



＼経済産業省「未来の教室」実証事業やEdTech導入補助金の好事例を配信するニュースレター／

未来の教室 通信

Standard

Vol. 17

GIGAスクール環境を活かして先生と生徒たちがEdTechを使って創る、「新しい学び方」のモデルをお届け！

Vol. 17

対

話で働き方改革を実現し、生徒に向き合う時間を増やす

学校BPR
(働き方改革)
実証校紹介

—学校における働き方改革(学校BPR)の重要性

今、学校現場での長時間勤務は、長期化するコロナ禍への対応も重なり、非常に深刻な状況にあります。生徒に向き合う時間を増やし、個別最適な学びや探究的な学びを取り入れるためには、「生徒にとって真に必要なものは何か」を考えて優先順位をつけ、大胆に業務を減らすなど、「学校における働き方改革」(学校BPR^{※1})が急務です。

経済産業省の「未来の教室」では、民間企業の働き方改革で用いられているBPRという考え方を学校に応用し、学校の先生方の業務実態の調査や働き方改革の事例創出とモデル化に取り組んできました。今回の「未来の教室」通信では、2021年度に「合同会社先生の幸せ研究所」が実施した2校の実証事業の様子を追いながら、学校BPRの様子をお伝えします。

※1 BPRとはBusiness Process Re-engineeringの略。既存の業務内容や業務フローなどを抜本的に見直し、業務生産性・効率性を向上させるために活動の再構築を図ること。実態調査の結果は「未来の教室」ポータルサイト(<https://www.learning-innovation.go.jp/bpr/>)を参照。



Case1 セントヨゼフ女子学園高等学校・中学校

—「学校が変われるチャンス」と実証事業への参加を決意

セントヨゼフ女子学園高等学校・中学校(以下、セントヨゼフ女子学園)は、三重県津市にあるキリスト教カトリック系の中高一貫校で、三重県では唯一の女子校です。少子化の影響もあり、ここ数年で志願者が減少。井関智子校長は校長に就任して4年、「再び『ヨゼフに娘を預けたい』と期待して頂ける学校として返り咲くにはどうすればいいか」と頭を抱えていました。

「卒業生でもあるベテラン教員は学校のことをとてもよく理解してくれているし、そこに新しい風を吹き込んでくださる若い方も増えてきて、それぞれが素晴らしい力を発揮してくれています。けれども、これまで何度か外部の研修も受けてきた中で、学校をより良くしていくためのアイデアはいろいろと出るのに、なかなかそれが実行段階にまで発展しない。そんな膠着した状態が続いていました。」(井関校長)



キックオフの全校対話で想いを話す井関校長。
その後、全教職員約40名で2時間の対話を行った。

学校全体として歯車がカチッと噛み合うようになるには、一体何をすればいいのかと悩んでいた矢先、研修で縁のあった「合同会社先生の幸せ研究所」より、「未来の教室」実証事業(教師のワクワクを中心にしたPBL型業務改善)の話が舞い込みました。「合同会社先生の幸せ研究所」とは、元学校教員を中心としたメンバーが教員の

働き方改革のコンサルティングや学校支援を行っている会社です。井関校長は「これは学校が変われるひとつのチャンスかもしれない」と思い、「一緒にやってみよう!」と決意したのです。

—リーダーは希望者から選び、信頼して任せること

第1回目のキックオフ会議は、全教職員を集めた全校対話という形で行わ

れました。ところが現場には、「また同じようなことをやるのか」「どうせ何も変わらないのではないのか」という思いが根深く、出だしから重たい空気に。不安が隠しきれない井関校長に対し、「合同会社先生の幸せ研究所」代表の澤田真由美さんは、「この重たい空気の中で改革を進

めていくには、まず希望者でやるのがセオリー」とアドバイス。そこで井関校長が全員からプロジェクトリーダーを募ったところ、5人の教員の手が挙がりました。

この5人も「子どもができて、限られた時間の中でいかに仕事をこなすかということを意識するようになった」「不満をこぼしたり、転職を考えたりするくらいなら、今自分が働いているところをまず変えようと努力するべきじゃないかと思った」「今は空回りの忙しさ。単に時短とか業務削減だけでなく、働き甲斐も得たい。仕事の質を変えたいと思った」といったそれぞれに秘めた切実な思いがありました。校長だけでなく、現場の教員にも「何かしたい」「変えたい」という熱い思いがあったのです。

キックオフ後まもなく、5人を中心に推進チームが発足。「セントヨゼフ女子学園らしい教育とは？」という本質的な問いから、以下の4つのテーマについて20回以上議論を重ねました。そして熟議の結果、まとまった課題は次の通りです。

テーマ	課題
①教科会議の見直し	・教科会議が入試作戦会議になっている。 ・教科指導について話せず、指導力アップにつなげていない。
②部活動の精選	・生徒数に比して部活の数が多く、精選の必要性がある。 ・希望していない部でも顧問になるため精神的負担が大きい。
③分掌と委員会の見直し	・裁量権や役割が不明瞭である。 ・役割の重なる分掌・委員会などが複数立ち上がっている。
④意思決定フローの模索	・意思決定フローが不明瞭である。 ・個人的に掛け合えば覆せるなど、決定事項が尊重されない。

▶詳細はP7

各テーマに沿った取り組みを進めていくにあたって、5人の他にも有志の教員が参加し、チームも拡大。このとき井関校長は、思い切った決断をします。各プロジェクトチームのリーダーに、自身の権限を全て委ねることにし

たのです。チームのリーダーは権限を委譲されたことでリーダーシップを発揮。チーム全体に「自分たちが前に進めていくのだ」という当事者意識がグンと強まるようになりました。

「彼らとは目指している方向性は同じであり、問題意識を共有できていたので、プロジェクトチームで決まったことは全面的に尊重すると伝えました。」(井関校長)

一人間関係を越えた「対話」の重要性

BPRを始めて以降、教員の間には大きな変化が見られるようになりました。教員からボトムアップでさまざまな意見が出てくるようになったのです。「部活動」のプロジェクトのリーダーを務める音楽科の伊藤加織教諭は、「意見を言う場があれば、ご自身の意見を言うてくださる方がたくさんいることがわかりました」といいます。

元々同校では若手の教員も含め、普段の気軽な雑談など、仕事以外の話題ではコミュニケーションを取ることができていました。一方で、いざ何か物事を決めるような仕事の場合は、発言する人はいつも限られてしまい、誰もが言いたいことが言える雰囲気ではありませんでした。ところが、プロジェクトによって対話の機会が増えたことで、教員同士の遠慮がなくなり、仕事も含めたコミュニケーションがよりスムーズになったということです。

このように現場では、「どうせ今回もうまいかない」という空気から、「今回こそ実現できるのではないか」という熱量が高まってくるようになりました。ただし井関校長は、自戒を込めて強く意識していることがひとつだけあるといえます。

「これも澤田さんからのアドバイスなのですが、学校BPRを推進する同志を心から応援しながらも、自分と同じ考えの人ばかりに加担してはいけないということです。言葉のキャッチボールってよく言いますが、強いボールを投げられたら普通は避けますよね。でもフワッとやさしく投げられたものは受けられる。言葉も同じで、考えや価値観が違うからといって強い口調で言ったり、感情的に



澤田さんと共に課題を対話するセントヨゼフ女子学園の先生方

なったりすると、通る意見も通らなくなり、そこから次の対話に続いていきません。私はこの『人間関係を越えた対話力』がものすごく大事だと思うんです。お互いの違いを認め合い、リスペクトしてそれぞれの意見を出し合える関係をつくらないといけない。そのためにはまず、私がよく相手の話を聞かなければいけないんですよね。今までの私は、相手の話を上手に聞き出してあげられていなかったと反省しています。だからこそ学校BPRをうまく進めるためには、まず相手の考えを『聞く』こと。これに尽きるのではないのでしょうか。』(井関校長)



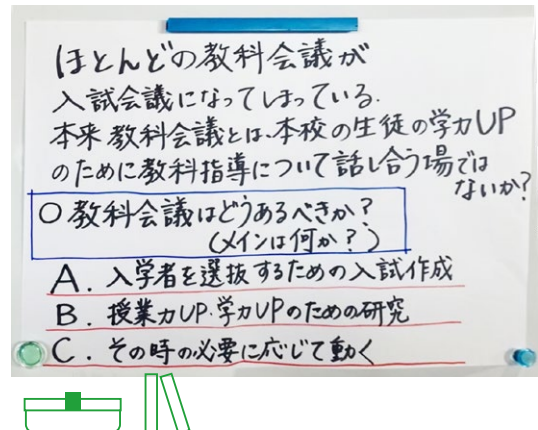
推進チームが教職員全体に呼びかけて実施した
業務改善ワークショップ

―最上位目標の共有～先生も生徒も楽しい、ワクワクする学校を～

チーム毎の話し合いに加え、教職員全体でも校内対話の機会を何度か設け、話し合いを重ねました。セントヨゼフ女子学園はどうあるべきか、学校として何を目標したいかといった最上位の目標を言葉にして共有するためです。回を重ねるうちに、「これまでは自分自身が自分で考えるのではなくて上からの指示や意見に頼っていた」「無意識に対話を避けていた」という教員からも、単なる不平不満ではなく、建設的な意見が出るようになりました。

「生徒が楽しく学校に来ようと思ったら、先生たちも楽しくないといけないと思うんです。生徒にイキイキしてほしいと願うなら、まず教員側が何かひとつでも楽しいとか、これなら自信を持っているとか、誇りがあるとか、そういうことが示せるような形になっていくのが理想です」と伊藤教諭。「教科会議」のプロジェクトリーダーであるカプル教諭も、「お互いに授業を見学しあったり、

推進チームが対話の際に提示したアイデア



授業の悩みを相談しあったり、教員の間に垣根なく、もっと自由な対話ができるようになれば、生徒たちには最高の授業が届けられるはず」といい、「それでまた生徒が増えて、私たちも働き甲斐が感じられて、学校全体が今よりずっと幸せになれると思うんです」と期待を込めます。

ミドルリーダーも欠かせない存在です。上嶋教頭は、校長と現場の教員双方と密にコミュニケーションを取ることで、学校全体の風通しをよくする大切な役割を担いました。「全教職員に対し、新年度の目標には『先生がワクワクする学校を目指しませんか』って提案したいですね。生徒からのアンケートに『先生が楽しんでるじゃん』っていう感想があってもいいので(笑)、先生自身が楽しい授業をやってくださいと言いたいです。全教職員が『楽しかったね』と言いあえるような1年間を積み重ねていけば、生徒も自然に増えていくんじゃないかな。」(上嶋教頭)

現場には学校としての最上位目標が共有されつつあること、深い対話を通じてお互いへの信頼感が高まっていること、そして何よりも学校BPRを「やり遂げたい」という意志の強さが感じられました。

事業者名：合同会社先生の幸せ研究所

公式サイト：<https://www.imetore.com/>



Vol.17

セントヨゼフ女子学園高等学校・中学校

1959年に設立された、三重県津市の私立中高一貫校。「愛と奉仕の精神に生きる」ことを建学の理念に、「強い意志としなやかな心を兼ね備えた、国際社会に貢献できる品位ある女性」を育てるための教育を行っている。



Case2 枚方市立桜丘小学校



桜丘小学校の学校BPR推進チームの先生方

—「忙しい先生の負担を減らしたい」という校長の思いからスタート

大阪府にある枚方市立桜丘小学校(以下、桜丘小学校)は1学年が80名ほどの公立小学校です。今、学校現場では働き方改革が進められる一方で、コロナ禍による対面とオンラインのハイブリッド授業への対応など、先生に課される業務は増え、負担が大きくなっている状況です。桜丘小学校もその例外ではありません。同校を率いる高野淳子校長も、「先生たちが大変すぎる。もう少し何か工夫できないか。どこかに無駄な部分はないだろうか」といつも悩んでいました。

こうした中、枚方市の教育委員会は、学校における働き方改革に乗り出しました。教職員一人ひとりが心身の健康保持の実現と、誇りややりがいをもって勤務することで、教育の「質」を高めようと、業務改善推進校のモデル校を募ったのです。高野校長は「もしかしてこれは良いチャンスかもしれない」と考えました。

「業務改善の特別なアイデアがあったわけではないのですが、ここで手を挙げたら何かひとつでも学校が変わって、先生たちが楽になるんじゃないかという期待を感じたんです。それで思い切って職員室で声をかけると、協力的な先生たちが締め切り間近だったのにパパッと書類を作ってきてくれて。もう迷っている暇はない、まずはやってみることが大事だと思い、えいやと手を挙げました。」(高野校長)

さらに桜丘小学校は、この推進校10校の中から、「未来の教室」の学校BPR実証事業の対象校にも選出されることに。「合同会社先生の幸せ研究所」のサポートを受けながら、「教師のワクワクを中心にしたPBL型業務改善」のプロジェクトがスタートしました。

—「できない言い訳」は通用しない第三者の伴走

学校では、想定外の出来事は日常茶飯事。毎日どの先生も大忙しです。だからこそ、学校BPRは後回しにされがちです。学校内で何かの業務を改善したいと思っても、「こんな忙しいのにどう考えても無理でしょう?」と真っ向から否定されるか、できない言い訳を並べられることが多いのではないのでしょうか。しかし、今回は、民間からの伴走者が「いつまでにこれをやりましょう」とロードマップを示すことで、先生方も途中で立ち止まらずに前に進むことができました。

「学校の外の方から『いついつまでにこれは必ずやりましょう』と発破をかけられるので、先生たちも途中で立ち止まるわけにはいかず、前に進んでいくしかない。民間とタッグが組めたことは大きな力になったと実感しています。」(高野校長)

澤田さんは、このプロジェクトのキックオフの際、高野校長に次のようなアドバイスを伝えました。

「全教職員の前で、『先生たちから出された提案は全て叶えていく』と言い切ってくださいと言いました。やる気になっている教員がいても、トップが『皆さんの考えを採用するかどうかはこちらで判断します』なんて言ってしまったら、誰も自分の意見を言うてこなくなるからです。」(澤田さん)

高野校長は「『できる限りのことはやります』と教員の前で宣言した」と語りながら、「『どのようなアイデアが出てこようと全て叶える』と言い切るのはすごく怖かった」と当時を振り返ります。ところが幸いなことに、実際にBPRを始めてみると、先生方から上がってくる提案は、どれも感心するものばかりだったと言います。

「校長として先生たちのことをもっと信頼するべきだっ

たなと思うとともに、これならみんなでひとつの目標に向かって動けるととても勇気づけられました。」(高野校長)

それぞれのチームにリーダーが決まり、有志の教職員がこれら5つのチームに分かれて話し合いを重ねました。各チームが活動を進める中で、当然ながら教職員同士の対話は格段に増えていきました。さらにチーム同士が横で刺激あったり、伴走者からの叱咤激励があったり、高野校長からも「それ、やってみよう」「ええやん、ええやん」と後押しがあったりしたことで、「学校全体が円陣を組んで『頑張るぞ!』というような一体感」(高野校長)に変わっていったのです。

「うちの学校にいる先生たちから出てきたアイデアなら、みんなが賛成ならどんどんやればいいと。先生たちの表情が前向きになっていくのが見て取れましたし、いろんなことがいいように進んで行きました。」(高野校長)

会議チームのメンバーである同校の佐々木教諭は、「管理職が前向きになれば、現場の教員の間にも『おかしいよね、変えていきたいよね』と一人ひとりが素直に言えるようになる。そういう空気ができてくると、学校がひとつのチームになって動き出せる」と、リーダーシップの重要性を指摘します。また、同じく会議チームを率いる岸脇教諭は、「職場で仲が良くても、実はこういう仕事上の意見はお互い言い出しにくかったりする。一人ひとりが自由に意見を言えて、それをみんなで共有できれば、どうせ無理だろうと諦めていたようなことでも動かせる力になる」といい、「学校BPRを実現していくには、自分の意見を周りと共有できる『場所』が必要」とも強調します。

―譲れないものも「対話」で乗り越える

一方で高野校長は、現場に信頼を寄せつつも、決して全ての意見を鵜呑みにしたわけではありません。ベテ

ランとしての知見と経験値から、チームの改善案の中にはどうしても譲れない部分もあり、それがテーマ⑤のメインでもある「生徒指導連絡会」という会議の見直し案でした。この会議では、すべての教職員が集まり、各担任からクラスで課題を抱える生徒について口頭で報告することになっていますが、時間を意識しないため話が脱線しやすく、非効率で長時間化することが深刻な問題でした。

そこで当初、会議チームから上がってきた案は、「全体

会議を廃止し、課題のある児童については学年単位で情報をまとめ、学年毎に代表1名が集まる会議にする。そして、そこで得た他学年の情報はその代表が持ち帰り、担任に共有する」という大胆な刷新を提案するものでした。会議への出席者を減らし、負担を軽減する目的でしたが、高野校長は全体会議の廃止にはどうしても賛成できませんでした。

「当事者の話として、担任本人から全員がその場で聞くことがすごく大事だと思うんです。文章にして紙に印刷してしまうと、その先生や児童がどれほど困っているか、『感情』の部分が全く伝わらなくなってしまう。学校の根幹を支える一番大事な部分だと信じてきたので、そこだけは譲りませんでした。」(高野校長)

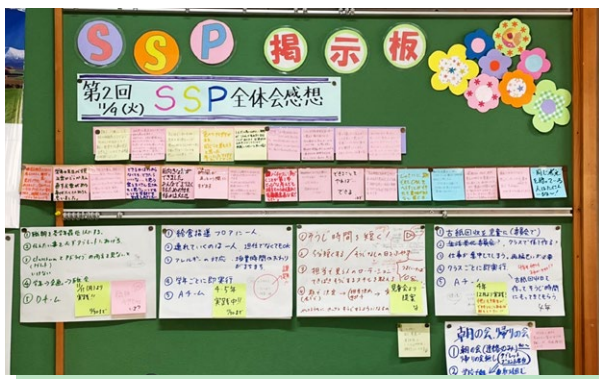
お互いの考えが相容れない中、会議チームのコアメンバーである佐々木教諭と岸脇教諭は校長と対話を重ねました。そして、校長とは「会議の無駄をなくすと

いう目標は共有できている」と認識した上で、校長の考えを尊重。「会議が長時間になるのは、話すことがまとまってない状態で喋っているから」という現状を踏まえて新たにできた代案は、「どの児童が何をしたのか、それにどんな対応をしたのか、他の先生方にはどういう協力をして欲しいのかといった報告すべきポイントを簡潔にまとめ、事前に定型のフォーマットに記入しておいてもらう」とい

＜先生方からの意見＞
以下の5つのテーマに集約された

テーマ	課題
① 分掌の引継ぎをスムーズに行うための仕組化	・ 引き継ぎ資料がなく業務が属人化。 ・ 分掌ノウハウの蓄積がない。 ・ 知りたいことが手に入らない。
② 同僚性を上げる	・ コロナ禍で親睦会もなく会話が減少。 ・ 教職員同士で気軽に雑談できない。
③ 掃除効率化	・ 掃除時間が必要十分ではない。 ・ 掃除時間が余る学級も存在。
④ 職員室美化仕組化	・ 職員室が片付いておらず、ものを探す時間が長くなる。
⑤ 会議改善・精選	・ 他校に比べて会議時間が長く非効率。 ・ 時間を意識せず話が脱線。 ・ 口頭での報告形式で教員の頭に残らない。
⑥ ICT 活用	・ 授業や校務でももっと使えるのに、ICTを活かしきれていない。 ・ 得意 / 不得意の二極化が起きている。

▶ 詳細はP8



全校対話の感想は職員室で掲示



ほっこりタイムの様子。希望する教員約20名が参加し、業務外の話をした。

う方法でした。会議でこれを読み上げてもらえれば話が脱線せず、発表時間が大幅に短縮できます。また、これまでは書記係が1人で全員分の発言を記録しなければならず、大きな負担が偏っていましたが、このように各教員が毎月入力すればこれまでのような書記は不要になります。

「当初は意見の食い違いがあった生徒指導連絡会も、なんと1回目から会議時間が半分以下で終わったんですよ。会議が終わった途端、会議チームに向けて『ありがとう』『画期的』といった賞賛が飛び交っていたほどで、やれはできるんだってみんな実感できたと思います。」(佐々木教諭・岸脇教諭)

さまざまな業務が改善に向かい始めました。

一 会議の時間は半分に！「業務改善」で学校が成長した

学校内ではBPRに向けての真面目な話ばかりではなく、気軽なコミュニケーションも増えました。テーマ②の雑談チームが考案した「ほっこりタイム」は15～30分間、お茶やお菓子を楽しみながらのおしゃべりタイム。職員室ではどうしても仕事の話に偏りがちなので、この時間は毎回仕事から離れたテーマで、全員が一言ずつ話をする仕掛けにしています。この仕掛けも伴走者である澤田さんからのアドバイスだったのですが、対話のテーマと流れを用意することで、おしゃべり好きな人が一方的に話すのではなく、いつもは寡黙な人からも話が聞けることで、教職員同士の距離感が縮まったようです。

「ほっこりタイムは『こんなのやってみんなどう思うかな？』『本当に何か変わるのかな？』って正直ちょっと懐疑

的だったんですが、今はもう全国の学校にオススメしたいくらい」と高野校長は大絶賛。

このように学校BPRがはじまってからというもの、学校のあちこちで深く建設的な対話が繰り広げられ、「学校が大きく成長した」と高野校長は目を細めます。

「昨年度うちの学校で一番誇れるのは、この業務改善です。うちの学校、うちの先生たち、本当にすごい。本気でそう思っています。」(高野校長)

校長の前向きな姿勢と、現場に寄せる信頼感。そして学校全体に育まれた対話力という土壌が、学校をひとつにしていく。教職員が頻繁に入れ替わる公立でも学校BPRは十分可能なのだということを教えてもらいました。

記事で紹介した
実証事業の詳細はこちら



事業者名：合同会社先生の幸せ研究所

公式サイト：<https://www.imetore.com/>



Vol.17 | 枚方市立桜丘小学校

1964年に設立された大阪府枚方市の公立小学校。「よく考える子ども」「きまりを守り、思いやりのある子ども」「明るくたくましい子ども」を育むことを目標として、教職員一丸となって日々教育に取り組んでいる。

1人1台端末と様々な
EdTechを活用した
新しい学び方はこちら



未来の教室 通信



？ 未来の教室ってなに？ 経済産業省の有識者会議「『未来の教室』とEdTech研究会」では、新しい学習指導要領にもとづき2020年代に実現したい「今を前に提しない学びの姿」を、「未来の教室ビジョン」にまとめました。その議論の内容は、ウェブサイト「『未来の教室』の目指す姿」をご覧ください。



「未来の教室」通信

発行：経済産業省 商務・サービスグループサービス政策課 教育産業室 Tel: 03-3580-3922

Facebook: <https://www.facebook.com/METI.learninginnovation/>

公式サイト: <https://www.learning-innovation.go.jp/>

未来の教室 検索

記事の
定期配信は
こちら



実証事業を通して見えてきたBPRを成功させるための4つのポイント

校長先生の

「謙虚なリーダーシップ」

- ◆ 校長が「余裕があったらやる」のではなく、「優先してやる」と優先度を上げる。
- ◆ 校長が選ばれたリーダーとチームにはその課題に関する決定権を委ね、信頼して応援する。
 - ー 推進チームが考えた提案は最大限尊重し、可能な限り実現する方向で検討する。
 - ー 現場から上がってきた案に譲れない点があった場合も、丁寧に対話し、解決策を共に考える。
- ◆ 校長はBPR推進派に加担しすぎず、否定的・懐疑的立場の人の声もよく聞く。

推進チームの組成

- ◆ BPRをリードする推進チームは希望者から選ぶ。
- ◆ ミドルリーダー（教頭）は校長と現場の教員をつなぐ役割を担い、学校全体の風通しを良くする。



第三者の伴走

- ◆ 第三者が伴走し、プロジェクトの進捗をモニタリング・マネジメントする。



対話の土壌づくり

- ◆ 学校全体で、自分たちはどうありたいか、何をを目指したいかといった最上位の目標を言語化する。
- ◆ 一人ひとりが考えていることを素直に言葉にできる空気をつくる。
- ◆ 相手の考えや価値観が違っていても認め合い、リスペクトして聞く姿勢を忘れない。
- ◆ 推進チームが対話の流れを企画した上で、学校BPRとは直接関連のない雑談の時間を持つ。



学校BPR(働き方改革)の実例—業務改善テーマと成果(1)

セントヨゼフ女子学園

テーマ	現状	改善内容	成果	更なるアクション
① 教科会議の見直し	教科会議が入試作成会議になっている ◆ 教科指導について話せず授業力UPになっていない	教科会議を授業力・学力UPのための時間にしていく ◆ 校内対話で少しずつ意識を揃えて行動を変える	研究授業・教科会議の質改善 ◆ 授業見学の仕組みを作りかけている ◆ 教科ごとの自主性UP ◆ 観点別評価への動きがボトムアップでスタート	授業力UPにさらに集中できるようにする ◆ 入試外注検討 ◆ 他教科のノウハウをお互い参考にしながら業務削減
② 部活動の精選	度々話題になるが数年間進捗なし ◆ 精選の基準が不明瞭 ◆ 希望していない部でも顧問になるため精神的負担大	部活動の精選に向けた判断基準の構築 ◆ 校内対話で知恵出し ◆ 行事部活検討委員会とプロジェクトをつなぐ	どのように精選していくか方向性が位置づけられた ◆ 校内対話によって多くの人の知恵のあった精選基準ができた ◆ 顧問希望調査実施決定	精選に向けた具体的アクション ◆ 数年後の方向性を年度内に示す ◆ 顧問希望調査実施 ◆ 精選するからこそ質の向上
③ 分掌と委員会の見直し	裁量権や役割が不明瞭 ◆ 分掌・委員会などが複数立ち上がっている	分掌と委員会を整理する	分掌の組織をスリム化する ◆ 学年担当と校務担当を分ける方向で検討開始	次年度に向けて引き続き話し合いと意思決定
④ 意思決定フローの模索	意思決定フローが不明瞭 ◆ 決定事項でも個人的に掛け合えば覆せる ◆ 決定事項が尊重されない	①②③を通じて難易度が高いテーマの意思決定フローの試行 ◆ 知恵を出し合って納得解を作るとはどういうことなのかを体験	多様な価値観や人間関係を乗り越えた対話と意思決定ができた ◆ 知恵を出し合うとはどういうことか理解できた ◆ 意思決定の難しさを知ったと同時に乗り越えられる手応えを得た	校内各組織や学校としての意思決定フローの構築 ◆ 意思決定者は衆知を集めて決める ◆ 気軽に聞き合える仕組みと風土

※2021年度「未来の教室」実証事業成果報告書より作成

学校BPR(働き方改革)の実例―業務改善テーマと成果(2)

桜丘小学校

テーマ	現状	改善内容	成果	更なるアクション
① 分掌の引継ぎをスムーズに行うための仕組化	引継ぎ資料がなく業務が属人化 ◆ 知りたいことがすぐに手に入らない ◆ 分掌ノウハウの蓄積がない	◆ 引継ぎ資料作成の仕組化 ◆ 紙ベースをオンラインへ ◆ 共有フォルダ整理法改善 ◆ 引継書フォーマット作成	引継ぎ資料作成・整理 ◆ フォルダ整理 ◆ フォーマット試験運用中	「誰でもどの校務分掌でも担当できる!」を目指す ◆ フォーマット活用 ◆ 個人データ処理
② 同僚性を上げる	感染症対策も相まって会話減 ◆ 異動者との親睦会なし ◆ マスクの下顔も知らない先生同士	◆ 雑談できる「ほっこりタイム」 ◆ 月1回30分程度 ◆ 自由参加	関係の質と業務効率の向上 ◆ 何気ない会話が增えた ◆ 打ち合わせや相談がスムーズになった	定着 ◆ 不定期開催/月1開催 ◆ 行事予定に組み込むことも視野に
③ 掃除効率化	多くの教員が掃除効率化希望 ◆ 掃除時間が余る学級もあり	◆ 週3回は掃除時間短縮 ◆ 週2回は掃除なし	効率的な掃除方法、日頃の美化 ◆ 毎週約1時間捻出	定着 ◆ 美化と効率化の意識継続
④ 職員室美化仕組化	散乱状態 ◆ 職員室が散らかっている ◆ ものを探す時間が長くなる	◆ 全教員で集中大掃除 ◆ 週1クリーンタイム(片付け→お菓子プレゼント)	教員の美化意識向上 ◆ 「自慢の職員室になりました」 ◆ 「ものを探す時間が減った」	活動を楽しめる人を増やす ◆ 呼びかける人を分担 ◆ 音楽で遊び心
⑤ 会議改善・精選	非効率 ◆ 時間を意識せず話が脱線 ◆ 口頭の報告をテキスト入力 ◆ 教員の頭に残らない報告形式	◆ 教員が事前に報告内容をテキスト化 ◆ 時間を意識した進行・提案	全体的にどの会議も短くなった 特に生徒指導連絡会は45分×毎週の時間削減 ◆ 「短くなった上にわかりやすくなった」	さらなる工夫と時間に対する意識付の仕組化 ◆ 学年会の持ち方工夫 ◆ 異動に耐えて続く仕組み
⑥ ICT活用	ICTを活かしきれていない ◆ 授業や校務でもっと使えるはず ◆ 得意/不得意の二極化	◆ ICTカフェ(スキル交換会)開催 ◆ 教材の一元化	教員のICT習熟度UP ◆ 意識はしていてもスキル不足だった層が実践できるようになった	ICTカフェ定期開催 ◆ データ整理やGoogleツール活用 ◆ さらにICTスキルUP

※2021年度「未来の教室」実証事業成果報告書より作成

