

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真 1) (表 1) などと文中に記載し、右ページに(写真 1) (表 1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式 2】

No. B-15

部門名：働き方改革実践部門

エントリー名：滋賀県教育委員会 岩脇俊博
平成 30 年度教職員等中央研修（第 4 回副校長・教頭等研修）

活動名：
主タイトル（12 文字以内） Being な働き方改革を
副タイトル（16 文字以内） ～ 心理的安全性の高いチームづくり ～

解決すべき課題：※活動を行う前に、課題や目標をどのように設定しましたか？視点などを含めて記載してください。

教育現場でも働き方改革が進み、業務改善・時間外労働の縮減など様々な取り組みが行われ、教員の意識も変化し、実際に帰宅時間も以前に比べると早くなっている実感はある。
 しかし、数字で見られる改革のこれら成果が果たして、一人一人の教職員の創造的で生産性の高い仕事と豊かな生活につながっているかという疑問が残る。何か重要な視点が欠けているのではないか。その欠けている視点を明らかにし、実践することで、より良く生きるための生活と働き方のあり方を探究する。

目標・方針：※課題を解決するためにどんなストーリーやシナリオを構想して、活動内容を組み立てたのか、記載してください。

所属する職場で、働き方改革を進めるにあたって（図 1）のような 4 つのベクトルを設定した。A.業務改善（効率化）B.意識改革 C.Doing（成し遂げる・目標達成）D.Being（ありのまま・安心できる）
 特にこれまで、業務改善や意識改革については、当然のことながらできる・達成するという Doing という視点で評価してきた。今回は、Being という視点を新たに加え仕事と生活の質の向上を図るには、この Being（心理的安全性）の視点が重要であるという仮説を立て、以下の取り組みを行った。

活動内容：※目標・方針に基づいてどのような活動を行ったか、また、複数の活動を展開した場合はその位置づけや関連性を記載
 職場での働き方改革（業務改善についてはかなり進んでいるので、今回は意識改革にフォーカス）として、日常的に無理なく取り組める内容・手法で取り組んだ。取り組んだ活動としては次の 4 つである。
 ①業務の焦点化と ICT 活用による効率化、②チームとして助け合える働き方、③ 1 on1 ミーティングによるメンタルサポート、④朝活によるタイムマネジメント。
 これらの取り組みを実施するにあたっては、上記の Being の視点を意識し、心理的安全性がもたらす効果について検証（アンケート等）を行う。

活動の成果：※課題設定に対して、どんな影響、変化あったか、参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

・取組①の参加者インタビューによると、「ICT を活用した参加者アンケートや調査を WEB ですることで、瞬時に集計や分析をすることができ、業務時間のかなりの短縮になった。」「WEB 会議（ZOOM）により、移動時間が省け、旅費も節約できる。」「WEB 会議と面談会議の内容をすみ分けることで、直接面前での会議を濃密なものとすることができた。」などの業務の焦点化・効率化できた意見が多かった。
 ・取組②では、自分で残業時間を宣言することで、残業時間に対する意識、ホワイトボードの見える化、そして何より、メンバーからのフォローが心強かったとの声が多かった。Being の取組に近づく面が感じられた。
 ・取組③の 1 対 1 のミーティングは、取り組みを始めたばかりなので、成果を示すまでには至っていないが、気軽な雑談から、互いの人間性を理解し、信頼関係が深まっていることを感じる。そのことが、良い意味で何でも話せる職場につながり、チームとしての組織力の向上につながっている。
 ・取組④は、朝の最も集中できる時間帯を活用することで、去年の仕事生活の時間で対比すると年間で 300 時間残業が減り、自分のために費やせる時間が 150 時間増える計算となる。実際、生活・仕事両面で質が向上し、趣味のマラソンとキャンプをする時間が十分確保された。

アピールポイント（アイデアや工夫）：※3～5 つ程度、箇条書きしてください

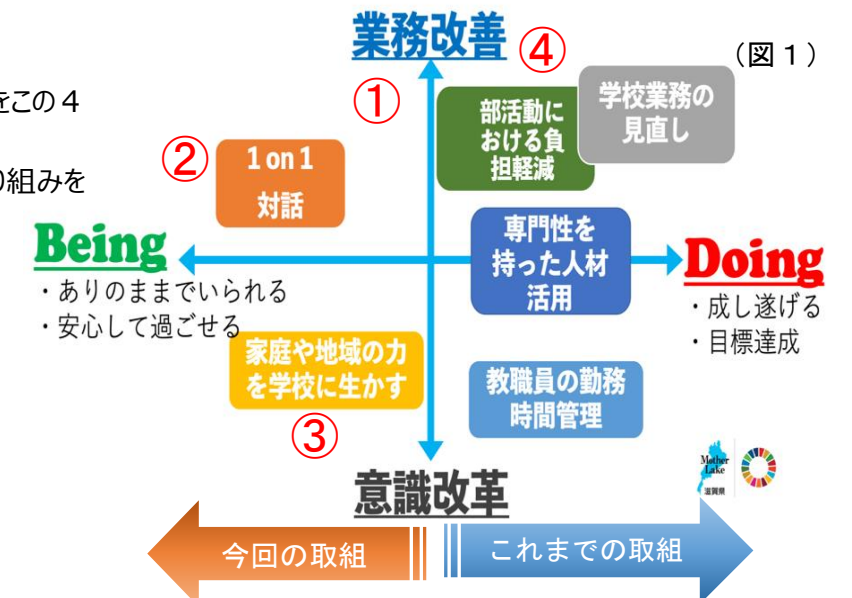
1. 働き方改革を 4 つのベクトルで整理し、組織中心から人中心へのアプローチへと質的転換を図る。
2. 心理的安全性(Bing)が確保されれば、本来持っている能力が発揮され、パフォーマンスが向上する。
3. 働き方改革には、業務（管理者）・職場（チーム員）・生活（個人）のそれぞれが他の視点を取り入れることが大切であり、それぞれが対話と協働によりイノベーションを図る必要がある。

◆働き方改革を進める 4 つの視点

- ・働き方改革でこれまで取り組まれた実践をこの 4 つの視点で分類すると図 1 のようになる。
- ・この 4 ベクトルを視野に入れ、以下の取り組みを行った。

- ① 業務（仕事）の本質への焦点化と ICT 活用による効率化
- ② チームの協力と仕事の見える化による長時間労働の縮減
- ③ 1 on1 の対話によるミーティング
- ④ 朝活による仕事・生活時間のタイムマネジメント改革

また、これらの取り組みを図 1 のマトリックス上に示すと①～④の位置関係となる。



① 業務（仕事）の本質への焦点化と ICT 活用による効率化（写真 1）

- ・担当の仕事でそもその目的が何であり、これまでの仕事の進め方が、その本来の目的に沿っているかを、検証した。そして非効率な事務作業を ICT 化した。
- （例 1）google フォーム、アンケートによる参加集約・分析
- （例 2）ZOOM による遠隔 WEB 会議・伝達研修等



② チームの協力と仕事の見える化による長時間労働の縮減（写真 2）

- ・毎日の終礼で自分の今日の残城時間と内容を宣言する（目標設定）ことで、業務請負と時間の意識を向上させた。また、ホワイトボードに各自の月の残業時間を書くことで、その月業務が多いメンバーのフォロー（時間外の多い人の電話は他の者が出るなど）をするなど、チーム内の意識の向上を図った。



③ 1 on1 の対話によるミーティング（写真 3）

- ・週 1 回（少なくとも月 1 回以上）、1 回 30 分の 1 対 1 のミーティング
- ・「今日は何を話そうか？」と目標とゴールを設定する。
- ・ノーレーティング（年次評価せず、リアルタイムで目標設定、フィードバック）
- ・コーチング、ティーチング、フィードバックを意識してする



④ 朝活による仕事・生活時間のタイムマネジメント改革

- ・教頭時代は朝早くからおる遅くまで残って仕事をする毎日であったが、現在の職場は基本残業ゼロを目指しているため、私生活を含めいかにタイムマネジメントするかが重要になり、朝活（図 2）を開始した。
- ・朝活＝毎朝 1.5h（自分のための時間）
 内容・・・ジョギング、読書、仕事計画、ブログ、趣味、リフレクション等

