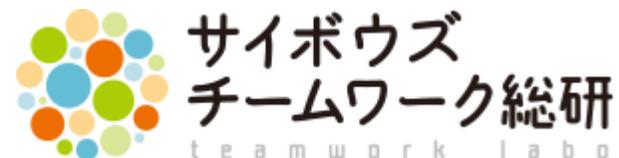


2021年度「未来の教室」

学校BPRプロジェクト

～教員のチーム化により実現する働き方改革～

成果報告書



本事業のサマリ 報告書本編

1. 本事業の背景と目的
2. 実施体制・実証フィールド（実証自治体・実証校）
3. 実施内容
4. 本実証で得られた成果
5. 自走・普及プランの仮説検証結果
6. 学術的検証のプランとアウトプット
7. まとめ・今後に向けた示唆
8. 成果物一覧

概要

事業者	サイボウズ株式会社
実証 フィールド	三島市立中郷西中学校 (静岡県、公立) 鹿児島市立谷山中学校 (鹿児島県、公立)
時期	2021年7月～2022年2月
背景	学校の働き方改革が進まないのは要因が複雑に絡み合っているため
目的	<ul style="list-style-type: none">・ 教師が定時に帰宅できる・ 勤務時間中の生徒との触れ合い時間が増える
内容	モデル校での実践 ーサイボウズのチームワークメソッド ー校務のICT化

成果と展望

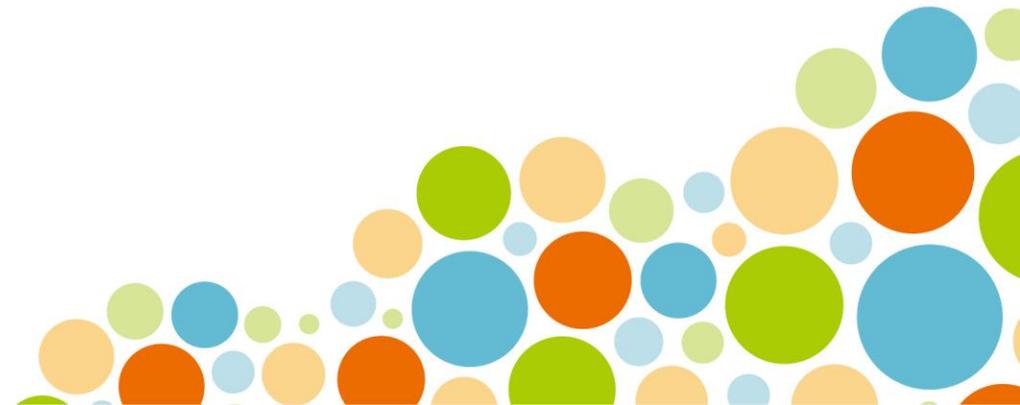
成果

- ①先生と子どものチームワークによる働き方改革
ー 定例1on1の実施による部活動の改善
- ②1日の時間の使い方から考える働き方改革
ー ジョブシャドウイングによる内省促進
- ③管理職と教職員のチームワークによる働き方改革
ー 管理職の意識変化による業務改善、デジタル化のPDCAモデル
- ④学校と教育委員会の情報共有の効率化
ー 教育委員会の業務のデジタル化による校務改善
- ⑤noteによる活動状況の発信
ー 活動の継続的広報
- ⑥広報記事発信
ー 実証校の事例の認知

展望

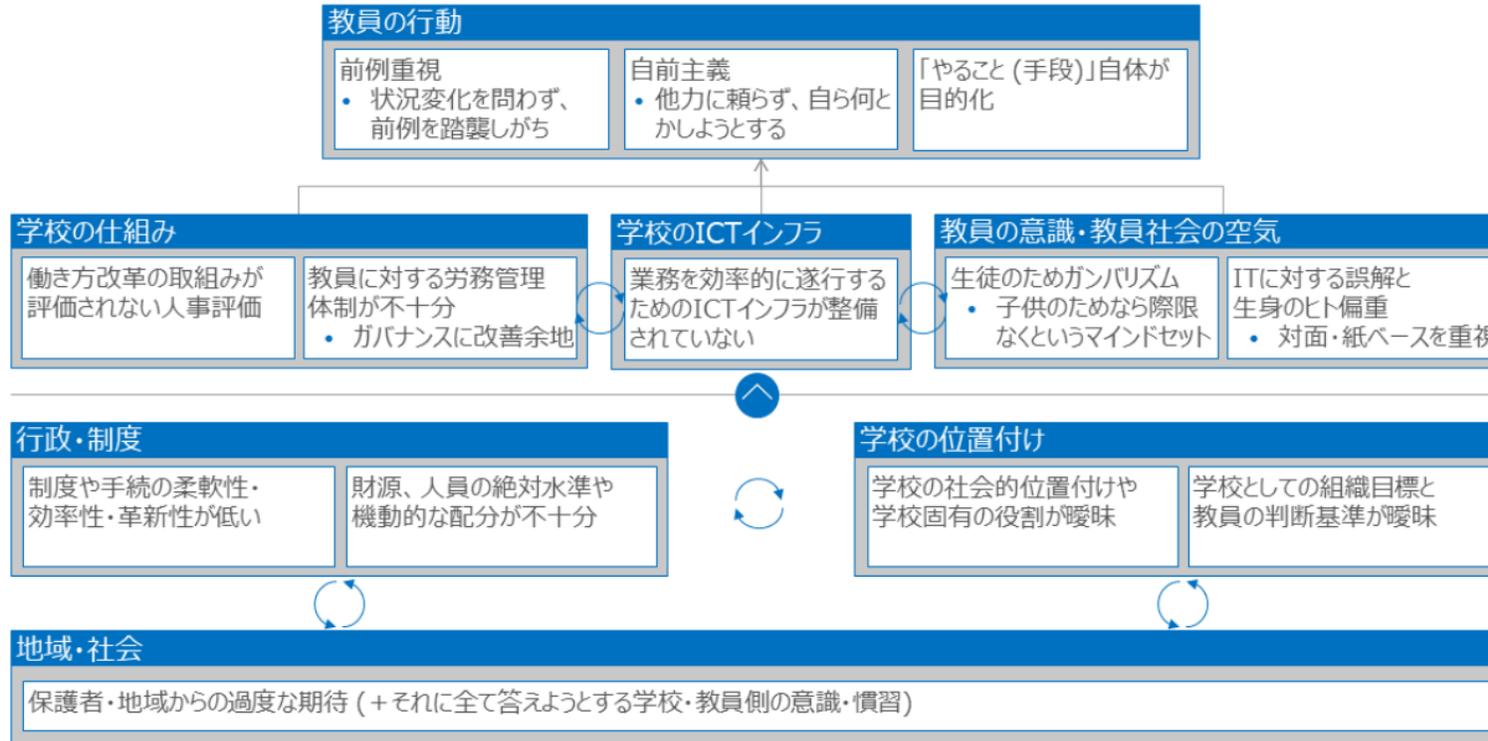
- ・ 三島市教育委員会の業務改善の継続、自走化、弊社による展開
- ・ 学術的検証の日本教育工学会（JSET）での発表
- ・ 継続的広報活動によるモデルの認知と横展開

実証事業計画



1. 本事業の背景と目的 – 背景①

学校の働き方改革が進まない要因は数多くあり、それぞれの要因が複雑に絡み合っている。

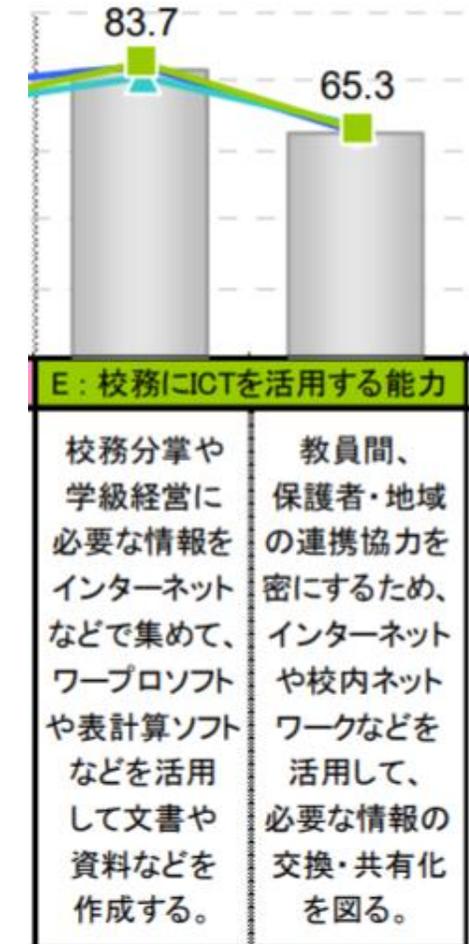


1. 本事業の背景と目的 – 背景②

校務へのICT化は進んでいるが、教員間、保護者
⇔学校間などでの活用は停滞している。

教員間の連絡事項に加え、出欠／健康情報など
学校⇔家庭間の情報共有は数多くあり、電話や
文書によるアナログからの脱出が教師負担の軽減にも繋がる。

より効率化を図るためにこの部分は欠かせない。



引用：学校でのICT活用についての実態調査結果
社団法人 日本教育工学振興会（J A P E T）
日本マイクロソフト株式会社 共同調査

最終的に達成したい状態

教師が定時に帰宅できるチーム連携が取れており、勤務時間中の生徒との触れあいの時間が、より増えている状態

本実証で開発・検証したいこと

- 定時帰宅への障壁を確認
どの学校でも共有のことか、各学校特定の理由が多いのか
- 教師のチーム化、コミュニケーション活性化を発端とする意識、空気、行動（ガンバリズム、前例踏襲）の改善モデルプランの実証
- ICTインフラの活用とそれによる定時帰宅への効果検証
- 地域で学校BPRを横展開できる人の人材開発

2. 実施体制・実証フィールド

事業受託者／全体企画



サイボウズ株式会社

なかむらアサミ／中村龍太

深澤修一郎／ほか数名

ワークショップパートナー

田村悠揮氏

ICT化支援パートナー

株式会社アイティエス

広報支援パートナー

Edit Plan 合同会社／株式会社メディアジーン

評価・研究パートナー

豊福晋平氏

国際大学グローバルコミュニケーション
センター准教授・主幹研究員

モデル校

- ① 自治体：三島市
モデル校：中郷西中学校
職員数：35人
- ② 自治体：鹿児島市
モデル校：谷山中学校
職員数：70人

プログラムの実施
効果測定

モデル校管轄の教育委員会

- 三島市教育委員会
- 鹿児島市教育委員会

プログラム実施から見え
てきたことを社会に発信



3. 実施概要（計画）

サイボウズが、働き方改革で自ら実践してきた経験や他組織の実績で培われた「チームワークメソッドのワークショップ」とサイボウズの「ICT情報共有基盤」によって、教員や学校関係者の思考と行動変容による学校の働き方改革を狙います。

[サイボウズチームワークメソッド]

- チームワークメソッド
- 問題共有フレームワーク



[サイボウズのICT情報共有基盤]

- kintone（キントーン）



3. 実施概要（流れ）

学校の外部者でもあるプロジェクトメンバーが実際の教員の働き方を観察し、改善点を抽出。教員のチームビルディングを進めながら、「理想の働き方」を教員にて対話します。課題と理想像を共有し、対話をしながら試行から始めるやり方を身につけ、ポジティブな変化を楽しむ過程から自走化を目指します。



教員の行動分析と
課題の抽出



教員のチームビルディングと理想の働き方の抽出



試行を行い、関係者全員
で改善をすすめる



3. 実施計画

① 実証自治体でのモデル校での実践

1. 理想の働き方と改善したいテーマを考える
2. 関係者と対話を重ねて理想の働き方を鮮明にする
3. 実際に運用し、関係者全員で改善を進める

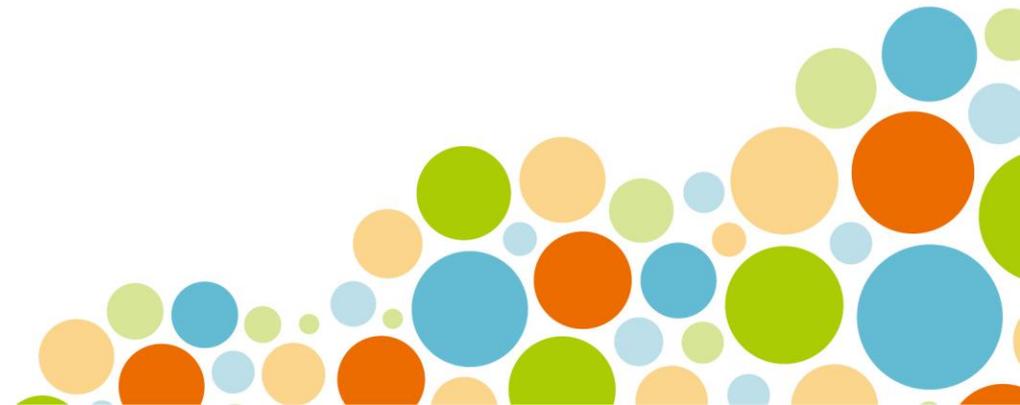
- 鹿児島市立谷山中学校
- 三島市立中郷西中学校

② モデル校の実践活動の情報発信

－①の1～3の実践を世の中に発信

- メディアを通じた発信
- 弊社主催教育カンファレンスでの報告

実証事業実績



4. 実施内容（結果） —全体像—

計画①. 実証自治体でのモデル校での実践

- ① 先生と子どものチームワークによる働き方改革（三島市立中郷西中学校 女子テニス部）
- ② 1日の時間の使い方から考える働き方改革（三島市立中郷西中学校 体育教師）
- ③ 管理職と教職員のチームワークによる働き方改革（鹿児島市立谷山中学校）
- ④ 学校と教育委員会の情報共有の効率化（三島市教育委員会）

計画②. モデル校の実施活動の情報発信

- ① noteによる活動状況の発信
- ② 広報記事発信

4. 実施内容（結果） — 全体像 II

気持ちに寄り添う伴走

（行ったこと）

市教育委員会・管理職・教職員が自らの理想を表現できるよう寄り添い、行動を支援

（成果）

先生と生徒のチーム化、管理職と教職員のチーム化、学校と市教委のチーム化、ガンバリズムからの脱却のきっかけづくり

①テニス部顧問：自分のワークライフバランスを大切にしたい思いを応援し、行動を起こす支援

②体育教師：密着を通し1日の過ごし方を一緒に振り返り、自分が大切にしたい生徒との時間と自分のプライベートな時間とのいいバランス考える支援を支援

③教職員が困っていることを言語化する支援、及び管理職への橋渡し。教職員が改善したい・取り組みたい項目を見つける、及び実行の支援

④学校の教頭先生のジョブシャドウイングに始まり市教委へのヒアリング。お互いの情報共有が紙・メール・Excelであることが判明。どちらも手間が膨大にかかっていることを共に認識。一步踏み出す契機を持ってない状態から、「まずは1つの業務から取り組んでみよう」と提案

ITツールを使った業務効率化

（行ったこと）

効果的・改善したいと思うことからIT化を始める支援

（成果）

ITツール・モニター活用による先生の業務時間削減、ITツールによる市教委と学校間の情報共有効率化、市教委の業務効率化

③

- i. 朝の保護者からの欠席連絡をITツール(まなびポケット)で解決することで業務時間削減(予定)。
- ii. 予定表の黒板への転記をやめ、PCの画面を映すモニターを設置。今よりPCを使う習慣による業務時間削減。

④

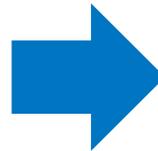
kintoneを使い、学校の修繕依頼業務で運用を開始。iPadで写真を撮ってそのまま申請できる、進捗リストが自動的に生成されるなど、業務効率向上。

① 先生と子どものチームワークによる働き方改革 (三島市中郷西中 女子テニス部)

➤ 達成したい状態

テニス部女子の部活動の時間を減らす

- 先生の家族との理想を作る
- 子どもの理想の活動を知る
- お互いの理想を共有する
- その上で実際減らしてみる
- 先生と子どもの感じ方を共有する
- 先生と子どものちょうど良い休みをとる



➤ 実際の達成度

ある土曜日を休みにした

- 先生の理想は、土曜日は家族の時間。子どもの理想は、できれば休みなしで優勝。お互いの理想を初めて共有
- テニス部以外の部活の先生が、生徒の理想を確認する行動を起こすようになったと報告
- 1/29 (土) を子どもと相談し休みにした
- 子どもからの反応は、否定的な意見だけではなく、休みを肯定する意見もあった。また、来年度からできるだけ自分で練習メニュー考えたりしたいという言葉も伺えた
- さらに、毎年忙しい4月下旬のテニス協会と行う大会を32校の先生と協議して廃止

➤ 改善／発展の方向性

✓ 先生と子どものちょうど良い休みをとる

- 対話を積み重ねて、お互いに納得する良い休みを見つける
- 限定された時間から、部活の理想を達成するための方法を生徒の自らの力で考え行動する力が養われる

✓ 他の部活でも、先生と子どものちょうど良い部活時間を見つける

- 少なくとも年度はじめに、今回のような部活における理想の時間を対話する行為が、新しい部活の子どもと先生の役割分担が進む可能性がある

成果①の詳細： 先生と子どものチームワークによる働き方改革 (三島市中郷西中 女子テニス部) その1



12/3 ワークショップ

チーム別にサイボウズの問題解決フレームワークによるワークショップを開催

第3グループ

<ul style="list-style-type: none"> ・部活が大変問題 ・研修（外部の）が多い問題 					
☆部活動の在り方 ☆各種競技団体との関係 ☆効果的な研修の在り方					
岡本先生	駒坂先生	相澤先生	久保庭先生	伊倉先生	

- ・ 上記の中から先生方が部活についてのワークショップをしてほしいとリクエストされました。
- ・ 吹奏楽部を例に問題解決の見える化をして、問題とは、何かの見える化の方法を説明しました。
- ・ 先生の部活の理想と子どもの理想をこのフレームワークで整理してみることをリコメンド
- ・ 変化を感じたと思われる先生からの質問
「子どもの理想を聞いてみたいけど、誰に聞けばよいでしょうか？」

サイボウズがよくやっているフレームワークで整理された「部活たいへん問題」の成果物

働き方改革：チーム3 問題解決フレームワーク（リーダー：相澤先生、岡本先生、駒坂先生、久保庭先生、伊倉先生）

吹奏楽部の部活が大変問題		
	解釈	事実
理想	色々なパートがあり指導するのが大変じゃない 家族の時間や他の時間に使えなくてモヤモヤしない	指導時間 1時間 ①17時～18時 自分の時間に当てている（平日） ②土日午前中が家族や自分の時間に当てられる
現実	色々なパートがあり指導するのが大変 家族の時間や他の時間に使えなくてモヤモヤ	指導時間 2時間 ①17時～18時 事務作業時間（平日） ②土日午前中が部活でつぶれる
	原因	課題（To Do）
	指導する人がいないから	指導する人を探す
	部活が16:10までであるから	部活の時間を減らして事務作業当てる
	事務作業があるから	事務作業を減らす
	平日2H、休日3Hの中の休日3Hで合奏をしているから	平日2H、休日3Hの中の平日2Hで合奏をして休日の時間を減らす（クオリティは下がるけど）
	自分の時間と部活の練習時間のバランスの良い時間がわからないから	自分の時間と部活の練習時間のバランスの良い時間を生徒に聞く

成果①の詳細： 先生と子どものチームワークによる働き方改革 (三島市中郷西中 女子テニス部) その2



12/10～12/24 さつだん 女子テニス部での部活時間の理想を探るさつだん サイボウズと先生たちで毎週金曜日15分開催

▶12/10 さつだん

- テニス女子はどれくらいの強さなんですか？ (Cy龍太)
2月に団体戦があるんですが、今年の秋は、7校中5位でした (テニス部先生)
- 女子テニス部は、どこを目指しているんですかね？ (Cy龍太)
聞いたことがありません (テニス部先生)
- …サイボウズで使っているチームワークで得られるもの (効果・効率・満足・学習) を解説 (Cy龍太)

→変化を感じたと思われる先生からの言葉

- 「**テニス部女子の部長と副部長とチームに何を期待しているのか聞いてみたい**」

▶12/17 さつだん

- 女子テニス部の二年生4人 (部長、副部長含む) に部活の目的について聞いてみました。 (テニス部先生)
- 3人4人中は、優勝したい、ベスト4、ベスト8でした。やっぱり勝ちたい気持ちが強いんだなと思いました (テニス部先生)
- …先生から11日の出来事を話していただく
- 11日に大会がありました、妻が体調悪くて息子さん (1歳9ヶ月) の面倒が見れないので奥さんを休ませるため子どもを大会の会場に連れて行きました (テニス部先生)

→なんとかしたいと思われる先生からの言葉

- 「**その会場にいる保護者や先生に大変なんだ！を見せたかった**」

▶12/24 さつだん

- 女子テニス部の部長、副部長+2名に、理由を言わずに、「土曜日は部活動を休みにしたい」と言ってみました (テニス部先生)
- そうしたら、「部活が平日だけはやだ！」と言われました。 (テニス部先生)
- その後、「家族・子どもとの時間を大切にしたい」理由を言ってみました (テニス部先生)
- 理由に関して、生徒は、納得してました。正直、驚いてます (テニス部先生)
- 根本には、やりたい！という思いがあったので、妥協案として、どこまで落としたり、納得してくれる？と子どもたちに聞きました。 (テニス部先生)
- …サイボウズで使っている問題解決フレームワークで整理してみてもいいかと提案 (Cy龍太)

→変化を感じたと思われる先生からの言葉

- 「**フレームワークを参考に整理してみます！**」

成果①の詳細： 先生と子どものチームワークによる働き方改革 (三島市中郷西中 女子テニス部) その3

1/14~1/17 さつだん 女子テニス部での部活時間の理想を探るさつだん サイボウズと先生たちで毎週金曜日15分開催

▶1/14 テニス部の先生からのメール

- 問題解決フレームワークを自分なりに修正してみました。(テニス部先生)
- 自分の解釈の仕方があっていいのですが…。(テニス部先生)

働き方改革：チーム3 問題解決フレームワーク (リーダー：相澤先生、岡本先生、駒坂先生、久保底先生、伊倉先生)

女子テニス部の先生が休めない問題<と短期編：来年1月くらい>

解釈	事実
理想 部員の練習の質が良く、先生が休めなく子供との時間がなくモヤモヤ 家族との時間がとれる 部活の負担が減る 早く帰れる	事実 案1) 平日に加え隔週土曜日も部活 案2) 平日に加え土曜日1時間だけ部活 案3) 平日を1時間だけの部活で、土曜日も部活 案4) 平日に加え土曜日月一で部活 案5) 夏場でも平日の部活の時間は勤務時間内(16:30) 土曜日は隔週
現実 部員の練習の質がまあまあで、先生が休めなく子供との時間がなくモヤモヤ 休日、家族との時間がとれない 平日、他の仕事が部活後になる 大会の日は1日拘束される 1週間を見たと教育過程外の活動なのに部活に費やしている時間が多い	現実 平日に加え毎週土曜日も部活(平日最長2時間・休日3時間・大会1日) (練習の質を事実ベースで言語化すると良いかもしれません) 事務的な作業が多い(協会とのやりとり、要項の作成、連登登録、ユニフォームの注文等) (生徒の様子) 行動が遅い・声が出ない・無駄話
原因	課題 (To Do)
練習試合が土曜日にあるから	練習試合をやめる
練習時間が長いから	練習時間を短くする 3時間ダラダラ→2時間真剣に 休日に部活をやらない日を作る
練習の質が悪から 生徒と先生のチームが理 練習の方法が悪いから	練習の質を良くする 行動・声 チームの理想を共有する → ミーティングを定期的に 練習の方法を良くする → 他のメニューを行う 待っている時間が減るようなメニューの設定
先生が有効な練習方法を教えてくれないから そもそも生徒がその練習をリクエストしていないから 生徒が良くミスをする部分かわからないから	生徒が有効な練習方法を見つける → ネットで調べる 生徒が〇〇をリクエストする → メニュー作成の担当日を決める 生徒が良くミスをする部分をカウントする

▶1/17 さつだん

- …1/14の問題解決フレームワークにメールでサイボウズからフィードバック
- 課題 (ToDo) を①やりやすく、②効果が高いものに、優先順位の番号をつけて実行していきましょう (Cy龍太)

働き方改革：チーム3 問題解決フレームワーク (リーダー：相澤先生、岡本先生、駒坂先生、久保底先生、伊倉先生)

女子テニス部の先生が休めない問題<と短期編：来年1月くらい>

理想	現実	原因	課題 (To Do)
理想 家族との時間がとれる	現実 家族との時間がとれない	原因 練習試合が土曜日にあるから 練習時間が長いから 練習の質が悪から 生徒と先生のチームが理 練習の方法が悪いから 先生が有効な練習方法を教えてくれないから そもそも生徒がその練習をリクエストしていないから 生徒が良くミスをする部分かわからないから 生徒の行動が遅いから 無駄話が多い (なぜ無駄話が多い?) 大会の日は1日拘束されるから	課題 (To Do) 練習試合をやめる 練習時間を短くする 3時間ダラダラ→2時間真剣に 休日に部活をやらない日を作る 練習の質を良くする 行動・声 チームの理想を共有する → ミーティングを定期的に 練習の方法を良くする → 他のメニューを行う 待っている時間が減るようなメニューの設定 生徒が有効な練習方法を見つける → ネットで調べる 生徒が〇〇をリクエストする → メニュー作成の担当日を決める 生徒が良くミスをする部分をカウントする 生徒の行動を早める 無駄話を少なくする (なぜ無駄話が多い?の課題を書く) この課題を実行しながら、理想の案を調整し選択します。
<p>以下の情報は「家族との時間がとれる」。案1~5までのものに集約されるように思いますが、なるべく本質的でシンプルに表現することが大切です。</p> <p>・家族との時間がとれる ・部活の負担が減る ・早く帰れる</p> <p>以下の情報は「家族との時間がとれない」。「平日に加え毎週土曜日も部活(平日最長2時間・休日3時間・大会1日)」で集約されるように思いますが、なるべく本質的でシンプルに表現することが大切です。</p> <p>・休日、家族との時間がとれない ・平日、他の仕事が部活後になる 大会の日は1日拘束される ・1週間を見たと教育過程外の活動なのに部活に費やしている時間が多い</p> <p>現実の事実を書かれた。以下の情報は、原因に私からは見えず、原因に整理します。</p> <p>・事務的な作業が多い(協会とのやりとり、要項の作成、連登登録、ユニフォームの注文等)(生徒の様子) 行動が遅い・声が出ない・無駄話</p>			

- 問題解決フレームワークをフィードバックで何か質問はありますか? (Cy龍太)
- 参考になりました。(テニス部先生)
→変化を感じたと思われる先生からの言葉
- 「ToDoの課題を見たときに楽に効果が上がるものとして今週、土曜日をお休みにするを、実行したいと思ってます」

成果①の詳細： 先生と子どものチームワークによる働き方改革 (三島市中郷西中 女子テニス部) その4



1/28～2/18 さつだん 女子テニス部での部活時間の理想を探るざつだん サイボウズと先生たちで毎週金曜日15分開催

▶1/28 ざつだん

○女子テニス部の22日を部活なしにした感想

- 子どもに休みのメリットを聞いてみました (テニス部先生)
趣味、自分のやりたいこ、親と買い物、ねれた
ゆっくりできた、おや、土曜日に宿題
友達と会った、宿題と美容院にあてた
最後に部活やりたいですか？は、やっぱり、部活やりたいです
- テニス部先生の感想： (テニス部先生)
ゆっくりできる
1日長い
部活がないと、時間に縛られない
朝から自分の息子と遊べた

○吹奏楽部の先生とさつだん

- 思い切ってコロナなので土曜日の部活を休みにしてはどうかと生徒に聞いて見ました (吹奏楽部先生)
 - そうしたら、過半数が、「やりたい」と言ってきましたが、真ん中をとって、土曜日の3時間を2時間にすることに相談をして決めました。(吹奏楽部先生)
- 女子テニス部から吹奏楽部のことに飛び火したと感じた岡本先生からの言葉
- 「(この話を吹奏楽部先生から積極的に) **こんなことを生徒と話しをしたんです!**」

▶2/4 ざつだん

- テニス部先生から毎年4月下旬、テニス協会と行う試合の大会を廃止にした話
- 昨年からの大会の責任者を担当、4月は、新年度の始まりで、とっても学校が忙しいので、思い切って、対象になる32校の先生と協議して、28校の先生から賛同を得られ、廃止にすることができました。
- 大会開催に関わる作業、例えば、場所の選定から試合規定の作成、当日の審判、グラウンド整備などの作業から、責任者や担当の先生が、解放され、学校の教育に集中できるようになります。
- **なんとと言っても、こんなに多くの先生が「やめる」という同じ考えを持っていたのは、とてもうれしかった。**

▶2/18 ざつだん

○女子テニス部の中学2年の部長と部員の2名と先生とのざつだん

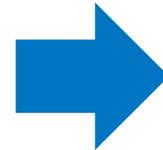
- 土曜日の部活を休みにした感想は？ (Cy龍太)
「土曜の部活が無くなるのは嫌だった」や「**家族の時間を過ごす時間が先生にとって大事ならそれを否定することはない**と思う。私も家族の時間が大事だから」 (テニス部生徒)
- 来年からどうしたいですか？
「**来年度からできるだけ自分でメニュー考えたり、率先して自分たちで部活を作っていきたい。**」や「**チームワークで、みんなで強くなりたい。**」
- テニス部先生の生徒の話聞いた感想は？ (Cy龍太)
「**普段聞けない話を聞いた、そうなんだーって思った。**」 (テニス部先生)

② 1日の時間の使い方から考える働き方改革 (三島市中郷西中体育教師)

➤ 達成したい状態

先生のワークライフバランスを改善する

- 1日の時間の使い方を客観的に確認する
(1日密着)
- 第三者（サイボウズ）からフィードバック
- フィードバックを元に先生も振り返り、アクションを考える



➤ 実際の達成度

フィードバックを受けて先生なりに思考をした

- サイボウズからのフィードバック：紙とデジタルの二重管理の削減。生徒と向き合う時間にフォーカスし、行動変容にトライすることを提案。
- 先生の振り返り：代替の手段の検討や、辞めてみるという選択も含め、考えていくのはよさそう。二重管理は減らす。生徒との時間は大切だと思っているので引き続き確保し、何らかの仕事の諦めながらバランスを考えたい。生徒と向き合う時間は「授業」の中でも大切にしたい。

➤ 改善／発展の方向性

✓ 行動変容に向けて引き続き考える

- 大切にしたい生徒の時間をどう持つかを思考しつつ、自分のやるべきことを考えたい
- 具体的にはこちら。①教材研究の為の時間を作る（行動面）、②授業内での会話、声掛けの充実（思考面）として子供との向き合う時間を確保したい

成果②の詳細：

1日の時間の使い方から考える働き方改革（体育教師） その1

【2021/11/11 体育の先生に1日密着】

GoPro撮影を入れたサイボウズ1日密着に関心を持ったのは、体育の先生でした。

先に教頭先生が行っていたGoProによるジョブシャドウイングに関心を持ち、教頭先生を通じてサイボウズに申し込みがありました。

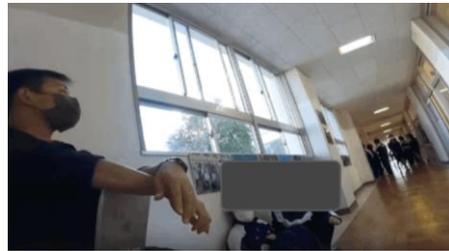
先生は「サイボウズという働き方改革をしてきた企業とのギャップを知りたい」というポジティブな思いを持っていました。

密着の中で、サイボウズ中村が今取り組んでいることに質問を投げ、それに答える中で先生の中で気づきが生まれていました。

「子どもとの交流で世界が広がります」



毎日学習計画表でやり取り
をする



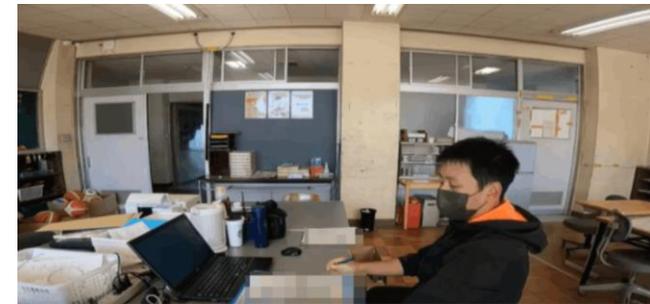
昼休みは生徒とおしゃべり

「これは必要な作業なのかな・・・」



テスト結果をプリントした紙を各生徒に配るために短冊に切る作業

「タブレットに全面移行して欲しいです」



テスト計画表はタブレットでも作れるが
今は生徒が手書きで作っているの先生
も手書きでコメントする

【サイボウズからのフィードバック】

先生の1日密着から、行動に共感する点と違和感がある点についてコメントをした。

あくまでも学校を知らない、民間の中村龍太からみた私の解釈のフィードバックです。正しい正しくないではなく、できるできないでもなく、このような考えもあるということを受け止めていただければと思っています。

A) 共感する点

①朝6:30に登校してました。登校してからの時間は、とても効率よく時間を使っていました。太田先生であれば、7:00登校にしても大丈夫のように見えました。

B) 違和感がある点

②授業が終わるたびに、評価を紙に書いていました。それをそのまま、校務システムなどに入れると転記する手間が掛からなそうです。

④お昼休み中、廊下に座って生徒との時間に割いてました。この日の18:00過ぎに行っていたマルつけは、この時間ででき、18:00過ぎにはすぐに帰れそうです。

⑤3年生のお別れ会の生徒会の活動教室に行って時間を使ってました。中学生なので、その時間、その教室で内職でもできそうと思いました。

⑥生徒会の時間と部活の時間が被ってました。生徒会の時間に優先順位を上げ対応してました。最後に部活に行っていましたが、中途半端なので行かなくてもいいと思いました。

⑦部活終了後、門の前で生徒と語らっている時間がありました。定時に帰ることを優先するのであれば、これも事務の先生や校長先生などに変わってもらっても良いと思いました。

⑧門の前で生徒を送った後、3年生のお別れ会の生徒会の活動について、関係する先生を探し（たまたま見つけ？）すり合わせをしてました。先生を探すのも大変なので、校内ですが、内線電話やTeamsなどで良いかと思いました。

【サイボウズからのフィードバック】

加えて総括として今後のフィードバックをした

C) 総括

太田先生は、学校以外の経験もあるせいか、自分なりに改善意欲がある方に見えました。一方で、その学校以外の経験がある故に、後に入ってきたことによる、学校指導での自信のなさを、言葉にしていました。生徒との関わる時間を大切にしている先生でもありました。もう一つ、大切にしたい時間を太田先生は言っていました。生まれたばかりの自分の子どもとの時間です。太田先生自身は、今は、学校の時間と家庭の時間のバランスが取れているという認識に私は解釈しています。

私は太田先生に以下のようなフィードバックをしたいです。

①生徒との時間をもう少し少なくする、もしくは先生からではなく、生徒から寄り添う時間を集中的に用意する（何時から何時までざつだん時間とか）に、してみてくださいか。中学生にもなると自分で考え行動します。太田先生が生徒からもらう自己肯定感（愛）のための時間の使い方にも見えました。もう少しだけ生徒との距離感を空けても良さそうです。

②太田先生には、今回、校長先生がおっしゃっている「教員が子供と向き合う時間を確保するために」の解釈の思考投資と行動変容をトライしてみてくださいか。教員が子供と向き合う時間とはなんぞやということです。その解釈の結果、6:30に来て19:00過ぎに帰りながら、今のような生徒に向き合う時間を割と積極的に作る太田先生のようなスーパーな先生しか先生になれないとなると、先生になりたがらない学生が増えてきそうですし、先生になる人がいても、優秀な先生が来なくなり、学校が将来崩壊を招くことは私には想像されそうなことです。太田先生なら、この未来の観点で、太田先生の生徒と対話しながら、今できることで行動変容を起こすことができそうです。

【先生の振り返りと今後の取り組み】

先生から、フィードバックから感じたこととして以下コメントがありました。

A) 共感する点について

- ① グラウンドのライン引き、前日が雨天の場合は時間の調整が必要です。

B) 違和感がある点について

- ②校務システムに入力して実践します。

- ④色々考えます。

- ⑤内職できそうですね。話し合いの内容によっては、可能だと思います。

- ⑥その日の優先順位を決め、中途半端な場合は諦めます。

⑦生徒指導等による交通安全指導の一環で門の所に教員がいます。部活動がある時点で定時に帰ることの優先順位は下がります。地域の方にスクールガードとして担ってもらえると軽減すると思いました。

- ⑧スズキ校務や内線を使用します。

【フィードバックを受けて今後の取り組み】

休み時間の「生徒との時間」、「生徒から寄り添う時間」は確かに生産性がない、利益が生まれませんと思います。この時間を教材研究や〇付けの時間に使用することも可能だと考えます。ただ、教育公務員の利益を追求しない考え方からすると、この時間は雑談（生産性のない時間）ですが、必要な時間でもあります。今後立場によって変わりますが、この時間をもちつつ、何かを追加したり、諦めたりとバランスを考えたいと思いました。

「教員が子供と向き合う時間を確保するために」などの解釈、思考投資と行動変容についてはトライしてみようと思います。「令和の日本型学校教育」、「Society5.0」や文部科学省HPから出ている「学校における業務改善について」を読むと教員が子供と向き合う時間はやはり「授業」です。①教材研究の為の時間を作る（行動面）、②授業内での会話、声掛けの充実（思考面）として子供との向き合う時間を確保したいと思います。

（サイボウズ考察）

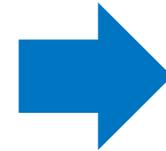
- ・自分の行動を振り返り、アクションを考えている様子が窺える
- ・「教員が子どもと向き合う時間を確保するために」という点で授業の中での行動変容を検討している

③ 管理職と教職員のチームワークによる働き方改革（鹿児島市谷山中）

➤ 達成したい状態

業務改善を自分達自ら行う風土を作る

- 教職員の困っていることを言語化し管理職にわかりやすく伝える
- やりたいと思う改善項目を見つける
- 関係者に協力を求める
- 実行してみる



➤ 実際の達成度

1年部の教職員と管理職で業務改善をスタートし、業務改善の風土作りのきっかけを作った

- 23項目の問題を見える化
- ①保護者との朝の電話対応のオンライン化による時短と②グループウェアの予定を黒板に転記する二重作業の改善
- ①②に関して市教委とサイボウズに協力依頼
- ①まなびポケットを準備中、②モニターを職員室と各各年部の部屋に設置

➤ 改善／発展の方向性

- ✓ 業務改善に対しての成果を共有し、その意味を1年部の教職員と管理職で分かち合う
 - ①の成果：教頭先生の業務時間削減
 - ②の成果：PCを使う習慣が根付くことによる校務時間の削減と教員間の情報共有度の促進
- ✓ 1年部と管理職の業務改善をきっかけに、全学校の業務改善への波及
 - 1年部のリーダーに権限と時間を与えて、全体の改善につなげる
- ✓ 教育委員会自身の働き方改革を進めて、教育委員会が今以上に、現場に寄り添った支援を行う
 - 市教委のやりたいと思う改善項目をあげ、行う

成果③の詳細： 管理職と教職員のチームワークによる働き方改革（鹿児島）その1

8/25～8/27 管理職と教職員たちとのオンラインざっだん

8月	曜日	休暇等の教諭等の人数	午 前	午 後
25	水	14人	・ 校長、教頭、市教委との打ち合わせ ※プロジェクトの説明、進め方の確認 ・ 1年部（2人欠席）へあいさつ	・ 1年部と雑談（情報交換） ※3～4人の3グループ（各1時間）
26	木	14人	・ 2年部（2人欠席）へのあいさつ ・ 2年部と雑談（情報交換） ※3～4人の3グループ（各1時間）	・ 3年部（3人欠席）へのあいさつ ・ 3年部と雑談（情報交換） ※3～4人の3グループ（各1時間）
27	金	19人	・ 4年部（3人欠席）へのあいさつ ・ 4年部と雑談（情報交換） ※3～4人の3グループ（各1時間）	・ 教育委員会との今後の打ち合わせ

→なんとかしたいと思われる言葉

- ・ 校長先生（今年度4月着任）「**チームとして意識改革したい**」
- ・ 教頭先生「**朝の電話対応大変！！**」
- ・ 市教委「**この学校を選んだ理由は、この古い校舎で1000人に近い生徒がいるマンモス校の改革できれば、他の中学校に展開できる！から**」

9/22 管理職への教職員のオンラインざっだん報告

でてきた問題

- アンケートが多いがフィードバックがない
- 9教科すべてテストする必要性 ★★
- 学級人数多い問題
- 教室や水道など設備が不足している ★
- 保護者からのSNSトラブルの相談
- テストの作成と採点（大規模校）成績付けがアナログ
- タブレットが無い
- 授業の合間の休憩時間（10分→15分）
- 教科書事務システム ★
- 日記確認の担任の負担
- 朝の欠席連絡が電話 ★
- 担任／副担任の分担
- 部活の休みが月1....(そうじゃないはず：校長・教頭)
- 教科と教員の人数のバランス
- やり取りがすべて個人携帯でかつ自己負担
- 電話回線が学年に1つ
- 休憩室がない ★
- 更衣室やロッカーもない
- 図書システム
- 支援員不足
- 現金の取り扱いがある
- 部活の経費は自己負担

→サイボウズが感じたそれぞれの立場を正当化する言葉

- ・ 教頭先生「**私たち（管理職）は先生の思っている課題に対してやっています**」
- ・ 市教委「**電話での出欠確認は、谷山中の問題、他の学校ではやっています**」

10/15 初めてリアルに谷山中学校へ訪問

- 管理職と初めてのリアルご挨拶
- 教頭から業務改善アクションプランに係るフォローアップ調査【個人調査】の説明

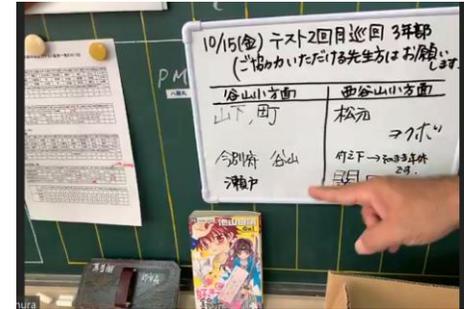
調査1 あなた自身は業務改善に取り組んでいますか。次の選択肢の中から選んで答えてください。	1 積極的に取り組んでいる。	8
	2 概ね取り組んでいる。	39
	3 あまり取り組んでいない。	12
	4 全く取り組んでいない。	0
調査2 アクションプランの策定(平成31年3月)前と比較し、あなたは学校における業務改善が進んでいると感じますか。次の選択肢の中から選んで答えてください。	1 十分感じている。	0
	2 概ね感じている。	25
	3 あまり感じていない。	30
	4 全く感じていない。	4

→なんとかしたいと思われる言葉

- 教頭先生「業務改善を取り組みが個人は進んでいるが、業務改善は進んでいないというアンケート結果から、自分ごととして、（自分たちチームとして）取り組んでいない」
- 校長先生「誰かがやってくれると思っている、サイボウズが何かをやってくれると思っている」

▶リアル学校見学

- 民間が見た時に「あれっ」と思ったもの



[テスト後の巡回]
学校が終わったのに
なぜ巡回に行く
のだろう



[学級だより]
毎週児童に書く
必要があるんでしょうか

- 業務改善できそうなチーム
→一年部の先生たち
めっちゃ明るくてWelcome感、満載



▶管理職との振り返り

- 出欠確認のシステム化をしたいかしたくないかの言葉
- 教頭先生「個人的にはやりたい」

→その後

- システム (kintone) の説明とデモを受けることになりました

成果③の詳細： 管理職と教職員のチームワークによる働き方改革（鹿児島）その3

11/19

出欠連絡のシステム説明及び設定のために登校

→説明会に参加した人

- 校長先生、教頭先生たち
- 1年部：田代先生、2年部：原口先生、3年部：八藤丸先生、教務主任



→サイボウズが感じた様子

- システム化には教職員も前向き。欠席連絡がシステムができることで、「出席簿と連携できたらいいな」と思考も広がって行かれたようす
- 校長教頭の教職員に対しての言葉「ああなんですよ」という言葉からの管理職と教職員との会話の中で言葉の端々に距離感あり
- 校長先生に聞いた校長先生の心境の変化…IT企業であるサイボウズが後押しするデジタル化の説明に真剣に取り組む教師の姿勢を見て、「デジタルそのものは苦手で、よくわからないが、やる気のある人に任せちゃってもいいかも？」と思い始めた。

→その翌日

- 市教委に「システム化でkintoneを進めてよいか？」と聞いたら、「市教委では、しない」。
- 校長先生に聞いた校長先生の心境の変化…「学校でやれることを考えろということか！」

12/20

1年部の先生と管理職とのざつだんのために登校

▶1年部の先生とのざつだん

→先生の本気で何かを変えたい言葉

- 若い男性の先生「**プラス1したらマイナス1をする**」
「やめることがでない学校」
「管理職がだめ！」

▶管理職（校長先生と教頭先生）とのざつだん

→先生を肯定した言葉

- 校長先生の言葉…「学校でできることは限られている」
- サイボウズ「確かにそう、ハンコでの勤務管理とかは、学校ではどうにもならないですね」

…（そこからの）サイボウズからのご提案：学校でできることもある
例えば、パソコンにある予定をを黒板などに転記すること

シースマイルだけでやればいいのか？

- 校長先生「見ない先生がいるから」
- サイボウズ「チャレンジしないと見ない先生は、ずっといなくならないです。ちょっとずつでもやることから、変わって行くのではないのでしょうか」

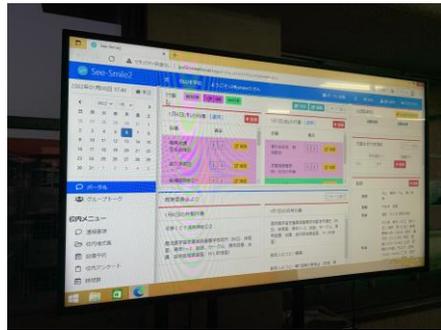
…サイボウズからのご提案：シースマイルの予定を大型モニターに映すのはいかがでしょうか。

- 校長先生「やりたいです！」

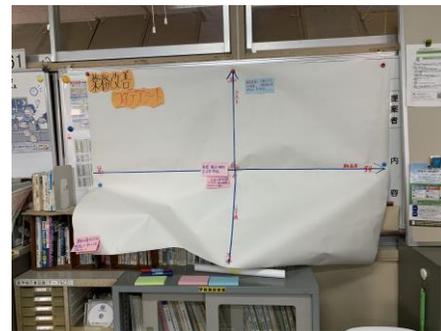
3. 成果③の詳細： 管理職と教職員のチームワークによる働き方改革（鹿児島）その4

1/6 モニター設置のために登校

- 登校一番の校長先生
→変化を感じたと思われる校長からの言葉
- 校長先生「今朝、全職員に黒板に転記しないように、モニターを設置してデジタルで確認する改善をしていきます」と伝えました。**1年部の若い男性の先生の言葉をあえて引用して「何事も小さなことからの積み上げです」と、ニコニコしながら話かけてきました。**
- 教頭先生の新しい行動
→変化を感じたと思われる教頭からの言葉
- 「**業務改善アイデアシートを作って貼り出しました**」「どれくらいカードが張られるかわかりませんか」



職員室と各年部の部屋と特別支援教室に
40インチのモニターとPCを設置



職員室に貼られた
業務改善アイデアシート

→サイボウズが感じたこと

- いつの間にか**管理職と1年部の教職員がチームになっていた。**

2/2 オンラインざつだん その後の様子

▶校長先生と教頭先生

- その後モニターの活用はどうでしょう？
「モニターに、「**この内容を出してほしい**」とか要望を言われる
これは、良いこと。意識は、シースマイルの運用に向かってきている証拠！」
「**連絡事項を、PCで先生方が見る頻度が多くなってきている。進歩したなど実感として感じている**」
- これまでを通じて校長先生の心境の変化を教えてください。
職員との私のギャップは、機械に弱い私たちは何も言えない。それを私は、隠そう、隠そう、していた。（業務改善を）**止めているのは私だった**。サイボウズがこなければ、あと一年先もそのまま、過ごしていただろう。デジタル化に、怖い世代。上でいたい。それが、「俺はわからん」と言えるようになった。
- どういう変化が起きてますか？
今まで、職員が、私たちが、わからないことを前提に、用意周到に私に説明していた。それが、**今は、良かれと思えばやっていい!**と、言えるようになった。結果、スピーディーに色々進むようになった。何かあったら教育委員会などに、私が相談すれば良いという役割なんだと。

④ 学校と教育委員会の情報共有の効率化（三島市教育委員会）

➤ 達成したい状態

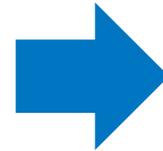
学校と市教育委員会の情報共有

- 紙やメールとExcelで行っている情報共有をクラウドサービスにより効率化する
- まずは1つの業務から改善。その後、複数業務の改善を進める

➤ 実際の達成度

修繕依頼業務の運用開始

- アプリは2週間で構築。
- 修繕依頼と進捗管理を効率化
- 24件の修繕依頼が登録（2週間）
- iPadから依頼を登録しやすくなった。写真の直接取り込みが可能に。
- 進捗リストが自動的に生成される



➤ 改善／発展の方向性

その他の業務で利用を検討中

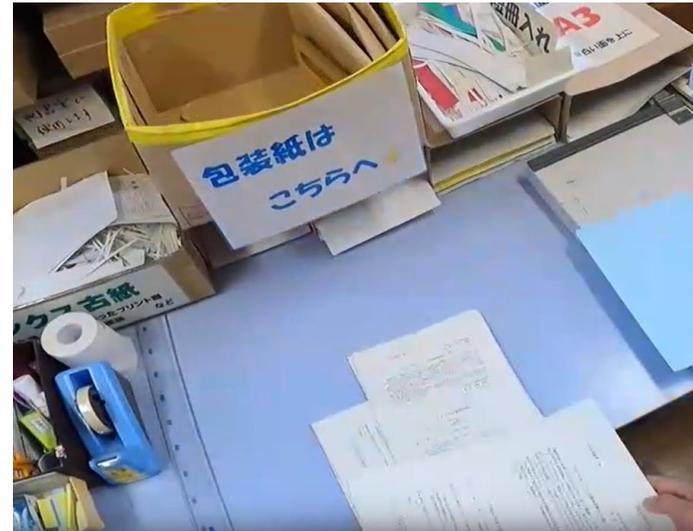
- 休暇申請
- いじめ件数報告
- 不登校件数報告
- 異動予定児童管理
- 児童クラブ申し込み管理
- 給食食数管理 など

実証で分かった学校の現状

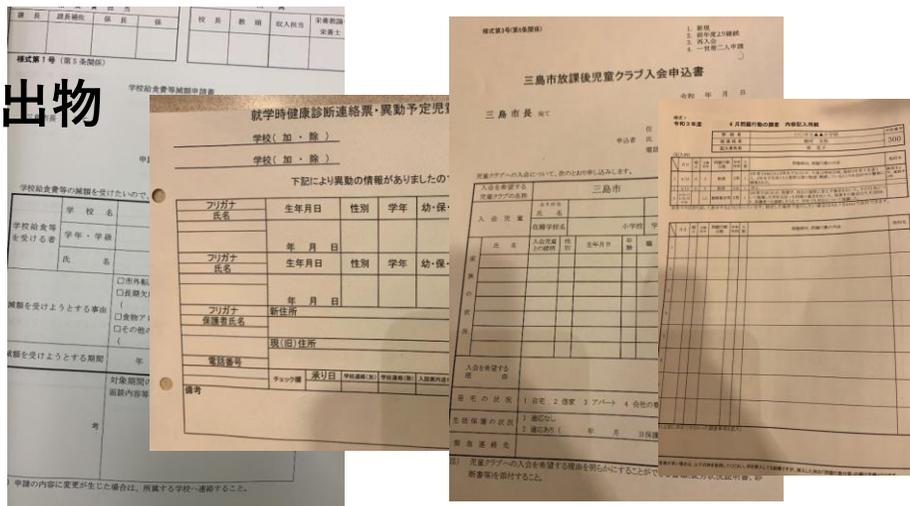
教頭先生の机



大量の印刷



市教委への提出物



とにかく紙が多い

【実施内容】

9月	10月	11月	12月	1月	2月
業務ヒアリング (教員)	業務ヒアリング (教育委員会)	訪問・調査 (中郷西中・教育委員会)	修繕依頼アプリ の構築	利用説明会と 運用開始	業務棚卸し大会 (予定)
中郷西中学校の 教員と雑談を実 施。教育委員会 との情報共有が 課題という話を 伺った。	教育委員会と雑談 を実施。日々の業 務の現状を伺った。	現地に伺い、業務について 確認。紙業務やメール、 Excel業務の把握を行なった。 その中で、個人情報の登録 が必要ない修繕依頼業務で あれば、素早く改善できそ うとのことで、業務アプリ の構築を検討。	修繕依頼アプリを 2週間で構築した。	1月の校長会、教頭 会で利用の説明を実 施。1月中旬より利 用を開始した。27件 の修繕依頼の登録が あった。	修繕依頼以外にも改 善が見込めそうなの で、次に着手できそ うな業務の洗い出し を実施予定。

修繕依頼業務について

【改善前】

教員		教員は破損箇所をデジカメで撮影
教員		デジカメの写真をUSBでパソコンに取り込み。Excelに貼り付け。依頼書作成。メールで送付していた。
教育委員会		対応履歴は電話やメールでやりとり。都度対応で過去の依頼情報はまとまっていない。

【改善後】

教員		修繕依頼をタブレットから入力。iPadで撮影した写真を直接取り込める。
教育委員会		修繕依頼が登録されると自動的に通知される。依頼内容に沿って、修繕の手配を行う。過去の依頼も一覧にまとまる。

成果④の詳細：学校と教育委員会の情報共有の効率化（三島市教育委員会）

アプリ画面イメージ

【修繕依頼一覧】

【修繕依頼詳細】

ステータス	学校名	修理完了希望日	故障状況	故障箇所写真1
2 市教委確認済み	三島市立佐野小学校		立体炊飯機の2段目が早く火が切れてしまい、炊飯できない。	
市教委確認済み	三島市立中郷小学校	2022-02-07	体育館のマイク(JVCカクッド・WM-P970)。主に行事の際に使用していま...	
市教委確認済み	三島市立中郷小学校	2022-02-18	家庭科室の洗濯機。授業で使用しています。経年劣化し、さすがができ...	
市教委確認済み	三島市立中郷小学校	2022-02-18	北校舎1F西側トイレにある洗濯機。主に特別支援学級の児童の衣類を洗...	
市教委確認済み	三島市立中郷小学校	2022-02-18	北校舎1F4組の冷蔵庫。お弁当を入れたり、体温調整が必要な児童の...	
市教委確認済み	三島市立中郷小学校	2022-02-18	給湯器のスイッチを押すと上から炎が上がります。毎回ではないですが、...	
市教委確認済み	三島市立南小学校		校舎西側1階と2階のトイレ照明スイッチの不具合。ダイヤルスイッ...	
修繕完了	三島市立北小学校	2022-01-21	消毒を開始するスイッチを押すとしばらくして異常音が鳴る。(中...	
修繕完了	三島市立北小学校		職員室エアコンが起動しない。	
1 修繕完了	三島市立山田中学校	2022-01-21	職員室蛍光灯が一カ所、スイッチを入れた状態でも正しく点灯せず...	
市教委確認済み	三島市立北中学校		油温調節ボタンの陥没により、油の温度設定ができない。出来上が...	
修繕完了	三島市立北中学校		北校舎昇降口のスイッチが陥没している。学校共同事務室使用時に...	

ホーム > スペース: 修繕依頼業務 > アプリ: 修繕依頼業務 > 一覧: 一覧 (すべて) > レコード: 北校舎昇降口のスイッチが陥没している。

修繕依頼書Excel作成 修繕依頼書作成

ステータス: 修繕完了 [ステータスの履歴](#)

修繕依頼業務

< 学校記入欄 >

学校名
三島市立北中学校

学校担当者名
北中教頭

学校担当者名 (試運用)
教頭

直通TEL
055-986-0684

故障等の発生日
2022-01-12

故障等の発生場所
玄関・昇降口

故障状況

- 詳しい故障の状況について記載してください。
- 緊急を要する場合は、事前に電話をいれていただき、緊急を要する理由を記載してください。

北校舎昇降口のスイッチが陥没している。
学校共同事務室使用時に不便であるため、早急に対応していただきたい。

- 故障の状況等がわかる写真を添付してください。添付頂けると早い対応が可能となります。

故障箇所写真1



今後、改善したい業務

- 教育委員会→学校への通達
- 文書番号管理
- いじめ件数報告
- 不登校件数報告
- 休暇簿
- 出張申請
- 教員評価
- 給与明細
- 施設予約（外部貸し出し）
- 放課後児童クラブ入会申込み
- 給食督促管理
- 異動予定児童管理
- 新入生の情報管理
- 採用申込み管理
- 学校給食費用減額申請
- 給食調査
- 交通費精算
- 給食食数報告

**様々な情報管理のクラウド化を行い
教員の負担軽減を目指す**

3-② ① noteによる活動状況の発信

➤ 「未来の教室 学校BPR」活動ログ@Cybozu として、noteで発信

- 活動の概要紹介：https://note.com/gakkobpr_cy/n/n088473ba182f
 - どんなメンバーが取り組むのか、なぜサイボウズが取り組むのか等
- サイボウズが先生のことを知るー先生にヒアリング：https://note.com/gakkobpr_cy/n/n219cdb71a79e
 - 書き手の紹介、現場の先生にヒアリングし先生の現状・思いを聞く
- 教頭先生のジョブシャドウイング：https://note.com/gakkobpr_cy/n/n8cde9fed1393
 - コロナ禍で現場に行けなかったため、教頭先生にGoProを装着してもらい1日を追跡
 - 追跡動画を後日確認し、1日でどんな仕事・動きをしているのかをリアルに把握し、世に発信
- 体育教師のジョブシャドウイング：https://note.com/gakkobpr_cy/n/n33998768ead9
 - サイボウズ中村龍太がGoProで1日を追跡。
 - 追跡しながら素朴な疑問を投げかけ思考が生まれた
 - 追跡動画を後日確認し、1日でどんな仕事・動きをしているのかをリアルに把握し、世に発信
- 体育教師のジョブシャドウイングから思考を深める：https://note.com/gakkobpr_cy/n/nf8f2f0122a9e
 - 追跡からサイボウズ中村龍太が気づいたことを、第三者視点からコメント
 - コメントを元に先生が自分の行動を思考。行動変容へのきっかけ作り

まだ記事にできていない活動もあるので、引き続き発信していく予定

3-② ② 広報発信

➤ 学校BPRの認知 (AERA.dot) 10月



➤ 三島市教育委員会の事例 (ReseEd) 2月



➤ 三島実証校の教員事例 (Business Insider) 2月



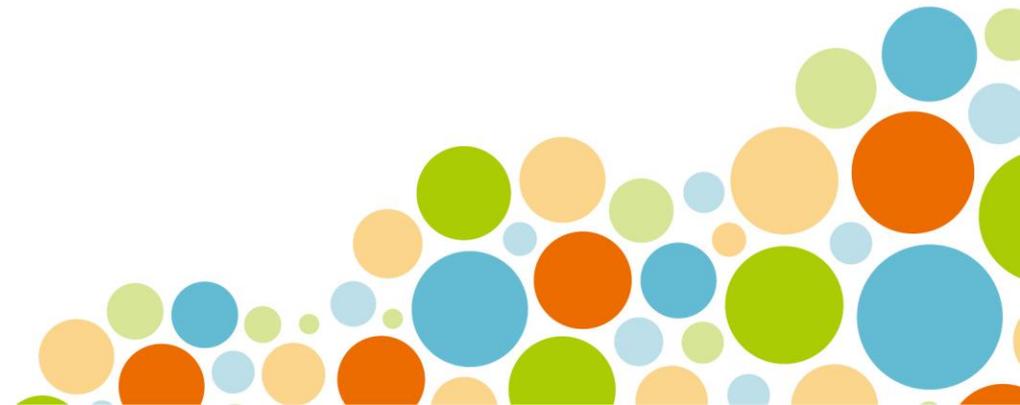
➤ 学校BPRの認知 (Business Insider) 2月



➤ 鹿児島実証校の事例 (ReseED) 2月

2/28～の週に掲載予定

本事業で得られた成果



本事業で得られた成果 サマリ

① 部活動における教員と生徒との「対話」モデル

「あるべき論」で慣習的に行わず、お互いの「理想」を「対話」することにより、部活動の取り組みを前向きに改善していくやり方の効果が実証された

② 外部との1on1やアドバイスによる教員の自主的改善モデル

民間企業など外部との定期的な1on1やアドバイスが、教員の内省を促し行動変容となることが分かった

③ アナログとデジタルの両立による業務重複からの脱却・デジタル化に向けたPDCA

これまでの慣習を止めることなく重複している業務を、抵抗感なく新しいツールのみに移行できるステップが示された

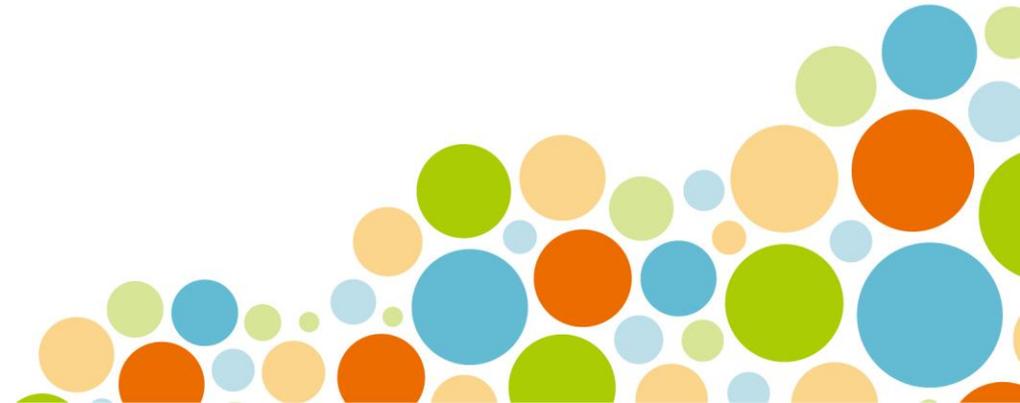
④ 市教委の業務のデジタル化

校務効率化のためには市教委の業務のデジタル化が必要。学校BPRには教育委員会のBPRが必須であることが明確になった

⑤ 広報発信による他校、他教育委員会への展開

これらの事例の認知から横展開を図る

自走・普及プランの仮説検証結果



現時点での自走プラン

■ 現在想定しているビジネスモデル

- 今回実証を行う2自治体のうち、少なくとも1自治体では来年度以降の予算を確保
 - 本実証が期待通りの成果をおさめれば、既存の教育委員会の予算を学校BPRに優先順位づける代替が可能であると想定
 - なお、上記のビジネスモデルは、今回のモデル校に地域で横展開をする人がいることがベスト
 - 2年目は、他校の横展開に対して、サイボウズが主にオンラインで伴走 3年目以降は、地域で自律的に持続的な学校BPRが行われることをイメージする
- 同時に、BPRで使われるサイボウズなどのICTツールのライセンス料を教育委員会もしくは学校協働本部などによる負担も期待し、サイボウズ側の事業継続も確保する

本事業での検証ポイント

■ ビジネスモデルの妥当性検証

- 実証フィールドとなる教育委員会と実証中は定期的に情報交換し、予算の捻出が可能かの見通しを立てる（予算化が難しい場合何が課題かも明確化）
 - 地域で学校BPRを横展開できる人の育成や2年目以降のその横展開する人の事業イメージの創造
- 今回事業に使ったサイボウズなどのICTツールの料金が、教職員や保護者及び学校協働本部などにとって妥当な金額かをアンケート・ヒアリングで検証

■ 教師のチーム化からの意識改革改善モデルの検証

- 働き方改革が進行し難い複雑な要因を、教師のコミュニケーション活性化を皮切りにした改善が可能かどうかを実験し、モデル化を検証する

実証事業における仮説検証結果

■ ビジネスモデルの妥当性検証

- 教育委員会の業務改善に及んだことにより、来年度の予算確保に向けて前向きに進行中
 - － 教育委員会としても業務改善の希望は強く、一緒に進められる可能性が大きいことが検証された
 - － 広報活動が教育長や教育委員会内部での前向きな意識の醸成にもつながっている
 - － ただし、校務のデジタル化、クラウド化に通達も補助金もないので動けていない自治体がほとんど。校務デジタル化への補助金が普及と加速には必要

■ 教師のチーム化からの意識改革改善モデルの検証

- 管理職と教員のチーム化による意識改革が可能なことが検証された
 - － 管理職や教員にとって、利害関係のない話し相手になることが必要。そこからの内省が始まる
 - － 教員の率直な声を管理職に伝える媒介役となる
 - － 何か1つやってみることでの急速なチーム化

委託事業後の自走・普及プラン

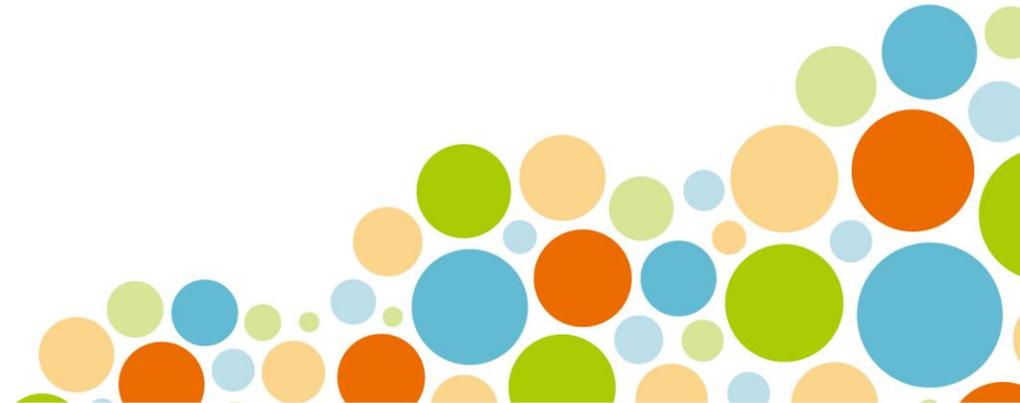
■ 教育委員会の業務改善の自走と普及

- 地域で教育委員会BPRができる企業による寄り添い
 - － 三島市においてはGIGAサポート企業が教育委員会の業務改善と一緒に取り組むことが決定。予算化まで伴走する
- 各地域のGIGAサポート企業が、伴走となると一気に横展開（普及）しやすいと示唆された
- 弊社ではkintoneとセットでの全国展開が可能

■ 教師の意識改革改善モデルの自走と普及

- 教員（管理職、一般教員ともに）に寄り添う学校現場とは異なる業種（民間企業、NPO等）が必要
- 学校現場を理解し、業務改善モデルもある程度持っている人材が必要。これはDXというIT人材の必要性と同じで、学校現場改善支援組織（個人ではない）の仕組み化が不可欠かもしれない。伴走期間は1年で十分。同地域で2,3事例出れば経験した教員が横展開していくのが理想。自走するために教員の改善体験をつくるのが目的。

學術的檢証



学術的検証のプラン

豊福 晋平 氏が学術的検証を行う

国際大学グローバルコミュニケーションセンター准教授・主幹研究員

▶研究分野

情報社会の学びを実現する情報化の文脈に注目し、現実的な教育課題を解決に導くことを目標としている。

行政・企業・学校・学習者／保護者のマルチステークホルダーを前提とした検討に加え、主に教育心理学と教育工学の知見をもとに、調査（ヒアリング・調査設計・アンケート回答分析）・システム開発・実装（授業業・学校での運用を含む）・評価を行う。

▶検証内容

■本実証プログラムでの教師の意識変化

- 方法：ヒアリングおよび事前・事後のアンケート分析
- データ：質問紙回答およびヒアリングテキスト

■本実証プログラムでのICT化の効果

- 方法：ツールのアクセス数等のログ分析
- データ：校内での使用ツールのログ、紙消費経費等

アウトプットイメージ

実証期間内

- ~2021年度
2月末

以下を分析し、最終報告書に掲載予定

- 事前・事後のアンケート分析により、
教員の変化を定量・定性測定
 - 残業時間数、ペーパーレス等（定量）
 - 意識変化、行動変化（定性）

実証期間後

- 2021年度
2月末以降

上記分析結果を整理構造化し
教育工学会等で発表予定

事前アンケートから分かったこと

■調査方法

校務状況の認識と労働意識に、当プロジェクトがどのような影響を与えるか、既存尺度を利用して定量調査を行う

■プロジェクト開始前の定量調査より分かったこと

① 年代により意識差が大きい

年配層ほど現状業務に肯定的評価をしている。

教員歴・年齢層によって認識と課題意識が大幅に異なるので、ギャップを前提にした把握方法や改善提案が必要。

(回答者の4割は教員歴20年以上)

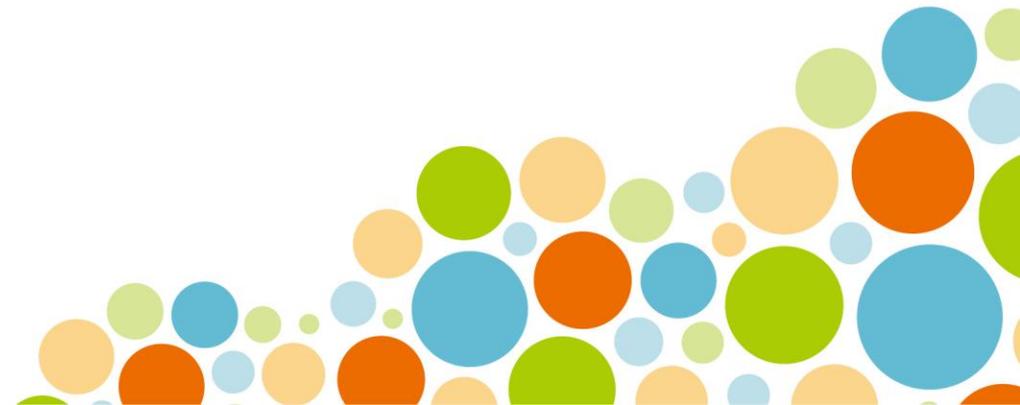
② ワークエンゲージメント (ポジティブで充実した態度で仕事をする心理状態)

10～14年の中堅層が最も高く、5～9年と20年以上の群は比較的低め。

校務状況「出欠状態の把握」「評価内容の質的向上」×ワーク・エンゲイジメント 正の相関が出た。

ポジティブな心理状況で仕事に臨む人は出欠状況把握や評価内容の質的向上が出来ていると答えやすい。

まとめ・今後に向けた示唆



教員の働き方改革には何が必要か

①教育委員会から始めるペーパーレスの徹底

そもそもすべての業務が紙中心。教員も市教委も「当たり前」または「改善の時間がない」と思っている。早急にここを進めるべき。出席簿も判子必須&手書きなど、30年前の仕事のやり方をしており、ビジネスの世界とのギャップが大きく、保護者など各ステークホルダーからの信頼の低下にも繋がる。生徒だけでなく教委、教員のGIGA化が必要。

②ペーパーレスから脱却するための現場の意識変化の必要性

実証校では、教職員にイントラを見る習慣がないため、毎日の予定を職員室前方にモニター表示し、デジタルで情報を見る習慣付けを開始した。「今後印刷しなくていい」という声上がるなどスピーディな意識付けには功を奏した。教委でのデジタル化が進んでも、現場で「ツールを入れたけど触ってくれない」を防ぐために、ICTの導入の仕方にはステップが必要。

③前例踏襲から脱却するための「対話」の文化の導入

部活の内容・やり方を前例踏襲で行っていたため、顧問の先生にとって部活動は、やる気減退のもとであり、WLBの阻害要因ともなっていた。自分はどうしたいと生徒と話すことで改善が見られた。先生は「指導する」だけでなく、生徒と「対話して物事を決める」ことがより必要になってくる。部活動だけでなく、校務においても他教員などと「対話して物事を決める」ことが必要。これができてくると自走して改善が進む組織となっていく可能性が高い。

7. まとめ・今後に向けた示唆

① 定時帰宅への障壁とはなにか？

(実態)

どこの学校も定時では帰れそうもない

そもそも定時という時間が帰宅時間を意味していないことを学ぶ

(理由)

・ 定時とは8:00～16:30

-5時間授業であれば、14:10で授業が終了、その後、定時まで2時間20分

-6時間授業であれば、15:10で授業が終了、その後、定時まで40分

・ 授業が終わり、その定時終業までの時間に費やしている仕事

-教員：部活指導があり、教材研究など、授業に関する仕事は入れる隙間もない

-管理職（特に教頭）：アナログベース（PCで書類を作成し印刷して渡す、保管する等）での情報の受け渡し

(示唆)

1. 教員については、そもそも定時で帰るということを前提にした授業数、教員の人数など再設計しないと実現しない（学校の管理職からは、支援員とかの予算があるのなら、教職員採用で使ってほしいとの声もある）
2. 管理職については、教育委員会と管理職間のデジタル化、および教頭に集中している仕事の役割分担が必要（管理職からは、文科省と教育委員会自体の働き方改革がより学校に寄り添った支援につながる）
3. 定時帰宅に少しでも近づけるために、文科省クラスからの部活指導の基本的な撤廃方針が必要。
（教員のできることは、今回の実証内容のような「対話による改善」レベルまで）

中郷西中の時間割

13:00			13:00
13:05			13:05
	⑤	⑤	
13:55			13:55
14:00	帰りの会		14:05
14:10			
		⑥	
			14:55
			15:00
		帰りの会	15:10

【部活動】
5時間の場合14:25～16:30
完全下校 16:45
6時間の場合15:25～17:30
完全下校 17:45
9月以降は、随時短縮
中西中カレンダー参照

7. まとめ・今後に向けた示唆

②ICTインフラの活用をすることで定時帰宅につなげることはできるのか

ICTインフラの活用だけで定時帰宅はできないが、帰宅を早める改善は可能

- ICTインフラの活用で定時帰宅につながる省力化項目
 1. 物理的な職員室に行かないとわからない情報の持ち方の改善
→どこにいても確認できるICTインフラと端末
 2. 出退勤記録、申請様式など職員室にある様々な紙、様式を廃止しアプリ化
→何度も同じことを書く申請フォームや種類の改善
 3. ICTインフラにデータを入力しならリアルな黒板などにも転記をやめる
→PCや大型モニターを使って改善

(示唆)

1. 学校のBPRより、教育委員会のBPRの方が、管轄下にある学校すべてに波及効果があるBPR活動であり、ROIが高い
2. さらに、教育委員会が抱えている業務はどこも概ね同じであるため、横展開が容易
3. 校務用ネットワーク、GIGA用ネットワーク、行政用（LG-WAN）ネットワークなど、**ネットワークの分断からの解放が重要**
4. 個人情報保護条例における「個人情報のオンライン結合原則一律禁止」条文が「一律禁止しない」に見直されたにもかかわらず、現状では一律禁止を前提とした運用。直ちに規定の見直しが必要。

7. まとめ・今後に向けた示唆

③教師のチーム化、コミュニケーション活性化を発端とする意識、空気、行動（ガンバリズム、前例踏襲）はどうやったら改善できるのか

学校の教職員との立場の上下がない（利害関係が無い）人が下記のようなプロセスを踏むと改善に踏み出せる。ここではコミュニケーションマネージャー（CM）という言葉を使う

1. 教育委員会、学校（管理職）がBPRに時間を割くことにコミットすることが最低の条件である
2. CMが、できるだけ多くの学校の管理職・教員、そして教育委員会の管理職・職員に対して、それぞれが問題と思っている現実の事実や解釈を確認・認識する（具体的には、対面でのインタビューやジョブシャドウイングなどの行動観察を行う）
3. CMが認識したものを整理し学校の先生や教育委員会に共有する（整理は、サイボウズで活用している問題解決フレームワークでロジカルに表現する）
4. CMは、ある問題に関心がある先生や教育委員会の職員を確認してチームを作る（教頭先生に協力をもらい改善をしたいと思っている職員でチームを編成する）
5. チームの中での理想づくりとその解決策となるタスクの言語化をCMが支援する（CMは、そのチームに伴走する。伴走は、民間との業務の違いなど、アイデアも出す。アイデアとは、IT（ツール）による改善や習慣（制度）への問い立てがある）
6. CMは、チームのメンバーと1週間に1度、15分程度のざつだんによる風土の醸成（行動の選択肢を広げる。行動できない場合は、できないことを否定しない、できない理由だけを聞く）

※留意点：3.と4.が逆になり、アイデアを出して、チームができる場合もあり

7. まとめ・今後に向けた示唆

④地域で学校BPRを横展開できる人材はどうしたら開発できるのか

ツールの展開、業務のデジタル化については、各地域のGIGAサポート企業を活かす手がある。
横展開のための人材のスキル・経験は下記の通りで、それほど難しい人材開発ではない

コミュニケーションマネージャー（CM）のスキル・経験

<必須スキル・経験>

- ①サイボウズ問題解決フレームワークを使った情報整理のスキル
- ②肯定ファーストな相互理解の場を育むコミュニケーションスキル
- ③民間での紙を極力使わない一般のクラウド利用をした業務経験

①のみ、サイボウズのスキル開発の研修が必要

③の一般のクラウドとは、サイボウズkintone、グーグルGoogle Workspace、マイクロソフト365など

（示唆）

今回の実証事業により、有償にはなるが、サイボウズで、コミュニケーションマネージャー（CM）の育成および伴走が可能

