

働き方改革通信 No. 10 (H30. 4月)

目標、方針等の共通理解を

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。

年度当初の会議では、学校経営目標や学年・分掌の方針等、組織全体で共通理解を図ることが多いですが、これは、働き方改革の実現にとってもプラスの効果があります。

児童生徒の問題行動への対応を考えてみましょう。対応する教員によってバラバラの指導をすると、児童生徒、保護者から疑念を持たれ、信頼関係が崩れてしまい、その修復には多くの時間がかかってしまいます。これを防ぐには、生徒指導の共通理解事項を確認し、それに基づく指導が必要です。

提案者は**資料の工夫**や**ポイントを絞った提案**、目につきやすい場所へのキーワードの掲示、**いつでも確認できる工夫**など、共通理解を図りながら働き方改革を進めていきましょう。

(参考：働き方改革通信 No. 7 「読む人の立場に立った資料づくり」)

～「働き方改革モデル校の取組」～

平成 30 年度は県内の中学校、高等学校、特別支援学校でモデル校を 4 校指定し、各校の実態に応じた課題解決に取り組めます。

(中：玉野市立八浜中、勝央町立勝央中、高：県立興陽高、特：県立岡山南支援)

平成 29 年度モデル校の取組に対するコンサルタントからのアドバイス

モデル校に共通する優れた取組は次の 4 点です。各校の働き方改革の取組に生かしてみてください。

①スローガンを設定

「ぐっしょぶ」「野球型からサッカー型へ」など。具体的な目標や行動をつくるとよい。

②常識、固定概念への挑戦

成績処理週間や放課後水泳廃止、PTA 業務精選など。デメリットばかりでなく、メリットに目を向けて取り組むとよい。

③トライ&エラー

いきなり 100 点を目指すのではなく、試行錯誤を繰り返し、小さな成功体験を積み重ねるとよい。

④各学校でのスピーディーな取組

先進校にはブランド力がある。その利点を生かすとよい。



岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

平成 29 年度モデル校では、人事異動でメンバーが入れ替わっても、各校の全教職員が同一歩調で働き方改革の取組を進めるため、それぞれ「働き方改革スタンダード」を策定しています。(主な内容：退校時刻、仕事の進め方、会議・打合せ、書類整理、休日入校のルール等)

働き方改革通信 No.11 (H30.5月)

行事の準備日数、時間数に上限を

5月になりました。運動会(体育会)、校外学習など、学校行事やその準備で忙しいことと思います。ところで、行事に向けた準備の日数、時間数に決まりはありますか。

児童生徒のために、よりよいものを目指そうとするあまり、「できるまで、何時間でも！」となりがちです。しかし、この考えでは、際限がなくなるだけでなく、児童生徒に、「時間が足りなくなったら、追加すればいいんだ。」というメッセージを伝えることにもなりかねません。

大切なことは、

- ①「〇時間まで」という上限の設定
- ②時間内に完成させるためのスケジュール管理
- ③児童生徒、保護者や地域の方々の行事への協力体制づくりではないでしょうか？

学校行事への取組をとおして、決められた時間内に完成させることの大切さを伝え、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」～

働き方改革 意識アンケートの実施(興陽高)

ねらい: 教職員の働き方や、働き方改革に向けた取組への思い、実態を把握すること

■主な質問

- 今の職場での働きがい ○働き方改革を進めることの意味
 - 教科業務、分掌業務、部活動の指導に関する時間的、内容的負担の程度
 - ICTを使った出退勤管理※の効果、課題
 - 現在の業務で、やめた方がよいと思うこと ○働き方改革のキャッチフレーズ
- ※県立モデル校2校(興陽高校、岡山南支援学校)では、平成30年4月から、グループウェアソフト「ミライム」を使った出退勤管理を試行しています。

興陽高校では、アンケートを集計・分析し、教職員の思いや学校の現状を踏まえた取組の方向性について考えながら、働き方改革を進めていく予定です。



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

「働き方改革通信」の学校での活用例を紹介します。

- ・月初めの職員打合せで説明し、全教職員に印刷して配付している
 - ・給湯コーナーに掲示し、お茶を汲む合間に読めるようにしている
- これからも、モデル校の取組等をタイムリーに伝えてまいります。

働き方改革通信 No. 12 (H30. 6月)

ちょっと休んでみませんか？

日中の気温が上がり、暑くなってきました。これから、梅雨に入り、湿度が上昇すると、児童生徒、教職員ともに疲れがたまりやすくなります。

6月は、1年で唯一、祝日がない月です。蒸し暑さで不快感が増すとともに、十分な休みが取れない場合、疲れを残した状態のまま児童生徒に接することになります。

6月を乗り切るためには、計画的に休暇を取得したり、業務を分担したりするなど、「休める」体制を整備することが大切です。ポイントは、

① 情報の共有…こまめな報・連・相、メモの活用等で自分しか知らないことを減らす

② 「お互い様」と「感謝」の気持ち

つまり、コミュニケーションの活性化ではないでしょうか。教職員全員が元気で児童生徒に関わるため、休暇を取得しやすい職場づくりをとおして、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」～

働き方改革 時間外業務時間の見える化（八浜中）

【取組のねらい】

教職員一人一人が、「勤務時間」を意識した働き方をすること

【取組内容】

- ・かえるボードの設定（写真右）→退校時刻の意識化
※20:15以降をブラックゾーン！と呼んでいる。
- ・業務記録票を紙から電子データに変更し共有サーバーで保管
→中間状況を集計し、管理職から逐次の声かけを実施
(H30.4平均65時間 ※H29.4平均70時間 **約7%減!**)

【教職員の声】

- ・退校時刻を見える化することで、全員の退校時刻が一目で把握でき、「みんなが19時までには帰るから自分も！」と、早く帰る意識がもてるようになった。
- ・朝、マグネットを置く時に、1日の業務内容を意識して勤務をスタートすることができるようになった。
- ・業務記録票をPC入力にしたことにより、管理職の業務改善にも役立っている。



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

八浜中学校で4月の時間外業務時間が大きく減少した要因の一つに、「部活動休養日（週2日）の徹底」があげられます。玉野市では、中学校長会を中心に、「大会の時期の見直し」や、「遠征の規定づくり」など、市全体で部活動改革を行っています。

働き方改革通信 No. 13 (H30. 7月)

この夏、ワークとライフで新たな挑戦を

間もなく夏休みです。児童生徒、教職員それぞれにとって時間的なゆとりが生まれやすい期間です。この夏、ワーク、ライフそれぞれの場面で、これまで時間がなくてできなかったこと、ずっとやりたいと思っていたことに挑戦してみてはいかがでしょうか。

ワーク (例) 「職員室の書類の断捨離」「2学期に向けた教材開発」「研修参加」…

ライフ (例) 「マラソン参加に向けた練習」「英検などの資格取得」「長期旅行」…

挑戦によって得られる知識、経験 (成功も失敗も)、仲間などは、考える視点を増やし、夏休み後の教育活動をより充実させることにつながるでしょう。

また、学年団や組織全体で楽しみながら取り組んだり、「〇〇さんの挑戦」など、可能な範囲で情報を共有し、職場全体で応援したりすることで、前号でも触れた「コミュニケーションの活性化」にもつながります。

この夏、ワークとライフでの新たな挑戦をとおして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」～

既存の組織を活用した働き方改革の推進 (勝央中)

【取組のねらい】

既存の組織を活用し、負担を最小限に抑えながら、学校現場でできることを少しずつ推進していき、業務を改善していくこと

【校内の組織】(右図参照)

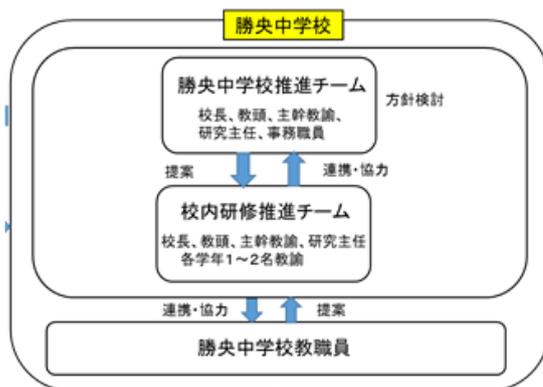
- ・校内研修推進チームが核となる
(校内研修担当 (各学年1～2名)、衛生委員会のメンバーを活用)

【これまでの協議、検討内容 (抜粋)】

- ・メンバー間での目的の共有
- ・アンケート項目の検討、結果の集計と分析

【推進チーム員の声】

- ・業務を効率的に進めるために、職員室の動線を見直していきたい。
- ・「何か手伝えることはありますか？」など、お互いの声掛けやコミュニケーションを大切にする取組により、負担感も減らしていきたい。



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

働き方改革通信の発行から1年を迎えました。これまで、改革の視点を、モデル校の取組事例とともに取り上げてきました。引き続き、ちょっとした工夫で、どの職場でもすぐに取り組める内容をお伝えしてまいります。

教職員課では、職場の環境改善に向けた取組 (まずは紙文書の削減!) を始めます。教職員課の取組は、「働き方改革通信」でお知らせしていきます。

働き方改革通信 No. 14 (H30. 8月)

学校の実態に合った業務の見直しを

働き方改革を進めていく上では、①個人によるアプローチ②組織全体でのアプローチの両面が必要です。

今回は、②についてです。組織全体で取り組むためには、まず、教職員が何に負担を感じているかを知ることが必要です。時間的、精神的な**負担が高いものをターゲット**に、「統合（あわせる）・廃止（ずてる）・内容の簡略化（かんたんにする）・複数で担当（ぶんたんする）・外部等へ委託（たよる）」（「あすかぶた」）のどれに当てはまるかを**校内で検討**し、実施までの**スケジュールを立てて取り組む**ことがポイントです。また、PTA 業務や地域行事等、内容によっては**保護者や地域の代表者の意見を聞くことも有効**です。これら一連の取組を計画的に実施することで、今後の業務の見直しにつながります。

夏休みを有効に活用し、各学校の実態に合った業務の縮減を進めていきましょう。

～「働き方改革モデル校の取組」～

毎朝の情報共有の時間確保に向けた取組（岡山南支援）

【取組のねらい】

- ・朝の保護者連絡等を反映した、児童生徒の情報共有の時間を確保
- ・情報の確実な共有のための校内WEBの活用促進

【取組前の課題】

- ・職員室が小中学部、高等部と2つに分かれており、高等部教職員が毎朝小中学部職員室に移動して朝礼を実施（移動時間のロス、立ったままの朝礼）
- ・スクールバス到着までの時間で、「全体→学部→学年→学級での指示・連絡・確認→バス駐車場へ移動」と慌ただしい中で担任間の情報共有を実施

【取組の内容】

- ・朝礼を週1回（月曜日）に縮減し、学部、学年、学級の打合せ時間を確保
- ・全体への伝達事項は、活用が不十分だった校内WEBに掲載し、閲覧を徹底

【取組の効果（学級担任の声）】

- ・連絡事項の重複がなくなり、効率的な打合せができるようになった。
- ・学級での打合せ時間や教室での受け入れ準備にゆとりが生まれた。
- ・特に高等部は移動のロスがなくなった。



校内での情報共有は、これまで「黒板への記載」「紙による回覧」が一般的でしたが、ICTの普及により、グループウェアの掲示板機能やスケジュール機能等が活用されています。県立笠岡高校では、全庁共通システムのスケジュール機能を使い、職員室内のモニターにその画面を常時表示させることで、リアルタイムな情報共有と黒板へ記載する時間短縮を図っています。

働き方改革通信 No. 15 (H30. 9月)

ミスは組織全体で共有しましょう

仕事をする上で、ミスはあってはならないものですが、それでもミスをしてしまうことがあります。プリントの配り間違い、電話連絡のし忘れ、提出物の出し忘れ等、挙げればきりがありません。ミスの根絶がベストですが、なかなか難しいです。

『自分とチームの生産性を最大化する 最新「仕組み」仕事術』の著者、泉正人氏は、『ミスの原因は「人」ではなく「仕組み」にある』と述べています。提出物の出し忘れというミスを例にとると、提出物の依頼があった時点で手帳やカレンダーに締切日を記入し、提出したら印(✓)をつける仕組みを整えることで、ミスは減ります。

また、ミスは『シェアしてはじめて、「会社の資産」になる』とも述べています。だけれども、自分がしたミスは言いたくないものですが、ミスの原因、対処法(整えた仕組み)を組織で共有すれば、ミスの再発が防げます。さらに、ミスをオープンにする職場の雰囲気づくりは、不祥事の防止にもつながります。

ミスから学び、組織の資産とすることで効率的に業務を進めていきましょう。

私たちも取り組んでいます!! ~教職員課の働き方改革(執務室の環境改善に向けた取組)

【取組のねらい】

- ・ 不要文書の削減による執務スペースの増加(不要なロッカーの撤去)
- ・ 文書保存スペースの確保による書類の系統的な管理
- ・ 複数存在する文書(コピー)の廃棄と原本(オリジナル)を共有する意識の向上

【取組前の課題】

- ・ 過年度の参考資料がロッカーに多数あり、新しいファイルの収納スペースが不足
- ・ 職員それぞれが個人で書類を所有し、ロッカーや机まわりのスペースを圧迫

【今回の取組の内容】使用頻度の低い書類、複数存在する書類の廃棄



保存年限に十分注意し、互いに確認しあいながら実施しました。約2時間の作業で、1600kgもの廃棄書類が出ました。

【取組の効果(職員の声)】

- ・ 文書量が減り、ロッカーに余裕ができたことで、机の引出しにあったファイルをロッカーに移せ、机まわりにゆとりが生まれた。
- ・ 文書の保存年限や保存場所等の再確認をすることができた。
- ・ 個人的にも全課的にも、書類検索時間の削減につながるに違いない。

ちょっとしたアイデアを出し合いましょう

ある学校の職員室で、放課後、こんな会話が交わされていました。

A先生「〇〇の仕事を、□□にすれば、もっと短時間でできるのになぁ…。」

B先生「私もそう思う。でも、今までやってきたことを変えるの、難しいんじゃない？」

A・B「そうだよねえ…。」

A先生のアイデアを形にするために大切なことは、

- ① **アイデアを集める場の設定** (業務改善の提案箱、掲示板など)
- ② **アイデアについて話し合う時間の確保** です。

教職員の豊かな発想力によるアイデアを集め、それを定期的に伝え合うことで、学校現場の働き方改革が少しずつ進んでいきます。また、自分のアイデアが採用されることで、「次は、ここを変えたい!」と、新たなアイデアを出すモチベーションにもつながります。

モデル校の取組も参考にしながら、組織全体でちょっとしたアイデアを出し合い、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」～ KICボックスによるアイデアの募集と改善に向けた取組 (興陽高)

※KIC=KOYO Innovation Challenge!! (興陽高校の働き方改革キャッチフレーズ)

【取組のねらい】

- ・ふと思いついた改善に向けたアイデアをいつでも入れられる
- ・年齢や役職、経験年数に関係なく、だれでも入れられる

【取組の流れ】

- ① KICボックスの中身の確認 (1週間に1回程度)
- ② アイデアを一覧表にし、働き方改革検討委員会 (7名) で検討 (2週間に1回)
- ③ 検討委員会で決定した内容は、即実行! (内容によっては、職員会議で協議後、実行)



← 職員室
出入口の
目につき
やすい場
所に設置

【これまでに集められたアイデアと検討状況 (一例)】

	改善に向けたアイデア	検討状況
①	教材室の設置	使用頻度が低くなった部屋を、教材室に変更できないか検討
②	物品棚の整理	必要な文具をすぐ利用できるよう補充、整理の仕組み作りを検討
③	職員室の電話対応	学校が発行する広報誌で啓発 集中した作業の途中等、電話に出なくてもよいルールの検討
④	農場出張ボードの活用	全員が集まる週1回の農場朝礼で出張の記入状況を確認、声かけ

【教職員の声】

- ・最初は「こんな内容を入れても良いのか…」と迷いましたが、実際に自分が提案した内容が取り上げられていることを知り、うれしく思いました。



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

興陽高校では、KICボックス設置後しばらく、アイデアが全く集まりませんでした。それを変えたきっかけは、ある先生の「今、いいアイデアを思い付いた。忘れないうちにKICボックスに入れておこう。」の一言でした。一人の声で、多くのアイデアが集まるようになり、学校を変えていく動きにつながりました。

働き方改革通信 No. 17 (H30.11月)

「負担軽減」と「質の維持」の両立 ～ 運動会練習期間を1週間短縮!! ～

9～11月にかけて、各校では学校行事が目白押しです。行事の精選を考える上で、これまでの伝統や児童生徒の行事への思い等、様々な事情があり、なかなか精選が進まないという声を聞きます。その中で、昨年度に比べ、運動会の練習期間を1週間短縮しつつ、昨年度同様の成果をあげた瀬戸内市立行幸小学校の取組を紹介します。

目的：新学習指導要領への移行に伴う授業時数確保と働き方改革の推進

内容：「種目数の削減」（全校児童で行う遊戯系種目の廃止）

「内容の簡素化」（入場行進の廃止、高学年表現運動の組体操への一本化）

留意点：PTA総会や学校便りで丁寧に説明することで保護者の理解を得ること

体育主任が、前年度担当者が作成した資料や助言等を参考に計画を立案

短い期間で集中して取り組もうと児童が協力する姿が多く見られ、運動会終了後には、多くの保護者・地域の方から「（練習期間が）1週間減ったけど、子どもたちはよくやったなあ!!」という声が寄せられました。

取組の目的を明確にし、周囲の理解や協力を得るとともに、「限られた時間で最高のものを」という意識を共有しながら、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」～ 生徒会組織の改編（八浜中）

【取組前の課題】

- ・生徒数の減少から、今後、各クラス男女1名の委員選出が難しくなる。
- ・教員数に比べ委員会数が多く、教員一人で受け持つ状況が複数ある（年度当初7委員会）
- ・生徒会活動への従事時間は少ないが、負担感がややある（年度当初教員アンケートより）

【取組までの流れ】

- ・2学期の生徒会役員選挙を機に組織改編を行うことを執行部が提案・了承（5月生徒総会）
- ・具体的な改編案を生徒会担当教員が生徒会執行部生徒に提案・検討（6月）
- ・自治委員会で承認→臨時生徒総会を開催し、全校生徒に提案・了承（9月）

変更内容 書記を1・2年から各2名→各1名に変更、広報委員会を廃止
給食委員会・保健委員会、生活委員会・美化委員会を統合

【取組の成果】

- ・多くの委員会で複数担当制が実現→委員会活動への多様な意見の反映、教員の負担軽減

【教職員の声】

- ・担当教員の出張があっても委員会を開催できる。 ・負担感の軽減につながった。



岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

去る10月17日、岡山市民会館で「学校マネジメントフォーラム」が開催され、県内外から約500名の教育関係者が集まりました。

NPO法人コジカラ・ニッポン理事長 川島 高之氏の『上司は、部下へ期待をかけ、応えたことを承認・称賛すること、また、部下からの「やりたい」を尊重し、部下の「得意や長所」を優先し、成長意欲を刺激することが大切である。それにより、部下のやる気スイッチがオンになる。』という話が印象的でした。

教員でなくてもできる業務は「たよる」で解決 ～地域や民間業者を巻き込んだ業務の精選!!～

教員が担う業務は多岐にわたっています。どれも大切な業務ではありますが、中には外部人材を活用したり外部委託したりできることがあるのではないのでしょうか。

今回は、体育祭等の学校行事の駐車場誘導業務を外部委託している津山市内の中学校の取組を紹介します。

目的：接触事故の防止、教員の本来業務への従事、近隣住民や交通への配慮

内容：体育祭等学校行事の際の駐車場誘導をPTA予算で民間業者に委託

留意点：PTA予算の執行について保護者に説明し、理解を得る

教員は、駐車場誘導業務を行うことなく、全員で学校行事に関わることができます。今年度から外部委託した学校の管理職からは、「駐車場に関わる苦情やトラブルが減り、体育祭をスムーズに進行することができた」といった声が聞かれました。

取組の目的を明確にし、周囲の理解や協力を得るとともに、「限られた時間で最高のものを」という意識を共有しながら、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」～ 会議のグランドルール作成（勝央中）

【取組前の課題】

- ・会議の終わり時間やゴールが設定されておらず、負担感が高い。
- ・協議内容、報告内容が混在しており、時間がかかる。

【取組の内容】

- ・働き方改革推進組織で、会議のグランドルールを策定

勝央中 会議のグランドルール

- ① 議題ごとの時間の見通しをもつ（議題1に□分、2に△分）
- ② 議題ごとの内容・意図を確認する（議題1～5は報告、6～8は協議）
- ③ 設定時間が来た時の選択をする（○分まで延長、次回に持ち越し）
- ④ 会議中の役割分担をする（タイムキーパー、ホワイトボード書記等）
- ⑤ 資料を事前配付し、一読して参加する（提出は、会議前日までに）

※グランドルールは、運用しながら適宜、修正可能とする

【取組の成果】

- ・議題の内容や意図が明確になることで、協議がより活発になってきている。
- ・発言者はポイントを絞るなど伝え方を工夫することで、会議の時間短縮につながっている。

【教職員の声】

- ・会議終了時刻の見通しが立ち、会議に対する精神的・時間的な負担感が減ってきた。
- ・資料を事前に読むことで、自分の意見をもって会議に参加できるようになった。



岡山県マスコット「ももっち」「うらうち」

会議の目的は議論や情報の共有です。その目的を達成するためにはホワイトボード等の活用による可視化が有効です。メリットは、

- ① 発言や議論の跡を残すことができる
- ② 書き出すことで、発言者がポイントを押さえた発言を意識する
- ③ デジカメで撮影し、議事録として共有できる（黒板と違い、印刷しても黒くならない）などがあげられます。

働き方改革通信 No. 19 (H31. 1 月)

今行っている取組は本当に全部必要か？ ～メリハリのある計画作成を～

新年を迎え、今年度も残り3か月になりました。今年度の振り返りとともに来年度に向けた準備が進んでいるところだと思えます。学校で行われる一つ一つの取組には、何らかの教育的効果がありますが、一方で、時間は有限です。計画作成に当たっては、

- ① 目的は何か？（学校教育目標の達成に直結するものか？）
- ② 規模（準備を含めた日数、人数、時間等）は適切か？

などの視点で考え、必要に応じて学校評価を活用するなど、関係者の意見を参考にすることが大切です。

来年度に向けた計画を作成する過程において、それぞれの取組について見直す機会にしてもらいたいと思えます。

～「働き方改革モデル校の取組」～

教育課程編成と連動した会議や行事削減の取組（岡山南支援学校）

【取組前の課題】

- ・会議が多く、授業準備等の時間が取れず、時間外の業務となってしまう。
- ・行事（準備・事後指導を含む。）に追われ、児童生徒が落ち着いた学校生活を送れない。

【取組の内容】

- ① 教職員アンケートで実態把握

教職員アンケート結果の各項目であがったもの（抜粋）

- 「やめる」…学校行事（球技大会、PTA 行事等）
- 「へらす」…校外学習、会議、校内研修、調査や各種報告
- 「かえる」…会議の進め方（終了時刻の明確化等）、個別の教育支援計画等文書の様式

- ② 働き方改革推進組織で方向性を協議、確認
- ③ 各学部からの削減案を働き方改革推進組織で検討し、方向性を決定
- ④ 学年・学部会や運営委員会で協議、職員会議で確認

【教職員の声】

- ・推進組織で協議することで、より良い学校づくりに貢献できていると感じられた。
- ・アンケートの意見が取り上げられたので、これからも学校が変わっていくことに協力したい。

【取組の成果（平成31年度からの実施事項）】

- 職員会議を年13回→10回に削減（学期当たり1回削減）
- 参観日を年5回→3回に削減
- PTA 行事（夏祭りとバザー）を統合予定
- 校外学習を年2回→1回に削減（小の一部学年、中学部）等



岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

真庭支部公立学校教頭会では、昨年度から「働き方改革」を研究テーマに設定しました。定期的に中学校区単位で教頭会研修会を開催し、働き方改革の事例共有や情報交換による取組の活性化を図っています。

教頭がリーダーシップを発揮し、教育課程編成前に、働き方改革を意識した教育活動の振り返りと検証を行い、慣例となっていた行事の精選や見直しを実施し、準備時間の短縮を図ることができました。

【お知らせ】平成31年2月25日（月）に、倉敷市民会館で「教員の働き方について考える集い in くらしき」を開催します。詳しくは、別紙チラシを御覧ください。

働き方改革通信 No. 20 (H31. 2 月)

「動線の短縮」で仕事を変える！ ～小さなことから見直しを～

ある住宅メーカーのCMで、「部屋の間取りを見直し、家事動線を短くすることにより、1年間で約142kmの短縮に！」という内容がありました。学校に置き換えるとどうでしょうか。

例えば、コピー（印刷）機の近くに印刷したものを綴じたり整えたりするスペースがないため、大量の紙を抱えて職員室内を横断する…。また、綴じる道具や替えの針が近くになく、取りに行かなければならない…。仕事を進めていく上で、ものを探す時間や移動する時間は、短縮可能な時間です。大がかりなりフォームはなかなか難しいですが、普段、業務を行っていて「こうすればもっと良くなるのに…」という小さなアイデアを形にできれば、職場全体の業務の効率化につながる可能性があります。

モデル校の取組も参考にしながら、仕事の動線を考えた職場環境の見直しにできることから取り組むことで、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」～

教職員のアイデアによる職場環境改善の取組（興陽高、勝央中）

【取組前の課題】

- ・職員室に教材が多くあり、狭い。共有文房具が整理されておらず、使いにくい。（興陽高）
- ・新しい印刷機を設置するスペースがない。よく使うものが取りにくい。（勝央中）

【取組の内容】

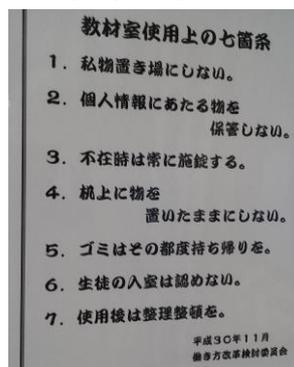
- ・空き教室を整備し、教材の保管や採点等の集中業務ができる教材室を整備（興陽高）



↑協議・採点スペースを確保



↑不要なロッカー等を再利用



↑利用ルールを設定

- ・使用頻度に応じた収納の工夫と印刷室レイアウト変更（勝央中）



- ①地域住民の協力を得ながら、不要だった洗面台を撤去
- ②不要なロッカーを再利用（扉は外す）し、収納場所を拡充
- ③チョーク等使用頻度が高いものを棚の中央（目線に近い位置）に配置



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

両校の取組に共通するのは、教職員が楽しみながら環境改善に取り組んでいることです。興陽高校では、働き方改革推進組織のメンバーに加え、有志も加わり、共有文房具の整理を行いました。また、勝央中学校では、専門家を招き、整理術の研修を行った結果、片付けが苦手だった教員も進んで整理をするようになりました。

自分事として環境改善に取り組むことで、効果を維持することもできます。

【参加者募集中】平成31年2月25日（月）開催「教員の働き方について考える集い in くらしき」
2月15日まで参加を受け付けています。

働き方改革通信 No. 21 (H31.3月)

働き方改革の取組を自校の「文化」に！

～メンバーが変わっても取組を継続させるには～

1年間のまとめの月を迎えました。多くの学校では、日々の声かけや、校務分掌・学校行事等の見直しに取り組んだことで、1年前と比べて、教職員の仕事に対する「意識」や「仕事の進め方」が変わってきたのではないのでしょうか。

働き方改革の取組は、すぐに結果が出るものばかりではありませんが、来年度にメンバーが変わっても、今年度の取組を継続・改善させるためには、

- ① **思いの共有** (なぜ、これをする(しない)のか?)
- ② **ルール**の共有 (最終退校時刻や定時退校日、部活動休養日等)
- ③ **情報**の共有 (引き継ぎ書、書類やPCデータ等) が必要です。

今年度の取組を各校のスタンダードにし、来年度も改革を進めていきましょう。

～「働き方改革モデル校の取組」～

働き方改革をととしたコミュニケーションの活性化 (岡山南支援、八浜中)

■同僚教職員の業務改善事例の紹介 (県立岡山南支援)

【取組の内容】

- 教職員が取り組んでいる業務改善の取組を集め、職員会議内のミニ研修(10分)で紹介。
(具体例)・机上、PC内、書類の整理整頓…不要な書類はどんどん捨て、机上をきれいに。
 - ・業務を分類し、行う時間を決定…個人作業、規定業務は先取り。チームで行う業務、イレギュラー業務は余裕をもって対応
 - ・5分、10分のスキマ時間の活用
 - ・全てに全力投球をやめ、こだわる部分と割り切る部分のメリハリをつける

【取組の効果(教職員の声)】

- 同僚教員がモデルとして近くにいるので、ノウハウを聞けるだけでなく、刺激にもなる。
- ペーパーレスで机まわりがすっきりとし、ものを探す時間が減った。

■同僚教職員のライフ目標の共有 (玉野市立八浜中)

【取組の内容】

- 「知見を広め生徒に還元できる趣味・特技」について、各自で目標を設定。
(主な目標)・イタリア旅行に備えて、旅行英会話、イタリア語を勉強する
 - ・家庭菜園で、野菜をつくる
 - ・交響楽団に入って楽器の練習をし、演奏会に出演する

○中間面談を学年団単位で実施。この機会に、お互いのライフ目標も共有。

【取組の効果(教職員の声)】

- 同僚の仕事以外の顔を知ることができ、ライフ目標を応援したいと思うようになった。
- お互いの目標を知ることによって仕事を分担・協力する意識が醸成された。



©岡山県マスコット「ももっち」「うらっち」

両校の取組に共通するのは、**同僚教職員に気を配ったり、良きモデルとして刺激し合ったりすることで、職場内のコミュニケーションが活発になり、働き方の質が向上したことです。**

世界的に有名なIT企業が「成果をあげるチームの条件」として1番に挙げたのが「**心理的安全性があること**」です。心理的安全性とは、「自分らしさを発揮しながらチームに参画できる」という実感のことです。チームの「心理的安全性」を高めることで、メンバーの主体性や創造性、情熱を引き出すことが可能になります。