

# 「働き方改革」に向けた取り組みのためのワークショップを開催しました！（令和元年8月27日）

主催：兵庫労働局・姫路労働基準監督署  
日時：令和元年8月27日（火）14:10～15:50  
場所：姫路労働基準監督署（2階会議室）  
対象事業者：私立中学・高等学校  
参加者数：20名（8校）

## グループワーク

5名ずつ4班に分かれてグループワークを実施しました。  
和やかな雰囲気の中で活発な意見交換・討議を進めることができました。



ワークショップの討議テーマは、

- ①長時間労働抑制について
- ②人材確保について
- ③休日・休暇について

の中から選んで、参加者の方々から忌憚のないご意見や取組事例を発表いただきました。

※班ごとに討議結果をもとに作成したアクションプランは、後ろのページに掲載しています

## 各班の発表の様子



### A班

時間管理が難しい教育現場での働き方改革となる。

### B班

若い教師の人材育成に尽力し、人材確保につなげたい！





### C班

学校特有の問題として、部活動の顧問教師の長時間労働の抑制対策が急務なので、しっかり取り組みたい！

### D班

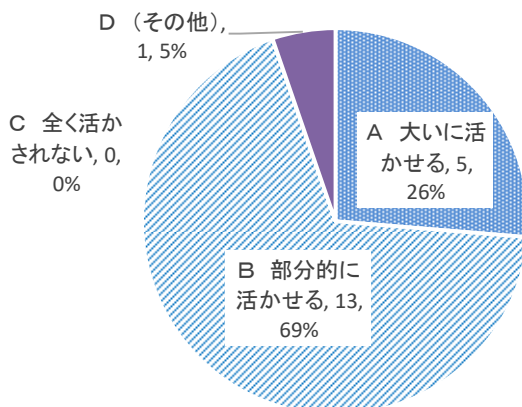
教職員の労働時間についての意識改革が必須！



## アンケート結果

※有効回答数 19

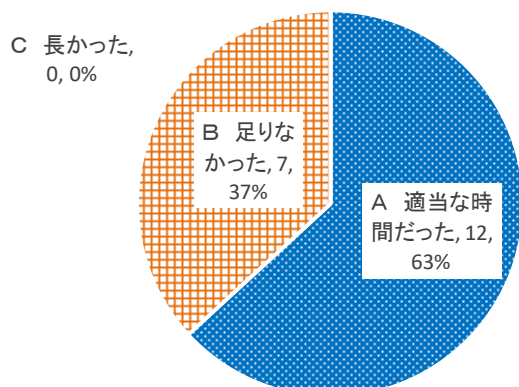
### 問1 今後の課題解決への取り組みに活かしていただけますか？



#### 〈主な回答内容〉

- ・各学校の課題がわかり共有できた
- ・働き方改革の教職員への周知方法等
- ・現在、検討していることのヒントになるかもしれない内容があった
- ・労働の抱える問題と教育の抱える問題とを離して考える必要があるから、業種により問題、視点が変わると思う。

### 問2 今回のワークショップの時間配分について (グループワーク65分)



#### 〈主な回答内容〉

- ・もう少し時間がほしいと思ったが長すぎても・・・
- ・参加者が全員意見が言えたので良いと思います。
- ・あと1時間程度必要

# A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	私立学校の特色を出していける働き方改革を推進する
ビジョン(将来像)	教育の現場にふさわしい形で長時間労働問題の解決を実現していく

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外の保護者対応が長時間労働の原因の一つ。</li> <li>・変形労働時間制を採用しているが、時間内に仕事が終わらない。</li> <li>・変形労働時間制を検討している(複数校)。</li> <li>・様々な会議があり、時間内に収まらない。</li> </ul> <p>&lt;人材確保&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産休、突然の退職があってもすぐに教員(臨時)が見つからない。</li> <li>・午後5時以降は業務委託契約を考慮する状況になっている</li> </ul> <p>&lt;休日・休暇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年休を積極的に取ろうとする文化が職場にない。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・そもそも教育という仕事が時間管理に合わせられるのか。</li> <li>・休日のクラブ活動、長時間の部活動、顧問の管理がしにくい。</li> <li>・労働時間の管理、記録、定義づけが困難</li> <li>・働き方改革の取り組み推進によるモチベーションの低下(業績低下)</li> <li>・業務分担の見直しが必要</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	業務の分担を見直し、部活も複数顧問制を導入する
-------------------	-------------------------

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私立学校の経費と長時間労働のバランスをとっていく</li> <li>・長時間労働について人事評価制度を見直し、評価の基準を是正していく。</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一斉休日の日を作り、休日の日数を増やす。</li> <li>・時間内で連絡する体制を作り上げていく。無理な場合、困難な場合は、メッセージを送るなど記録の残る方法で対処する決まりを作る</li> <li>・書類作成にはパソコンを義務付けていく、合理化をしていく</li> <li>・タイムカードと就業規則を厳格に運用していく</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働が必要な場合は必ず申告させる。 申告内容によっては認められない場合は退勤させる。</li> <li>・留守電の活用できる時間を探す(5時半以降、夏休み、朝の時刻変更)</li> <li>・手書き書類のパソコン化を探し出し、手書きをやめる点検を実施する</li> </ul>

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

# B班 アクションプラン

ミッション(宣言)	働きやすい学校改革！
ビジョン(将来像)	若い教師の確保、働き方改革で意識改革にチャレンジしよう

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の教員に時間外労働が多い</li> <li>・仕事の分担、教員の力量の差がある</li> <li>・生徒、保護者等のトラブル対応</li> <li>・部活指導</li> <li>・教員と職員の時間外に差がある</li> <li>・勤務時間の管理方法</li> <li>・生徒寮勤務の教員の労働時間</li> </ul> <p>&lt;休日・休暇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的な取得願いが少ない</li> </ul> <p>&lt;人材確保&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若い人材の確保ができない</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な労働時間管理の把握</li> <li>・業務量の現状把握</li> <li>・残業時間の原因分析</li> <li>・時間外の保護者への対応</li> <li>・部活動指導(休日含)</li> <li>・若い人材への育成</li> <li>・有給休暇の取得促進</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	教員・職員のマチベーションをはかりながら、学校環境を整備し、人材の定着率アップにより労働時間の削減・年次有給休暇の取得率向上！
-------------------	---

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	外部によるセミナーを定期的で開催し、全教員の意識を改革を促す(労働基準法をはじめとした、働き方改革・WLBなどの内容)
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の業務量の安定をはかる</li> <li>・ノー残業デー、ノー部活デーの実態調査(生徒保護者アンケート等)</li> <li>・教員の相談窓口の設置</li> <li>・実労働時間の把握と実態調査</li> <li>・部活動指導員の外部委託</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間削減についての教員の話し合いの場を設ける</li> <li>・ノー残業デー、ノー部活デーの試験的实施</li> <li>・教員が個々に残業時間の目標設定をする</li> <li>・業務の棚卸し</li> <li>・年次有給休暇の取得率が低い原因を探る</li> <li>・全教員、職員へ向けての「働き方改革」勉強会を実施</li> </ul>

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。



# C班 アクションプラン

ミッション(宣言)	生徒はテストで100点！教職員はワークライフバランスで100点！
ビジョン(将来像)	教育指導に熱意を持って取り組んでも、頑張り過ぎて過重労働にならない程度に抑えたい。

現状分析	<p>(長時間労働) ・教員が部活動の顧問を担当することで本来の業務とは別の労働時間が発生している。 ・所定労働時間が決められているにもかかわらず、早朝に自主的に出勤したり、警備員が施錠する時刻ぎりぎりまで居残る教員がいる。 ・教員の業務である学習評価や成績処理に時間がかかり過ぎている。</p> <p>(年次有給休暇) ・年次有給休暇の取得率を上げたいが、思うようにいかない状況である。</p> <p>(人材確保) ・求人募集を出しても、求職者から問い合わせも応募もあるが、多数の応募がないので選考基準を甘した採用になりがちになっている。</p>
課題	<p>(長時間労働) ・終業時刻になれば、すぐに帰宅を促したい。 ・早朝、自主的に早く出勤してくる教員への対応策は何か。 ・教員の時間外労働勤務をどうすれば削減できるか。 ・教員ごとの実労働時間の偏りをなくしたい。 ・長時間労働につながっている部活動をどのように工夫すべきか。</p> <p>(年次有給休暇) ・年次有給休暇を取得しやすくするにはどうすればよいのか。 ・休日出勤後、代休を取得したがる教員への対応はどうすべきか。 ・年次有給休暇の取得日数の個人差をなくしたい。</p> <p>(人材確保) ・求人募集をする際、いい人材を見つけるようにしたい。 ・求人内容をどのように工夫すればいいのか。</p>



ゴール (年度目標・到達点)	「時間外労働時間を1か月30時間以下、年次有給休暇の年間取得率を60%」を達成させたい。
-------------------	--

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3～5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長期的なキャリア形成を提供して、校風に合った教員を育てる。</li> <li>・新規採用の教員には先輩社員から授業のノウハウが伝授できるようにする。</li> </ul>
中期的な取組(1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・翌年度から1年単位の変形労働時間制を導入する。</li> <li>・部活動の顧問に副担任制にして、複数で対応させる。</li> <li>・警備員を増員し施錠管理を徹底させて、入校できる時間帯を守らせる。</li> <li>・ハローワークや無料求人誌を利用する際、キャリアコンサルタントなどに依頼して、応募者が多数になる求人内容にする。</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早朝出勤の防止とただ残業を抑制するため、校舎の施錠時刻を定め、19時と20時に校舎内に音楽を流し帰宅を促す。</li> <li>・始業時刻前と終業時刻後は、留守番電話で対応できるようにする。</li> <li>・教員一人ひとりの仕事量を把握し、他の教職員でも分担業務は助け合う。</li> <li>・週1日、ノ一部活動デーを設ける。</li> <li>・職員会議の議題に年次有給休暇の取得を挙げて取得促進を図る。</li> <li>・毎月、学校側から年次有給休暇の取得促進を図るようにする。</li> <li>・代休できる日に期限を設けて、早めの代休を消化できるようにする。</li> </ul>

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

# D班 アクションプラン

ミッション(宣言)	学校の「働き方改革」は「労働時間」についての「意識改革」
ビジョン(将来像)	学校で働くひとりひとりが、「労働時間」を意識しながらメリハリをつけて活動できるようにする

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の労働時間の管理が困難。学校にいる時間のうち、労働時間をどうやって把握するのか。</li> <li>・何をもって残業とするか。現在は何の規定もない。</li> <li>・1年単位の変形労働時間制の導入を検討しているが、所定労働時間の設定が業務の実態に合わせて何パターンも必要になり、運用も難しい。</li> <li>・保護者への対応(面談、電話、家庭訪問等)は保護者の仕事が終わった時間に行う必要が生じることが多く、教職員の就業時間との兼ね合いが難しい。</li> </ul> <p>&lt;休日・休暇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・土日の部活動の指導や試合の引率に従事する時間の取扱いが難しい。熱心な教員は放っておくといくらでも活動を広げる。各スポーツ団体は公式戦を土日に設定することも多く、対応として土日に出勤せざるを得なくなることもある。</li> <li>・入試業務・修学旅行引率等の手当や振替休日の扱いをどうするか。</li> <li>・非常勤講師の年次有給休暇の付与について、本来出勤するべき日(所定の勤務日＝授業のある日)に休むという発想がない者が多く苦慮している。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校における業務の特殊性から、一般企業におけるような「労働時間」の概念を持たない(持てない)教職員がほとんど。</li> <li>・「働き方改革」の流れは止められないので、上限規制に対応した36協定の締結や変形労働時間制の導入等の手続きを早急に進める必要がある。</li> <li>・ひとりひとりの教職員の意識改革を行い、「労働時間」について意識しながら勤務するように心がけてもらうようにすることが必須。</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	教職員ひとりひとりが、「労働時間」を意識しながら業務に従事できるような意識改革を行う。
-------------------	---

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3～5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険労務士など外部専門家による研修を行うなどにより、教職員ひとりひとりに何が「労働時間」に当たるかの認識を共有させ、労働時間を意識しながら業務を遂行するような意識改革を行う。</li> </ul>
中期的な取組(1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の時間で外部からの電話を自動ガイダンスに切り替える。</li> <li>・非常時の緊急連絡先を外部委託し、別途保護者等に通知する。</li> <li>・部活動指導員の導入。</li> <li>・時間外労働分として支給されている手当(調整給)について、就業規則において明確化する。</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年単位の変形労働時間制を、教員と事務職、教員の中でも何年生の担任か等で分け、勤務の実態に極力合わせて所定労働時間を設定し、導入する手続きを行う。</li> <li>・事前に所定労働時間外の活動が必要になることがわかる時間・日については、長期休暇期間中を中心に振替手続きを適切に行う。</li> <li>・19時、20時など、一定の時間に帰宅を促すメロディーを校内に流す。</li> </ul>

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した労働局職員が、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。