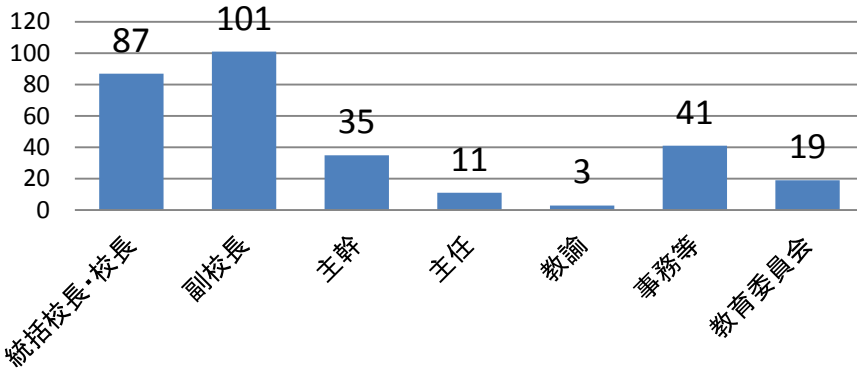


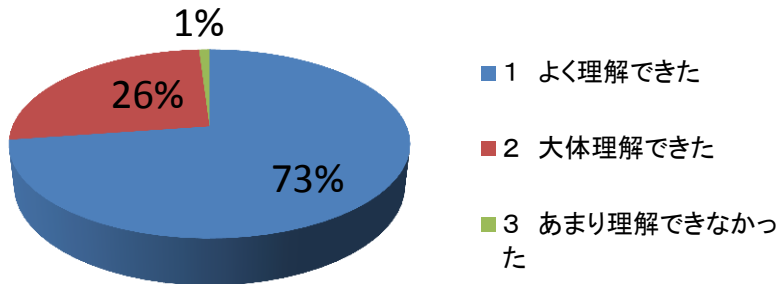
全参加者の内訳(297人中)



<考察>

管理職の参加が多い。主幹教諭の参加も他の教員より多くなっている。また、学校事務や教育委員会関係者など、事務方の参加者が全体の5分の1にのぼることから、学校、教員にとどまらず、校務改善に対する関心が高まってきていることがうかがえる。

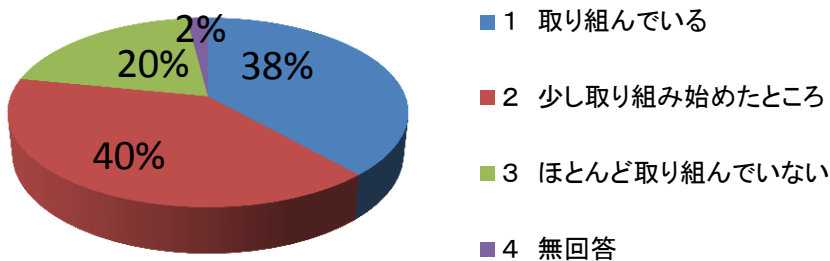
1 校務改善の必要性について



<考察>

ほとんどの参加者から肯定的評価を得ることができた。毎年行っている本事業発表会が、参加者の校務改善に対する理解を高めていっていることがうかがえる。

2 校務改善の取組の状況について

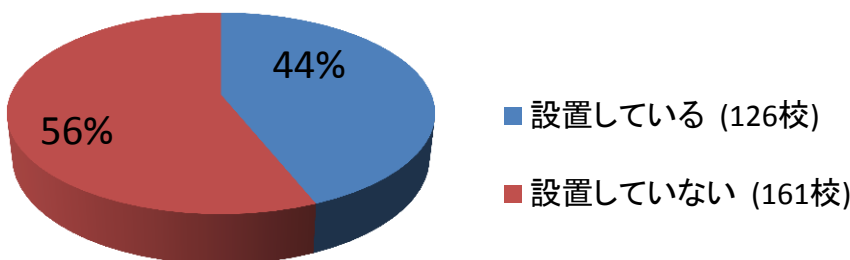


<考察>

8割近くの学校が「取り組んでいる」、「取組を始めている」と答えている。すでに取り組んでいる中で、具体例や取組の工夫を求めている様子が推察される。

3 現在の経営支援部の設置状況

(回答数287)

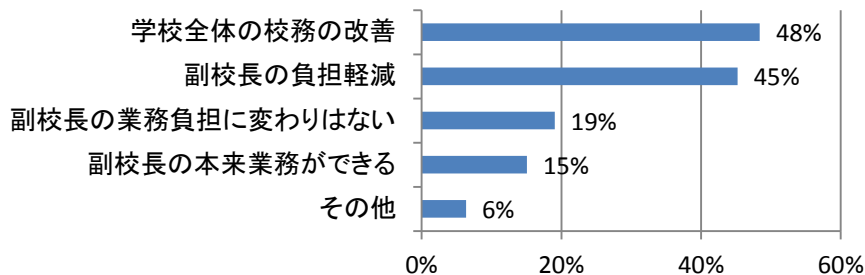


<考察>

今年度の経営支援部設置校数は、586校なので、その20%強が参加している。一方、未設置校の参加の割合は10%強である。設置校の関心の高さがうかがえる。

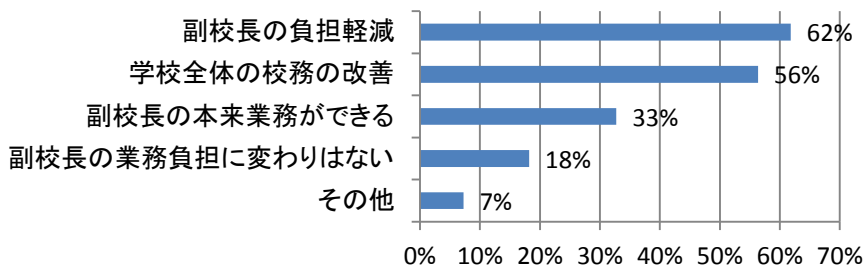
4-1 経営支援部設置の効果について

(対象:3で「設置している」と回答した126校・複数回答可)



4-2 経営支援部設置の効果について

(対象:4-1の126校中、副校長55名・複数回答可)



<考察>

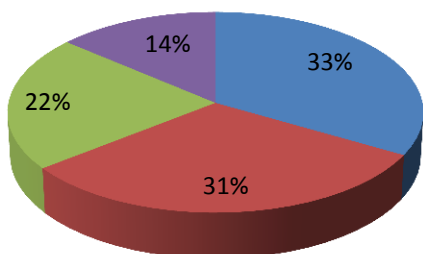
経営支援部設置の効果で一番多かった回答は、全職層を対象とした場合、「学校全体の校務改善」が48%でトップ、次いで「副校長の負担軽減」が45%であった。

これを副校長の回答に絞ると「副校長の負担軽減」がトップに挙がり、その割合も60%を超えた。

校務改善の効果を自分自身の負担軽減として実感していることが分かる。経営支援部設置が副校長の負担軽減に実質的に貢献している様子がうかがえる。

5 経営支援部を設置していない理由

(対象:3で「設置していない」と回答した学校)



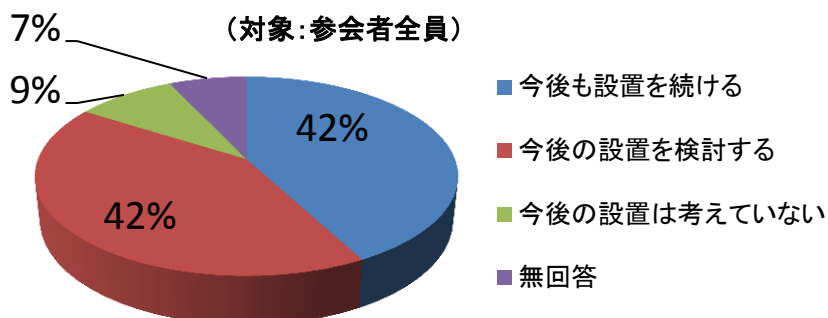
- 設置の準備に関すること
- 既存の組織の活用
- 経営支援部設置の負担感、抵抗感
- 人員に関すること

経営支援部を設置していない理由(内訳)

- 1 設置の準備に関すること
 - ・今年度異動してきたばかりだから
 - ・職員に校務改善の理解が進んでいない
 - ・設置の準備、体制が整っていない
 - ・どこから手を付けていいのかわからない
 - ・地区の教育委員会の方針が決まっていない
 - ・活用できるか自信がない
- 2 既存の組織の活用
 - ・今ある組織で取り組んでいる
 - ・必要性を感じていない
- 3 支援部設置の負担感、抵抗感
 - ・設置でかえって仕事が増える
 - ・考えるゆとり(時間)がない
 - ・効果に疑問がある
 - ・役割分担の明確化が難しい
 - ・副校長の負担が増えそうだから
 - ・会議等の精選、組織をスリム化に逆行
- 4 人員に関すること
 - ・小規模校で人員が確保できない
 - ・新たな組織に充てる人員がいない

6 今後の経営支援部の設置

(対象:参会者全員)



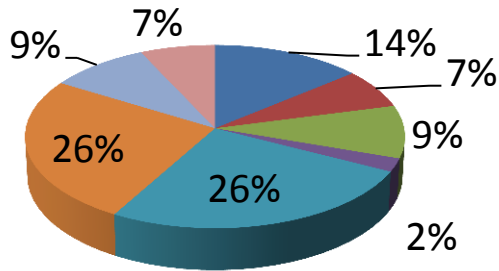
<考察>

「今後も設置を続ける」に「今後の設置を検討する」を加えると、参会者の84%が経営支援部の設置による校務改善に取り組む意思があることがわかる。

設置の意思のある学校に対し、今後も様々な情報提供をしていく必要がある。

7 設置を考えない理由

(対象:6で「設置を考えていない」と回答した学校)



- 1 これ以上新たな仕事を増やしたくない
- 2 新たな組織を立ち上げることは、面倒である
- 3 何から手をつければよいのか、わからない
- 4 せっかくながら慣れている現在の分掌組織を変えたくない
- 5 今現在の組織が機能しているので、あえて変える必要がない
- 6 業務の絶対量を減らさなければ、どうやっても変わらない
- 7 連絡・調整に時間をとられ、かえって忙しくなる
- 8 新たな組織を作り、様々な人が入っても、それを十分活用できない。

<考察>

設問5の「経営支援部を設置していない理由」、設問7の「経営支援部を設置する予定がない理由」には、同じような傾向が見られた。

その理由としては、

- ① 立上げ時の負担感、抵抗感(心理的要因も含む)に関するもの
 - ・これ以上新たな仕事を増やしたくない
 - ・面倒くさい
 - ・何から手をつければよいのか、わからない
 - ・せっかく慣れたものを変えたくない
- ② 経営支援部の運用に関するもの
 - ・連絡・調整がさらに面倒になり、かえって忙しくなる
 - ・色々な人が入っても、それを使いこなせない
 - ・どう運用するか自信がない

等があり、これらをどう取り除いていくかが、今後の課題である。

<アンケートの自由記述より>

(本発表会に関連して)

- ・今回の発表会では、校務改善の具体的な実践例、姿勢を学ぶことができ、参加して本当によかったと思う。(校長)
- ・事務的な仕事を軽減して、教室で子供と向かい合える時間を増やすことは、校長の責務であると思う。(校長)
- ・実践報告が素晴らしく、とても良いヒントがたくさんあった。(副校長)
- ・限りある時間、人材の中でどう子供たちの力を伸ばす教育を行っていくのかを教えてもらった。自校に持ち帰り、検討し、必要であれば校長に進言したい。(主幹教諭)
- ・仕事の量を減らす、効率化することももちろん大切だが、教職員同士が協力し、やりがいをもって取り組めるようにすることも大切だと思う。そうすることで、精神的な疲労感が大きく変わると思う。(主任教諭)
- ・非常に意義のある取組と感じた。同じ思いで歩むことのできる教員を増やしたい。(教諭)
- ・他地区の学校の校務改善内容を知ることができて、大変勉強になった。(事務職員)

(学校事務に関連して)

- ・大変有意義な時間でしたが、学校事務職員として、教育職(管理職)が自分たちに何を期待し、何を求めているかを伺いたかったです。事務職員の今後の在り方、求められる資質、役割について知る機会があるとありがたいです。(事務職員)
- ・実践している学校の生の声を聞くことができて、大変役に立ったが、行政職員(都事務)の発表もあると校務改善を進める上でとても参考になると思う。(事務職員)
- ・給食費や私費会計等の事務処理を担任(教員)から切り離している区市の取組を是非全都的な取組にして欲しい。教員が本来もっと頑張らなくてはいけないこと(峡田小の実践)は、本校でも実践していきたい。(主幹教諭)
- ・事務職員の標準モデルは、区の標準とまでは明示されておらず、副校長の多忙化の原因になっていると思う。(校長)
- ・事務職員の職務内容を具体的に細かく規定して、全都で一斉に実施してほしいです。(副校長)

(武蔵野市教育委員会の事例発表に関連して)

- ・武蔵野市の発表が大変良かった。各学校への協力を求めるだけでなく、教育委員会自身が校務改善を推進している。(校長)
- ・副校長の負担軽減で考えて欲しいのは、タイムカードの導入である。出退勤、年休簿等の管理が正確にできる上に負担が大幅に減る。武蔵野市の取組を全都に広げて欲しい。(副校長)
- ・武蔵野市の取組は、普段自分が感じている事と直結していた。教育委員会レベルで行うことで大きな効果につながる。(副校長)

・武蔵野市の「先生いきいきプロジェクト」を聞き、当区としても実践できる項目がないか検討していきたい。（教育委員会）

（中学校の部活動に関連して）

- ・中学校の校務改善は、部活動をどのように位置づけるかにかかっている。コーチを増やしても休日の職員の出勤は減らない。部活動の社会体育への移行が校務改善に最もつながると考える。（校長）
- ・部活動の指導が教員の多忙化の最大の原因です。やらなければよいと思うかもしれませんが、生徒、保護者、地域の期待を考えるとやらざるを得ない状況です。（主幹教諭）

（学校への支援体制に関連して）

- ・校務改善は必要であるが、十分な人の配置がなされていない。自治体によって人の配置に温度差がある。（校長）
- ・よい取組は、一地域にとどまらず、全都に広げるよう制度化できないでしょうか。（副校長）
- ・教育管理職を確保するためにも、「自分もやってみよう」と思えるような業務量であってほしい。退職人材の活用、ICT化による業務軽減は、さらに拡大してほしい。（校長）
- ・校長のリーダーシップの重要性は、大変よくわかった。同時にそのリーダーシップを支える人的、予算的バックアップも必要である。学校単位でできることには、限界があるので、区市町村の教育委員会のリーダーシップをぜひお願いしたい。（副校長）

（峡田小学校の事例発表に関連して）

- ・峡田小の発表は、「校長のリーダーシップ」の一言に尽きる。経営方針に直結した改善というキーワードは、どの学校でも必然となるものであり、自校の在り方について見直そうと思った。特別ではない峡田小の実態と校務改善に向けた取組は非常に参考になった。（校長）
- ・峡田小の具体的に減らした業務についての話（スクラップ&ビルド）が特に参考になりました。（副校長）
- ・大変参考になった。簡単そうに見えて、なかなかできないことをやっている峡田小は素晴らしい。実践を見て、校長のリーダーシップのとり方次第で校務改善が進むことを改めて感じた。（校長）

（村山学園の事例発表に関連して）

- ・村山学園は、小中一貫校という環境下で、2つの違う文化をもつ組織と大所帯をどのように一体化させるのか、という問いに応える実践であり、大変興味をもった。校務改善の核は、校長のリーダーシップ、さらにいえば強い信念であると確認できた。しっかりとしたプラン、それを実現する実行力が大変素晴らしいと感じた。（校長）
- ・村山学園の人材育成は大変参考になった。本校でも勇気をもって取り組みます。（校長）
- ・校長の明確なビジョンがかなり重要であると感じた。スタート時は、トップダウン的な始動をしないとなかなか動きださない。（校長）

（全体を通して）

- ・効率的な校務推進に必要なICTのスキルアップすらせず、文句を言う教員がいるのは反省しなければいけない（主幹教諭）
- ・経営支援部を設置した後のことではなく、設置の計画を立てている時、誰がどのように企画し、計画を牽引したかをもっと知りたいと思った。（事務職員）
- ・校務のスリム化、行事の精選、人の増員等、できることはどんどん行っていくことが大切だと思いました。（主任教諭）
- ・校務改善の取組の重要性は十分理解できました。管理職だけでなく、教員の多忙感も深刻です。学校が行う仕事の絶対量を減らすことも考えていただきたい。仕事を振り分けることでは解決できない問題もあると思います。（校長）

数値からも、アンケートの感想の記述の内容からも、本発表会の事例発表や質疑応答を通して校務改善の必要性を再認識したり、自校の取組に生かせるアイデアを得たり、自校の改革に向けて意欲を高めたり、といった参会者の意識を前向きに高めることができたと言える。また、それぞれの職層、立場からのリアルな声も収集することができた。今後も、学校、教職員のニーズにあった発表会を開催し、様々な先進的かつ実行力のある事例を広く紹介し、小中学校の校務改善を支援していく必要がある。