



先進的な事例(千葉県柏市立柏の葉小学校)

5 結果概要 (調査項目3 取組の好事例) ～勤務時間の縮減が進んでいる学校の取組①～

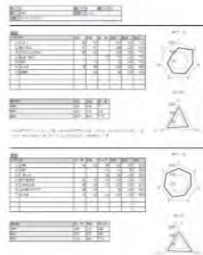
実際に勤務時間の縮減が進んでいる学校では、教育委員会の施策と学校独自の小さな取組を積み重ね、学校全体で意識改革を進め、総力戦で取り組んでいる様子が見られます。

～業務の精選と効率化の徹底による働き方改革～ (千葉県柏市立柏の葉小学校) 前年度同月比一日あたりの在校時間を1時間削減した学校の取組 (2018年6月: 11時間45分⇒2019年6月: 10時間55分 (▲約1時間))

単なる時間縮減ではなく、校内で改めて育てたい児童像の共通理解を図り、その上で行事や取組の精選、改善、効率化を行った。さらに、民間事業者と連携し、学校の多忙の原因となる課題(具体的な業務や職場風土)を洗い出し、教員の「負担感」が強い上位3項目「成績処理」「部活動」「事務」を抽出し、具体的な施策を導入。

通知表を3回⇒2回へ

市立学校は3学期制だが、通知表の回数のみ、年2回(10月・3月)に削減。児童が長期休暇前に自分の成績を振り返る機会を担保するため、国算理社4教科に関しては、単元テストの点数を観点/単元別にレーダーチャート化した成績チャート(システム上で自動作成)を年2回(7月・12月)に配布。(今年度は試験的に実施⇒今後は見直しの予定)



夏休みの宿題の精選

- 夏休みの作文や絵画などは、自由課題として任意制へ。「やらなければならない宿題」から主体的な課題へ変更。
- 市や外部が実施するコンクール等のお知らせは原則、各家庭からの直接申し込みにする。(学校でとりまとめない)

行事の精選

- 行事内容や指導時間、指導方法等を見直し、行事に係る時数を削減。
- 林間学校の実施場所の近隣への変更、期間の短縮化
- 式典の同日実施による準備の簡素化

部活動時間の短縮、社会体育化

- 放課後練習は大会前の1か月間のみに限定。
- 大会前の部活動実施期間以外は、外部団体にグラウンド・体育館を開放して習い事のような形で子供が通う形式に変更。
- 各家庭は、実施種目、参加費、日程などを考慮し各団体へ申込。保護者と関係団体が直接やりとり。

保護者アンケートのデジタル化

学校評価や行事への出欠について、これまで保護者から紙ベースで回収し、手作業で回収・集計作業を行っていたところ、保護者がPCやスマホで回答できるようデジタル化し集計作業も効率化。

家庭訪問を 学校での個人面談へ

自宅確認のための家庭訪問は廃止し、学校での個人面談に切替。

欠席・遅刻の 連絡をデジタル化

保護者がフォーム入力することで、これまで朝の忙しい時間帯に電話で受け、担任に伝達していたところをデジタル化。

出典:文部科学省 令和元年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果の概要

不明瞭を明瞭にし、不均衡&不健康の解消

課題：学校管理職の認識として、会議を減らす等、学校で実行可能な改善は進めており、これ以上何に取り組むべきか分からない。



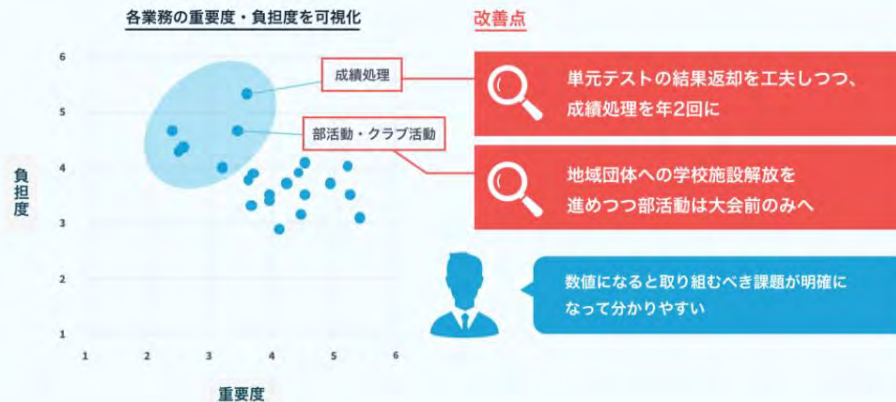
成果

「部活動が思ったより重要視されていない」等、先生たちの本音が可視化され、部活動の削減等、思い切った改革に舵を切ることができた。

担当者の声

改めて教員の意識が客観的に分かって、見直しに繋がっていきやすかった。（柏市立学校 教頭）

柏の葉小学校では、教育的効果が低いと先生方が感じており、負担も高い業務の改革に取り組みました。



一般社団法人日本教員多忙化対策委員会
 ホームページより記事の抜粋

学校現場では会議を減らす等、学校で実行可能な改善は進めており、これ以上何に取り組むべきか分からない(不明瞭)

各業務の重要度・負担度を可視化することにより、柏の葉小学校では、教育的効果が低いと先生が感じており、負担も高い業務の改革に取り組みました。(不明瞭を明瞭に)

「部活動が思ったより重要視されていない」等、先生たちの本音が可視化され、部活動の削減等、思い切った改革に舵を切ることが出来た。

不明瞭を明瞭にし、不均衡&不健康の解消

成果①: 過労死ラインを超えて働く先生が激減

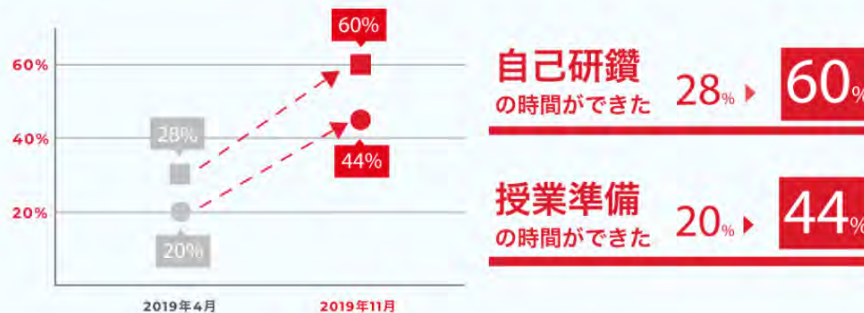


一般社団法人日本教員多忙化対策委員会
 ホームページより記事の抜粋

(担任の先生の声)
 社会と学校のズレや、今の社会で何が求められているか、より考えるようになった。

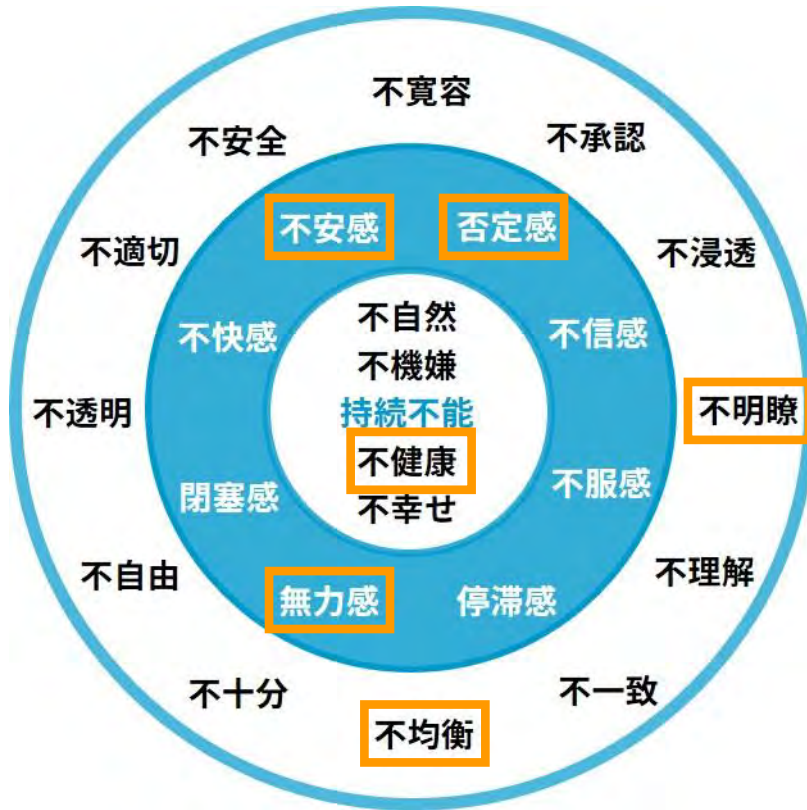
(教頭先生の声)
 担任の先生方に精神的な余裕が出たのか、子どもたちも落ち着いている。

成果②: 教育の質向上に向けた先生の時間投資が増加



(校長先生の声)
 自分たちで、学校を変えられるという手ごたえを感じた。

「不」の解消で教員の「実力発揮」へ



持続不能(能力減退型) 組織&キャリア&社会

沖縄県教育委員会、沖縄県教職員組合、
 沖縄県高等学校障害児学校教職員組合
 を中心に「教員の働き方改革」に取り組ま
 れているが、**具体的な成功事例が見当
 たら**ない。という現状がある。

千葉県柏市の事例のように、民間企業の
 ノウハウを活用するなどして「**不の解消**」
 を行い、沖縄県における教員の「**能力**」
 を十分に「**発揮**」してもらうための施策
 づくりが必要であると考えられる。



新型コロナウイルスの影響で



世界全体で大きな変革が起こっている



新型コロナウイルスの影響で…

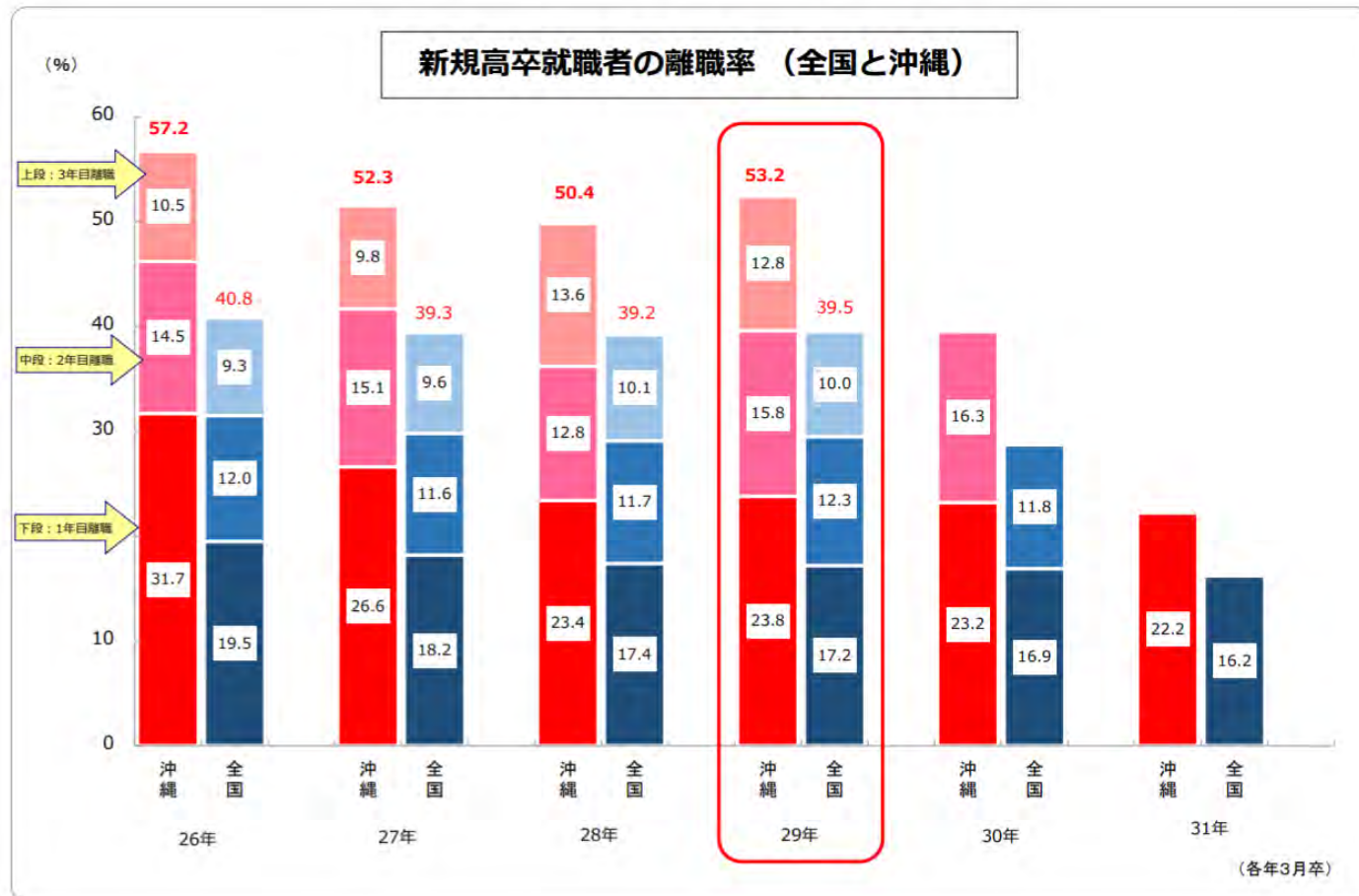
景気・採用ともに



後退

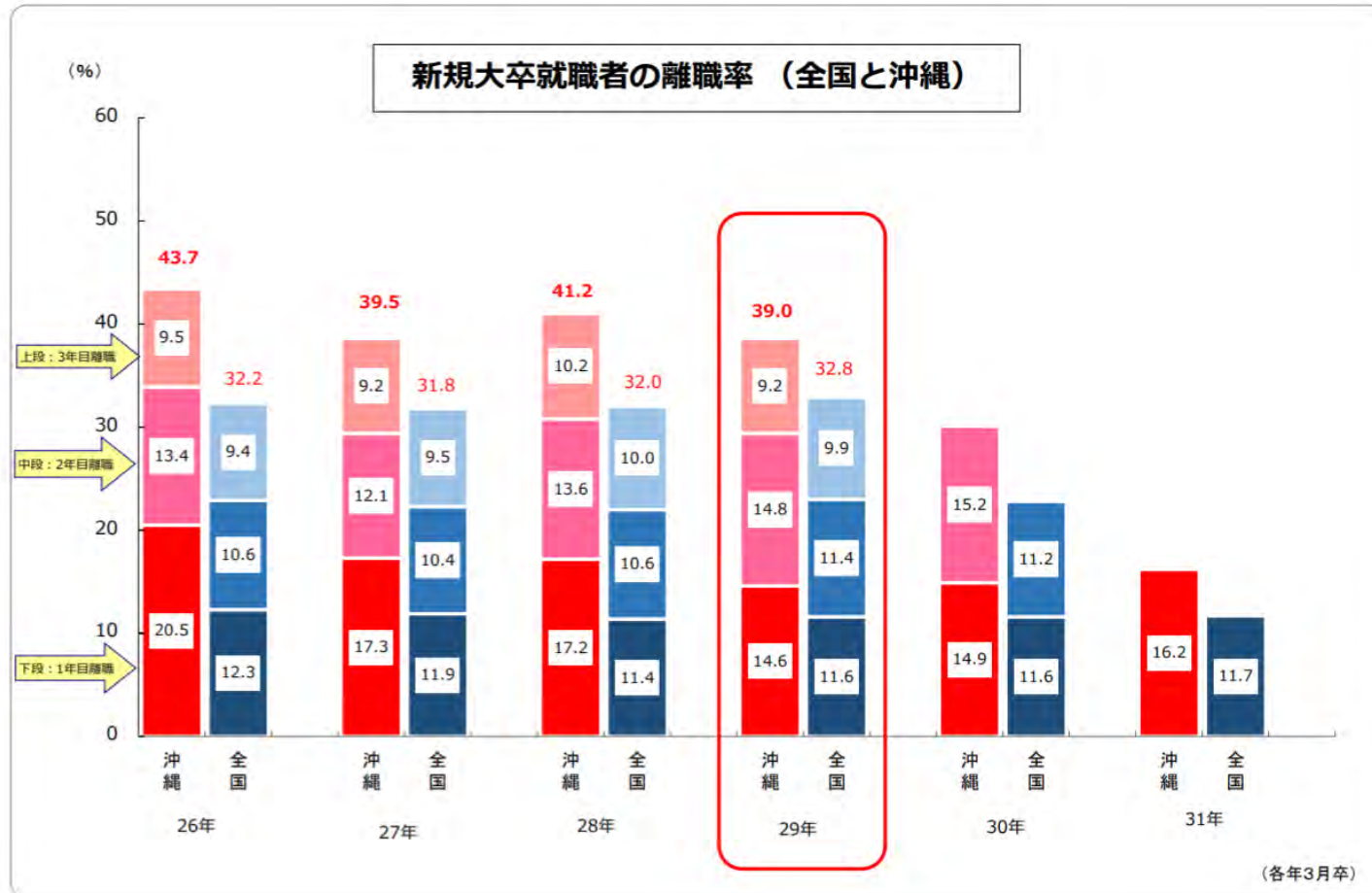
今後の就職活動への影響が懸念される

入社3年以内離職率(新規高卒就職者)



出典: 沖縄労働局 2020年12月21日発表 新規学卒就職者の離職状況(平成29年3月卒業者)

入社3年以内離職率(新規大卒就職者)



出典：沖縄労働局 2020年12月21日発表 新規学卒就職者の離職状況(平成29年3月卒業者)

入社3年以内離職率約12%(令和元年度調査)



2011年から延べ 2,000名以上の学生が体験した
Gutsインターンシップを2021年春にアップデート!
キーワードは「社会の変化と成長の加速」



5日間の成長促進プログラム

「働くこと」や「自分の強み・弱み」を考えたり
社会人と一緒にワークを行って交流ができる

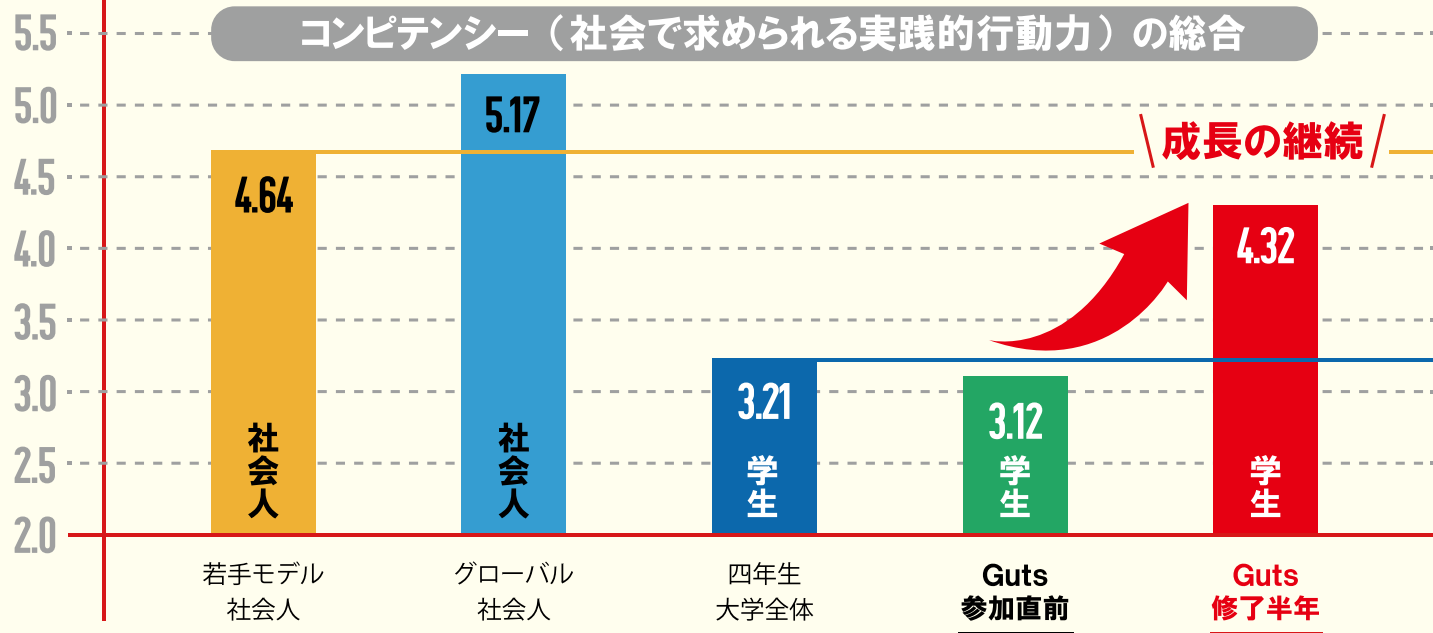


3日間×2社のインターンシップ

Guts未来スクールを修了した学生が参加可能
事務局が開拓した中小企業で実習を体験できる

雇用の「不」の解消(不理解・不一致・持続不能)

継続 ▶ 成長を「継続」するGuts修了生！

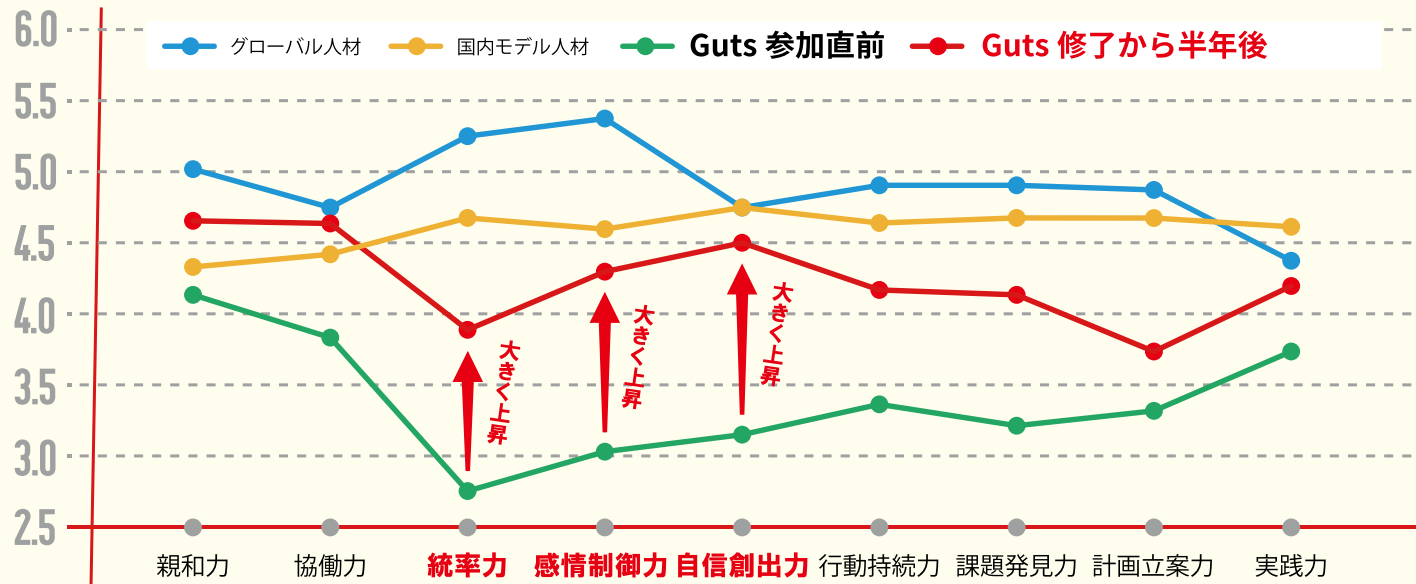


Guts を修了した学生における Guts 参加直前 と 修了半年後の社会人基礎力（≒コンピテンシー）を比較。
 Guts 修了半年後の水準は、大学生の平均を大きく超え、若手モデル社会人（≒リーダークラス）の水準へ。

雇用の「不」の解消(不理解・不一致・持続不能)

自信 ▶▶ 「自信創出力」など多様なチカラがアップ!

Guts修了半年後におけるコンピテンシーが大きく上昇!

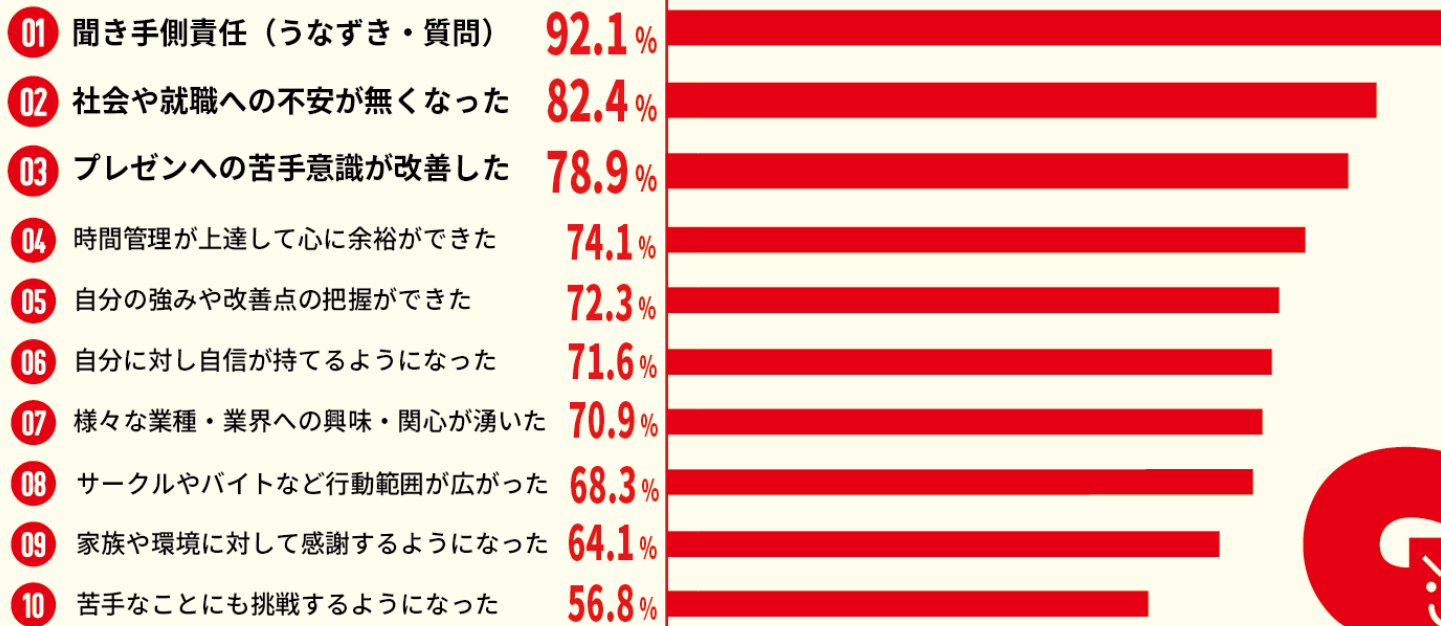


Guts を修了した学生における Guts 参加直前と 修了半年後の 社会人基礎力 (≒コンピテンシー) を比較。
 「統率力」「感情制御力」「自信創出力」を中心に全ての数値が上昇。Guts 修了後の行動変容が継続されている。

雇用の「不」の解消(不理解・不一致・持続不能)

効果

事前研修において、今後の学生生活（勉強・アルバイト・部活など含む）や就職活動に役立つと感じたもの（既に感じているもの）は？（複数回答可）—「Guts修了生」へのアンケート



通常のインターンシップでは 自身の興味・関心がある業種・業界へ行くが
Gutsインターンシップでは 興味・関心を持っていない業種・業界へも派遣



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



**学生が興味を持っている「SDGs」をブックとして
大学1年生のうちから幅広い職業選択の場を創出する**

学生の企業ブースを訪れる理由の変化

沖縄県 | 沖縄県雇用政策課委託 令和2年度 県内企業雇用環境改善支援事業
 運営事務局：(特非) 沖縄人財クラスタ研究会 (株) エスエフシー

🎯 **大学1年生から参加できる！私服OK！**
沖縄県人材育成認証企業
“限定”企業研究フェア

開催
2/24 2021 **水**
 13:00 - 17:00
 沖縄コンベンションセンター
 (宜野湾市真志喜 4-3-1)

申込・詳細は
 ホームページを
 チェック！



沖縄県が認めた!!
働きがい溢れる
人材育成認証企業
47社

リアル版 90分就業講座も開催
 2月24日 10時30分～12時00分



人材育成認証企業とは… ※フェア当日は20~24社参加予定

- 1 沖縄県が定めた【働きがい5分野15項目】の基準をクリアしている。
- 2 経営理念が全社で浸透し、社員間のコミュニケーションが活発である。
- 3 若手に対しても機会を提供し、仕事を通じた人材育成を実現している。
- 4 各種研修制度が充実しており、外部への研修派遣等にも積極的である。
- 5 離職率が業界平均よりも低く、就業規則などの労働環境が整っている。



沖縄県雇用政策課委託 県内企業雇用環境改善支援事業

2021年2月24日(水)開催(場所:沖縄コンベンションセンター)

沖縄県人材育成認証企業“限定”企業研究フェア

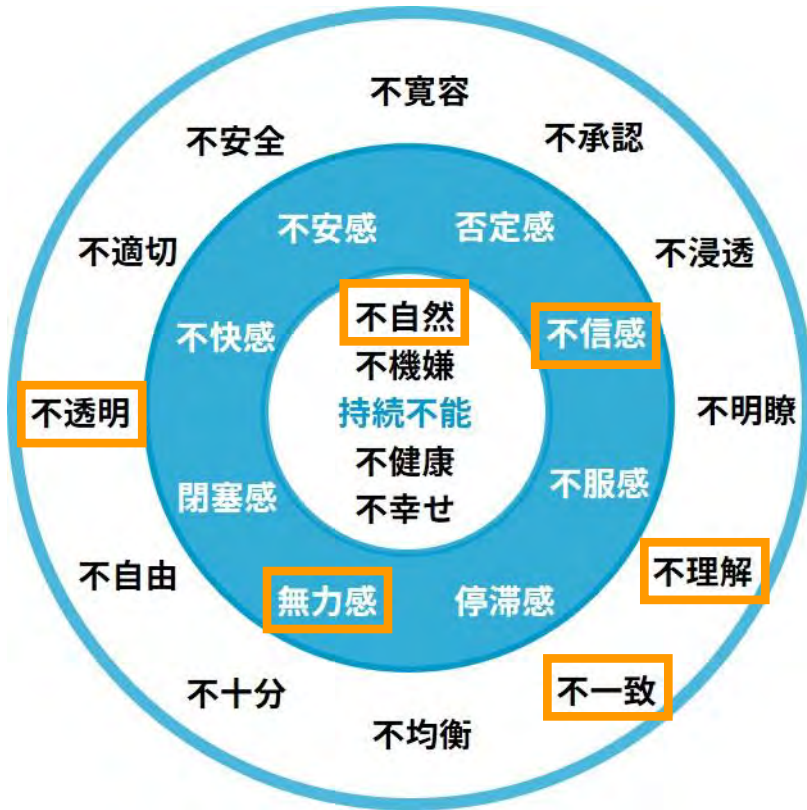
参加企業21社、参加学生107名(大学1年生～3年生)

学生の企業ブースを訪れる理由の変化

エイアンドダブリュ沖縄	【大豆ミートを使ったザ・ゼン・ソイバーガー】などでSDGsに積極的に取り組んでいるので興味があった。
宜野湾電設	【太陽光発電のメンテナンス】に力を入れていて、自然エネルギーなど地球温暖化防止に貢献できると思った。
KPG HOTEL&RESORT	【様々な国籍の方が働いていると大学の授業で聞いていて】ダイバーシティやジェンダー平等などが進んでいる企業だと感じた。
キムタカ税理士法人	【スキャニングによるコピー用紙削減⇒CO2の排出量が年80kg。そして、お客さんにもSDGsを勧めていく】と聞いて、お金回りだけでない企業サポートの形があると知った。
グリーンフィールド	【フードロス削減や外国人技能実習生の活躍】といった最先端の課題に取り組んでいる姿が眩しかった。

参加学生のアンケートにおいて、企業ブースを訪れた理由に変化がある
 1年前には見られなかった「SDGs」に関する記述が増えてきている

「不」の解消で雇用の「実力発揮」へ



持続不能(能力減退型) 組織&キャリア&社会

雇用と就職のミスマッチ解消を目的として沖縄県では公立高校、各大学・専門学校、県のGutsインターシップ等の施策が行われ、**一定の成果を上げている。**

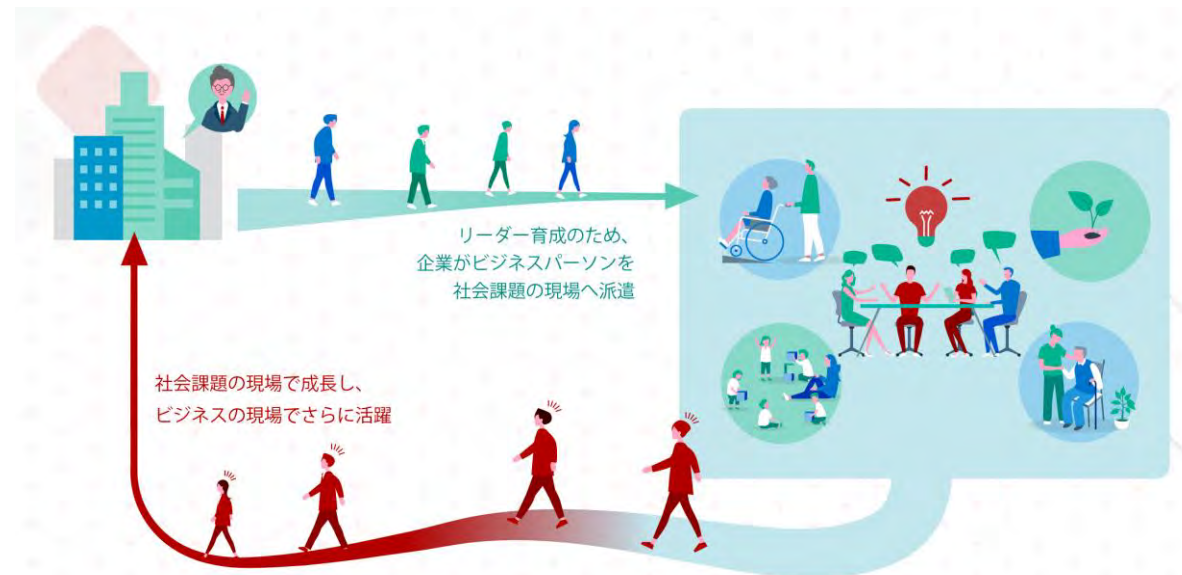
今回、**学生の新たな職業選択の理由としてに挙がってきた「SDGs」や「社会課題の解決」。**それらを主体とした新機軸のインターンシップを展開することにより、さらなる雇用と就職のミスマッチ解消を図っていきたい。

越境学習による効果

経済産業省では、社会課題に取り組む地方やNPOの現場に赴き、現実の社会課題解決に取り組むことで人材が育成されるという仮説のもと、実証事業を2年間実施してきました(※2)。プログラム参加者は、日常の職場とは異なる環境に身を置いて活動することで、自分自身の軸を再発見し、不確実で変化の激しい時代を切り拓くリーダーとしての成長を実感することができました。

これは、ここ数年間にわたって日本企業における人材育成の手法として注目を集めている「越境学習」の効果であると言えます。越境学習とは、ビジネスパーソンが所属する組織の枠を越え(“越境”して)学ぶことであり、「知の探索」によるイノベーションや、自己の価値観や想いを再確認する内省の効果が期待されています(※3)。

(出典：経済産業省 越境学習によるVUCA時代の企業人材育成 ホームページ)



地域企業連携による「ワークシェアリング」の実施



株式会社パム(本社:沖縄県那覇市、代表取締役:長嶺由成)は、新型コロナウイルスにより事業収益が大幅に減少する中で雇用を維持するため、地域企業が連携したワークシェアリングを企画し、5月22日株式会社コーカス(本社:沖縄県那覇市、代表取締役:緒方教介)と初締結しました。

■企画背景

観光メディア事業を営む株式会社パムは、今回の新型コロナウイルスの影響を受け、事業収益が大幅に減少しました。これにより事業継続のために大規模な費用削減を余儀なくされ、雇用の側面においても、雇用維持か雇用調整かの選択を迫られている状況です。しかし当社はこれまで地域で「雇用創出」をしており、この局面でも同じく「雇用創出」をしたいと考え、ワークシェアリングを企画しました。

■企画概要

ワークシェアリングとは在籍出向という仕組みを活用し、当社と出向先企業の両方で雇用契約を結びます。社員の給与は当社の給与を基準とします。出向先で提示する給与との差額は当社で負担し、社員の月給を維持。ワークシェアリング期間は最大1年、終了後は当社に復帰します。社員は雇用喪失のリスクを回避、月給を維持し、また新しい仕事にチャレンジできる機会となります。

成長の機会×人材・ノウハウ不足の解消



今回、株式会社コーカスの物販事業で、首里石鹸をECサイトで販売するWEBマーケティングポジションで働くことになりました。

初めて株式会社コーカスの緒方社長にお会いしたときも、いわゆる「面接」という肩に力が入る感じではなく、フランクな「面談」という形で話げできたことが一番印象的でした。株式会社コーカスが求めているスキルと、私が「今のスキルで活かせる部分」と「チャレンジになる部分」を背伸びすることなく本音ベースで擦り合わせができたことは後々のお互いのマッチングにつながったとすごく感じます。仕事を始める前に、具体的にどういった業務を担当し、どういったことを期待されているのか知ることができた点も、安心感につながりました。(出展：株式会社パム社HPより一部抜粋)

月8日だけの出向(出向8)沖縄人財クラスタ研究会



2014年8月に、沖縄ダイケンさまとのプロジェクトからスタートした「出向8」(シュッコウエイト／月に8日間だけの出向)。その後、エイアンドダブリュ沖縄さま(店長クラス)、国際旅行社さま(主任クラス)にも、ご活用いただきました。一般的な出向は、技術や知識の習得などを目的とし、3ヶ月から複数年に置いて出向先へ常駐という形をとります。

一方、沖縄人財クラスタ研究会が実施している育成型出向プログラムである「出向8」は、**時間や仕事のマネジメント能力アップや人材育成や組織開発のスキルアップ**を目的として、月に8日間だけ当法人へ出向し、残りは自社で通常勤務を行うというものです。

成長の「不」の解消(不適切・不十分・持続不能)

企業において、仕事の技術継承や事業の継続などを考えた際、最も気になる点は、将来有望とみなしている従業員が、「継続的にスキルアップし、現在の職場に長く勤めてくれるかどうか」であろう。

今回の調査において、「現在、勤めている会社に長く勤めたい」という質問と最も相関のあった質問は、「現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う」(成長予感)であった。

従業員がこの会社で今後もスキルアップが可能だと判断している限りは、長く働き続ける傾向がある。つまり、人材育成の目標である、「①スキルアップができる仕組みづくり」を達成することができれば、「②長く勤めたいと思わせることができる」のである。従業員に対して、成長予感を与えることができる会社であれば、従業員はその会社に長くとどまる傾向があるのだ。

「現在勤めている会社に長く勤めたい」との相関が高い
上位3つの質問 (括弧内は相関係数)

1. 現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う (0.56)
2. 仮に、自社で求人があった場合、友人や知人に薦めることができる (0.52)
3. ひとりひとりの社員の人間性が尊重される雰囲気がある (0.46)

出典:

県内企業における人材育成 - 海邦総研
(2014年5月レポート)より一部抜粋

成長の「不」の解消(不適切・不十分・持続不能)

「現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う」との相関が 0.5 以上の質問 (括弧内は相関係数)

1. 目標となる上司や先輩がいる (0.64)
2. あなたが目指す、次のステップが具体的にイメージできている (0.62)
3. 現在勤めている会社に長く勤めたい (0.56)
4. 社員としての成長や次のステップについて、経営者や管理者が具体的に考えてくれている (0.56)
5. 経営者や管理者は、仕事の結果だけでなく、あなたの仕事に対する姿勢や取り組みなどを的確に評価している (0.56)
6. あなたの仕事ぶりに対して周囲の人々の反応 (褒められる、アドバイスなど) から、仕事上のヒントや啓発を得ている (0.51)
7. やる気のある社員には、チャンスが多く与えられている (0.51)
8. 経営者や管理者は、社員の意見に対し、明解に回答するなど、積極的に対応してくれる (0.50)

出典:

県内企業における人材育成 - 海邦総研(2014年5月レポート)

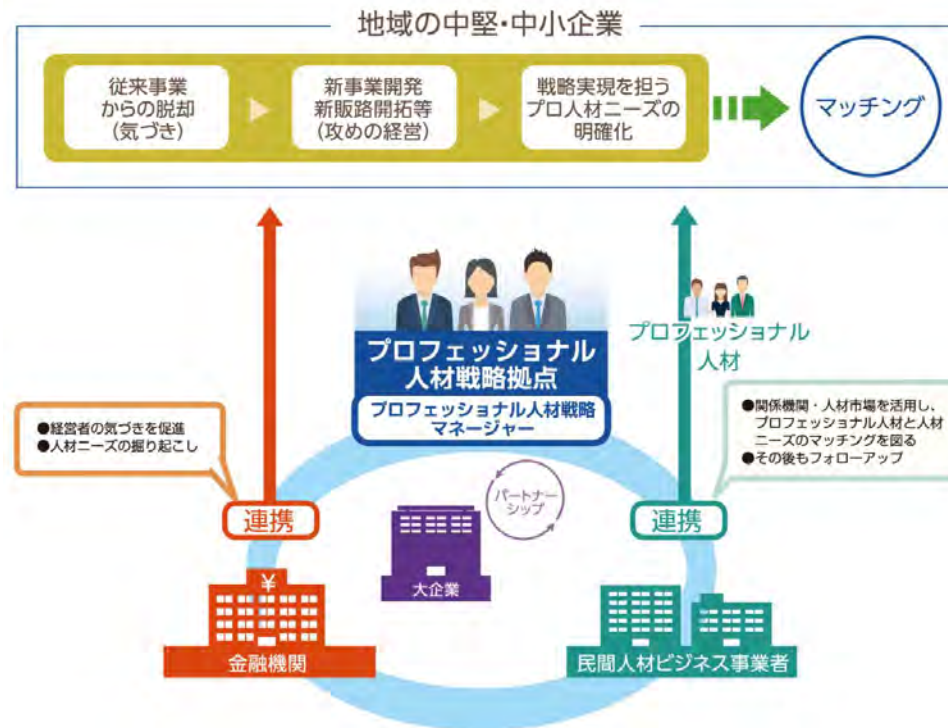
より一部抜粋

将来有望とみなしている従業員に長くとどまってもらうためのポイントは、「成長予感」を与えられるような仕組みづくりだ。今回調査の従業員アンケートにおいて、「現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う」という項目と、比較的高い相関があった項目は図のとおりである。

職場内において、**目標となる先輩が存在するか、次のステップについて自分でイメージできているか、上司が考えてくれているかなど**、仕事を通しての自己達成度に関する項目や、職場におけるコミュニケーションなど職場環境に関する項目などが、「成長予感」に大きな影響を与えていることがわかる。

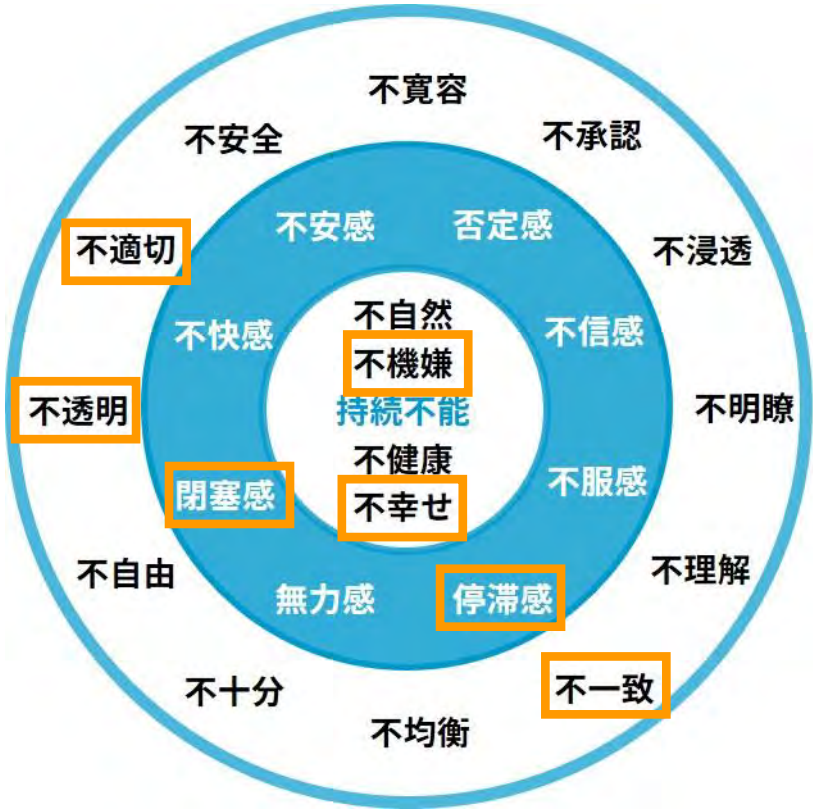
戦略的HRシェアリングセンター機能

イメージは、内閣府プロフェッショナル人材事業的機能を、より地域企業内連携に絞り込みをしたもの。かつ、企業だけのニーズではなく、個人のニーズにも対応できる「組織開発」と「キャリア自律」を主眼として、短・長期の出向をサポートする。



出典:内閣府 プロフェッショナル人材戦略ポータル

「不」の解消で成長の「実力発揮」へ



持続不能(能力減退型) 組織&キャリア&社会

人財育成国際会議(ATD)の”Talent Development Report”(2015)によれば、
リーダーの効果的な開発には、70%は質の高い困難なアサインメント(実務)からの学び、20%は他者(上司、同僚、メンターなど)との接触からの学び、10%は研修からの学びとなるように設計することが重要とされています。

戦略的HRシェアリングセンター機能により、
 様々な企業や社員のニーズをマッチングすることで上記をデザインし、成長における不適切・不十分・持続不能を解消、**沖縄県内の中小企業がより高い生産性を出せるようにしていく。**