

令和2年度

全国私立中学高等学校 私立学校専門研修会

法人管理事務運営部会 実施報告

主催 一般財団法人日本私学教育研究所／後援 日本私立中学高等学校連合会

◆研究のねらい◆

働き方改革と持続可能な組織運営を考える ～ポストコロナ時代を見据えて～

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、新しい生活様式・働き方改革は社会共通の喫緊の課題となっている。私立学校においては、オンライン授業が展開され、教職員のテレワーク導入の動きもあり、ICTを活用した校務の効率化や就業規則の見直しなどが急務とされている。働き方改革を通して、ポストコロナ時代でもより働きやすく魅力的な環境を整備することで教職員のモチベーションが高まり、更に充実した学習環境を生徒たちに提供することが可能となるであろう。

当部会では、「働き方改革」と「持続可能な組織運営」に焦点を当て、コロナ禍での取り組みや今後の展望についての内容も含めて、私立学校におけるICT活用による校務の省力化についての実践発表、新聞記者から見た教育現場の働き方改革に関する講演、社会保険労務士による働き方改革についての最新動向と喫緊の課題に関する講演を行う。研究討議では参加者が意見・情報交換を行い、最新情報と課題を共有することで、各学校における課題解決の手がかりを探っていく。

会 期 令和2年11月27日(金)

会 場 [KFC Hall & Rooms](#) 東京都墨田区横綱1丁目6番1号 TEL 03-5610-5801

参加人数 43名

参加対象 理事・事務局長・事務長等の事務管理職並びに校長・副校長・教頭・教務部長等の教育管理職 ※参加対象校は、都道府県私学協会加盟の私立中学校・高等学校・中等教育学校

研修内容

- ◆実践発表◆ 「ICT活用による校務の省力化～聖光学院の活用事例」
野口 周作 聖光学院中学高等学校事務長代行
- ◆講演 I ◆ 「教育現場の働き方改革について～コロナ禍の下で」
脇阪 嘉明 株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／
元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長
- ◆講演 II ◆ 「『私立学校における働き方改革』～最新法改正とポストコロナ時代への対応」
田中 崇司 横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士
- ◆研究討議◆ 「働き方改革と持続可能な組織運営を考える～ポストコロナ時代を見据えて～」
グループ討議 (1グループ10～15名程度) … 参加者による討議と情報交換

日 程

9	30	10	50	11	12	13	14	30	15	16	30	17
受付	開 会 式	実践発表 (50分)	講演 I (70分)	昼食		講演 II (90分)		研究討議 (120分)		閉 会 式		

講師プロフィール

◆講演Ⅰ◆ 脇阪 嘉明 株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／ 元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長

- ・1979年、早稲田大学法学部を卒業後、1982年、朝日新聞社に入社。東京社会部厚生省担当などを経て、社会部次長、東京総局長、地域報道部長、マーケティングセンター長、社長室長補佐、横浜総局長などを歴任。
- ・2014年6月、朝日学生新聞社代表取締役社長に就任、2019年6月まで社長を務め、その後、2019年12月まで相談役。
- ・2020年1月から民間学童保育事業を展開する（株）「ウィズダムアカデミー」でフェローとして事業アドバイスなどを行っている。
- ・現役時代から学校法人洗足学園や埼玉平成中学高等学校など、複数の私立中学高校でメディアリテラシーなどをテーマにした特別授業講座などを受け持っている。

《講演内容》

私立学校の現場で変わるもの、変わらないもの。変えなくてはいけないもの、変えなくてもよいものは。子どもたちが社会に出る時代、働き方を選ぶのは子どもたちになっている、ということを示し、伝えていく必要が生まれる。教員試験の倍率低下に見る時代背景は？部活をどうするか？

◆講演Ⅱ◆ 田中 崇司 横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士

- ・横浜第一社会保険労務士事務所代表
- ・神奈川県社会保険労務士会・集団労使紛争対策部会に所属
- ・昭和47年生まれ。東京大学文学部卒業（労働社会学ゼミに所属）。TBSテレビ報道局記者（旧文部省や旧労働省を専門に担当）、朝日新聞記者などを経て、社会保険労務士を開業。
- ・教育と労働の関係法令、両方に詳しい社労士として、幼稚園から大学まで多くの私立学校に関する、就業規則の改定、労務問題の相談、労働基準監督署の臨検対応に携わっている。
- ・社労士業の傍ら、平成25年度から2年間、神奈川労働局の非常勤職員として労基署の窓口業務にも従事。行政官の経験から得た知識も踏まえ、全国で私立学校の理事長・校長・事務長・事務担当者に向けた講演を多数行っている。

《講演内容》

6月1日施行のパワハラ対策法制化が学校経営に与える影響及び、変形労働時間制を含む、ポストコロナ時代を見すえた、私学における勤務時間管理について事例を踏まえ、解説する。

◆講師・発表者・指導員（順不同）◆

脇阪 嘉明	株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長
田中 崇司	横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士
野口 周作	聖光学院中学高等学校事務長代行
中川 武夫	蒲田女子高等学校顧問

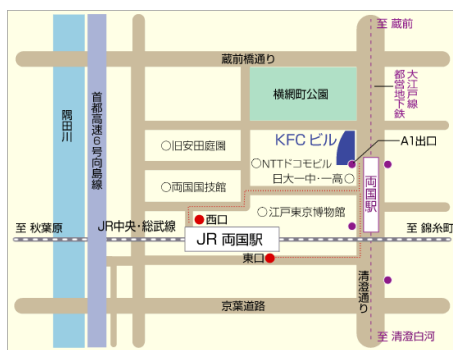
◆専門委員・指導員（順不同）◆

工藤 誠一	聖光学院中学高等学校理事長・校長
服部 泰啓	学校法人信愛学園理事長
摺河 祐彦	姫路女学院高等学校理事長・校長
野尻 富太郎	学校法人芝学園常務理事・事務局長
川本 芳久	一般財団法人日本私学教育研究所理事・事務局長

会場案内図

※右図参照

- 都営地下鉄大江戸線「両国駅」
A1出入り口より徒歩0分
- JR中央・総武線「両国駅」東口より徒歩約6分



9:00	
9:30	受付
10:00	<p>◆ 開会式 【会場 10階 Room101～103】 司会 川本芳久 理事・事務局長</p> <p>1. 主催者挨拶 一般財団法人日本私学教育研究所所長 中川武夫</p> <p>2. 専門委員長挨拶 法人管理事務運営専門委員長 工藤誠一</p> <p>3. 役員・専門委員等紹介</p> <p>4. 日程説明</p>
10:50	<p>◆ 実践発表 【会場 10階 Room101～103】 司会 野尻富太郎 専門委員</p> <p>テーマ 「ICT活用による校務の省力化～聖光学院の活用事例」</p> <p>発表者 聖光学院中学高等学校事務長代行 野口周作</p>
12:00	<p>◆ 講演Ⅰ 【会場 10階 Room101～103】 司会 野尻富太郎 専門委員</p> <p>講師紹介 工藤誠一 専門委員長</p> <p>演題 「教育現場の働き方改革について～コロナ禍の下で」</p> <p>講師 株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／ 元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長 脇阪嘉明</p>
13:00	<p>◆ 昼食 【会場 10階 Room101～103】</p>
14:30	<p>◆ 講演Ⅱ 【会場 10階 Room101～103】 司会・講師紹介 服部泰啓 専門委員</p> <p>演題 「『私立学校における働き方改革』～最新法改正とポストコロナ時代への対応」</p> <p>講師 横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士 田中崇司</p>
16:30	<p>◆ 研究討議</p> <p>「各参加校における働き方改革についての諸問題」</p> <p>指導 株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／ 元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長 脇阪嘉明</p> <p>横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士 田中崇司</p> <p>○グループ討議</p> <p>Aグループ〔司会 工藤誠一 専門委員長〕 【会場 10階 Room107】</p> <p>Bグループ〔司会 野尻富太郎 専門委員〕 【会場 10階 Room108】</p> <p>Cグループ〔司会 服部泰啓 専門委員、摺河祐彦 専門委員〕 【会場 10階 Room109】</p> <p>Dグループ〔司会 中川武夫 理事・所長〕 【会場 10階 Room106】</p>
17:00	<p>◆ 閉会式 【会場 10階 Room101～103】 司会 川本芳久 理事・事務局長</p> <p>※研究討議の各グループからの報告</p> <p>総括 法人管理事務運営専門委員長 工藤誠一</p>

●実施概要●



11月27日、「働き方改革と持続可能な組織運営を考える～ポストコロナ時代を見据えて～」を研究のねらいとして、KFC Hall&Rooms で開催し、43名が参加した。

午前には、野口周作・聖光学院中学高等学校事務長代行による実践発表「ICT活用による校務の省力化～聖光学院の活用事例」、脇阪嘉明・株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長による講演Ⅰ「教育現場の働き方改革について～コロナ禍の下で」を行い、午後は、田中崇

司・横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士による講演Ⅱ『『私立学校における働き方改革』～最新法改正とポストコロナ時代への対応』を行った。グループ討議では参加者が課題を共有すると共に、交流を図った。参加者からは「メリハリのある話でとても勉強になった」、「今後の対応について様々な意見を聴くことができた」等好評であり、盛会裡に終了した。

●開会式●

中川武夫・一般財団法人日本私学教育研究所所長が主催者を代表して、以下の通り挨拶した。

コロナ禍の中、生徒に学びを止めないようと呼びかけていると思うが、教職員も学びを止めずに学び続ける姿勢が重要である。コロナ禍で混乱が生じたが、今まで出来なかった新たな歩みを始めた学校もある。先行きが見えない状況下で、包括的に学校経営に携わっている皆様の力は非常に重要だ。この研修会を通して新しい情報を得てもらい、今後の学校運営に活かしてほしい。

続いて、工藤誠一・専門委員長が以下の通り挨拶した。

予想していなかったこのコロナ禍の中で、改めて学校運営を見直すきっかけになった学校も少なくないと思う。この研修会を通して、ポストコロナ時代にどのような学校運営をしていくかを考えるきっかけにしてほしい。



中川武夫・所長



工藤誠一・専門委員長

●実践発表●

テーマ 「ICT 活用による校務の省力化～聖光学院の活用事例」
講師 野口 周作 聖光学院中学高等学校 事務長代行



本校の「ICT 化」は、2014 年に新校舎が完成した際、新たな試みとして教職員の事務作業を省力化するために始めた。その頃は「ICT 化」ではなく「時間と業務の効率化」として改革を進めていたが、この改革が「ICT 化」につながっていたのではないかと思う。

本校では、市販の校務や教務の支援システムは一切利用しておらず、本校の職員が「Microsoft Office」や「Google Workspace (旧 G Suite)」で開発している。そのひとつが無料のツールである、「G Suite for Education」だ。改革前、教職員 1 人 1 台パソコンは支給されていたが、インターネットやメールを使用できる場所は限られていた。新校舎完成の際、インターネット環境の整備を開始し、全てのエリアに Wi-Fi 環境が整備されたと同時に、教職員全員に「Chromebook」を支給した。そして、生徒・保護者へアカウントを配付することで、学校から保護者へ配布するプリント類等をペーパーレス化する取り組みにつなげていった。ペーパーレス化は、大きな省力化になる。このコロナ禍でも、緊急性がある情報を迅速・確実・時間と場所を選ばずに連絡することができ、非常に大きな業務改善の一つになった。

また、保護者会への出欠や各種申込について、「Google Form」を用いて、集計作業等を効率化した。このツールが本校の改革の核となっている。例えば、「遅刻・欠席届」に関しては、「Google Form」を活用し、申請することにより、保護者は時間や場所を気にすることなく連絡ができ、今まで連絡対応をしていた事務職員の電話対応等の負担が大きく軽減されると同時に、「Google Form」への申請は即時反映されるため、教職員に最新の情報を共有することが可能となった。

このようなペーパーレス化・ICT 化を行うと、情報が分散してしまう可能性がある。それを防ぐためにクラウド上で全員が必要な情報を得られる特設サイトを開設した。これにより、最新の情報をリアルタイムで共有ができる場を設けることが出できた。ここには、各教室の使用状況や予約等も入力できるフォームや時間割変更等先生ごとの情報が分かるページ等も配置した。紙の情報だと探す手間が掛かってしまうため、このように情報がいつでも得たいときに得られるように整備することは非常に効果的である。

経費精算等についても「Google Form」を活用し、発生した出張費等を申請してもらい、一覧化して、自動計算できるシステム構築を行っている。また、脱はんこの実践例として、本校では保護者のアカウントからの、メールによる連絡、フォームへの回答は全て「保護者認証済の申請」として受け取っている。

以上のように、効果的に ICT を活用することで教職員にも生徒・保護書にも大きな負担軽減となる。コロナ禍によりリモートワークやオンライン授業等を通して今まで考えていなかったようなものを急遽取り入れて活用しなければならない事態に陥ったと思う。新しいものの導入にはとても手間が掛かり、浸透させるのに労力・時間も掛かると思うが、あとから考えれば導入したメリットの方が大きかったと感じると思う。最初の一步を踏み出すことが重要である。

●講演 I ●

演 題 「教育現場の働き方改革について～コロナ禍の下で」

講 師 脇阪 嘉明 株式会社ウィズダムアカデミーフェロー／

元朝日学生新聞社代表取締役社長／元朝日新聞横浜総局長



これから子供達が直面するであろう不安定性・不確実性といった VUCA の時代がコロナ禍を通して鮮明になってきた。例えば、企業の中で安定していると考えられていたインフラ系もコロナ禍により大打撃を受けている。このコロナ禍が収まったとしても、また同様なことが起きるかもしれないと私達は考えるようになってしまった。

この混迷の中、唯一明らかになったことは、「デジタル化」が一気に進んだことである。先生方も学校現場においてあっという間に「デジタル化」が進んだと思う。株式会社ウィズダムアカデミーは民間の学童であり、今、Zoom を活用したオンラインの授業を行っているが、子供達は完全に適応している。今、「デジタル化」が遅れていたら社会から完全に置いてきぼりになっている。この「デジタル化」はもう後戻りしない。今、学校はスマートフォンを禁止しているところがほとんどだと思うが、先生が問いかけをし、自分達で調べさせ、文章化させる学習環境になりつつある中、あと数年でスマートフォンの禁止は瓦解していくと考えられる。これからは、先生方が子供達のスマートフォンの使い方に関わってもらいたい。

「デジタル化」が進んでいるため、過去の事がいつでもどんな手法でも学べるようになってきている。新聞も過去の情報を掲載したものを提供することが前提であった。翌日の朝刊で世の中に伝わっていない情報というものはどれだけあるのか調べたところ、1 割程度しかなかった。つまり、ほとんどの情報は既にネットに出ている。昔ながらの記者は今でも紙での情報配信にこだわっている人がいる。それに対し、現代の中学生・高校生のほとんどは紙の情報でなく、ネットから情報を得ている時代に入っている。先生方は子供達に過去の事を一生懸命教えている。歴史に学ぶ必要は間違いなくあるが、今までの過去のことがこれからの未来にとって必ずしも必要なのだろうかと感じている。過去の事を教えることは大事であるが、これからは、未来の事をどのように子供たちに考えさせるかを考えていかなければならない。これから人口が減っていく中、得る情報は今までの何倍にも増える。これからの未来は教科書に載っている過去を踏まえない事がますます起きてくる。そうした中、教科書には載っていない最新の情報をどのように子供達に教えていくのか授業の組み立て方も重要である。例えば、人口の減少に合わせ、これからの時代は正社員が少なくなる。終身雇用の時代は終わりを迎え、副業が可能な企業が次々に現れて、選択肢が広がっている現状を子供達に伝えることである。これから子供達は様々な道に進んでいくことになるが、道の幅を狭めてはならない。

これからの社会が求めているものとして、①英語という言語を平然と受け入れられるようにする、②理系の思考を手放さない、③教養・芸術の経験を大事にする、④就職活動の際は自分自身をアピールすることがある。社会の変化は今後、今のスピード以上にやってくる。何が起きて動じないよう準備する必要がある。今年、オンライン授業を行っていた学校も多くは対面授業に戻しつつある。これからの時代、オンライン授業を併用する必要に迫られた時、どのように実現するかを考えてもらいたい。

働き方改革を考える上で重要なことは「いかに時間を短くするか」である。これを実現するには短い時間で密度の濃い仕事をするに他ならない。そこで部活動であれば、時間を短くして練習内容が濃くなるよう生徒達にメニューを組み立ててもらうことを促す必要がある。担当教諭は厳しく指導するのではなく、あくまで「ファシリテーター」として生徒を導いてほしい。学校の中に閉じ込めず、将来につながる部活動のあり方を模索してもらいたい。最後に、「10%を手放しませんか？」という提案をしたい。それが働き方改革につながる。

●講演Ⅱ●

演 題 「教育現場の働き方改革について～コロナ禍の下で」

講 師 田中 崇司 横浜第一社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士

コロナ禍において、社会経済のオンライン化が進んだが、やはり社会の主役は人間関係だと思う。

特に、教育においては人的な信頼関係の構築が重要である。学校教育においては、考えることもさることながら、感じる事が大切だ。やはり、リモート授業などでは、オンラインでは伝わりづらい、感じる事の難しさに配慮する必要がある。オンラインでは、五感の多くを失った状況での教育とならざるをえないため、そうした特性に配慮した対応策を今後、考えていく必要がある。学校教育の大半を占める、集団による学び合いにおいては、お互い、顔を突き合わせていることが前提であり、主役である生徒たちが感じるプロセスを通して成長していくことが学校教育の本来の姿であろうと思う。いかに、その良さを損なわずに、この難局を乗り越えていくかということが課題となると思う。

さて、厚生労働省は、「職場におけるパワーハラスメント」を、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」と定義している。この定義は、①「職場」の定義、②「優越性」の定義、③「労働者」の範囲、④「就労環境が害される」という要素に分解されるが、各用語の意味については、特に注意してほしい。

ハラスメントに関しては、学校法人という「組織」として対応をする必要がある。まず、担当者は普段から、ハラスメントに関し一般的な知識を持ちつつ、個別具体的な事案への対応については、その事案の特徴に則した対応方針を明確化する必要がある。

相談窓口を設けるに当たっては、パワーハラスメントはセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントを伴っていることもあるため、相談員の男女比や年齢層、担当教科や人間関係の偏りにも注意すべきである。

相談員には十分な研修が必要であり、窓口については、外部委託をするケースも増えている。学校法人内部の職員に相談員を任せるに当たって、事案が発生する前に一般的な研修を受けさせたうえ、具体的な事案が発生した際は、その事例の特徴に合った聞き取りの仕方などについて、弁護士や社会保険労務士などから追加の研修を受けることを勧めたい。

次に、「パートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）」の施行について、話を進める。

この法律の内容の一つ目として、「不合理な待遇の禁止（均衡待遇）」がある。「均衡」は「バランス」とイメージしてもらいたい。パート・有期職員を対象として、①基本給、②期末手当・勤勉手当等（賞与）、③その他の待遇について、専任職員との間で職務の内容、業務に伴う責任の程度、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、相当と認められるものを考慮し、不合理な相違を設けることを禁じている。

二つ目として、「専任職員と同視すべき場合の差別的な待遇の禁止（均等待遇）」がある。パート・有期職員の職務内容と人材活用の仕組みが、専任職員と同一と見込まれる者については、①基本給、②期末手当・勤勉手当等（賞与）、③その他の待遇について、差別的な取り扱いが禁じられている。

最後に、「コロナ禍における在宅勤務への対応」についてお話しする。先の休校期間中には、①在宅勤務をしているはずの教職員と連絡が取れない、②個人情報や成績に関する情報を持ち出してしまったなどの、問題が発生してしまった。こうした問題を防ぐためには、在宅勤務に関するルール策定が必要である。

具体的には、教職員の「在宅勤務規程」の整備など、事前の準備が不可欠である。規程案及びそのポイントについては、レジュメに記載したので、参考にして頂きたい。

今後、地域を限った「緊急事態宣言」の発出や休校要請、あるいは出勤人数の制限要請など、様々な事態が想定される。学校法人には、こうした事態を見越した事前の備えが求められていると、ご理解頂きたい。

●グループ討議●

「各参加校における働き方改革についての諸問題」



4つのグループに分かれ、実践発表及び2つの講演を受けての討議及びテーマに係る各校の取り組みや事例、課題等の情報交換を行った。協阪嘉明、田中崇司両講師が各グループを回って指導助言を行い、部活動から労務問題といった多岐にわたるテーマについて活発な話し合いとなった。

●総括●

各グループの代表者が各々話し合われた内容について報告を行い、全体でグループごとの討論内容を共有した。報告内容としては、「部活動の位置づけや対応について」、「勤怠管理について」、「障害者雇用について」、「ICTの導入方針について」等があった。

最後に、工藤誠一専門委員長は次のように研修会を総括した。

私達は日々、目の前の生徒達が大きく育つように教育活動を行っている。この生徒達が私達の夢や思いを将来につなげていってもらうことが教育現場で働く私達の願いではないだろうか。コロナ禍ではあるが、希望を持って私学人として共に歩んでいければと思う。今回の研修会の内容を学校に持ち帰ってもらい、様々な分野で活かしてもらいたい。



●都道府県別参加者数●

No.	都道府県名	人数	No.	都道府県名	人数	No.	都道府県名	人数
1	北海道	0	17	石川	0	33	岡山	0
2	青森	0	18	福井	0	34	広島	0
3	岩手	1	19	山梨	0	35	山口	0
4	宮城	0	20	長野	0	36	徳島	0
5	秋田	0	21	岐阜	0	37	香川	0
6	山形	0	22	静岡	0	38	愛媛	0
7	福島	0	23	愛知	0	39	高知	0
8	新潟	0	24	三重	0	40	福岡	6
9	茨城	0	25	滋賀	0	41	佐賀	0
10	栃木	1	26	京都	0	42	長崎	0
11	群馬	1	27	大阪	2	43	熊本	0
12	埼玉	3	28	兵庫	0	44	大分	0
13	千葉	5	29	奈良	1	45	宮崎	0
14	神奈川	3	30	和歌山	0	46	鹿児島	0
15	東京都	18	31	鳥取	2	47	沖縄	0
16	富山	0	32	島根	0			
11 都府県・合計 43 名								

○当研修会への参加を決めた動機

- ・今回の ICT や働き方改革など、講演内容に興味があったため。
- ・今後の学校改革にあたり、事前に情報を入手しておくことが大切だと考えたため。
- ・コロナ禍における本校の対応が正しかったのか？今後に向けて深化させる方法を学ぶため。

○実践発表(野口先生)

- ・本校では、これから ICT 化に着手しようというところだったため、非常に参考になった。
- ・保護者に対する ICT アプローチに良いヒントをいただいた。
- ・早い段階より ICT 化を進め学校長のバックアップのもと事務方と教職員との連携が上手にしていると感じた。
- ・大変素晴らしい取り組みで羨ましく思った。本学園も更に ICT 活用を進め、業務の省力化に努めていきたい。
- ・「G Suite for Education」を利用して、独自のシステムを構築していった話は大変参考になった。

○講演 I (脇阪氏)

- ・「10%を学校から手放す」というのは大事な視点だと思った。
- ・「未来を考える授業」。今日一番心に残る言葉だった。
- ・意識改革すべき点を多数気付かせていただいた。
- ・大変感動した。生徒の対応への切り口があまり考えたことのない角度からの見解で勉強になった。
- ・今後の教育の在り方について少子化を踏まえ、私学として真剣に考えていかなければならないと痛感した。

○講演 II (田中氏)

- ・裁判の最新事例や在宅勤務規程など、メリハリのある話で、とても勉強になった。
- ・パワハラのはじめ方は今後の教員対応に参考になった。
- ・非常勤職員の待遇について、法的な解説を聞くことができよかった。分かりやすかった。
- ・在宅勤務規程の作成はとても参考になった。
- ・内容の濃い話だった。もう一度、細部において検討する必要があると感じた。

○研究討議

- ・各学校の働き方改革に関する実態と諸問題、今後の対応について様々な意見を聴くことができた。
- ・本校が取り組んでいる労務問題について討議することができた。
- ・現在、学校が抱えている問題点は共通する部分が多いと思った。
- ・各学校の取り組みを参考に、今後の運営に活かしたい。
- ・多岐にわたるテーマについて、他校の様々な取り組み事例や考え方に触れることができ、大変有意義な時間だった。

○研修で得られた成果を学校運営にどのように活かしていくべきか

- ・現在、就業規則の見直しを法人として行っているが、本日の研修で気付かされた内容もあるので、教職員・法人の双方向にとって、より良いものになるよう取り組んでいきたい。
- ・現在、本校が進んでいる方向性が間違っていないことは確認できた。
これからは若くとも古い考えを持っている教員達にどのように理解させていくかを考えていく。
- ・全国の学校の様子を知ることで本校に合った働き方を考えたい。

○今後の研修会への希望

【取り上げて欲しいテーマ、具体的な研修内容等】

テーマ	記入数	具体例
労務・人事関係	3	36 協定・同一労働同一賃金(再雇用者)・会計業務の在宅勤務の実現・超過勤務対策・勤務評価の手法
法人運営について	1	初等教育の動向を経営、職員としてどう考え、校内改革につなげるか
人材育成	1	教育という営みそのもの(教育哲学)を問うような機会

【プログラムについて】

- ・研究討議の時間をもっと増やしてほしい。

【開催時期について】

- ・開催時期は、11月下旬は厳しい。遅くとも10月までに開催してほしい。