

教育情報 No.30

Educational information

SCISSOR PAPER Co., Ltd

02. “チーム諸沢”ができるまで
株式会社 スカイスクレイパー 代表取締役社長 諸沢莉乃

04. 主治医制からチーム制への改革
広島大学大学院医系科学研究科
教授・副学長 大段秀樹

06. チームで拓こう子どもの未来
市民団体「静岡の未来を拓く会」 共同代表 寺谷正博

08. 「未来を幸せに生きる」～学年チーム制への挑戦～
福岡県福岡市立城西中学校 校長 西田淳一

諸沢莉乃さん

株式会社 スカイスクレイパー 代表取締役社長

特集

チーム・ビルディング ～協働的な学びへ～

日文的 Web サイト

日文 🔍



※本冊子掲載二次元コードのリンク先コンテンツは予告なく変更または削除する場合があります。
本資料は、一般社団法人教科書協会「教科書発行者行動規範」に則り、配布を許可されているものです。



心が動く、その先へ。

日本文教出版



“チーム諸沢”ができるまで

株式会社 スカイスクレイパー 代表取締役社長 諸沢 莉乃さん

高校時代、カレーの飲食店で働こうと思った理由

飲食店で働きたいとかカレー屋さんで働きたいとか、スカイスクレイパーでなくてはならないことはありませんでした。高校生になって周りの人たちがアルバイトを始めて、私も働きたいと思ったときに、スカイスクレイパーが運営しているココイチの求人チラシが家のポストに入ってきたのです。SNSではないんですよ。ひかれたのは“友だちと一緒に働いてオッケー”というフレーズです。初めてで、ちょっと不安もあり、友だちを誘って始めました。



▲群馬県太田市にある1号店

アルバイトから社長へ

社員も経験していなかったもので、お話があったときは冗談だと思いました。ただ、社内での接客レベルが高い称号はいただいていた。その称号をいただいたときのお祝いの食事の席でお話をいただいたのです。お酒も入っていな

がらも、会長は本気な目をしていたのです。でもワクワクするとも思っていて、特に覚悟というのはなく、つい「私でよければ」と言ってしまう。次にお会いしたときにもそのお話があって、またその次もお話があり、「会長は本気だ!」と確信しました。

20歳のころに打診いただいてからの2年間、店長をやらせてもらったり、いろいろな店舗を回ったり、様々な経験をさせてもらいました。22歳で社長に就任しましたが、未来がどうなるのか想像していなかったですし、感情と向き合っている時間がないくらい目まぐるしく忙しかったです。今は少し落ち着いてきて、ちょっと余裕が生まれています。最近、ふと会長が引退される日が不安だなと思うようになりました。3年間は会長が並走してくださるけれど、3年後には引退します。

そもそも社長になる決断をしたのは、私はもともと人のために汗をかきたい、他人によい影響を与える人になりたいという、ありたい姿があったので、フリーターとして働いているより

も社長という立場にならせてもらって、「より多くの人の役に立ちたい!」というのが理由です。ですので社長はゴールではなくて手段だと考えています。

従業員をまとめるチーム力

会社の社風として一番大事にしているのが、「人として」ということです。例えば、悪口を言わない、うそをつかない、挨拶をきちんとする、時間を守る、そういうことを大切にしている会社なので、足を引っ張る人や社長が代わって嫌になる方はいませんでした。会長が作ってくれたチームではありますが、自分がトップになったときに心がけているのは、わからないことはわからないと言うこと、できないことは素直に頼ること、変に社長だから自分が全部やらないのではなく、“みんなで”ということをととても大切にしています。そのため、アルバイトのときと社長になってからで、基本的な接し方はあまり変えていません。会長のときはワンマンのような雰囲気でしたが、私は皆の輪の中に入っている印象です。おそらく私が弱さをたくさん出すので、皆もしょろがな助けるかという感じです。会長と同じにはなれないので、たぶんこれが私らしさなのかなと……。

スカイスクレイパーの「ここがすごい!」

以前からスカイスクレイパーで使われているコミュニケーション・ツールがあります。毎日、そのツールで日報を書いてもらうのです。今日あったことやお客様との会話、うまくいかなかったことなど、全店全ての従業員が書いています。それが全店舗誰もが皆見られるようになっています。私た



▲コミュニケーション・ツールの画像例

ちは毎朝、それを読んでコメントをしています。これでつながりができて、別の店舗の人どうしのコミュニケーションがスムーズになり、一緒に店舗を回ったり、一緒に仕事をしてみたいと発したりしていることから、とても絆の強い会社として成長しています。そして、わりと風通しがよいので、何かあったらそこにSOSを出せる環境になっているのです。

今後のビジョン

2035年までの10年ビジョンを立て、年商100億円企業にすること、新しく10業態展開すること、会社をホールディングス化して、20社設立しようという大きな目標を立てて、これからますます変化していく魅力のある会社です。

全国の学校へのメッセージ

勉強も大事だけれども感性を磨いたり、感じる力（なぜこの人は今こういう発言をしたのだろう）を考えさせたりするような体験をさせてもらえたらと思います。

また、就職か進学か二つのレールしかないのは、全く社会を知らない子どもたちにとって決められない不安があり、だから何をしたらよいかわからないという子が多いのではないのでしょうか。もっとそれ以外の選択肢を見せてあげてほしいという想いと、もっと大切な考え方を教えてほしいと願っています。

もろさわりの
諸沢 莉乃
株式会社スカイスクレイパー 代表取締役社長。

2001(平成13)年12月18日生まれ。秋田県生まれの神奈川県横浜市育ち。2017年、高校1年のときに「CoCo壱番屋緑区中山店」にアルバイト入社。翌年開催された「全国接客コンテスト」で決勝進出を果たす。2021(令和3)年には超難関資格「コスベ『スター』」を最年少16人目で獲得。

2024年5月に代表取締役社長に就任、現在に至る。
座右の銘は「高め愛」。



撮影：高島ゆかり

主治医制からチーム制への改革

広島大学大学院医系科学研究科
教授・副学長 大段 秀樹

他にさきがけてチーム制へ移行した広島大学病院の大段秀樹先生にお話を伺いました。

広島人気質とは

私は呉市で生まれ、大阪での1年ほどの移植の研修とアメリカへ留学した以外は、ずっと広島に住んでいます。よその土地（大阪やアメリカ）で生活したとき、近所付き合いの距離感が比較的あっさりしていることが多く、私が広島で感じてきた人と人との関わり方とは少し違うものだと感じました。広島では、例えば病室で隣のベッドの人を気にして「あの人大丈夫かね」と自然に声を掛けたり、外来の患者さんどうしがいつの間にか打ち解けて話をしていたりする光景をよく目にします。そうした、お互いをさりげなく気にかける距離感が広島のおよさであり、いわば広島人気質と言えるのではないかと思います。この気質は、チーム・ビルディングにとって強みであると同時に、課題にもなり得ます。よい面としては、仲間意識が強く、チーム・ワークが発揮されることです。一方で悪い面として、過度な平等意識が働き、経験年数や職責の違いがあるにもかかわらず、同じ役割や責任を担おうとしてしまう傾向がある点です。



▲広島大学病院

なぜ、主治医制からチーム制へ移行したのか

外科では、今まで24時間365日、臨戦態勢で仕事を続けてきました。それでも外科を志望する人は、その厳しさを含めて外科診療に魅力を感じてきました。

大学病院で2年間の研修後は、医師は地域の中核病院に出向し、修練医として勤務します。目を輝かせていた研修医が、その病院へ派遣された半年後、

疲れ切っていたのです。話を聞くと、家庭で子育てでも大変な時期に、子どもが起きている時間に顔を合わせることがほとんどない生活を送っているとのことでした。「自ら選んだ道だからなんとかやれるが、後輩には勧められません」と言われたとき、私ははっとしました。自分たちが「当然」と思ってきた働き方は、もはや社会の中では当然ではないのだと気づかされたのです。このままでは外科診療は持続できない。そう考え、国の働き方改革元年といわれる2024(令和6)年よりも3年前に、主治医制からチーム制へ舵を切ることを決意しました。

まず舵を切るにあたり、チーム全体にアンケートを取りました。最初は80%が反対でした。主治医制が染みついている、人に任せることが難しかったのです。それが半年で70%に減り、1年後にはチーム制への賛成が100%になりました。

チーム制では、オフの日を明確に定め、シフトを決め、誰が病棟担当、誰が手術担当というように曜日と時間で役割を決めました。大学が提供するSNSシステムを活用し、気づいたことを共有できるようにしました。日々の小さな変化や懸念点を全員が投



▲SNSシステム例

稿し、オフの日であっても情報だけは全員が確認できる体制を整えました。次に出勤したときには、すぐに状況を把握しスタンバイできます。患者さんの微妙な変化を共有することが、チーム・ビルディングにおいて極めて重要です。

もう一つの課題は責任の所在です。主治医制では責任は明確です。チーム制では責任が曖昧になるのではないかと懸念があります。そのため、私たちが常に情報を共有し、複数の医師で診療していることを患者さんに丁寧に伝え、安心していただくことを重視しました。また、合併症が起きた際、経験のない医師が一人で抱え込むのではなく、共有することで経験のある医師が即座に助言します。患者さんにとっては、医師による「当たり外れ」のある医療よりも、均質化され安全性の高い医療のほうが安心につながると考えています。治療方針が決まらないときには、すぐにWebミーティングを立ち上げます。休みの日でも携帯から参加し、迅速に方針を決定します。その結果、意思決定のスピードも向上しました。

DXによる情報共有基盤の整備は大きな要素です。これがなければ、膨大な医療情報をリアルタイムで共有することは難しく、チーム制は機能しなかったでしょう。



▲チーム制

チーム制に移行しての苦労

まず、先送り案件を出さないことです。当事者意識が希薄にならないよう、「責任は分散ではなく共有である」と明確に定義しました。チーム制はまだ発展途上であり、常に改善が必要であることを繰り返し伝えていきます。最近では若手医師も同じ言葉を口にするようになり、意識が浸透してきたと感じています。

次に、研究や自己研鑽の減少です。主治医制では待機時間が多く、その時間を使って研究や自己研鑽

に充てていました。チーム制ではその時間はほとんどありません。そこで、さらに効率化を進め、研究日を制度として設けました。制度として保障することで、志の高い医師たちが主体的に研究や自己研鑽に取り組める環境を整えました。



▲消化器・移植外科チーム

今後のビジョン

この制度は、大学病院を中心に進めざるを得ません。しかし大学病院だけがチーム制に移行しても、その効果は限定的です。今後は地域の中核病院も含めた形で、広域的に展開していきたいと考えています。大学で確立したチーム制を、関連病院へと広げていく。それぞれの立場と責任に応じて公正に役割を分担するという認識が、真のチーム・ビルディングへの意識改革につながると考えています。

著者プロフィール



大段 秀樹 (おおだん ひでき)

1962(昭和37)年広島県呉市生まれ。1988年広島大学医学部卒業。県立広島病院、国立循環器病センターなどで研鑽を積み、1997(平成9)年よりハーバード大学医学部に留学。2008年広島大学大学院医歯薬学総合研究科教授に就任。現在、広島大学大学院医系科学研究科教授・副学長(研究開発担当)。消化器外科・臓器移植を専門とし、肝胆膵外科および肝移植における免疫学的研究と臨床の発展に取り組んでいる。

チームで拓こう子どもの未来

市民団体
「静岡の未来を拓く会」
共同代表 寺谷 正博

市民団体設立の経緯

「静岡の未来を拓く会（以下、本会）は、2022（令和4）年に発足しました。教育改革について語り合ってきた仲間、10人足らずでスタートしました。

私自身は、教諭、指導主事、教頭、校長と立場は変わっても、「共生社会の構築」や「主体的な学び」に携わってきました。その中で、「改革の必要性」や「教育システムの改革」などを訴え続けてきました。しかし、退職を前に教育現場の状況を見渡すと課題は一層拡大し、深刻さも増していました。

この状況をこのままにして教育からフェードアウトしてよいのだろうか。自問自答の日々が続きました。やりきれなかった後悔の念、この現状を招いた世代としての自責の念、自分に残された時間を一市民として、本会を創り、発展させていくことに使おうと決意しました。

団体の活動内容

現在、主な事業として「月例研究会」「プロジェクト活動」「市民フォーラム」などを展開しています。

月例研究会では、子育て・教育に関わるタイムリーなテーマを設定し、識者からの話題提供をもとに、小グループで現状把握、課題分析、対策検討を行い、語り合うことで生じた意識の変化を各自の行動につなげる試みを行っています。

プロジェクト活動では、「共生社会の構築」「主体的な学び」「不登校」「きみの居場所づくり」「メタバーススクール」の5つの分

野ごとに課題解決に向けた戦略的協議を行い、イベント・調査・成果物の作成など実践的活動を展開しています。本年度は、一人の高校生の「高校生でも、高校生だから、取り組めることがある」



▲高校生の活動の様子

という熱い思いから新プロジェクトを立ち上げました。予想以上の成果を上げることができ、その活動は市内の高校への広がりを見せています。

また、メタバースを活用して「いつでも、誰でも、どこでも学べる学校をつくりたい」という若者や大学生の想いを具現化することができました。コミュニケーションが苦手だった子どもたちが、メタバースを使って「自分が行きたい学校」をつくることに挑戦しました。メタバースに没入するだけでなく、他者と言葉を交わしたり、積極的に関わろうとしたりするなど、奇跡的な光景を目にすることができました。ファシリテーターとして中

メタバーススクールイメージ図

- 1. 語ろう！未来の学校
- 2. 創ろう！理想の学校
- 3. 伝えよう！みんなに



学校に行きづらさを感じている小学生（応募）で小グループをつくり、高校生（応募）のファシリテーターにより、自分が行きたくなる未来の学校について語り合う



各グループで高校生ファシリテーターの支援を受けながら、自分たちのイメージする学校（インフラ、カリキュラム）をメタバースを活用して、バーチャル空間に創る



共創した「願う学校」を他のグループメンバーやゲスト（静岡市長、教育長、学校長、教員、保護者等）に伝え、立場や世代間の相互理解を深めると共に、今後の教育改革につなげる

▲メタバーススクールイメージ図

高生を支えたのも高校生たちでした。

「市民フォーラム」では、1年間の活動報告に加えて、「これからチャレンジしたいこと」を会員・一般参加者を問わず発言します。毎年、静岡市長にも参加いただきます。先に述べた「きみの居場所づくりプロジェクト」は市長の強い支持をいただき、現在、市の委託事業として取り組むことができました。



▲2026 市民フォーラムの様子

チーム・ビルディングを柱として

本会は、教育関係者、一般市民を問わず、子育てや教育に関心のある方々の主体的な意思で成り立っています。ヒエラルキーのない円卓型の運営をコンセプトとしております。各事業はチーム・ビルディングそのものであり、会総体はチーム・ビルディングの結晶体だとも言えます。

企業的なチーム・ビルディングと異なる点は、会員は自由な主体的意思により会に加わり、自己の主体的な課題意識により、各プロジェクト活動などに選択的に参加する点にあります。

したがって、すべての活動にミッションはなく、チームによって目的・目標を共創することから始めます。このことにより、チームメンバー一人ひとりの自分ごとに落ち、パフォーマンスの向上につながります。

本会会員の多数は現役世代や学生であり、本務があります。仕事や学業を終えて疲れているにも関わらず、夜の打ち合わせや休日の事業に参加してくれています。本会のクオリティの高いパフォーマンスの由来の一つに、この「ミッションなきチーム・ビルディング」があると思います。

今後の活動やビジョン

10人足らずでスタートした本会も100余名の会員を擁する市民団体に成長しました。

「多様な人々が絆を原動力として主体的に静岡の子どもの未来を拓く」この発足以来のビジョンをブレずに探究していきたいと思っています。

正直に言うと私自身「これは、さすがに無理かも」そんな思いが何度もよぎりました。しかし、高校生や当事者、保護者など、本会に関わる人々の熱量と絆によって、いくつもの小さな奇跡が生まれる様をまのあたりにしました。今後も「どうせ変わらない」から「私たちにも変えられるかもしれない」という思いにつなげていくことを願って取り組んでいきます。

全国の校長先生へ

学校教育の困難性が高まり、激しい社会の変化にさらされながら、教育現場の最前線で奮闘されている校長先生方に心から敬意を表します。

今ほど、校長のリーダーシップが求められている時代はありません。慌てず、臆さず、できれば変わっていく学校教育の様を楽しみながらご活躍ください。われわれも行動する応援団としてともにありたいと願っております。

著者プロフィール



寺谷 正博（てらたに まさひろ）

市民団体「静岡の未来を拓く会」共同代表
1986（昭和61）年、静岡市の小学校教諭に着任。在任中、通級指導教室や特別支援学級を担当。

2011（平成23）年、静岡市教育委員会指導主事に就任し、特別支援教育を担当。以降、小学校教頭、校長を経て2022年定年退職。同年、市民団体「静岡の未来を拓く会」を設立し、共同代表に就任、現在に至る。

「未来を幸せに生きる」～学年チーム制への挑戦～

福岡県福岡市立城西中学校 校長 西田 淳一

生徒も教師も「幸せに生きる」ための教育改革

本校では、「未来を幸せに生きる」を教育の最上位目標にしています。そこで、生徒の自主性、主体性の伸長と教職員の働き方改革を両立させるため、従来の「固定担任制」から、学年職員全員で生徒を見守る「学年チーム制」へと舵を切りました。導入から2年が経ち、確かな手応えを感じています。



▲生徒自身が考えた「生徒集会」

手探りのスタート。そして生徒、教師の変化

当初、教師だけでなく、生徒も保護者もずいぶん戸惑いました。しかし、「誰にでも相談できる」「多くの生徒と関わることができる」と双方メリットも感じ始め、2年目には様々なことがスムーズに運ぶようになってきました。一番の成果は、これまで受け身だった生徒が「自分たちで考えて行動する」という意識が芽生えてきたことです。行事や集会では教師の指示を待たずに生徒どうして協力する姿が見られ、「生徒を信じて任せる」姿勢が実を結びつつあります。

先生方のウェルビーイングの向上も実感しています。チームで業務分担することで、精神的ゆとりが生まれたという声も聞かれるようになりました。計画年休や産育休がとりやすくなった点はうれしい成果です。また、生徒指導や保護者対応を一人で抱え込むことがなくなり、チームで共有、協力して解決にあたろうという組織風土ができてきました。若手人材育成の面では、「チーム制＝いつでもOJT」による効率的な育成が実現しています。先輩教師の指導を間近で見たり複数の教員から助言を得たりすることが多くなり、指導技術の向上や学級経営への不安軽減にもつながっています。

様々な逆境も吹く。失敗もする。だからこそ「本気の伴走」を!

しかし、成果の一方でいくつか課題も見えてきました。勤務時間内に十分な情報共有の時間が確保できないという点や、不登校生徒

や配慮が必要な生徒、その保護者へのアプローチが遅れたり、ややもすると（担任としての）責任の薄れからなのか、生徒への声掛けが少なくなってしまうという点です。これには保護者の方からお叱りも受けました。

「これからの教師は伴走者であれ」とよく言われます。私は、先生方に「本気の伴走をしよう!」と伝えています。役割分担は「責任の分割」ではありません。私たち教師も覚悟を持った本気の伴走者でなければなりません。見えてきた課題については、早急に改善策を考えたいと思います。

教育改革を行うのは文部科学省でもない、市教委でもない。我々教師である

「教育改革は現場の教師にしかできない!」それが我々の誇りです。学年チーム制は単なる業務軽減の手段ではなく、生徒と教師がともに幸せに生きるための挑戦です。今後もトライ&エラーを恐れず、より実効性の高いシステムへと進化させていきたいと考えています。



▲職員室も思い切ってフリーアドレスに変更

著者プロフィール

西田 淳一 (にしだ じゅんいち)

1966（昭和41）年生まれ。大学卒業後、大手靴店に就職。退職後1990（平成2）年、美術教師として福岡市で採用。市教委人事主事を経て、小中一貫校能古島小中学校に校長として赴任。島の学校でチーム制や小中教員相互乗り入れ、定期考査廃止など教育改革を行う。2023（令和5）年より現職。趣味はバイクツーリング。



アンケートのお願い

ご感想、ご意見を右の二次元コードよりお寄せください。



本誌に関するお問い合わせはこちら



教育情報 No.30、

日文教授用資料
令和8年(2026年)4月30日発行

編集・発行人 佐々木 秀樹

日本文教出版株式会社
〒558-0041 大阪市住吉区南住吉 4-7-5
TEL: 06-6692-1261
FAX: 06-6606-5171

本書の無断転載・複製を禁じます。

CD33824

日本文教出版株式会社

<https://www.nichibun-g.co.jp/>

大阪本社 〒558-0041 大阪市住吉区南住吉 4-7-5
TEL: 06-6692-1261 FAX: 06-6606-5171

東京本社 〒165-0026 東京都中野区新井 1-2-16
TEL: 03-3389-4611 FAX: 03-3389-4618

九州支社 〒810-0022 福岡市中央区薬院 3-11-14
TEL: 092-531-7696 FAX: 092-521-3938

東海支社 〒461-0004 名古屋市東区葵 1-13-18-7F-B
TEL: 052-979-7260 FAX: 052-979-7261

北海道出張所 〒001-0909 札幌市北区新琴似 9-12-1-1
TEL: 011-764-1201 FAX: 011-764-0690