

## 平成28年度 教育委員会 第5回定例会 議案

1 日 時 平成28年6月8日(水) 午後1時30分

2 場 所 教育委員会議室

3 日 程

(1) 開 会

(2) 議 事

<非>第10号議案 平成28年6月県議会定例会に提出する議案

…非

(3) 報告事項

(4) 閉 会

## 第5回定例会 報告事項

番号	項 目	Page
1	監査結果に関する報告	1
2	未来の学校「夢」プロジェクトにおける調査研究	3
3	<非>平成28年6月県議会定例会への報告事項	非
配付 報告	<非>家庭教育支援条例に基づく施策の実施状況報告	非

監査結果に関する報告

(財務課)

1 平成 27 年度第 4 回の監査結果における指摘（6 件）に対する措置状況  
(6 月 3 日監査委員へ報告)

件 名	教員による旅費の不正受給と自家用車等の不適切な使用
対象機関	浜松湖北高等学校
内 容	浜松湖北高等学校の教諭は気賀高等学校に在籍していた平成 26 年 6 月から 12 月までの間、部活動の練習試合等出張した際、6 回にわたり自家用車等を使用したにもかかわらず、公共交通機関利用相当の旅費を受け取っていた。また、緊急の場合以外は自家用車等に生徒を乗せることが禁止されているが、平成 26 年 8 月から 27 年 2 月までの間、6 回にわたり生徒を乗せて自家用車等を使用していた。
措置状況 (概 要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長訓示「教育公務員としての自覚及び倫理規定の遵守について」</li> <li>・全職員に旅費制度に係る条例、規則、自家用車の公務使用に関する留意点等の周知徹底及び注意喚起</li> <li>・自家用車の公務使用承認時の複数職員による確認</li> <li>・生徒引率出張の行程の確認を徹底</li> </ul>

件 名	教員による窃盗事案の発生
対象機関	機関名非公表
内 容	県立特別支援学校の教諭は平成 27 年 4 月、コンビニエンスストアで複数回にわたり、食料品などを万引きした。
措置状況 (概 要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長訓示「教職員としての自覚、不祥事の根絶の決意について」</li> <li>・朝の打合せや研修会において、法令等遵守についての注意喚起</li> <li>・相談しやすい学校風土の醸成（「あいさつ＋一言」運動の強化、職員休憩室の環境整備等）</li> </ul>

件 名	交通加害事故と交通違反（著しい速度超過）の発生
対象機関	浜松北高等学校
内 容	平成 26 年度に 2 件、通勤途上で交通加害事故が発生していた。また、平成 27 年 1 月、通勤途上で交通違反（著しい速度超過）が発生していた。
措置状況 (概 要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員に対し、校長訓示、面談における注意喚起</li> <li>・交通事故・交通安全に関する情報を全職員に提供</li> <li>・警察署員による交通安全研修を実施予定</li> </ul>

件名	交通加害事故の多発
対象機関	富士特別支援学校
内容	平成26年度に4件、通勤途上で交通加害事故が発生していた。
措置状況 (概要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交通規則遵守についての注意喚起（安全運転スローガンの設定、安全運転チェックシートによる運転現状チェックの実施等）</li> <li>・交通事故・交通安全に関する情報を全職員に提供</li> <li>・毎週末の校内放送により、防衛運転の意識を喚起</li> </ul>

件名	交通加害事故の多発
対象機関	静岡北特別支援学校
内容	平成26年度に5件、通勤途上で交通加害事故が発生していた。
措置状況 (概要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員に対し、校長による注意喚起</li> <li>・交通安全研修、交通事故防止研修会の実施</li> <li>・全職員が輪番制により退勤時に安全運転への意識高揚を呼び掛け</li> <li>・「チャレンジラリー150」への参加</li> </ul>

件名	交通加害事故の多発
対象機関	藤枝特別支援学校
内容	平成26年度に4件、通勤途上で交通加害事故が発生していた。
措置状況 (概要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議、朝礼時における注意喚起</li> <li>・警察署員による安全運転に関する講習・実技講習の実施</li> <li>・管理職による交通安全講座、街頭指導の実施</li> <li>・「チャレンジラリー150」への参加</li> </ul>

2 平成27年度第5回の監査結果における指摘（1件）に対する措置状況  
（6月3日監査委員へ報告）

件名	教職員公舎での火災の発生
対象機関	土肥高等学校
内容	平成27年10月、土肥高等学校の教職員公舎で、入居している教員の部屋の一部分が火災により損傷した。平成24年度にも同校の教職員公舎で火災が発生しており、再発防止策が不十分であった。
措置状況 (概要)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員に対し、校長による注意喚起</li> <li>・入居者全員に対して、職員住宅の健全な使用の意識付けのため、日頃の取組状況を文書にて確認（平成28年10月に取組状況の再検証を実施予定）</li> </ul>

## 未来の学校「夢」プロジェクトにおける調査研究

(義務教育課)

### 1 趣旨

学校を取り巻く課題が多様化・複雑化する中で、教職員の多忙化が言われて久しい。これまでもその解消に向けて取組が講じられてきたが、有効な改善策につながっていないという現状がある。そこで、静岡県では、平成28年度から3年間計画で「未来の学校「夢」プロジェクト（以下「プロジェクト」という。）を立ち上げ、県内4市町教育委員会をプロジェクト推進地区（小中学校計4校をモデル校）に指定し、教職員の多忙化解消に向け、調査研究に取り組むこととする。

プロジェクトを通じて校務の整理、教職員の意識改革、学校運営体制の充実を図ることで、未来志向的な学校運営モデルを示し、県内他地区への波及効果や今後の施策の改善につなげていく。

### 2 調査研究に当たって

#### (1) 基本的な方向性 — 3つの柱 —

ア 県内4か所プロジェクト推進地区として指定し、集中的な人的配置を行い、その活用の成果をもとに、今後の施策に反映すること。

イ 大学や民間コンサルタント等と共同して調査研究に取り組み、「外部の視点」を取り入れること。

ウ 知事部局や市町教育委員会、その他教育関係機関とも連携し、これまで以上に調査・報告等の精選を進めること。

#### (2) 期待される成果

ア 校務の整理

イ 教職員の意識改革

ウ 人的資源配置の効果

### 3 具体的な調査研究内容

#### (1) 共通事項：4モデル校すべてにおいて共通して実施

ア 校務の洗い出し・分類と外部の視点による整理

イ 勤務時間の厳格な管理（「上限」の設定）

ウ 人的措置の活用状況の分析

#### (2) 個別事項：4モデル校それぞれの実情に応じて実施

ア プロジェクト推進地区（市町教育委員会）における検討組織の設置・運営

イ 追加的なモデル校への支援措置とその効果検証

ウ 周辺校との連携・協働

#### (3) 大学・民間コンサルタントとの共同研究

○ 常葉大学教職大学院

・学校教員の校務に関する先行研究の調査・報告

・修了者のネットワークを活用した実態把握

○ (株) ワークライフバランスとの連携

・勤務時間の上限設定やコミュニケーションの一元化・IT化の提案の実践

・モデル校（富士市立富士見台小学校）へのコンサルティング

4 プロジェクト推進地区の概要

未来の学校「夢」プロジェクト委員会

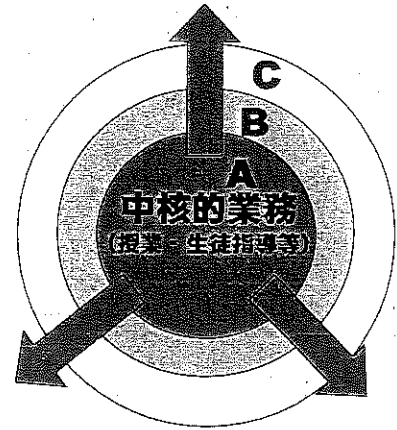
(大学関係者、民間企業、県 PTA 関係者、教頭会代表、教職員代表、モデル市町教委、モデル校校長、※事務局含む)

各モデル校において委員会を開催し、成果・課題を共有

市町	富士市	清水町	藤枝市	吉田町
プロジェクト推進地区	吉原北中学校区 (神戸小・吉永第二小)	清水中学校区 (清水小・西小)	高洲中学校区 (高洲小)	吉田中学校区 (吉田中)
モデル校 (実通常+特支) (標通常+特支)	富士見台小 (12+1) (12+1)	清水中学校 (20+2) (17+2)	高洲中学校 (20+3) (17+3)	住吉小学校 (18+2) (17+2)
教育事務所 担当者	総括管理主事 山田 貞己	総括管理主事 長谷川 昭	総括管理主事 松井 文孝	総括管理主事 小澤 一則
市町担当者	学校教育課参事補 加藤 寧	教育総務課参事 古屋 勲	教育政策課主席指導主事 海老岡 正乃	学校教育課主席指導主事 竹下 知行
校長	内田 新吾	芹澤 照平	鈴木 尚夫	鈴木 寿夫
教頭	小野田 清美	長島 茂	山本 敏晴	中村 康幸
配当教員数 (長頭諭)	20	36	38	27
推進の方向性 (個別事項)	<p>I 3年後の目指す姿</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☆ 毎週2回、子どもとふれ合う時間の確保</li> <li>☆ 毎週1回、放課後の教材研究時間の確保</li> <li>☆ 毎週1回の定時退勤完全実施</li> <li>☆ 「授業がわかる」等の子どもの評価を100%</li> </ul> <p>II 校内の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 文書、備品等の管理の一元化</li> <li>・ 作成教材の保存の工夫</li> <li>・ 提出書類の精選</li> <li>・ 各行事の簡略化</li> </ul>	<p>I 校内に研究推進委員会を立ち上げ</p> <p>II 校務の整理</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 職員会議手続きの簡素化</li> <li>(2) 教頭の分掌の主干教諭への移譲</li> <li>(3) 校務のICT化</li> <li>(4) 部活動の外部コーチ委嘱</li> </ol> <p>III 教職員の意識改革</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ストレスマネジメント研修</li> <li>(2) 保護者・地域の方々への協力依頼</li> <li>(3) 外部人材、外部機関との連携</li> <li>(4) 勤務実態把握</li> </ol>	<p>I 年次計画</p> <p>1年目・・・現状把握、校務の整理、小さな試行</p> <p>2年目・・・1年目の試行から大きな取組に。</p> <p>3年目・・・取組を検証、まとめ、発信</p> <p>II 施設・設備等のハード面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職員の意識改革</li> <li>・ 県、市教委との連携</li> <li>・ 家庭、地域の理解</li> <li>・ 関係団体の理解と調整</li> </ul>	<p>I 課題</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教職員の意識改革の停滞</li> <li>(2) 学校現場への依存</li> </ol> <p>II 解決策</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教職員の意識改革 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校、家庭、地域、教育委員会で何ができるか</li> <li>・ タスクマネジメント意識の向上</li> <li>・ 組織で対応する体制づくり</li> </ul> </li> <li>(2) 校務の整理 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織編制の見直し</li> <li>・ 会議や行事、作品募集等の見直し</li> </ul> </li> </ol>

## 5 プロジェクト調査研究におけるモデル校共通実施事項イメージ

- (1) 校務の洗い出し・分類と外部の視点による整理  
 教員の業務は、授業・生徒指導等の「中核的業務」を中心に、「子どもたちのために」という名目の下で、同心円状に年々増大している(右図)。本調査研究では、モデル校を対象として学校の業務の洗い出しを行い、有識者の「外部の視点」から中核的業務との関連性の強さで各業務を分類する。



### 【業務の分類 (例)】

- A : 児童生徒の指導の仕事
- B : 指導計画・調整の仕事
- C : 学校運営・事務の仕事

→ **各学校における校務の整理に資する業務分類・指標の作成**

- (2) 勤務時間の厳格な管理(「上限」の設定)

校務の整理の結果、勤務時間が縮減するという発想を転換し(※1:パーキンソンの法則1957)、勤務時間を厳格に管理し、例えば19:30に一斉退勤を徹底するといった勤務時間の「上限」設定により、効率的な業務執行と校務の整理を促進する。

実施にあたっては、7月・8月(夏季休業期間中)に2週間程度の試行実施期間を設け、9月・10月～年度末まで本格実施期間(※2)とする。

その際、緊急の生徒指導事案など勤務時間外にも例外的な対応が必要となる場合について予め整理しておくとともに、モデル校地域の保護者・住民の理解を得るために説明会を開催するなどの十分な準備を行う。あわせて職員間のコミュニケーションの一元化のための校内ICT環境整備を進める。

### 【※1:パーキンソンの法則(1957)】

仕事の量は、完成のために与えられた時間をすべて満たすまで膨張する。

### 【※2:勤務時間管理の実施スケジュール(案)】

時期	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
内容	事前準備		← 試行実施 →		← 試行の振り返りと改善 →		本格実施				

→ **勤務時間管理による校務整理の促進・教員の意識改革**

- (3) 人的措置の活用状況の分析

モデル校に配置された加配教諭・SC・SSW等の各種スタッフの担当業務と校務改善・多忙化解消の成果との関係性を分析し、校内体制の効果的な見直し方法と各種の人的措置の効果について取りまとめる。

→ **「チーム学校」の推進に向けた人的措置の充実につなげる**

## 平成 28 年度 未来の学校「夢」プロジェクト委員

平成 28 年 5 月 30 日現在

(50 音順 敬称略)

### (委員)

川崎 秀和	静岡県 P T A 連絡協議会
◎紅林 伸幸	常葉大学教職大学院教授
見城 秀明	静岡市立中島小学校教頭
小室 淑恵	株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長
武井 敦史	静岡大学大学院教育学研究科教授
野村 昌宏	袋井市立周南中学校教諭

◎委員長

### (プロジェクト推進地区関係者)

内田 新吾	富士市立富士見台小学校校長
海老岡 正乃	藤枝市教育委員会教育政策課主席指導主事
加藤 寧	富士市教育委員会学校教育課参事補
鈴木 寿夫	吉田町立住吉小学校校長
鈴木 尚夫	藤枝市立高洲中学校校長
芹澤 照平	清水町立清水中学校校長
竹下 知行	吉田町教育委員会学校教育課主席指導主事
古屋 勲	清水町教育委員会教育総務課参事

### (委員会事務局)


林 剛史	静岡県教育委員会義務教育課課長
太田 修司	静岡県教育委員会義務教育課人事監兼課長補佐兼人事班長
大根 富木	静岡県教育委員会義務教育課人事班主席人事管理主事
小山 純一	静岡県教育委員会義務教育課人事班人事管理主事



## 民間企業の労働時間削減事例と提言

2016年5月30日

株式会社ワーク・ライフバランス  
代表取締役社長 小笠原 謙



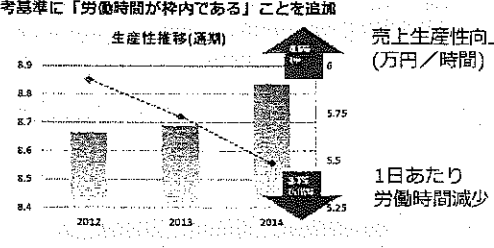
### 生産性やメンタル疾患に関する参考資料

●東京大学医学部 島津明人准教授  
「人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてからは 1時間以内で、集中力の切れた脳は酒気帯びと同程度の、さらに起床後 15 時間を過ぎた脳は、酒酔い運転と同じくらい集中力が低く保てない」と述べている。脳の集中力が成果に直結するホワイトカラーは残業中の労働生産性が最も低い。もっとも集中力の高い日中の時間帯を効果的に使うことで生産性を高める取組が必要である。

●労働科学研究所 佐々木司・慢性疲労研究センター長  
「1日の心身の疲労は、その日のうちに回復させることが大切。労働時間への規制をなくせば、長時間労働が助長され、労働者を容易に過労に追い込んでしまう。会社が過剰な仕事を命じる場合はもちろん、働く側が仕事に生きがいを感じる場合も同じだ。仕事の緊張や面白さによって、疲労は容易に隠されてしまう。(中略)人間は一晩眠ったとして、肉体的疲労は眠りの前半に回復し、ストレスは後半に解消する。神経をすり減らしている人ほど長時間眠らないと疲労は回復しない。欧州諸国のように、残業も含む1週間の労働時間上限を設けることが必要だ」と述べている。(http://www.asahi.com/articles/ASHB36298FHJULFA02D.htmlより)

### 事例：リクルートスタッフィング

・限られた時間 で賢く働くことを経営トップがフルコミット  
・評価軸を「時間当たり生産性」に。業績MVP「ブルージャケット」表彰の選考基準に「労働時間が枠内である」ことを追加




生産性推移(過期) ↑ 0.20 (31%)  
売上生産性向上 (万円/時間)  
1日あたり労働時間減少 ↓ 0.50 (8.7%)

●時間あたり売上(万円/時間) ●1日あたり労働時間(過期平均)

**深夜労働 8.6%削減！ 休日労働 6.8%削減！ 女性従業員の出生数の増加 1.8倍！ 自己研鑽の増加 1.6倍！**

### セントワークス株式会社 (従業員数:132名 業種:介護福祉/IT/システム/販売)

・ワーク・ライフバランス事務局を設置  
・朝夜メールの全社徹底 (時間当たり生産性を自己管理で向上させるツール)  
・全社に毎年WLB研修  
・残業時は「戻すかしいマント」着用



全社残業時間	月2049時間→月1037時間	49%削減!
残業代	月124万円→月46万円	63%削減!
売り上げ	前年比	114%UP!
営業利益	前年比	162%UP!

●女性管理職数 8倍に!  
(2011年比)  
2012年 3名  
2013年 5名  
2014年 7名  
2015年 8名

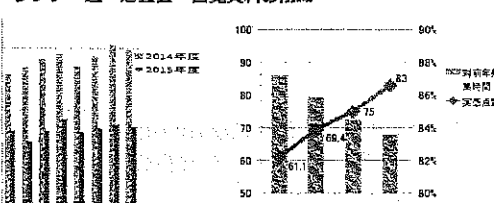
●社員の出生数 2.7倍に!  
取り組み前 平均3人/年  
取り組み後 8人/年

●東京都ワーク・ライフバランス認定企業 長時間労働削減部門認定!  
●内閣府「カエル」認定  
●厚生労働省「くるみんマーク」取得 (2014年)

**全社残業時間 4.9%削減！ 営業利益 1.62%増加！ 従業員の出生数の増加 2.7倍！ 女性管理職比率 8倍！**

### 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 (従業員数:約2万2000名 業種:保険業)

・書類処理が終わらない場合に助けを求める「お助けBOX」を設置  
・スケジュール入力徹底による、業務内容の可視化  
・取り組みに対しリーダーが前向きな姿勢を始終貫く  
・10分悩んで解決しなかったらすぐ相談！ルール  
・在宅勤務を積極的に活用し、創出した時間でインプット  
・パワーランチ・週一勉強会・閲覧資料の削減

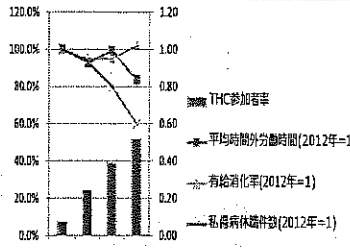


●2014年度 ●2015年度  
対前年残業時間  
実減率

**4~6月に対し、取組後7~11月は31~58%残業削減**

### イーソル株式会社 (従業員数:370名 業種:IT)

●THC「楽しい働き方チャレンジ」と名付けて取組み  
●朝夜メール・カエル会議を実施



●会議のグラドルール設定「意見を出す」「否定しない」「代替案を出す」

<THC3本社>  
①コミュニケーション  
②余裕の創生  
③情報共有

**1人当たり月平均残業時間 11.4時間と過去最少に！ 有休取得率も 71.6%と過去最多！**  
メンタル不調による休職件数も 40%以上削減  
社員1人当たり売上高がリーマンショック後最高に！

**豊田通商株式会社** (従業員数: 3,717名 業種: 総合商社)

・2014年9月「職場働き方見直しプロジェクト」をスタート、コーポレート本部、企画本部、グローバル商品・ロジスティクス本部、自動車本部、機械・エネルギーブランドプロジェクト本部、食料本部より6チームが参加。

- ・「集中タイム」「朝夜メール」の導入
- ・トップメッセージ・動画の発信により、本気度を周知徹底
- ・業務の内容や負荷を組織全体で常に相談し合える体制づくり
- ・有給取得を「ポジティブオフ」と呼び、取得状況ボードで見える化
- ・普段からマニュアルを整備し、休んでも困らない状態に。

同じ時間で出来る業務量を3倍に。残業時間が50%削減や有給取得率が10%増加したチームも。

**株式会社ZIV (三重県)** (従業員数: 320名 業種: ケーブルテレビ放送)

- ・「朝夜メール」導入 (突発業務を把握・発生時間を平均し予定をたてられるように)
- ・「集中タイム」1人1日50分取得
- ・社内文書の保存年限見直し・不要な書類の廃棄

残業時間46%削減！  
ほぼ毎日定時退社ができるまでに変化

**生命保険企業** (従業員数: 7,153名 業種: 生命保険業)

- ・全管理者を対象に意識改革セミナーを開催
- ・トップから繰り返し必要性を社内報で発信
- ・事務局全員がWLBコンサルタント養成講座を受講
- ・「朝夜メール」と「集中スペース」の全社展開
- ・残業時に部長への申請を義務付け

本社残業時間が対前年比約25%減！

**NTT都市開発株式会社**

- ・全経営幹部が「ワーク・ライフバランス講演会」や「経営者限定ワーク・ライフバランス勉強会」に出席して学び合意を形成
- ・4部署を選定し「働き方改革プロジェクト」を開始
- ・子会社を含めた役割の見直しと明確化・重複業務の整理

H26年とH27年の一年間比較  
25% (働き方見直し実施期間中)

ビル事業本部において前年比25%の残業削減

**クローバー総合保険保険事務所 (三重県)** (従業員数: 4人 業種: 保険代理店)

- ・5か月間の働き方見直し
- ・「業務の棚卸」「マニュアル整備」によりチーム力を強化

前年よりも少ない人数で売上は過去最高の前年比108%

**井上特殊鋼株式会社** (従業員数: 500名)

- ・伝票入力依頼による二重業務の軽減または撤廃
- ・16時までに支店へ戻り、渋滞回避で平均1時間移動時間が軽減
- ・試算表の統一化により見直し作り作成時間短縮
- ・1時間以内で行ける場所に新規訪問を増やす活動
- ・支店の整理

四半期ごとの営業訪問件数が  
647件⇒717件⇒729件に  
・利益が146.2%に！  
・残業時間約40%削減！！

**事例：パシフィックコンサルタンツ（建設コンサルティング業）**

**対談抜粋**

**長谷川 社長：**  
6年前、わが社は売上高300億円程度で利益が10億円くらいでした。しかし、市況の悪化にしがたって、残業は増えつつも売上が300億円を切った状態が2年くらい続き、利益も落ちました。そうすると、利益をゼロにしてでも社員に還元するしか優秀な技術者を確保する手段がありません。

そこで、働き方の見直しに着手したところ、直近の3年間では、320億円、400億円、430億円へと売上高が伸び、**6億円だった利益が今年は約40億円です。**非常に効率のよい働き方ができていると思います。

**小室：**  
おそらく、以前の働き方のまま需要が増えていたら、さらに残業が増えて長時間労働に耐えきれない方が流出していたと思います。**受注高は16%アップ**と、残業時間と売上がクロスして変化したのは本当にすばらしいと思います。

**労働時間削減すると業績と企業内出生率が上がる仕組み**

<p><b>取組</b></p> <p>労働時間の上限が設定されていない</p> <p>成果を出すためには「月末・年度末までに」成果を積み上げる競争、ノウハウ共有しない個人化した個人戦</p> <p>育児女性・介護社員は絶対勝てないモチベーションダウン、最初から本意を出さない構造</p> <p>独身社員に仕事集中→帰省の暇なし 男性社員は育児参加できず</p> <p>育児女性はおそらく→企業のお荷物 介護社員は退職→ベテランのノウハウが消失</p> <p>業中力最低時間帯に高い報酬員金で利益率圧迫（朝起きて13時間以降の業中力は落着いたレベル）</p>	<p><b>取組</b></p> <p>労働時間上限を決めるor 評価を時間当たり生産性へ</p> <p>成果を出すためには「1時間あたり」の成果を競う、チームでノウハウを共有し、チーム戦へ</p> <p>時間内でも成果を出せば評価されるので本気で勝負</p> <p>独身社員にライフ時間→帰省・自己研鑽に投資 男性社員が育児参加→2子へ、妻の就業率UP 育児女性が本気に →業績にどう貢献、管理職を目指す 介護社員が両立 →高齢社員も活躍・社会保障費削減</p> <p>高い業中力、自己研鑽をする社員、育児・介護でも意欲高く働く。人材獲得上で有利に。 <b>新規アイデア場</b></p>
---	---

**民間事例からの提案**

**1：上限をつける効果**

お客様のクレームや、対応しきれない要望に対し、社員が「労働時間上限をオーバーし法令違反になるので」と対応者の交代や、明日の対応を伝えられる状況を作り、現場の疲弊を防いだ企業において（小売り・病院）業績向上と、顧客満足度向上の結果が出ています。

教員の労働時間を決定している自治体条例に上限を決める働きかけが必要です。保護者とのやりとり「労働時間上限をオーバーし法令違反になるので」と対応者の交代や、明日の対応を伝えられる状況を作り、疲弊を防ぐことが急務。または、学校を19時半～6時半は閉鎖するという物理的に11時間のインターバル規制を入れる等が効果的である

**2：コミュニケーションの一元化・IT化**

顧客や現場営業マンからの問い合わせ対応を、営業統括や企画部が対応していたのを、一時対応担当2名に集約40名×2時間×20日＝月間1600時間がかかっていたチーム全体の対応時間が一次担当2名×4時間×20日＝160時間他40名×0.5時間×20日＝400時間合計で560時間となり、月1040時間増減

保護者とのコミュニケーションは学校全体で共有アドレスで行う。共通ダイヤルで1時刻対応する。各教師につながらない。校長の直下に問い合わせ対応2名を配置し、1時刻対応することでチームのクッション役とオープン対応に資する。各教師の保護者とのコミュニケーションの内容をデータベースで一元化。

**人口ボーナス期とは**

ある社会が生涯年齢の人口が多く、高齢者が少ない状態社会保険料が楽です。安い労働力を武器に発見的な経済発展しやすい。  
アジアの奇跡のほとんどは人口ボーナス期で説明できる。  
現在の中国・韓国・シンガポールやタイ、日本の1960年ごろから始まり、90年代半ばに終わった。

中国はまもなく終わり、インドは2040年まで。

一度人口ボーナスが終わった国に二度とこない。

富裕層が教育投資し、高学歴化が少子化を招く。医療充実により高齢化社会に。

国民一人あたりのGDPが高い。

**日本の人口ボーナス期は90年代に終わり現在は人口オーナス期**

**人口オーナス期とは**

人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。オーナス(onus)とは、「重荷、負担」という意味。歳くよよりも変えられる人が多くなる状態。

人口オーナス期の典型的な問題は、労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持困難。

日本の最大の問題はボーナス期からオーナス期への移行が早すぎた。早めた要因は少子化対策に失敗し、労働力人口減少が顕著に早く進んだこと。

以下の二つ、  
政府 ● 待機児童対策の遅れから産んだ女性は復帰出来なかった。（現在の労働力が減り続ける構造を作った）  
企業 ● 長時間労働を継続し仕事を続けたい女性が産むことをやめた。（未来の労働力が増えない状態を固定化した）

**人口オーナス期に、再浮上するには、人口ボーナス期の成長をもう一度！という手法は逆効果。人口オーナス期に経済発展するルールへの変革が急務**

**経済発展しやすいルールの違い**

**<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>**

- なるべく男性が働く
  - 重工業の比率が高いため（筋肉が多い方が適している業務が多い）
- なるべく長時間働く
  - 早く安く大量に作るため、時間＝成果に直結するから
- なるべく同じ条件の人を揃える
  - 均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。余っている労働力を「転勤や残業・出張」についてくれるかである程度とした。労働者は代金が安く、立場は弱く、一律管理することが出来る

**<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>**

- なるべく男女ともに働く
  - 頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので男女フル活用した相補が勝つ。
- なるべく短時間で働く
  - 時間当たりの費用が高騰する（日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍）ので、体力に任せて働かせず、短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニング。男性も介護で時間節約
- なるべく違う条件の人をそろえる
  - 均一な物に飽きている市場、高付加価値を短サイクルで提供するため必要がある。労働力は足りない、介護する男性は転勤・出張で働ける環境とされる。育児・介護・残業・障害などは障害では無いという労働環境の整備が重要。

今、私たちにできること

しずみつつある人口ボーナス山

人口オーナス山

男性 長時間 同質性

男女 効率良く 多様性

沈みゆく「人口ボーナス山」から隆起していく「人口オーナス山」へ。飛び移ることが出来るか？ 沈む前に間に合うのか？ 国境ジュニア世代の女性の出産年齢が終わるまで数年、国境世代が70代に突入するのは2017年。それまでに育児・介護との両立できる労働市場に変革できるのかで、今後の日本の人口・競争力は大きく変わります。

【ご参考】動画で分かるワークライフバランス

2012年3月2日(金)国会にてプレゼン  
労働時間に対する  
国家戦略の必要性について  
▼約20分の動画はこちらから  
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2c44412h.html

2014年7月13日(日)  
国際女性・経済学協会にてプレゼン  
人口構造から見るゲームチェンジの必要性  
▼約16分の動画はこちらから  
http://www.womenandwork.org/

2012年6月30日(土)  
TEDxTokyoにてプレゼン  
「長時間労働をやめよう」  
▼約10分の動画はこちらから  
http://www.ted.com/talks/kenji-ogawa-lets-stop-long-hours-work

大企業時代 別冊！  
「働き方」を定めるために  
IT活用を推進した  
Microsoft  
日本マイクロソフト株式会社 支社総務部長 藤田博昭氏  
株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小宮博也  
大企業時代に、別冊！  
日本の“働き方”を定めるためにTEDxTokyoまで来た！  
▼約16分の動画はこちらから  
http://www.ted.com/talks/kenji-ogawa-lets-stop-long-hours-work