討が重ねられており、話し合いの成果が出ています。「もうこれ以上の取組は無理」「大きな行事はなかなか変わらない」という教職員の意識が変わり、積極的な働き方改革が進んだことも大きな成果です(教職員アンケートで「ゆとりづくりの取組の成果があった」と答えた教職員の割合が74%から82%に増加)。今年度の取組は、2月4日(火)の「教員の働き方について考える集い」でも報告していただく予定です。



研修後の感想

話し合いをした方が時短になるかも。

話し合いを行い、ポトムアップで計画実施することが大切。

他の学部の取組を知るとは、無駄のない教育をする上で大切であることを知りました。

校外学習についての小・中・高のねらいや活動などが話し合えただけでも、次に目指すことが分かってきたように感じます。

コンサルタントからのコメント 校長先生からは「正直、モデル校を引き受けるのは迷ったが受けてよかった。職員室の雰囲気がよくなって全然違う」と喜びの声をいただきました。改革ではつい「時間を生む」という結果ばかりに焦点を当てがちですが、その前に必ず必要なのは「関係性の質」で、それがリバウンドしにくい改革につながります。「何を削げるか」から「何を大切にしたいか」へ昇華した岡山西支援学校は働き方改革のひとつのお手本です。(メインコンサルタント澤田真由美)

教員の働き方について考える集い ～全員参加の働き方改革～

参加者募集

(令和2年2月4日(火)13:00～16:45 岡山大学創立五十周年記念館金光ホール)

- ・ 第1部 (13:05～14:05)
「給特法の一部を改正する法律」に関する説明会(文部科学省職員)
- ・ 第2部 (14:20～15:30)
モデル校報告会
(玉野市立荘内小学校、玉野市立荘内中学校、県立倉敷古城池高等学校、県立岡山西支援学校)
今年度の取組、学校や教員の変化等について各校から報告していただきます。
- ・ 第3部 (15:40～16:40)
講演会 「全員参加の学校の働き方改革～教職員から地域・保護者・行政まで～」
(合同会社WLBC 関西 コンサルタント 澤田 真由美 木村 知佐子)
学校の働き方改革は子どもたちの笑顔につながります。我が子を笑顔にするために保護者・地域にできること、教職員から行政までが一体となって取り組む働き方改革等についての講演です。ぜひ、PTA役員をはじめ、保護者や地域関係者の方々と一緒に御参加ください。
※申込方法等につきましては、各校に送付しております開催案内を御覧ください。

(申込期限：令和2年1月27日)

学校における働き方の推進を！

「教員の働き方について考える集い」を開催しました！

学校における働き方改革が議論されている中、教員の勤務実態や学校の取組について保護者等に知ってもらい、働き方改革への理解と協力を求めること、そして学校関係者に対して、働き方改革モデル校の取組を紹介し、全県への普及、実践を図ることを目的として、2月4日（火）に、岡山大学にて「教員の働き方について考える集い～全員参加の働き方改革～」を開催しました。約260名の参加があり、モデル校の取組を参加者で共有することができました。

また、講演中に行ったワークショップでは、保護者・地域、行政が一体となって働き方改革に取り組むことの重要性が話し合われました。



給特法の一部を改正する



保護者・地域向け講演会

モデル校の取組と参加者からの感想

モデル校の取組は手引にも取り上げています。また、各校の発表資料は、岡山県教育庁教職員課のホームページに掲載しています。

【玉野市立荘内小学校の取組】

ボトムアップによる具体的な課題の洗い出しと改善、学年団等による PDCA

- ・ボトムアップによる具体的な課題の洗い出しや学年団での PDCA の取組など、各自が参画意識もてる実践に取り組み、実際に時間外業務時間が削減されたことが素晴らしいです。
- ・それぞれの取組に対する校長先生のコメントにより、教職員のモチベーションもあがってくるのだと感じました。

【玉野市立荘内中学校の取組】

グループによる業務改善（職員室の整理、デジタル情報共有、倉庫整理、人材育成）

- ・作業スペースの確保や、整理整頓は、効率化への第1歩であるとは分かっているがなかなか徹底できていません。全員で取り組まれたことが素晴らしいと感じました。
- ・グループに分かれて、課題とゴール、その手立てを考えることで、先生方の主体的な取組となっていたように感じました。

【県立倉敷古城池高等学校の取組】

学校の体質の分析、全教職員による OJT グループでの取組

- ・全教職員による OJT の有効性を感じました。若手だけではなく、ベテランのスキル、意識向上にもつながっていると感じました。
- ・「だめなら元に戻せばよい」という言葉が素晴らしく、勇気をもらいました。

【県立岡山西支援学校の取組】

話し合いによるボトムアップ

- ・「体育祭や西支援祭について」「校外学習について」など、テーマを明確にした話し合いの実践が参考になりました。その話し合いにより、実際に来年度回数を減らすことが決まったことが素晴らしいです。
- ・忙しい中で時間を作るのは大変だが、顔を合わせて話し合い、実践していくことで、先生方の関係性や満足度が向上し、ストレスや負担の軽減につながっていくのだと感じました。

「NEWS! 県政広報番組を作成しました！」

テーマ：学校における働き方改革～子どもたちの豊かな成長のために～

- ・テレビ（本放送） 令和2年2月22日（土） OHK 13:30～14:00
- ・テレビ（再放送） 令和2年2月23日（日） OHK 26:40～27:10
- ・動画配信サイトでの動画配信（youtube、yahoo 動画）

配信期間 テレビ放送後～令和3年2月22日まで

モデル校や外部人材の活用を行っている学校などの取組を紹介し、教員の働き方改革が教育現場に及ぼすプラスの効果について県民の方々に理解していただくことを目的としています。

ぜひご覧ください。