

# 働き方改革から働きがい改革へ ～合い言葉は「だったらこうしよう」～



柏市立手賀西小学校校長 かじわら 梶原 こうのすけ 幸之介

## 1 はじめに

近年の講師不足は教職希望者の減少が大きく影響している。多忙や過度のストレスなどのイメージが希望者減少の要因となっている。若者の職業観も変化しており、一つの職業を一生継続するという考え方は少数派になっている。働き方改革を通して、多忙感を充実感に変換する取組を紹介する。

## 2 本校の課題（小規模校ならではの負担感）

本校は全学年単学級であり、小規模校ならではの業務量と負担感があった。

- 学級担任は、必然的に「学年主任業務」を担う。（学年だよりを始めとする学年の家庭配付文書は全て一人で作成。学年行事の企画・準備・指導なども一人で行う。）
- 校外学習の予察計画・予察・報告書・業者連絡・しおり作成・事前指導など全て一人で行う。
- 校務分掌も一人3～4つが当たり前。
- 改善を図るが、創造的・革新的な発想が生まれにくい。（でも～の発想）

## 3 本校の業務改善の取組

### (1)ICT 機器の利活用

- ①デジタル週案による授業時数計算の短縮
- ②AIの顔認証システムを活用した卒業アルバムの写真選定
- ③各種アンケート集約を全てFormsで実施

### (2)校務実施の工夫

#### ①校務分掌の提案年間計画

年度初めに、それぞれ分掌の提案事項を一覧にして提示する。行事や成績処理に関わる

提案を1～3ヶ月早める。具体的には2学期に行われる行事は1学期中に提案し、成績処理については学期の初め、または前学期の終わりに共通理解事項として提案する。このことにより、行事や成績処理の段取りが良くなった。

②校外学習の準備・運営の流れをチェックリスト化

③校務のオフピーク化

学年だよりの発行を月末から月初めに移行することにより、月末統計等で校務が重なる時期をずらす。年間行事の提案・準備・実施の時期をガントチャートで表し、校務の重なる時期の見直しを図る。

④職員室における連絡黒板の廃止

職員室にある手書きの連絡黒板を廃止。電子データの行事予定を掲示用のシートに連動させることで、毎日の行事予定記入を省略した。電子情報ボードを縦置きにすることで2週分の週行事予定が確認できるようにして、手書きの月行事予定も廃止できた。

⑤日課の見直しで放課後の時間を生み出す

朝の会や帰りの会、清掃時間の削減で評価や教材研究、打ち合わせに使える時間を生み出す。これらの時間の削減に伴い、GoogleのClassroomの活用を通して情報発信力を高めたり、ネットモラルの向上をもたらしたりすることができた。

### (3)情報共有の工夫

①家庭配付文書のアプリ化

文書をカラーで提供できる。ペーパーレス

化により、予算及び資源の削減につながる。

## ②職員連絡ツール

**校内全職員の連絡用**（市費職員等も含む）  
→LINEオープンチャットの開設。参加した時点より「過去の発信」も遡って確認することができる。

※職員会議資料などの情報を共有することには適さない。

**家庭配信用アプリの活用** →「教職員グループ」という配信グループを作成し、全ての職員が情報共有する。このことにより、職員会議資料の完全ペーパーレス化が可能となる。

## (4)職員で仕事術を共有する

通知票の特別活動欄の係活動や入賞、道德の所見や総合所見の行動面をその都度入力・記録する。各教室で各自が校務を実施するのではなく、できる限り職員室で情報を共有できる環境を整備する。（センターオフィスの充実）

## (5)早く帰ることを是とする意識改革

主幹教諭（研究主任）・教務主任が率先して帰る。業務終了時刻を意識して「あと〇分」「早く帰ろう」と声をかけ合う。「何時に帰るか」を互いに言い合う。

### 退勤時刻と勤務時間によるポイント制度

17時までに退勤できた場合は2ポイント、在校時間が11時間以内の場合は1ポイント、5ポイントで働き方推進コーヒー券（親睦のために用意したコーヒーサーバーを利用）を校長から贈呈する。

### 年休取得推進制度

年次休暇の取得促進を目指し、働きかける。

- 目的：主にリフレッシュを目的に取得する。
- 留意事項：長期休業期間以外でも年休を取得しやすくする工夫の一つとして、職員それぞれに優先期間を割り当て、職員同士が支えあって取得できるようにする。

## (6)スピード感のある判断

OODA ループ思考を導入することでスピード感のある意思決定を実施し、業務改善と共に学校における新たなイノベーションを生み出すことを目指した。（図1）

なお、OODA ループ思考を展開するうえで重要となる Orient（世界観）の部分には学校教育目標を据えることにより、全ての職員が同じ価値観の中で校務を推進することができる。特に Decide（きめる）部分については管理職が認識を共有することにより、スピード感のある意思決定に努めた。例えば、職員会議で検討されたことであっても見落とされた状況（Observe）があれば、実施前であればオンライン上で協議し、変更することもよしとした。

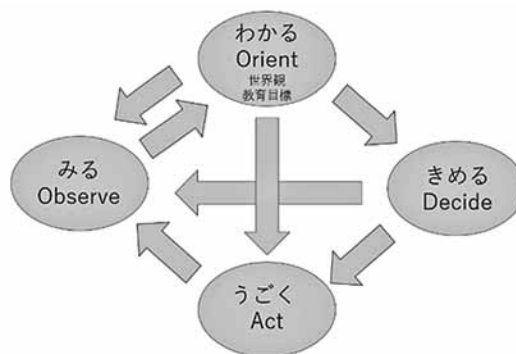


図1 OODAループ思考

## 4 働き方改革から生み出した取組

「楽しそうだからやってみよう。」がスタートラインにあり、課題があれば「だったら、こうしてみよう。」という改善するための意見が出る。本校の働き方改革によって生まれた心のゆとりは子供たちのための研修を充実させたり、新しいICT技術に挑戦したりしている。また、カリキュラムマネジメントで実施した活動の定着を目指した。これらの新たな挑戦はQRコードよりご確認いただきたい。



手賀西小の挑戦