

# “推し改善” から始まる対話型業務改善

～対話でつながり、組織のウェルビーイングを育む～

## 1 従来の業務改善

### ◆勤務時間縮減が目的化

- 「何のため」「誰のため」の改善かという本質的な目的や価値が見失われ、現場の納得感やウェルビーイングに繋がりにくい。

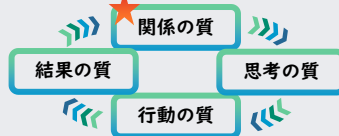
### ◆管理職主導のトップダウン型

- 特定の個人に負担が集中し、周囲は業務改善が自分事になっていかない。



## 2 研究の理論的枠組み

### ◆組織の成功循環モデル (Daniel Kim)



組織として成果を生み出すための出発点は、心理的安全性や信頼など「関係の質」にあることを示したモデルです。

### ◆組織開発の3ステップ (中原・中村)



現状を可視化して課題を共有し、立場や経験を超えた真剣な対話を通じて組織の望ましい姿を具体的に構築していくプロセスです。

## 3 実践内容とプロセス

01

### 対話のミニ研修

短時間かつ参加しやすい形式の対話機会を設け、安心して意見や思いを共有できる環境や気軽に対話ができる関係を構築しました。



### チーム研修

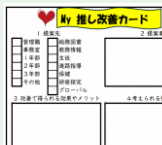


有志教職員でチーム研修を行い、業務の成果や課題を共有しました。

02

### My推し改善の収集

「幸せな職場づくりの実現」のために改善したいことを「My推し改善」として収集しました。実現可能な大小は問わずブレインストーミング形式(※1)で実施しました。



他者の共感できるMy推し改善には“いいねシール”を貼り、承認の輪が広がりました。

My推し改善はカードに記入して職員室に掲示。“見える化”して全体で共有しました。

“推し改善”をキーワードにし、業務改善に対する抵抗感や心理的なハードルを下げました！

03

### Our推し改善の決定 & 改善プロセスの検討

①取り組みやすさ②学校教育目標の達成に繋がるかを軸に立場や経験を超えた“ガチ対話”を行い、みんなで取り組む“Our推し改善”を決定し、改善プロセスを検討しました。



Our推し改善シートに記入して、職員室に掲示。“見える化”して全体で共有しました。

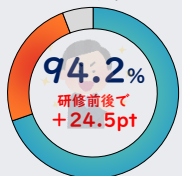
※1 ブレインストーミング…アレックス・F・オズボーンが考案した、①自由な雰囲気②批判厳禁③質より量④便乗奨励のもと、メンバー全員で思いっくまアイデアを出し合う集団思考法

## 4 効果の検証と分析

### 研修前後の変容

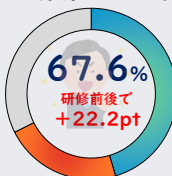
※研修前後で6件法による同じ質問紙調査を実施。上位2段階を肯定的回答とし、その割合を表示しています。

#### 心理的安全性



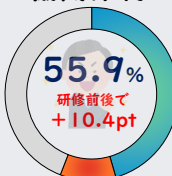
誰もが発言しやすい雰囲気に！

#### 情報の共有



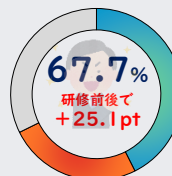
「見える化」による認識の統一

#### 協働体制



合意形成で改善の意識が個→組織に

#### 業務改善への意識



ボトムアップ型により業務改善が自分事に！

- ◆研修以外の場面でも対話が増えた！
- ◆愚痴で終わる内容を改善の実践まで進められた！
- ◆学校全体が同じ方向を向いていくことの重要性を感じた。

対話の「量」と「質」の充実で組織が活性化！  
ボトムアップ型の取組で主体的な業務改善を実践！

今すぐCheck!▶▶



長期研修員の研究はホームページから閲覧できます。

静岡県総合教育センター



研究の詳細はこちら▶▶

