

平成29年度学校改革シンポジウムを開催しました！

平成30年1月16日（火）にホテル熊本テルサにおいて、平成29年度学校改革シンポジウムを開催しました。

当日は、約350名の教育関係者に参加いただき、宮尾千加子熊本県教育長による主催者挨拶のあと、コクヨ株式会社ワークスタイル研究所 齋藤 敦子 主幹研究員から「学校現場における働き方改革 成功のヒント」と題して御講演をいただきました。その後、休憩を挟み、学校現場における業務改善加速事業（文部科学省委託事業）の重点モデル地域である阿蘇市教育委員会・阿蘇市立阿蘇中学校、学校の課題解決に組織的に取り組んでいる事例として熊本県立甲佐高等学校から発表していただきました。

【講演】「学校現場における働き方改革 成功のヒント」



職場環境の改善を含め、仕事の生産性を向上させることなど、民間企業の視点を生かし、「働き方改革」を進めていくためのヒントを、企業や学校の取組事例を踏まえながら御講演いただきました。



コクヨ株式会社 ワークスタイル研究所
主幹研究員 齋藤 敦子 氏

【事例発表①】阿蘇市教育委員会・阿蘇市立阿蘇中学校



阿蘇市教育委員会
審議員 森 隆浩 氏



阿蘇市立阿蘇中学校
校長 星山 晃 氏

統合型校務支援システムの導入や外部人材の配置（S S W, 事務補助員、I C T支援員）等により、業務改善の効果が上がっていることについて、これまでの調査データを基に発表していただきました。

【事例発表②】熊本県立甲佐高等学校



熊本県立甲佐高等学校
教頭 野崎 康司 氏

事業の成果
職員の「見える化」ができた（最大の成果）
↓
最初のグループワークで本校の強み弱みを検討
・各班ごとに活発な意見交換
・研修の時間が終わっても意見交換
↓
先生方が感じていた本校に対する思いや課題を初めて出せた場になった
↓
学校改革で重要なこと ⇒ 先生方の意見が出る

- 5 まとめ**
学校内における色々なものの「見える化」
重要
- 1 先生方の意見をどんどん出す場の確保
 - 2 意見を整理した後の前向きな取組・行動
 - 3 取組に対する評価の重要性

個業型から協業型への転換にあたり、職員の「見える化」等により、学校が抱える課題解決に取り組んでいることについて、今年度の取組事例を挙げながら発表していただきました。

平成29年度学校改革シンポジウムアンケート結果

日時：平成30年1月16日(火)

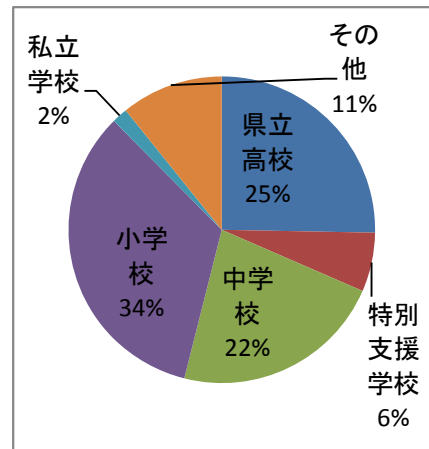
場所：ホテル熊本テルサ

回答：244人(参加者の約7割)

1 参加者について

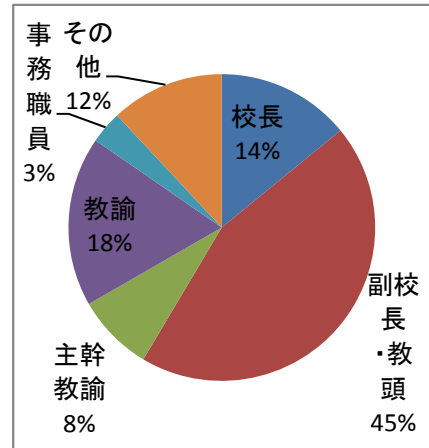
(1) 校種等

県立高校	特別支援学校	中学校	小学校	私立学校	その他
61	15	54	81	4	26



(3) 職種

校長	副校長・教頭	主幹教諭	教諭	事務職員	その他
33	104	19	42	8	28

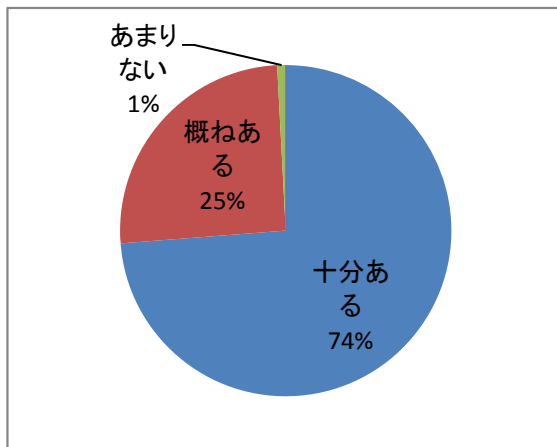


2 本日のシンポジウムについて

(1) 【講演】「学校現場における働き方改革 成功のヒント」

〈有用感〉

十分ある	概ねある	あまりない	ない
180	62	2	0



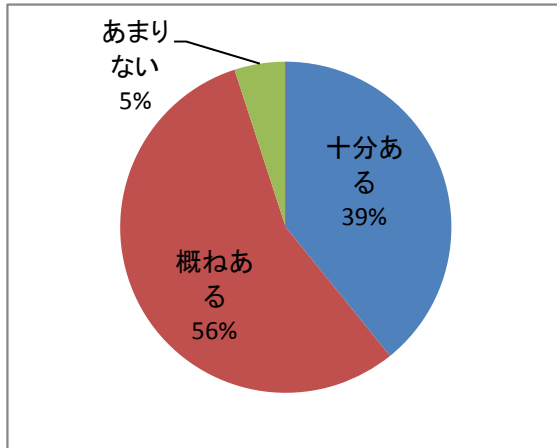
〈意見・要望・感想等〉

- 量を減らすだけでなく、目的を明確にすることが大切であることがよく分かった。
- 民間からの視点は大変刺激を受けた。学校改革の視点が見えてきたような気がする。
- 働き方改革が必要な理由から、企業や学校における取組の様子と成果まで、大変参考になった。
- 学校という限られた現場ではわからない、気づきにくいことが発表内に多くあり、参考にできる内容が多かった。
- 民間の方だが、学校現場のこともよく理解してくださっていると感じた。学校改革の目的について、学校でしっかり協議検討を行いたい。
- 有意義な講演だったので、もっと時間をかけて詳しく聞きたかった。特に、具体的な事例について更に詳しく聞きたい。
- 実態を踏まえ、見える部分を改善していく取組を始めていたが、本日の講話から、もう少し視点を変えてみんなで考えていく取組にしたいと感じた。「目標よりも目的」。この言葉がポイントだと思った。
- 民間からの視点が新鮮で、学校現場の発想の転換を図ることが大切だと思った。

(2) 【事例発表①】阿蘇市教育委員会・阿蘇中学校

〈有用感〉

十分ある	概ねある	あまりない	ない
94	134	12	0



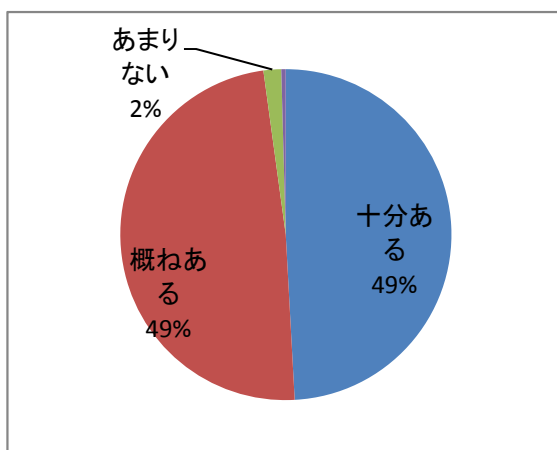
〈意見・要望・感想等〉

- 勤務時間を減らすことができた職員は充実感がある、というクロス集計結果が大変興味深かった。
- 教育委員会と学校とが一つになって改革を推進しておられる様子をうらやましく思った。事務補助員等の人材配置は、学校として大いに効果をもたらすものだと思う。
- 教育理念、ビジョンに立った学校改革であることを、絶対に忘れてはならないと、改めて実感した。
- 市全体で取り組まれているので、1つの学校だけでなく、その他の学校も同じように改善されていることに魅力を感じた。
- 市教委が先頭となって取り組まれている事例が広まればと期待したい。
- 最後に校長先生がおっしゃったように、「業務改善は、校長のリーダーシップのもと、組織的に全職員一人一人が意識を持って取り組むことが大切」であることを改めて感じた。
- 事務補助員に依頼状を通して、優先順位をつけて仕事をお願いするのは、いいアイデアだと思う。
- 市独自の定時退勤日の徹底や事務補助員の配置により、行政の本気度が感じられ、職員の意識改革がなされていると感じた。

(3) 【事例発表②】熊本県立甲佐高等学校

〈有用感〉

十分ある	概ねある	あまりない	ない
114	113	4	1



〈意見・要望・感想等〉

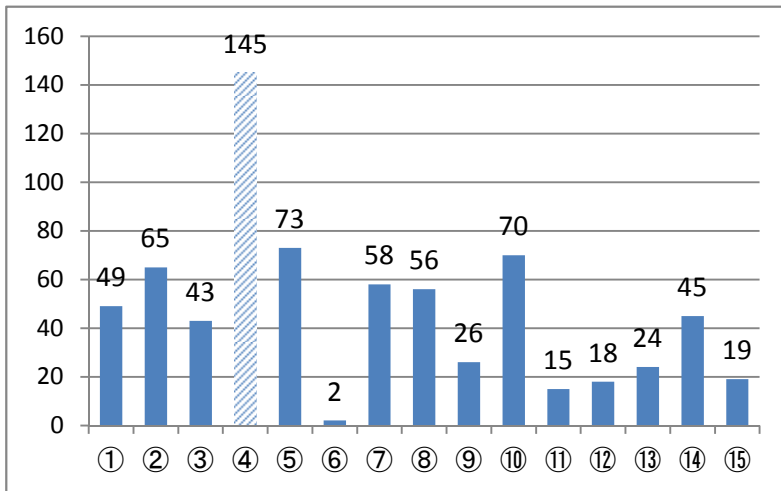
- 課題解決に向けて全職員で話し合い、意見を出させることで、学校をどうするべきか考えていくことが大事であることを、上手く実践されている。職員が考え、関係機関と連携することも、積極的に行われている。
- 職員数が限られている中で、いろいろ工夫されていると感じた。分掌部を越えたグループや年代別グループなど、目的に応じたグループ構成が参考になった。
- 甲佐高校の先生方のチームワーク、学校としての志、スクールプライドを強く感じた発表で、素晴らしかった。
- 学校改革には教頭力も大きな要素であると感じた。
- 働き方改革について、職員の負担軽減はもちろんであるが、そこで働くことの充実感が大きいと思う。様々な面での負担を減らしながらも、働く意欲の向上につなげるために、魅力ある学校づくりも必要だと思った。
- 何事も「見える化」から具体的に進めると、働き方改革等の課題に向き合わなくてはならない時も、職員の理解を得ることができると思った。
- 最大の成果が見える化、というのが大いに参考になった。

3 長時間勤務の是正について

(1) 教職員の長時間勤務を是正するための取組として、効果があると思われるものを選んでください。(最大3つまで)

[選択肢]

- ①勤務時間の客観的把握 ②学校閉庁日の設定
 ③勤務時間外における保護者等への対応(留守番電話等)
 ④教職員の意識改革 ⑤管理職による学校マネジメントの推進
 ⑥メンタルヘルスの推進 ⑦部活動休養日の徹底 ⑧部活動指導員の導入
 ⑨学校徴収金の管理業務の改善 ⑩専門スタッフ等の配置の拡充
 ⑪地域が学校を応援する体制整備への支援 ⑫事務職員の学校運営への参画
 ⑬教材等の共有化 ⑭事務事業の見直し
 ⑮その他()

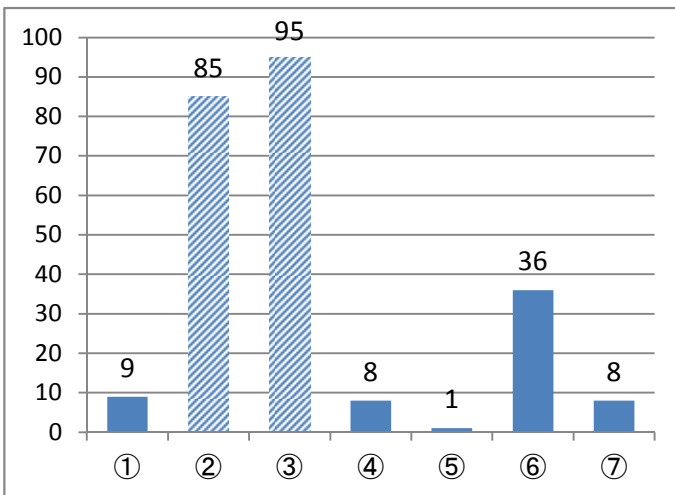


- ※『⑮その他』の記述
- 人的配置の拡充
 - 不要な出張・研究指定の削減
 - 勤務時間の弾力的運用
 - 学校改革のハード面での予算措置
 - 職員室及び校内の整理
 - 伝達だけの会議はPCで
 - 調査・報告の削減
 - ICTの活用
 - 学校をサポートする職員の配置(できれば用務を1つに絞らず、いろいろな業務に対応できると望ましい)
 - 中高においても部活動を学校教育から切り離す

(2) 教職員の長時間勤務を是正するための意識改革の手段として、効果があると思われる取組を選んでください。(どれか1つ)

[選択肢]

- ①マネジメント研修や衛生管理者研修の実施
 ②働き方(校務改革)に関する研修
 ③業務削減に対する明確なビジョン(KPI)の打ち出し
 ④育成面談の活用による業務改善の目標設定と進捗管理
 ⑤校長人事評価における業務改善等の取組評価
 ⑥ワークショップ等による課題抽出と共有
 ⑦その他()



- ※『⑦その他』の記述
- 職員定数の見直し、正規職員数の増加
 - これまで研修を減らしたのにまた研修が増えてきた
 - 本日のような民間からのアドバイザーを講師とした研修
 - 雑談力
 - 他公務員と同様な時間外手当の制度
 - 人員を増やすことなしに、大幅な改善は困難
 - 個人が意識しないと前に進まない
 - 部活動改革

その他、今後の学校改革についての意見・要望

- 学校現場に関わらず、幅広く働き方改革の取組を紹介してほしい。
- 部活動やその他業務時間外の業務について具体的アドバイスが欲しい。
- 学校閉庁日の設定等の実践を聞きたい。
- 実践事例をたくさん知ることができるシンポジウムや研修会、講演会を増やしていただきたい。
- 事例発表は大変参考になる。ただ、成果があった事例が多いので、失敗事例や失敗したのがこんな工夫から成功したという改善事例があるとよい。
- 職員の多くが、生徒指導や不登校生徒の関わりで時間を取られている。不登校への効果的な関わり方を教えてほしい。
- 部活動の取組があれば、聞いてみたい。
- 夏の研修の中にもいくつか入れてもらえると、より多くの職員が参加できる。
- 可能であれば、モデル校をいくつか作ってほしい。
- 貴重な研修の機会を、今後さらに広げてほしい。
- 小学校での学校改革の取組事例を聞きたい。
- 市町村の教育委員会を対象に、このような研修があればよいと思う。
- 意識を高めるためのアイデアはいただいた。次は実践。実践するための時間確保やその工夫をもっと知りたい。
- 学校改革と学力の関連について、聞きたい。
- 「捨てる」・「共有」・「見える化」・「明確な目的」の4点セットで、具体的な効果を示した研修を設けてほしい。

- 民間の方の視点を聞くことは、意識改革に効果的だと感じた。
- 難しい課題だからこそ続けてやっていく必要性を強く感じた。
- 学校改革について、全体で取り組む必要性、そのための課題の共有化やICTの活用、そして職員の心のゆとり、負担の軽減も必要だと感じた。
- 長時間労働を削減するだけの目標ではなく、何のために、誰のために学校改革を行うのかを頭に入れながら学校改革に取り組みたい。
- 人員確保が十分でない中、業務の効率化をどのように進めるかが、本当に大切なのではないかと思う。
- 初めて参加したが、タイムリーな学びの場となって良かった。
- 民間企業の方の話など、教育界外の方の話はとてもよいと思った。我々の視点に広がりができると思う。

- 様々な研修の場面で、先生方に意識を持たせる必要がある。
- 学校単位での働き方改革には、「自助」「共助」「公助」の3つのアプローチが必要と考えている。これまでの学校改革のアプローチは、「公助（仕組みを変える）」の側面からのものが多かった。学校職員が苦手としているのは、「自助（意識を変える）」「公助（自発的に助け合う）」の方だと感じている。今後、「自助」「公助」の視点からのアプローチも教示いただきたい。
- このような研修を学校の中でも行いたい。講師招聘や民間企業見学などの予算があればさらに良いと思う。
- 学校改革や働き方改革に対する研修を継続的に行っていただくことで、少しずつ意識が変わっていくと思われる。
- 教育課題が多様化する中で、学校改革、特に働き方改革の中心課題である勤務時間の縮減は大変難しい。教師が自分自身に誇りとやりがいを持って職務に打ち込めるように、できる限りの手立てを講じていきたい。県教委のリーダーシップもお願いしたい。
- このような研修を管理職や担当者だけが聞いても、現場はなかなか変わらない。国全体の課題であるならば、他の研修を削ってでも働き方改革に関する研修を行って、全教職員に意識改革を働きかける必要があると思う。
- 大きな課題は、教職員の意識改革と業務の精選・削減である。この2つの課題を減らすことができれば、必ず学校改革が実現すると考える。
- 管理職の先生の出席が多く、意識が高さを感じた。ボトムアップのためにも、ぜひ教諭の先生方にも参加の機会があるとよい。