

# 学校における働き方改革

～先生のゆとりは  
子どもの輝きに直結～

# 先生の幸せ研究所 澤田真由美と申します！

## ■ 経歴

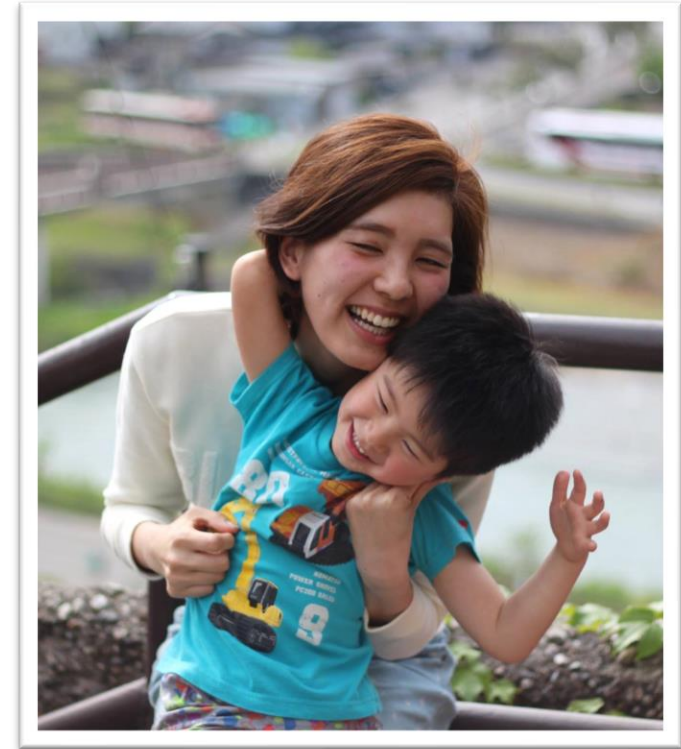
元教員

## ■ 活動

学校専門

ワーク・ライフ・バランス

コンサルタント



◆ 連絡先 [info@imetore.com](mailto:info@imetore.com)（先生の幸せ研究所）

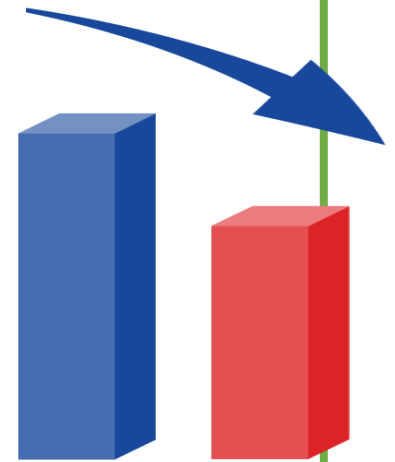
# 学校支援により

① 学校全体で過労死ラインの  
80時間超が12名→4名

② 教頭の月残業37%減

③ 毎日お迎えに間に合っています。

④ 目指す子ども像への近道だった



# 私生活と仕事の相乗効果・好循環の例

奈良担任

- やめる寸前→仕事大好きに
- 「ここまでやらねば」をやめたらかえって子どもと良好に
- 習い事（コーチング）で保護者対応得意に

大阪担任：

外とつながり視野が広く  
特にLGBT

•大阪担任：

サークルで授業準備も保護者の悩みも15分で解消

•中学担任：

時間は有限だと強く意識し  
リフレッシュで集中力UP

大阪担任：

- 初めて料理をして指導に変化
- はじめて分かった保護者の心境
- 家事中にアイデア



# ワーク・ファミリー・バランス (WFB) では解決しない

# 大切なこと

- 現場の先生を参画者にする
- 目的は「教育の質の向上」

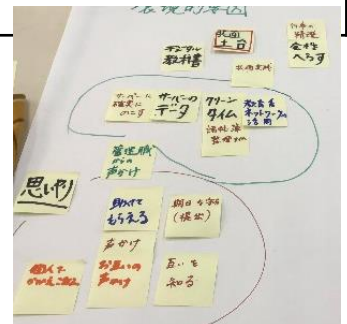
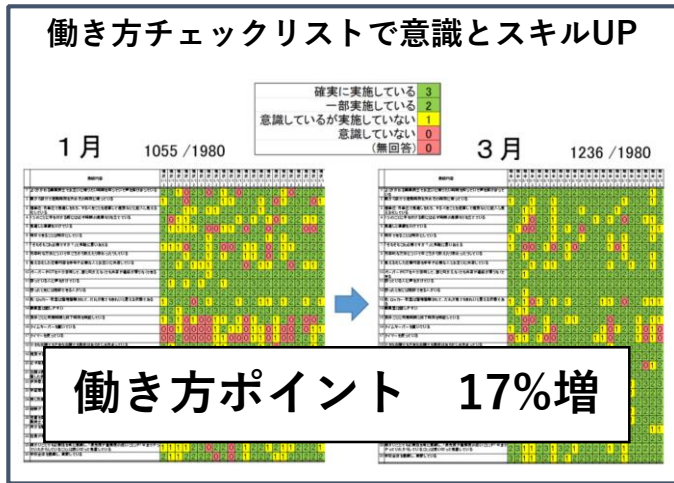
ワークライフバランスが「手を抜くこと」というのは誤解

時間を生むだけのつもりだったが  
教育課程を見直すことになるので  
学校を一から作り直すことになった。  
授業と相性がいい。学校改革になる。

目指す子ども像への近道だった

## <取り組みの特徴> 7週間という短期間のモデル校指定。

取組前	スタート会議	学年から定期報告	課題出し会議
無理 メリットがない <b>当事者意識?</b>	→ こういうことではないんだ やってみよう	→ やったら変わる! 私生活が増えた お互いへの声かけが変わった	→ 一つずつ解決しよう <b>当事者意識へ</b>



### 特に上昇

- よくかかわる職員同士でお互いに帰りたい時間を知っていて、声をかけ合っている。困っている人に声をかけている。
- 児童を幸せにする人は、自分も家族も大切にできる人
- 細かいことでも必要性を常に意識し、思い切って見直している。

## <成果> 月残業80時間以上(過労死ライン超え) 12名→4名



# 校内でのアクション

- ① 働き方見直しの必要性を共有
- ② 学校としての具体的な行動  
個別対応・組織対応
- ③ 試す→改良 を繰り返す

何のために働き方を見直す  
必要があると思いますか？

※「確かに、働き方見直しは  
必要！」と自分自身が深く  
納得している？

- 豊かな私生活（頭・心・体を満たす）が、豊かな教育活動の源である
- 仕事も私生活も人生トータルで幸せな大人のお手本になる。（大人になるって楽しいよ！）
- 子どもが出ていく社会を知り、つなげることになる
- 啐啄同時のベストタイミングに気が付く
- 優秀な人材の確保
- 新しい教育創造

- ◆ 体を満たす 十分な睡眠
- ◆ 心を満たす 自由な時間
- ◆ 頭を満たす  
勉強会・読書など
- ◆ それ以外の生活時間

# 働き方改革に必要なこと

目的	【教育の質を上げること】
必要なこと	教職員が元気であること
	『元気な学校の3原則』実行
	実行にはトップ（管理職）の働きかけ
	前提としての3つのベース

# 元気な学校の3原則

- ◆ 学校の目指す方向に教職員のベクトルがそろっている ⇔ 本来業務や役割がぼんやり向きの違うことをやめ同じことを増やす  
一体感・組織化
- ◆ 教職員が仕事にやりがいを感じている  
⇔ やらされ仕事多  
お互いを知る。やりがいを感じる時間を増やし、それ以外の時間を減らす
- ◆ 教職員が私生活を含め人生トータルで満たされている ⇔ 減私・インプット不足  
私生活の重要性を知る。業務スリム化・効率化

# 前提としての3つのベース

- ◆ 周りを巻き込み困難を乗り越えるモチベーションを保つ  
「今まで通りでいいじゃないか」にこたえ続ける
- ◆ 課題とアイデアが言いやすい安全な対話の場を作る  
全員を参画者にして、納得解を出す
- ◆ 個人や組織が抱える課題を、正確に把握する  
課題に応じた対策を打つ

■ 管理職は孤軍奮闘せず、  
教職員と管理職をつなぐ役割の人を  
見つける・育てる  
※ミドルリーダーや衛生委員会

つなぎ役をチーム管理職にし、ともに  
● 課題とアイデアが言える対話の場を作る  
● 残業の内容と質を把握する  
● 管理職の働き方改革で有言実行



# ■教育委員会は、各学校や校長をバックアップする役割

- 対話の場が作れるスキルの習得
- 残業の内容と質を把握する方法の提示
- 校長同士で取り組みについての悩みを解消できる場の提供
- 進捗を細やかにサポートすること
- 働き方見直しに取り組んだ校長を承認
- 事務局の働き方改革

以下のアイデアをどう思いますか？

- ①午前5時間授業
- ②複数担任制
- ③授業案はA4で1枚
- ④校内音楽会は教科書から

# ■大阪府内学校 取り組み一例

2日間  
予定見える化

学年会の工夫

鍵の統一

職員同士の  
声かけ

ありがたい姿  
設定

印刷お願い  
ボックス

割り振る  
スキル

事務職員  
巻き込み

「遅くまであり  
がとう」NG

見通しで  
お互いにメリット

まずはこういうことでもいいのです。千里の道も一歩から

# 「仕事どっぷり先生」を野放しにしてはいけない理由

- ①辞める寸前のからから先生は元気なふりをして隠している。
- ②やりがいによって疲労は麻痺するので気が付いた時には倒れる寸前。
- ③集中力と幅広い視野が失われ教育の質が落ちる。

# タイムマネジメント術

- ①集中タイム
- ②クッションタイム
- ③プライベート確約
- ④時間を買う
- ⑤時間予算
- ⑥見通しと準備の線引き
- ⑦ポモドーロ・テクニック
- ⑧明日でいいことは明日

本気で改革し、  
教育の質の向上を目指す！

子どもを輝かす、  
元気な学校を創りましょう！！