

校務改善事業発表会 取組事例

日野市立日野第六小学校
副校長 内海 将行

学校マネジメント強化モデル事業の内容

副校長補佐の配置

及び経営専任主任の授業時数軽減

プログラム

1. 校務改善のマネジメント
2. 経営専任主任の授業時数軽減
3. 副校長補佐の配置
4. 働き方改革とメンタルヘルス

1 校務改善のマネジメント

① 専門家（学校経営コンサルタント・妹尾昌俊先生）の見立て

▶ 事前に職員にアンケートを実施して結果分析

☆削減したいもの（観点；量）
見直したいもの（観点；方法）

これって本当に必要？

▶ 資料を提示・説明し、コンサルティング

▶ 職員に講演（必要性や意義について）

遅くまで働いたら
ダメなの？



仕事を減らさないうで
早く帰れと言われても…

1 校務改善のマネジメント

② RPDCAサイクルの実行力向上

- ▶メンバー（経営・教務・生活）が教員の意向をピックアップ(R)
- ▶毎朝及び週1回の経営会議で検討(P)
- ▶校長判断により即時実行(D)
- ▶効果の検証及び改善(CA)

- ・ 会議終了時刻の意識化 ・ 回議書作成文書の削減
- ・ 学期末の会議を長期休業日に変更する等、学期末の作業時間を確保
- ・ 校務支援システムによる連絡事項の字数減、働き方改革掲示板
- ・ 通知表の形式見直し（所見の文字数）
- ・ 職員朝会の内容を夕会に移し時間短縮（5分）、時程表の変更
- ・ 学校評価項目の見直し及びスリム化
- ・ 授業創造プランの見直し及びスリム化

等々

2 経営専任主任の授業時数軽減

- ▶ 6時間の授業時間軽減
 - ▶ 教務主任・生活指導主任とは別
 - ▶ 全ての提案が集まり、指導・助言
 - ▶ 特別支援教育コーディネーター兼務
 - ▶ 経営会議の司会・仕切り
 - ▶ 管理職と相談しながら統括的に動く立場（≒教頭）
- 管理職候補の育成や主幹教諭のモチベーションにも

3 副校長補佐の配置（勤務軽減）

- ◆ 平日は1日の勤務時間が減るとともに平均化され、ほぼ毎週であった休日出勤もPTAや地域行事以外で出勤することはほぼなくなった。
- ◆ 施設管理・電話対応・学校だよりや行事案内の発送・各種調査回答の作成（私費会計調査や休暇調査等）・出張予定等の入力・文書管理etc…。
- ◆ 学校行事では、受付業務や校内パトロール等、人手が欲しいところでの全体への貢献。学校全体で、いてもらえてありがたいと実感している。

3 副校長補佐の配置（支援の向上）

- ◆ 授業観察・指導や児童への個別対応にかかる時間が増えた。業務が滞ることはないという安心感が影響している。
- ◆ 教職員・児童・保護者等への個別の理解が深まった。アセスメントに時間をかけられるようになり、より効果的なかかわりを分析し、対応できるようになった。
- ◆ 若手教員を対象に「授業の原則」「集団を動かす方法」等、OJTを実施。授業観察・課題把握・資料作成といった時間的・精神的ゆとりができたことが大きい。

3 副校長補佐の配置（強みを活かす）

- ◆ 本校の副校長補佐はICTに長けている。表計算ソフトやプレゼンテーション作成ソフト等、副校長ができないこともできるため、相談や教えてもらうこともある。
- ◆ 学校要覧の全面改訂、学校説明会・学校運営連絡会で使用するプレゼンテーション資料の作成等、こちらのイメージを伝えると具現化してもらえる。

3 副校長補佐の配置（強みを活かす）

- ◆ 副校長は「教育課題」「教育相談」「心理教育」等に強みをもつ。副校長補佐の配置により、その分野の専門家による研修に参加し、自分自身の教育力を研鑽することができるようになった。
- ◆ 研修の成果をまとめ、市の教育相談部会で講師を務めた（「ネット・ゲーム依存」「こどもの心をささえるもの」）。「ネット・ゲーム依存」では、副校長補佐にプレゼンテーション資料の作成を手伝ってもらった。児童向けのプレゼンテーションも行った。

3 副校長補佐の配置（機能するかは工夫次第）

- ✓ 1日5時間×週4日分の仕事を事前に考えておかなければならない。これは想像以上に難しく、仕事の質を変えなくてはならない（自分でやる→依頼するために準備する）。
- ✓ ある程度業務を固定することが必要。電話対応、出勤簿管理、出張予定入力、環境整美等。その上で本人の強みを上手に活かす。範囲を決めてある程度の裁量も認める。
- ✓ 創造的な業務、充実させたい業務等、副校長がより組織に貢献するための明確なビジョンが必要である。副校長補佐は、副校長が定時で帰るために配置されているわけではない。そんな副校長を教員は認めない。

4 働き方改革とメンタルヘルス

- ✓ 目的は、時短の数値だけではなく、教職員、児童、保護者、関係者を含めた「**幸せな働き方**」への改革と考える。
- ✓ 定時で帰ることが「良い働き方」とは限らない。生み出した時間が、質や満足度の向上につながるような改革を推進する。
- ✓ SSSも副校長補佐も、下働きのように、指示されたことを行うだけでは継続困難である。「仲間として尊重する」「お願いし、感謝する」「強みを活かす」等は不可欠である。
- ✓ メンタルヘルスケアとは、全ての働く人が健やかに、いきいきと働けるような気配りと援助をすること、およびそのような活動が円滑に実践されるような仕組みを作り、実践すること。「働き方改革」において重要な視点である。

今後の課題

職員には、働き方改革が進んでいる実感があまりない
(職員アンケートの結果「あまり実感していない」が約半数)



自分（分掌組織）の裁量の時間が欲しい
勤務時間内（休憩時間を除く）に欲しい

ニーズ

バランスをとりつつ、ここをどれだけ実現できるか

ご清聴
ありがとうございました