

この度、府内の公立学校向けに、教職員の働き方改革の好事例や時々のトピックを紹介する「働き方改革通信」を創刊することとしました。創刊号は、府立学校の好事例の紹介です。

《 好事例の紹介 》

「理想の24時間」を考えることで残業縮減！

京都府立向陽高等学校

京都府立向陽高等学校では、今年度の当初面談の際、各教職員が各自の「理想の24時間」と「実際の24時間」を校長に提出し、面談を通して、どうして今、理想どおりになっていないのか、自らの勤務状況を振り返って原因を考えてみる取組を実践しました。

この取組は、向陽高校の鏑田校長が平成30年9月に開催された独立行政法人教職員支援機構主催の「業務改善マネジメントセミナー」で学ばれた手法を早速学校で実践したものです。

また、その日1日のスケジュールを各自が見積もり、実際の勤務状況と比較し、そのシートに校長がコメントを入れる。それを日々繰り返すことで、小さな改善を積み重ねていく、という取組も実施しました。

は何だったのか」を振り返ることが大切だと言われています。

時差出勤制度の活用

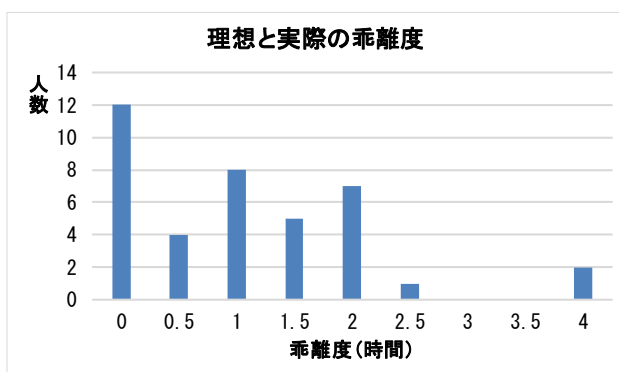
府立学校に勤務する教職員の始業・終業の時刻については、府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則で一応画一的に定められていますが、府立学校では、平成30年4月から「時差出勤制度」を実施しています。

これは、従来から実施されていた時差出勤の運用を明確化するとともに、制度を利用することで勤務時間の縮減につなげることを目的に、1日の勤務時間を変えることなく、所定の始業時刻及び終業時刻を変更（繰り上げ又は繰り下げ）するものです。

具体的には、早朝の校門指導や体育祭等の早朝準備、夕方の保護者面談などの業務の必要がある場合で勤務時間の縮減が見込めるものを対象としています。（部活動指導や授業準備は対象外としています。）

向陽高校では、夏休みに実施する三者面談において保護者の都合で早朝や夕方に面談を実施せざるを得ない状況があることから、この制度を活用しました。その際、各担任から各自の実情に応じて制度の利用を校長に申し出てもらい、始業・終業時刻を変更する柔軟な運用を行いました。

その結果、職員全体で集計すると、7月は20時間30分、8月は30時間の勤務時間の短縮につながりました。（制度を利用した教員は、概ね1～1.5時間の時短に繋がりました。）



実際に取り組んでみると、向陽高校では、残業時間が1人当たり週1時間程度縮減されるという効果がありました。

思うように行かなかったことを悔やんだり、批判したりするのではなく、「予定どおり行かなかった理由は何か」、「本当に優先すべきもの



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。