

学校における働き方改革には・・・

何か一つをやれば解決するという特効薬があるわけではないため、**小さな取組を積み重ねることが必要。**
各学校において、**今年度の業務を見直し**、令和4年度の総括を！



Q 働き方改革又は業務改善に関して、時間外勤務の縮減に向けた「業務改善方針や計画等の策定」をどのように進めればよいですか。

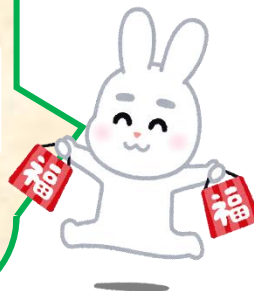
A まず、**チーム学校として「自校の課題を掘り起こし、全教職員が共有」**しましょう。(右欄に参考例)
時間だけが減るというだけでなく、その業務を見直すことで得られる効果を考察

何が課題で

その背景は？

どうやって
取り組むか

「誰のための働き方改革なのか」に注視し、学校の意識改革を図る施策を！



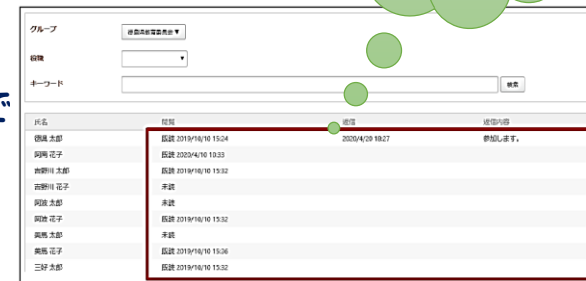
課題を見つけるコミュニケーションの場

メソッド	対象 (人数)	メリット
グループウェア 回覧板機能	少人数 ～全員	・意見を出しやすい ・隙間時間でできる

コロナ禍で減った
先生同士の
コミュニティの復権！

色々な声
を拾って
ください

- **ちょっとした意見を集めるのに非常に便利！**
- 「既読」の**チェック機能**もあるので伝わったかどうかがわかる！
- 若手や意見が言いづらい人も簡単に書き込める！（声を拾う）



～働き方改革の例～

- ・学校でノー残業テイを決め、各自が回覧板に「○時帰宅」と入力！
- ・校務の効率化について**アイデア募集**！いいアイデアにはコメントも！

徳島型
メンター制度

少人数
～適宜

・問題のテーマ設定がしやすく
いつでも安心して相談でき、
フラットな立場で、**無理なく相談可**

- 学校の実態により柔軟性をもたせることが大切です。
・年齢による選定の例：20歳代（メンティ）、30歳代（メンター）
・経験年数による選定の例：経験年数5年以下（メンティ）、6～10年（メンター）



回覧板機能やメンター制度を活用し、課題を掘り起こそう！

