

# 【参考事例1】「芯の通った学校組織」推進プランに基づく働き方改革の推進

大分大学教育学部附属小学校の学校改革（H27年度～）

## 1. 改革のための基盤づくり

(1) **使命の共有** 使命の再確認…方向性を確認し、ベクトルを揃える。

(2) **目標達成マネジメント導入** 使命を達成するための課題を整理し、使命に基づいて学校の教育目標、重点目標等の見直しと共有化(粘り強い語り込み)の促進。重点課題は短期でPDCAサイクルを回すことで、職員と語り込む場面が増やせ、共通理解の促進とアイデアの創出が図れる。

(3) **組織マネジメントの確立** 目標達成に向け組織を大胆に見直し、管理・指導システムを明確化。  
チームとして教育活動に取り組む。 **管理部(主幹教諭)と指導部(指導教諭)**

## 2. 不断のスクラップ&ビルド…50項目以上。

前年踏襲を見直し、本当に必要なものに質の向上を目指して取り組む。

**スクラップ&ビルドには視点が必要**

**視点**  
○教師の働き方の実態を改革するという時間管理の視点  
○子どもを取り巻く変化への対応のために「チームとしての学校」の機能強化の視点

(例)・ 職員の連絡先を非公開にし、基本、学校にいる19時までの対応へ(現在は18時45分)  
・ 対応の厳しい案件への担任の個人対応を、教務主任が窓口となり組織で対応。

**時間管理の視点**

**機能強化の視点**

## 3. 目的は教職員の資質・能力の向上…自己研鑽を促す。(全国の知見に学ぶ。)

(例)附属小の場合、参加枠があったが全く参加できていなかった全国指導主事協議会への全員参加！

「仕事はここまで削減できる！ 学校改革スタートブック」大分大学教育学部附属小学校 時松哲也・山田眞由美

R1年度文部科学大臣優秀教職員表彰(組織部門)受賞