



羅針盤 R6-No.2

仕事の仕方指針！ 働き方指針！  
組織指針〈チーム玉川小〉！

One for all. All for one.

One team.



令和6年4月2日（火）  
昭島市立玉川小学校  
校長 小瀬 和彦

## I 仕事の仕方指針

- i 報告・連絡・相談は迅速かつ正確に行う。（「これぐらいは、いいや」、「たいしたことではないから…」という安易な判断が大きな失敗を起こす。）＋〔報告の際は、できれば判断も示す。〕
- ii 苦情・相談・報告等を受けたら、副校長に声をかけ、校長室で迅速に報告する。＋〔解決策があれば、同時に提案する。〕⇒共通理解が必要な事項は、即日の職員夕会 or 翌日の職員朝会で報告する。
- iii 子供や保護者を巡るトラブル（喧嘩、物かくし、いじめ、誹謗中傷）は、必ず学年の教員・主任、主幹・管理職に報告する。

## II 働き方指針

「嘘はつかないこと、約束は守ること、礼儀正しくすること、間違えたら誤ること」  
「TPOに応じた服装をすること」

- i 『主体性をもって仕事に当たる』こと。他人事ではなく圧倒的当事者意識をもつこと。
- ii 自分に与えられた使命は何か？施策の背景・意義・意味を正しく理解すること。
- iii 与えられた仕事の中でどれを優先させるのか、どれを先送りにするのか、を判断すること。
- iv ライフワーク・バランス（定時退庁日の遵守・ムリな残業ゼロ）の尊重と生産性の向上を意識すること。
- v 頼まれた仕事は、質より鮮度を尊重する。先を見通し適切な進行管理を行う。

## III 組織指針・チーム玉川小！

- i ザ・チーム玉川小を創る：「チームビルディング」＝「共通の目的」、「共通の目標」、「共通の目的・目標を達成するためのアプローチの仕方」を共有し、共通理解・実践を図っていき、令和6年度 チーム玉川小を創造していく。
- ii チームを創る
  - 1 感情を伝え合う：「ありがとう、よかったよ、素晴らしい、助かったよ」等の感情を伝え合う。
  - 2 対話・議論する組織：「『子供の成長のため！』を共通目的に積極的に話し合い、議論していく。」
  - 3 異なる価値観を認める：「理由・背景を明確にし、互いを認め、尊重する。」 Respect
- iii 組織感度を高める：そのためには、一人一人が社会状況・変化、未来予測に対する情報を敏感にキャッチし、伝え合い、組織感度を高める