

発行 校務改善推進会議

事務局 東京都教育庁人事部職員課

新宿区西新宿 2-8-1 都庁第一庁舎北側36階

目次

- ▶ 校務改善 校務改善表彰授与式
 - ・ 事例発表 ～墨田区立隅田小学校 田中 芳明 主任教諭～
- ▶ 今年度のまとめ 「経営支援部を機能させる校長のリーダーシップ」

▶ 校務改善 ～意欲の向上～

「小中学校の校務改善推進プラン」の四つ目の具体的方策である「意欲の向上」の一環として、校務改善表彰を行っております。

今年度は、校務改善において功績を上げた学校・団体表彰で7校、個人表彰で3名の方が受賞されました。

受賞者を代表して、墨田区立隅田小学校主任教諭の田中先生より事例報告をいただきました。



経営支援部のテーマを「教員の負担感軽減と意欲の向上」とし、校務改善に取り組みました。

今年度の成果として、①会議の精選等によって時間に余裕が生まれ、放課後に子供と関わる時間が増え、今まで以上に信頼関係が深まったこと、②役割の明確化、副主任制、若手研修など、様々な活動を通して、全職員が意欲をもって仕事に取り組むようになったことが報告されました。



▶ 事例発表 墨田区立隅田小学校 「校務改善の具体的取組」

「自分の学校でもやってみたい！」と思えるような実践的な内容がたくさんありました。その一部を紹介します。

具体的な取組例1 会議の効率化「ノー会議デー」

月	火	水	木	金
主に30分程度の会議	会議なし	主に1時間程度の会議	会議なし	主に30分程度の会議
委員会クラブが無い日は、2:45～4:00 (1時間以上)		2:30～4:00 (1時間半)		3:20～4:00 (40分間)
<ul style="list-style-type: none"> ●特別委員会 ●体育実技研修会 ●アレルギー ●卒業・就学 ●特別支援委員会 		<ul style="list-style-type: none"> ●区小研 ●企画会議 ●3部会 ●研究関係 ●研修会 		<ul style="list-style-type: none"> ●3部会 ●職員連絡会 ●研究分科会 ●児童理解

火曜・木曜の放課後に会議は入れない。ここでも、子供を残すことができる。

具体的な取組例2 「職員朝会を短く！」

職員朝会 火・金 8:25～8:35

- ・発言者は、前黒板に名前を書いておく。
- ・副校長の話をも最初に持ってくることで、重要連絡の時間を確保。
- ・校長は、主に回覧板を使って連絡をする。
- ・発言は、緊急、重要なものだけ。
- ・連絡は、回覧板を使って周知。

禁止事項

- × 研究授業のあいさつ
- × 呼びかけ
- × だらだら話す
- × 協議はなし

5分で終わることが多く、1時間目の開始時刻にも遅れなくなった。

▶ 今年度のまとめ 「経営支援部を機能させる校長のリーダーシップ」

平成24年3月に「小・中学校の校務改善推進プラン」が公表されて、今年度で5年が経過しました。

平成25年度は「ICT」、平成26年度は「OJT」、平成27年度は「効率的かつ確実な業務遂行に向けた組織運営」を取組の柱としてきましたが、今年度は、これらを実際に行う上での「校長先生のリーダーシップ」に焦点を当て、校務改善への検討を重ねて参りました。

リーダーシップが発揮される場面を、【立上げの前段階】、【最適な組織づくりの段階】、【運用・改善の段階】と3つの段階に分け、それぞれどのようなリーダーシップを発揮したのかをインタビューやアンケートを通して調査し、経営支援部を機能させ、校務改善を進めていく際の方策をまとめました。

校務改善で大きな成果をあげ、校務改善表彰を受けられた校長先生が、どんなことに留意されていたかを知ることができますので、是非ご活用ください。

アンケート結果を踏まえた、校長のリーダーシップに着目した校務改善の推進（ステップ3）より一部抜粋

◆ 目標を達成するための行動（P行動）～目標達成関連行動～

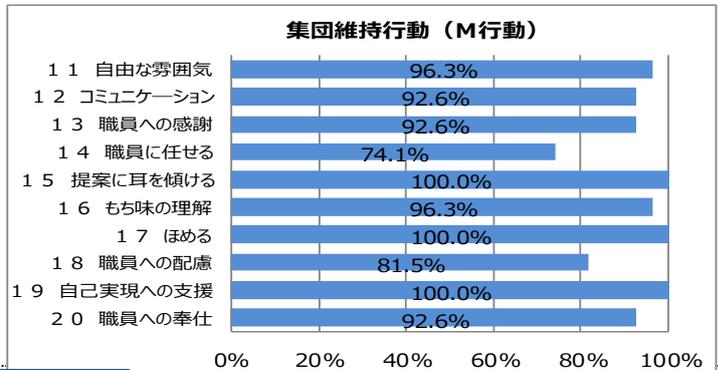
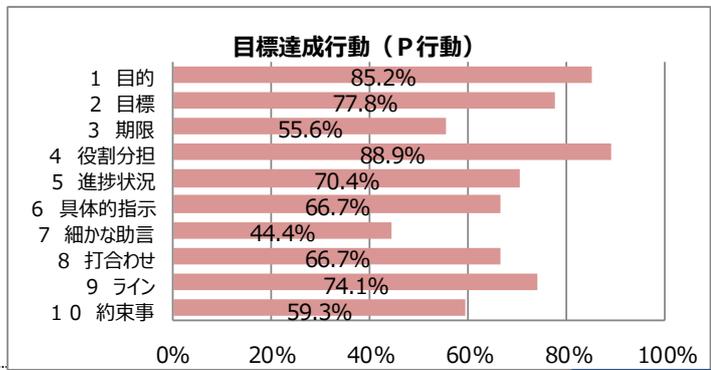
□ 目標を実現するための方針を打ち出し、具体的な指示を出し、評価する行動

- 例
- ・役割の分担、仕事の分担
 - ・仕事の進捗状況を常にチェック（進行管理）
 - ・具体的な指示
 - ・ライン（副校長－主幹－主任－教諭）の機能 等

◆ 集団を維持するための行動（M行動）～人間関係関連行動～

□ 職員に対する気遣い、悩みの相談、ストレスの緩和等の集団を維持する行動

- 例
- ・自由に発言できる雰囲気づくり、教職員間のコミュニケーションの円滑化
 - ・ある程度の裁量権の付与（ボトムアップの視点）
 - ・職員のもち味の理解、職員の承認欲求の充足
 - ・職員のワークライフバランスへの配慮、自己実現への支援 等



(1)型 P M・・・目標の達成と良好な人間関係の両方に注力する ...67%	P行動の平均： <u>6.8</u> M行動の平均： <u>9.2</u>	P行動、M行動ともに高い「PM型」が校務改善において効果を発揮。 P行動よりもM行動の方が重要視されている傾向がある。 ⇒持続的に機能させる上で、 集団を維持するリーダーシップが特に重要!
(2)型 P m・・・職員への指示や命令に力点をおく ... 0%		
(3)型 M p・・・職員との良好な人間関係の構築に力点をおく ...33%		
(4)型 p m・・・目標達成も人間関係への関心も比較的希薄 ... 0%		

これらの内容は、今までに校務改善表彰を受賞された学校の校長先生方を対象に行ったインタビューやアンケートをまとめたものです。お忙しい中、アンケートに御協力くださいまして誠にありがとうございました。この場を借りてお礼申し上げます。

また、今後掲載予定の報告書には、昨年11月に開催しました「校務改善推進事業発表会」の参会者アンケートの集計結果も添付しましたので、合わせてご覧ください。

ある学校の校長先生から次のような言葉をいただきました。「バケツに砂や石を入れようとする時、最初に砂を敷いてしまうと、大きな石を入れようとしても縁のみみ出してしまいます。しかし、最初に大きな石を入れて後から隙間に砂を入れていけば、空洞を作ることなく平らにすることができます。要はそうした段取りを組織的に行うことによって、今ある業務を効率よく行うことができるのではないかと考えています。」

「大きな石」は、各学校によって様々です。各学校の実態に応じた校務改善を「重点を絞り込んで」、「スモールステップで」行うことが、成果をあげる近道のようなのです。

