

学校における働き方改革の着実な推進について

令和6年8月30日(金)

県教育庁働き方改革推進課

はじめに

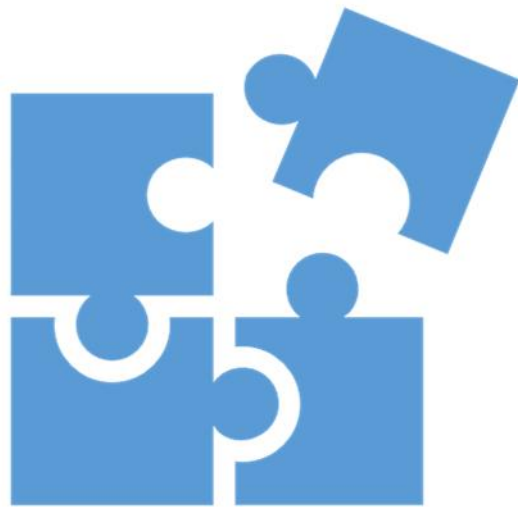
○ どのような学校（事務室）を目指していますか？

○ 皆さんにとっての“働きがい”は？

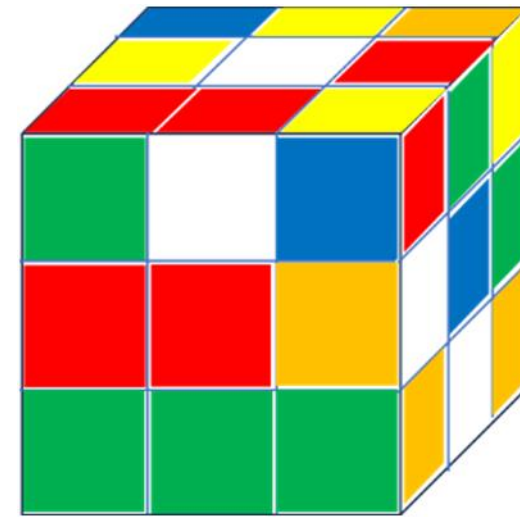
 なぜ「学校における働き方改革」に取り組むの？

はじめに

▶▶ 課題発見・明確化



ジグソーパズル型



ルービックキューブ型

対話

聞く、聴く、訊く



やってみよう！
(実践につながる)

【本日の流れ】

1 学校における働き方改革は、

- どこを目指すのか？

- なぜ、推進するのか？

- どのように、推進するのか？

2 学校における働き方改革の着実な推進に向けて …

■ 学校における働き方改革は、どこを目指すのか？

みんなの学校!ピースフル・プラン



学校における働き方改革は、どこを目指すのか？

「みんなの学校!ピースフル・プラン」リーフレット版

これから3年間!
新しいプランに進めよう!!



「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の改善を図ることで教職員の健康を守ることがもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、教職員のウェルビーイングを確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、**子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにすることです。**

 令和6(2024)年3月
沖縄県教育委員会

みんなの学校!ピースフル・プラン(全体版)はこちら

<https://www.pref.okinawa.jp/kyoku/sa/1006490/1008491/1008506/1004386/10225902.html>



「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の改善を図ることで教職員の健康を守ることがもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、教職員のウェルビーイングを確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、**子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにすることです。**

子どもたちへのより良い教育

学習指導要領前文（平成29、30年改訂）

■ 学校における働き方改革は、どこを目指すのか？

学習指導要領前文（平成29、30年改訂）

これからの学校には.....（略）

一人一人の児童（生徒）が、
自分のよさや可能性を認識するとともに、
あらゆる**他者を価値のある存在として尊重**し、
多様な人々と協働しながら
様々な**社会的変化を乗り越え**、
豊かな人生を切り拓き、
持続可能な社会の創り手となることが
できるようにすることが求められる。

■ 学校における働き方改革は、どこを目指すのか？

沖縄県教育振興基本計画より（抜粋）

（１）基本的な考え方

- ◎ 個性の尊重を基本とし、国及び郷土の自然と文化に誇りをもち、創造性・国際性に富む人材の育成と生涯学習の振興を図る。

▶ 「人こそが最大の資源」

（２）教育の目標

自立した学習者の育成

- ✓ 自ら学ぶ意欲を育て、学力の向上を目指すとともに、豊かな表現力とねばり強さをもつ幼児児童生徒を育成する。
- ✓ 平和で安らぎと活力ある社会の形成者として、郷土文化の継承・発展に寄与し、国際社会・情報社会等で活躍する心身ともに健全な県民を育成する。
- ✓ 学校・家庭・地域社会の相互の連携及び協力のもとに、時代の変化に対応し得る教育の方法を追究し、生涯学習社会の実現を図る。

学校における働き方改革は、どこを目指すのか？



📢 学校からの声 本県の現状『学校における働き方改革アンケート(2023)』より



小学校教諭

念願の教員になり、その仕事は素晴らしいです。子どもに関わることができて幸せです。しかし、仕事が多すぎて、なかなか定時に帰れません。誰も教材研究を無くしてほしいとは言いません。教師として、子どもたちに本当に必要なものを知っているからです。後輩達にもその素晴らしさを伝えられるよう、早急な業務内容の精選をお願いしたいです。

教師という職業にしかない魅力は多く、素晴らしい職業だと思っています。しかし、その魅力を上回るほどの負担があるように感じています。少しでも多くの業務が改善され、先生方の負担が軽くなり、生徒と向き合い関わる時間が増えることを望んでいます。



中学校教諭



高等学校教諭

教職員の本来の業務は授業や生徒の育成であるはずなのに、それ以外の業務の量が多すぎて授業準備・改善に集中できません。1人当たりの業務量を減らすために業務の大幅削減などが早急に必要と感じています。

教員の働き方改革は、生徒の学習と切れない問題だと思っています。生徒の多様な学びを保障するためには教員の多忙が改善されなければ難しい。人員の増、専門家の活用、地域との連携、どれをとってもお金をかけずに、善意に頼っている間は解決は難しいのではないのでしょうか。



特別支援学校
管理職

■ 学校における働き方改革は、どこを目指すのか？

子どもたちへのより良い教育を行う

教職員に時間と機会の創出が必要

- ✓ 職場での良好な人間関係
- ✓ 児童生徒との信頼関係
- ✓ 安全・快適な職場環境の形成
- ✓ ゆとりある時間
- ✓ 研修や教材研究等の充実
- ✓ 長時間勤務の改善
- ・・・ 等々

★ 教職員が忙しすぎることは、子供たちのためにならない

👉 学校における働き方改革の推進が必要不可欠

★ 学校における働き方改革推進により時間と機会が創出

👉 自立した学習者の育成（「生涯学習社会」の実現）

学校における働き方改革の実現による沖縄県の未来像

学校における働き方改革の目的
子供たちへの
より良い教育を行う

県市町村
家庭

地域

★子供の居場所づくり
★沖縄らしい優しい社会



学校

★質の高い学校教育
★教職の魅力再興



人材

★地域発展の担い手
★子供は沖縄の未来



◆誰一人取り残さない社会
◆持続可能な沖縄発展

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



【本日の流れ】

1 学校における働き方改革は、

■ どこを目指すのか？

■ なぜ、推進するのか？

■ どのように、推進するのか？

2 学校における働き方改革の着実な推進に向けて …

■ なぜ、推進するのか？

① 人口推移と今後の予測（これから）

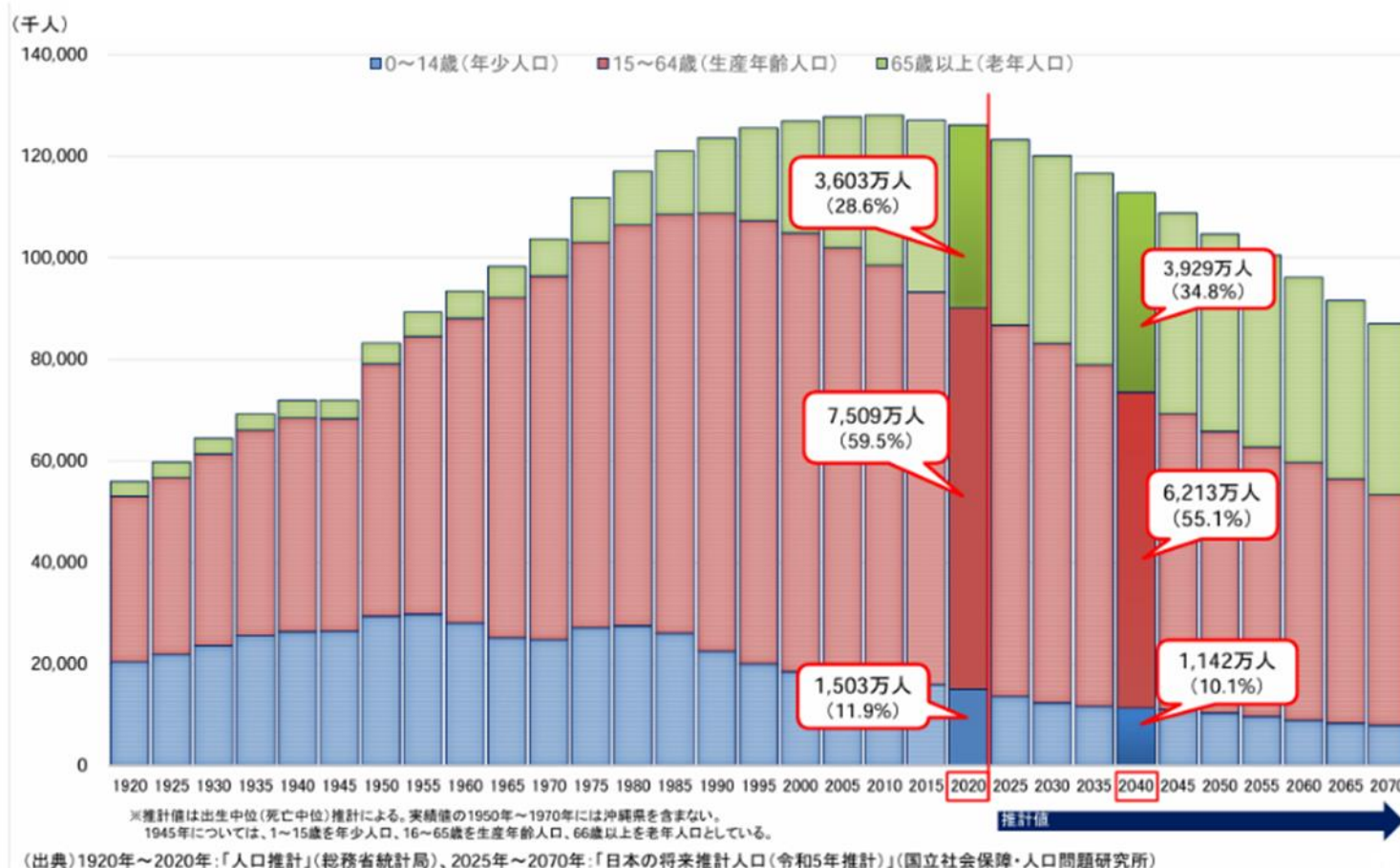
●人口の推移と将来推計

国立社会保障・人口問題研究所
の予測

- ✓ 2040年の総人口
☞ **1/3以上が65歳以上**
- ✓ 生産年齢、年少人口の減少

	2020年	2040年	減少
15～64歳	7,509万人	6,213万人	▲1,296万人
0～14歳	1,503万人	1,142万人	▲361万人

少子高齢化が進行



【資料】大学分科会（第178回）・高等教育の在り方に関する特別部会（第8回）合同部会 参考資料1より抜粋
https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_gaiyou.pdf

■ なぜ、推進するのか？

② 働き方改革の経緯 (これまで)

2015年



【資料】おきなわSDGsアクションプランより抜粋

● 若者雇用促進法
(平成27年9月18日公布)

2016年



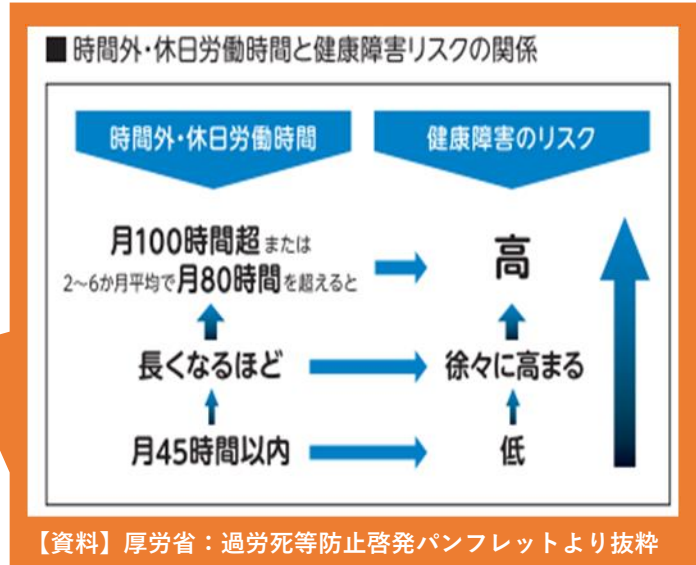
【資料】内閣府HPより抜粋 https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/

2017年

● 人生100年時代
(人生100年時代構想会議 内閣府)

→ 2018年 ● 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 (平成30年7月6日公布)

・ 時間外労働の上限規制
☞ 原則として 月45時間、年360時間



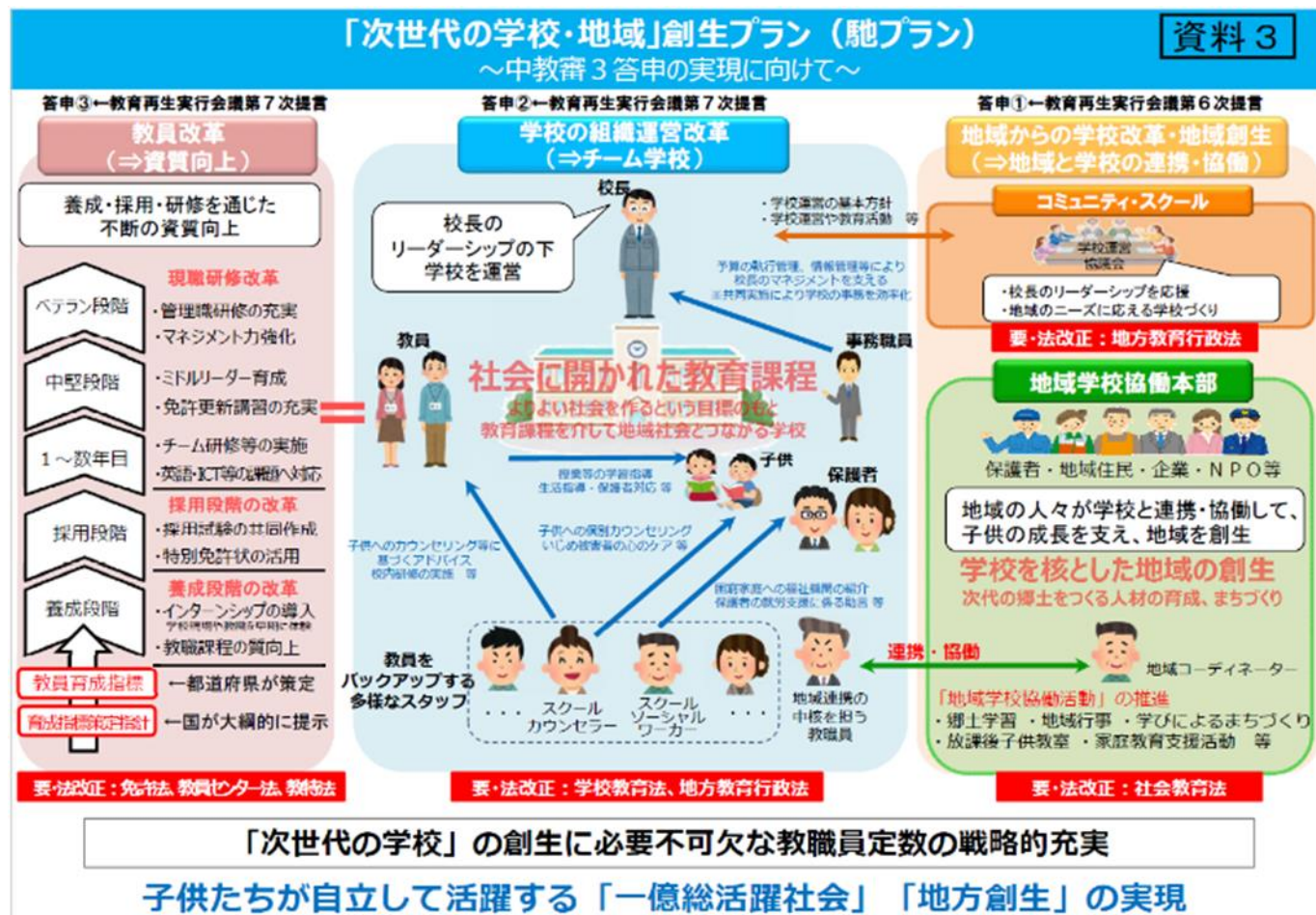
【資料】厚労省：過労死等防止啓発パンフレットより抜粋

さらに教育現場では・・・

■ なぜ、推進するのか？

② 働き方改革の経緯 (これまで)

2016年 1月 ● 「次世代の学校・地域」創生プラン



文部科学省 平成27年度の報道発表「次世代の学校・地域」創生プラン～学校と地域の一体改革による地域創生～ 資料3
https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11293659/www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/01/1366426.htm

2017年

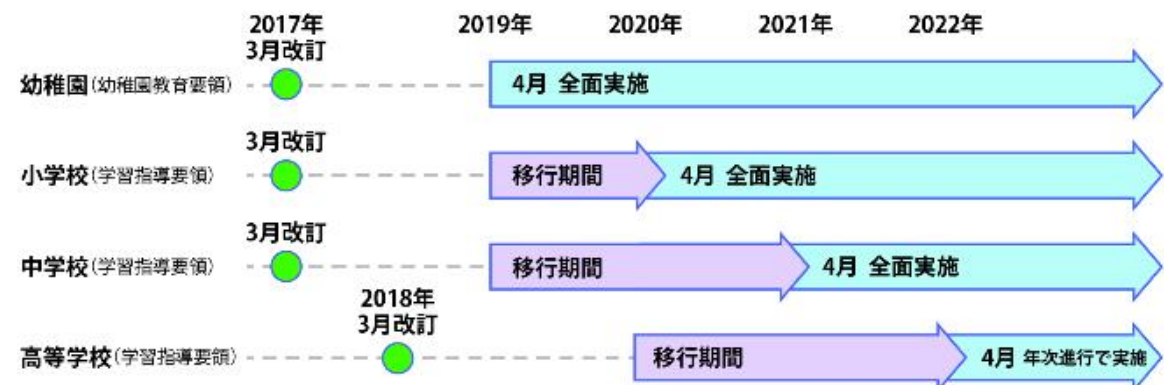
● 学校教育法の一部改正

👉 職務規定を見直し
(事務に「従事する」→ 事務を「つかさどる」)

● 地方教育行政の組織及び運営に関する法律、公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律の一部改正

👉 共同学校事務室を制度化
共同学校事務室を置いている場合に事務職員定数を加配できるよう整備

● 学習指導要領改訂



【参照】 政府広報オンライン 教育・学び より抜粋 <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201903/2.html>

2017年 ● 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」 (「中間まとめ」 中央教育審議会)

- ☞ 学校におけるマネジメント機能を十分に発揮できるようにするため、より主体的・積極的に校務運営に参画、事務処理を効率化、採用から研修等を通じて、資質・能力、意欲の向上のための取組を進める

2019年 ● 学校における働き方改革に関する取組の徹底について
(文部科学省通知 平成31年3月18日)

・ 勤務時間と健康管理を意識した働き方の推進

- ☞ 時間外在校等時間の上限
原則として、月45時間、年360時間

2020年 ● WHOが新型コロナウイルス感染症について 「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」を宣言

👉 感染症法上の位置付けが2類

◆ コロナ禍における教育活動

👉 GIGAスクール構想推進の整備が急速に進む

◆ 登校が難しい児童生徒への対応

👉 ICTを活用したオンライン授業等が進む

2023年 ● WHOが上記の緊急事態の宣言を終了

👉 感染症法上の位置付けが5類感染症へ

■ なぜ、推進するのか？

② 働き方改革の経緯（これまで）

2023年 ● こども基本法

（令和5年4月1日施行）

すべてのこどもや若者が将来にわたって
幸せな生活ができる社会を実現



<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-kihon>

● 【文部科学省】 第4期教育振興基本計画

- ・ 2040年以降の社会を展望
- ・ マルチステージの人生
- ・ 生涯にわたって
学び続ける学習者の育成

- ・ 持続可能な社会の
創り手の育成
- ・ 「協調と調和」に基づく
ウェルビーイングの向上



https://www.mext.go.jp/a_m_enu/keikaku/index.htm



学びのアップデートが必要（学び続ける教職員）

■ なぜ、推進するのか？

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）

■ なぜ、推進するのか？

◆ 教員未配置状況

■ 令和6年4月から6月 → 23名増加

校 種	4月	6月
小学校	3名	15名
中学校	5名	6名
高等学校	3名	10名
特別支援学校	1名	4名

★教職における魅力の向上

- ✓ 人材発掘・確保・採用
- ✓ 教職の希望者の育成

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）

◆ 業務の多忙化

- ・ 時間外勤務80時間以上の教職員

月平均割合 (月平均人数)	R 3	R 4
市町村立 小・中学校	2.9% (285.9人)	<u>2.7%</u> (276.3人)
県立学校	2.0% (116.6人)	<u>2.6%</u> (147.4人)

★長時間勤務の是正

- ✓ 思い切った業務改善
- ✓ メンタルヘルス対策



人材確保と持続可能性（健康を守る勤務環境等）が大切

■ なぜ、推進するのか？

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）

◆ 『学校における働き方改革アンケート（2023）』の回答状況

小学校	中学校	高等学校	特別支援
✓徴収金の徴収・管理・会計等	✓徴収金の徴収・管理・会計等	✓徴収金の徴収・管理・会計等	✓徴収金の徴収・管理・会計等
✓PTA関連業務（休日や勤務時間外の会議・活動等）	✓PTA関連業務（休日や勤務時間外の会議・活動等）	✓PTA関連業務（休日や勤務時間外の会議・活動等）	✓PTA関連業務（休日や勤務時間外の会議・活動等）
✓各種調査・報告・アンケート等への対応	✓各種調査・報告・アンケート等への対応	✓各種調査・報告・アンケート等への対応	✓各種調査・報告・アンケート等への対応
✓年度始めに実施する全児童の家庭訪問	✓部活動（日々の練習、試合引率や大会運営等）	✓部活動（日々の練習、試合引率や大会運営等）	✓部活動（日々の練習、試合引率や大会運営等）
✓草刈りや花壇の散水等の環境美化作業及び小動物の飼育作業	✓草刈りや花壇の散水等の環境美化作業	✓奨学金申請に係る業務	✓草刈りや花壇の散水等の環境美化作業
✓プールの清掃や教室のワックス掛け等の施設管理・環境整備	✓全国学力・学習状況調査や全県的なテスト等の採点・入力作業	✓年度末の高校入試業務	✓トイレの清掃や教室のワックス掛け等の施設管理・環境整備
✓学期毎の通知表（よい子のあゆみ等）の作成や成績処理	✓学期毎の通知表の作成や成績処理	✓生徒指導（身なり指導や動怠指導、SNSトラブルの対応等）	✓登下校時の車両誘導・安全管理のための立ち番指導等
✓勤務時間外や校外での生徒指導・保護者対応（SNSトラブルを含む）及び夜間街頭パトロール等	✓勤務時間外や校外での生徒指導・保護者対応（SNSトラブルを含む）及び夜間街頭パトロール等	✓勤務時間外や校外での生徒指導・保護者対応（SNSトラブルを含む）及び夜間街頭パトロール等	✓週案や年間指導計画、通知表等の書類作成
✓教育課程外の地域行事・地区競技会・大会等の参加・運営等	✓教育課程外の地域行事・地区競技会・大会等の参加・運営等	✓情報機器・ネットワーク管理等の対応業務	✓情報機器・ネットワーク管理等の対応業務
✓勤務時間前の登校指導・安全管理や朝の委員会活動等	✓教育課程外の各種検定試験の実施	✓教育課程外の講座や小論文・面接指導、各種検定・模試等の実施	✓校外・校内研修や研究会活動・研究紀要作成

なぜ、推進するのか？

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）

◆『学校における働き方改革アンケート（2023）』の回答状況 質問項目「改善または削減が必要と考える業務や制度」の記述回答の結果



- 実施期間
・令和5年4月～5月
- 実施状況
・本県公立学校教職員
16,234名
- ・回答数
7,886件（48.6％）
- 調査方法
・web調査 記述式回答

〈課題〉

教員の本来職務である
授業 評価 研修
に関わる業務も負担と
感じる勤務環境の現状

↓
本来職務に集中できる
勤務環境の改善



勤務環境の改善（魅力ある職場づくり）

※ユーザーローカル AIテキストマイニングツール（<https://textmining.userlocal.jp/>）による分析

■ なぜ、推進するのか？

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）

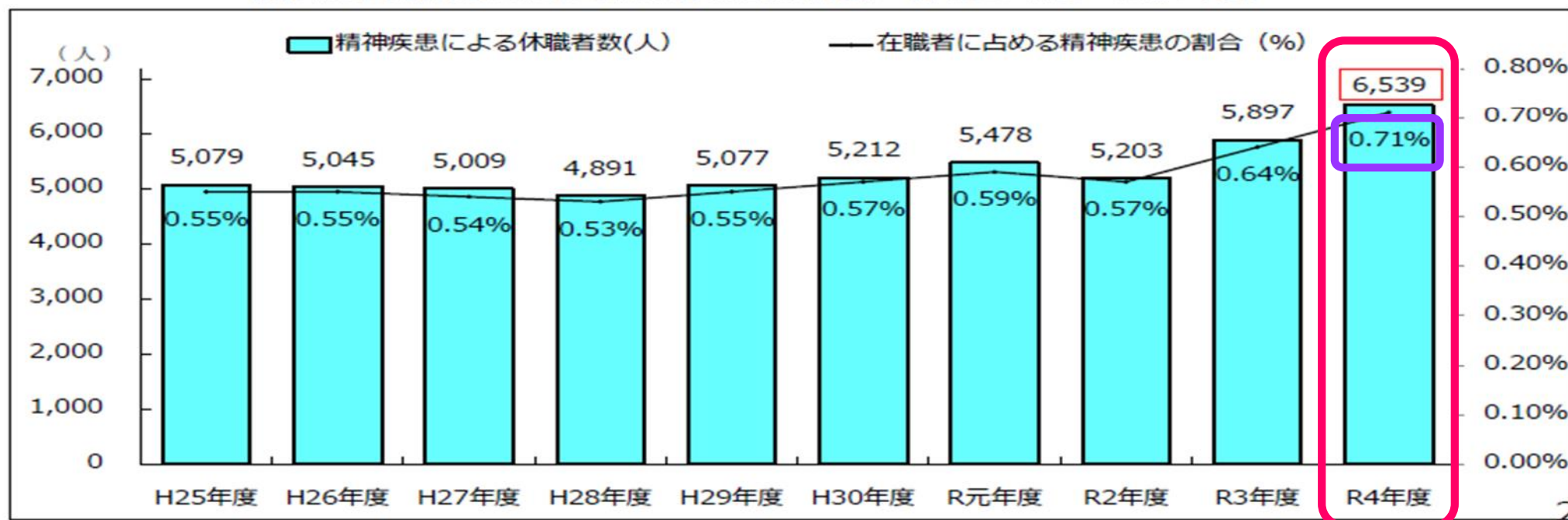
教育職員の精神疾患による病気休職者数（令和4年度）



○教育職員（※）の精神疾患による病気休職者数は、6,539人（全教育職員数の0.71%）で、令和3年度（5,897人）から642人増加し、過去最多。

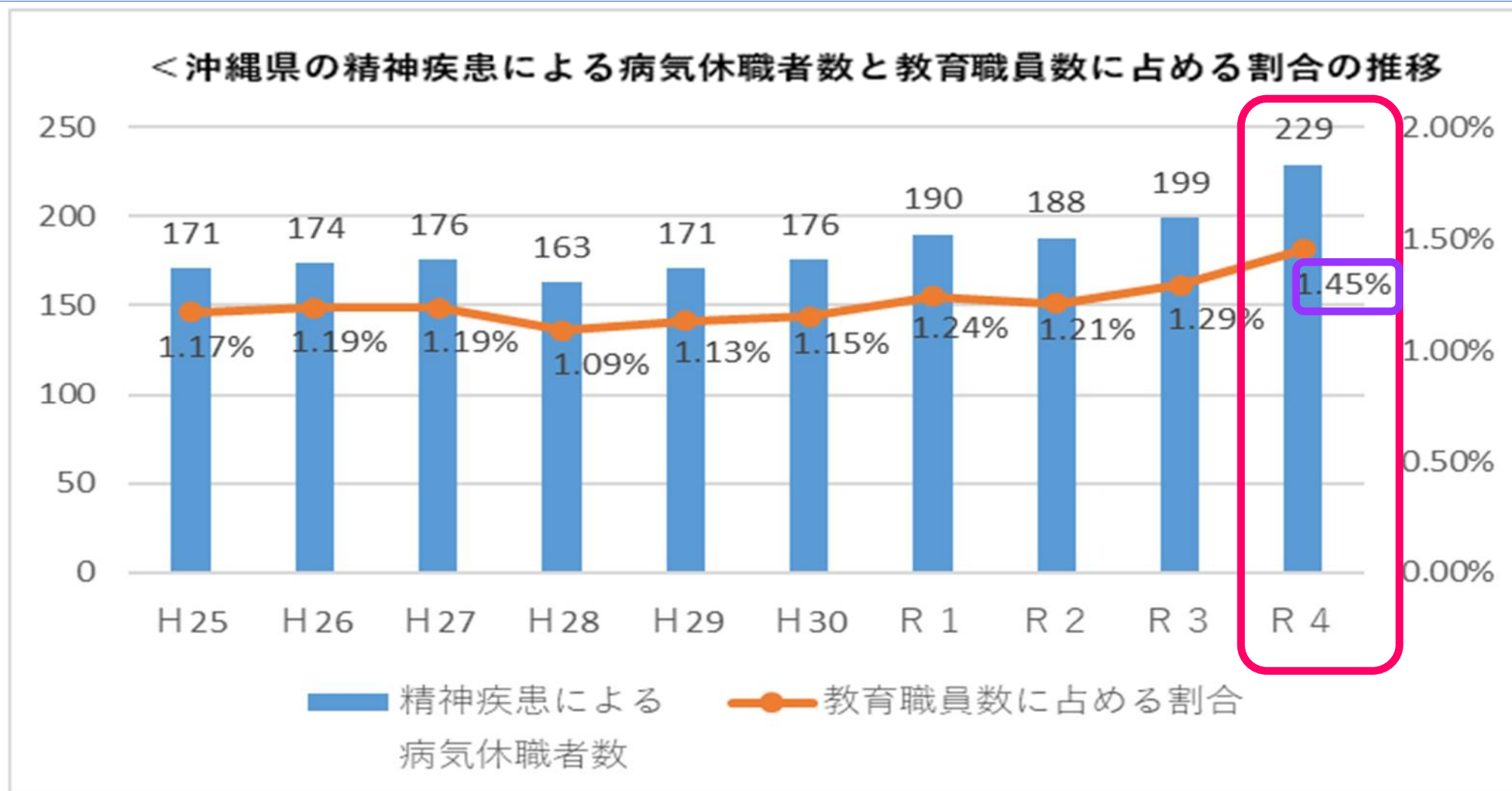
（※）公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員（総計918,987人（令和4年5月1日現在））

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移（平成25年度～令和4年度）



■ なぜ、推進するのか？

③ 沖縄県の教育現場の状況（現在）



心身の健康の確保（安全・快適な職場環境の形成）

「教職員の**厳**しい勤務環境の改善」 5年後、10年後の学校は・・・？

これからも

「**教職員が選ばれる続ける職業**」

「**学校が選ばれる続ける職場**」

であるためには？

【働き方改革推進課】

（令和5年度4月設置）

< 特命 >

☆ 健康管理班



教職員のメンタルヘルス対策の充実

☆ 働き方改革班



学校における働き方改革の推進

子供たちのために、教職員が“働きやすく”、
“働きがい”を感じることのできる教育環境の整備！

【本日の流れ】

1 学校における働き方改革は、

■ どこを目指すのか？

■ なぜ、推進するのか？

■ どのように、推進するのか？

2 学校における働き方改革の着実な推進に向けて …

どのように、推進するのか？



https://www.pref.okinawa.jp/res/projects/default_project/_page_001/027/590/2024peacefulplanwhole.pdf



https://www.pref.okinawa.jp/res/projects/default_project/_page_001/027/590/2024peacefulplanleaflet.pdf

～「学校における働き方改革」の取組目標～ 『私たちのピース・リスト 2023』

ここに示した一つ一つの取組目標は、私たちの描く「学校における働き方改革」の「ワン・ピース」(一部分・一欠片)ではありません。

児童生徒の成長や発達を支援する教職員が“働きやすさ”“働きがい”“心身の健康”を十分に実感できる学校(職場)づくりに向けて、関係者一人一人がこれらを自分事として受け止め、その役割と責任の下、各々の取組を着実に進めることで「学校における働き方改革」は描かれていきます。

各市町村や各学校でもそれぞれの“ワン・ピース”を集めて、関係者で共有し、それぞれが目指す「学校における働き方改革」を描いていきましょう!

令和6(2024)年3月
沖縄県教育委員会

https://www.pref.okinawa.jp/res/projects/default_project/_page_001/027/590/2024peacelist2023.pdf

県公立学校における働き方改革推進計画の着実な推進

■ どのように、推進するのか？

◆ 子どもたちへの”よりよい教育”を行うためには？

「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の改善を図ることで教職員の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、教職員のウェルビーイングを確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、**子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにする**ことです。



目的

POLICY

教職員一人一人が、良好な人間関係を築き、心身ともに健康で本来の職務に専念し、児童生徒と共に学び、成長しながら、専門性を十分に発揮して、「子供たちへのより良い教育」を行っていくことができる教育環境を整える。▶ **児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上**

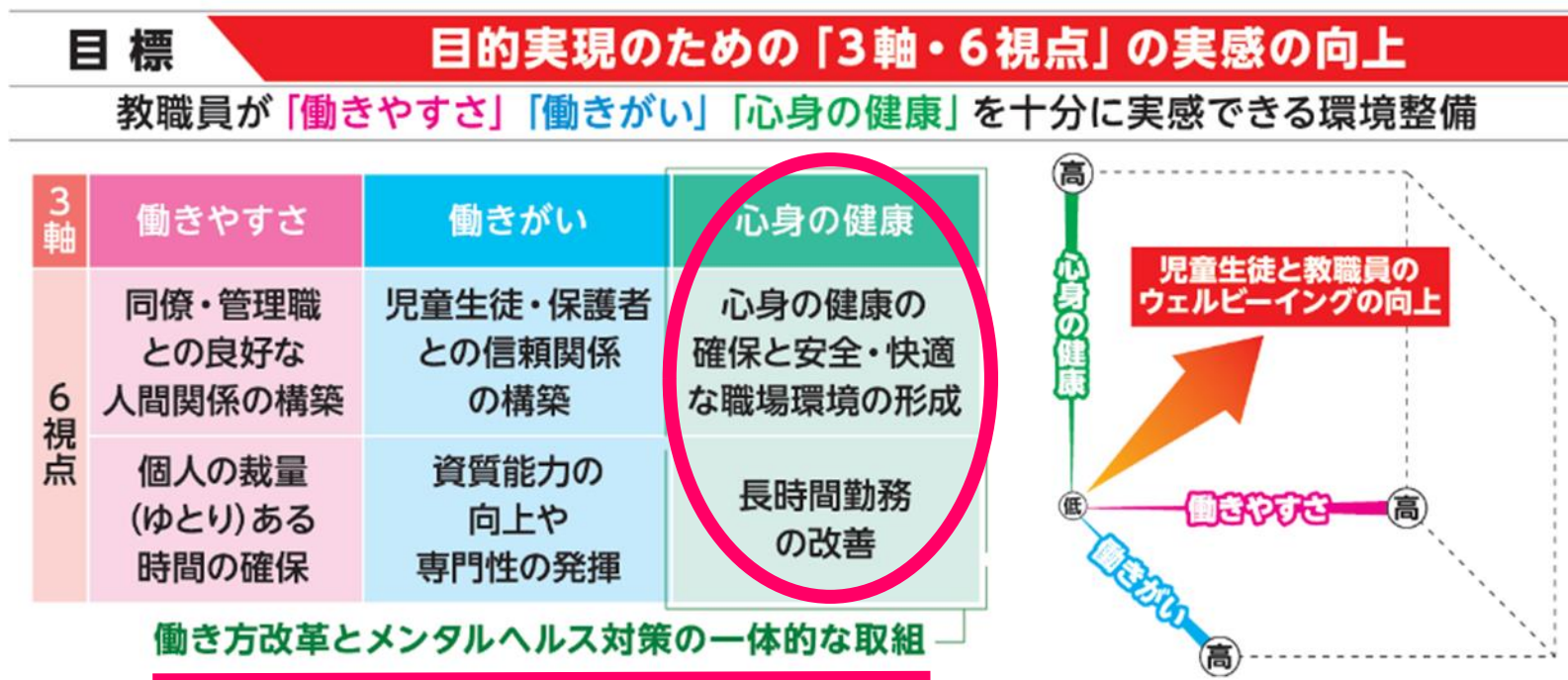
教職員
重要な
教育環境

目的の5つのポイント

- | | | |
|-----------------|---------|------------|
| ①良好な人間関係の構築 | ②心身の健康 | ③本来の職務への専念 |
| ④児童生徒と共にした学びと成長 | ⑤専門性の発揮 | |

どのように、推進するのか？

● 教育環境を整えるには？



👉 「3軸・6視点」の実感を向上するためには？

時間と機会の創出が必要

■ どのように、推進するのか？

● 時間と機会を創出するためには？

Ⅱ 目標達成に向けた取組

教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できるためには、
“時間と機会を創出する”ことが必要である。

“時間と機会を創出する”ための柱

- ✓ 人材の確保
- ✓ 教育DXの推進
- ✓ 業務の役割分担・適正化

EFFORTS

具体的取組

『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこと

児童生徒の成長や発達を支援する教職員が“働きやすさ”“働きがい”“心身の健康”を十分に実感できる学校づくりに向けて、関係者一人一人が各取組事項を自分事として受け止め、その役割と責任の下、各々の取組を着実に進める必要があります。

 『私たちのピース・リスト2023』
を活用し、自分事として取り組む

■ どのように、推進するのか？

● 時間と機会を創出するためには？

『私たちのピース・リスト2023』

<https://www.pref.okinawa.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>



～「学校における働き方改革」の取組目標～

『私たちのピース・リスト 2023』

ここに示した一つ一つの取組目標は、私たちの描く「学校における働き方改革」の“ワン・ピース”（一部分・一欠片）でしかありません。
児童生徒の成長や発達を支援する教職員が“働きやすさ”“働きがい”“心身の健康”を十分に実感できる学校（職場）づくりに向けて、関係者一人一人がこれらを自分事として受け止め、その役割と責任の下、各々の取組を着実に進めることで「学校における働き方改革」は描かれていきます。
各市町村や各学校でもそれぞれの“ワン・ピース”を集めて、関係者で共有し、それぞれが目指す「学校における働き方改革」を描いていきましょう！

令和6(2024)年3月

 沖縄県教育委員会

- 『私たちのピース・リスト2023』は、令和5年度始めに県内公立学校の全教職員を対象として実施したアンケート結果等から洗い出した課題に対して、一つ一つ取組事項を、短期・中期・長期の目標として設定したものです。
- 短期は令和6年度まで、中期は令和8年度まで、長期は令和9年度以降としています。

 『私たちのピース・リスト2023』
を活用し、自分事として取り組む

◆ 『私たちのピース・リスト2023』 の構成



アンケート結果等を反映

【取組主体】 その他（関連団体等）
保護者・地域の連携が必要な内容です

目標期間（短期・中期・長期）を
○で示しています。

No.	取組事項	設定の理由 (必要性や課題等)	改善等に向けた アプローチ例	取組主体 ◎: 中心的役割 県教委: 県教育委員会 市町村教委: 市町村教育委員会 その他: PTA等関係団体	目標期間			「3分類」に基づく 14項目との関連
					短期 (～R6)	中期 (～R8)	長期 (R9以降)	
3. 業務の役割分担・適正化								
31	校長会・教頭会・PTA等関係団体との学校における働き方改革の推進に関する意見交換等の場の設定	・学校における働き方改革に関する理解醸成と情報共有を図るため、校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携を強化する必要がある。	県教委 ✓会議等の設定に向けた各関係団体等との連絡・調整 ✓適切な情報提供・交換	◎県教委 ◎その他	○			
33	外部団体主催の検定試験の実施方法等の見直し	・教育課程外の検定試験実施に係る教職員の負担削減・軽減を図る必要がある。	県教委・市町村教委 ✓複数校による共同実施の検討 学校・その他 ✓学校外での受験会場の活用 ✓検定試験監督のボランティアを募るなど教職員以外による実施・運営の検討	◎県教委 ◎市町村教委 ◎学校 ◎その他	○			④地域ボランティアとの連絡調整
34	小動物の世話や散水等の見直し	・小動物の世話や散水等にかかる学校の負担軽減を図る必要がある。	市町村教委・学校 ✓管理方法等の見直し 学校・その他 ✓保護者や地域ボランティア等が協力できる仕組みづくりの検討	◎学校 ◎市町村教委 ◎その他		○		④地域ボランティアとの連絡調整

具体的な実践等を記載しています。

全50項目の取組事項
(No1~50)

◆『私たちのピース・リスト2023』の構成



38	コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)設置と地域学校協働活動との一体的推進の検討	・コミュニティ・スクール設置により、保護者や地域住民等の理解・協力による学校を核とした地域づくりを推進する必要がある。 ・学校を核とした地域づくりを推進することにより、学校における働き方改革も進めることができる。	【県教委】 ✓地域学校協働活動未実施市町村への取組促進に向けた支援 ✓県立学校におけるコミュニティ・スクール設置に向けた取組推進の検討(モデル校を設定し、効果検証を行うなど) ✓市町村教委に対する好事例の横展開 【市町村教委】 ✓地域学校協働活動拡充の検討 ✓コミュニティ・スクール設置に向けた取組推進の検討(モデル校を設定し、効果検証を行うなど)	◎県教委 ・学校 ◎市町村教委 ・その他			○	①登下校に関する対応 ②見回り・補導対応 ④地域ボランティアとの連絡調整 ⑥休み時間における対応 ⑦校内清掃 ⑨給食時の対応 ⑫学校行事の準備・運営
43	学校におけるPTA活動の内容や役割分担等の見直し	・勤務時間外におけるPTA活動等における教職員の負担を軽減する必要がある。	【学校・その他】 ✓PTA役員会等で取組事項の検討等を議題化 ✓休日における活動の廃止・削減 ✓勤務時間外の会議等の廃止・削減 ✓役員選出方法等の見直し ✓オンライン会議の活用	◎学校 ◎その他			○	④地域ボランティアとの連絡調整
44	保護者、地域、首長部局等との連携協働体制の構築	・学校における働き方改革の取組の推進に向け、保護者や地域の理解促進と学校への支援が必要である。	【学校】 ✓学校運営協議会、学校評議員会、PTA会議等で働き方改革推進に関する取組内容の議題化、共通理解・連携協働 【県教委・市町村教委】 ✓総合教育会議等で働き方改革推進に関する取組内容の議題化、共通理解・連携協働 ✓管理職や教職員を対象とした研修会の開催	◎県教委 ◎市町村教委 ◎学校 ・その他			○	①登下校に関する対応 ②見回り、補導対応 ③学校徴収金の徴収、管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ⑫学校行事の準備・運営
45	市町村立小中学校における登下校に関する対応等の見直し	・勤務時間外への対応であり、教職員の負担軽減を図る必要がある。	【学校・その他】 ✓正門・玄関開錠時刻の見直し(保護者や地域住民の理解を得つつ、開門は登校時間の直前とするなど) ✓市町村立小学校における朝の活動の見直し ✓交通整理の人員配置の検討 ✓学校運営協議会等での協議等を踏まえた、地域学校協働活動の一環として、登下校の交通安全見守り等、人員配置の検討・実施 【市町村教委】 ✓開錠時刻・施錠時刻の統一	◎学校 ・市町村教委 ◎その他			○	①登下校に関する対応 ④地域ボランティアとの連絡調整

「学校・教師が担う業務に係る3分類」
14の業務のうち、適正化を図ることができる業務を表示

■ どのように、推進するのか？

● 取組期間は？

Ⅲ 取組期間

TERM

スケジュール	令和6年度(2024年度)	令和7年度(2025年度)	令和8年度(2026年度)
本プラン	集中取組期間(3年)		
	初年度評価・検証	中間年度評価・検証	最終年度評価・検証

2023年

【文部科学省】第4期教育振興基本計画

【基本施策】学校における働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実の一体的推進

- これら一連の施策を安定的な財源を確保しつつ、**令和6年度から3年間を集中改革期間**とし、スピード感を持って、令和6年度から小学校高学年の教科担任制の強化や教員業務支援員の小・中学校への配置拡大を速やかに進めるとともに、令和6年度中の給特法改正案の国会提出を検討するなど、少子化が進展する中で、複雑化・多様化する課題に適切に対応するため、計画的・段階的に進める。

https://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/index.htm



■ どのように、推進するのか？

● どうやって、評価するの？

IV 評価

ASSESSMENT

「3軸・6視点」に基づいて、次の成果指標を設定し、毎年度、評価する。

成果指標
1

学校評価（教職員対象）の評価項目に、下記の「3軸・6視点」に関する5項目を位置づけ、肯定的回答の割合を成果指標とする。

成果指標
2

「3軸・6視点」に関する管理職アンケート調査を実施し、肯定的回答の割合を成果指標とする。

成果指標
3

客観的計測による在校等時間を集計し、教職員の長時間勤務者の人数と割合を成果指標とする。

「3軸・6視点」に関する5項目（学校評価に設定）

- ✓ 同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができている。
- ✓ 個人の裁量（ゆとり）ある時間の確保ができている。
- ✓ 一人一人の児童生徒との信頼関係を深めることができている。
- ✓ より専門性を発揮するための研修や教材研究等が充実している。
- ✓ 心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成ができている。

学校評価に設定

■ どのように、推進するのか？

● どうやって、検証するの？

V 検証

成果指標の目標値

VERIFICATION

成果指標1、成果指標2の目標値

全教職員の「3軸・6視点」の実感向上を目指して、令和8年度（2026年度）末までに

- 肯定的回答の割合を80%以上とする。

成果指標3の目標値

教職員の心身の健康を守るために、全教職員が時間外在校等時間上限（月45時間、年360時間）以内での勤務を目指して、令和8年度（2026年度）末までに

- 時間外在校等時間が月80時間を超える教職員をゼロとする。
- 時間外在校等時間が月45時間、年360時間を超える教職員の年平均割合を令和5年度の50%以下とする。（県教育委員会設定部分）

※市町村教育委員会においては、地域の実情に応じて下線部分（県教育委員会設定部分）を変更可とする。

【本日の流れ】

1 学校における働き方改革は、

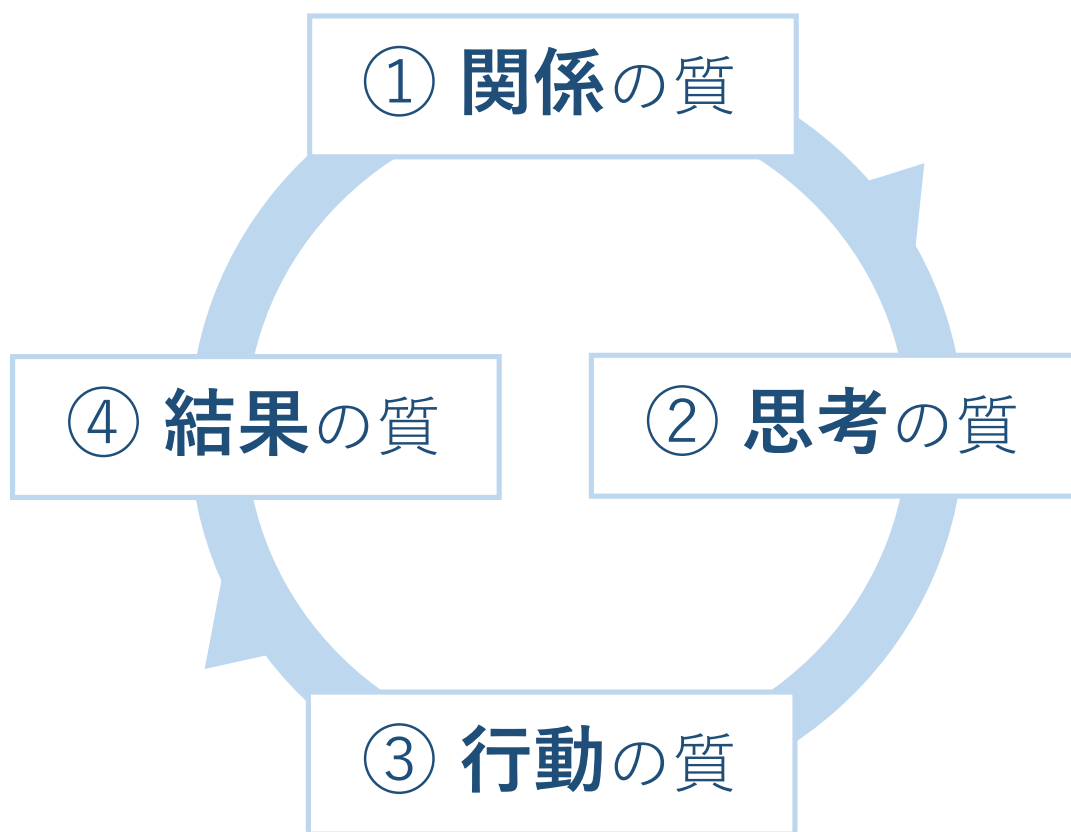
- どこを目指すのか？

- なぜ、推進するのか？

- どのように、推進するのか？

2 学校における働き方改革の着実な推進に向けて …

 「3軸・6視点」の実感を向上に向けて



【参考】成功の循環 MIT組織学習センター協働創始者ダニエル・キム

● グッドサイクル

- ① 関係の質：お互いに尊重し一緒に考える
- ② 思考の質：気づきがある、面白い
- ③ 行動の質：自分で考え自発的に行動する
- ④ 結果の質：成果が得られる
- ① 関係の質：信頼関係が高まる

▼ バッドサイクル

- ④ 結果の質：直接的に結果づくりに走る
- ① 関係の質：対立、押しつけ、命令
- ② 思考の質：面白くない、受け身で聞くだけ
- ③ 行動の質：自発的・積極的に行動しない
- ④ 結果の質：さらに成果が上がらない

【参考】働き方改革 小室淑恵著 毎日新聞出版 2018 から作成

① 関係の質

▶▶ 目的の明確化
(ゴールのイメージを決定)

○ どのような学校（事務室）を目指していますか？

○ 皆さんにとっての“働きがい”は？

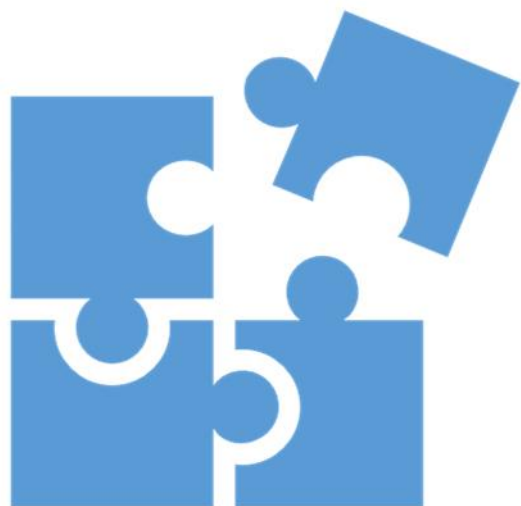
 なぜ「学校における働き方改革」に取り組むの？

▶▶ 課題発見・明確化

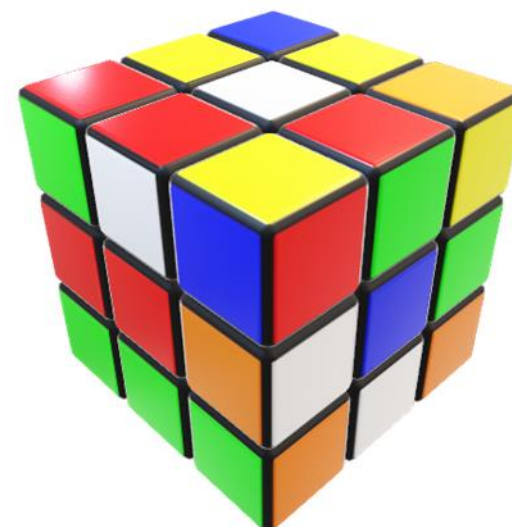

沖縄県教育委員会

② 思考の質

▶▶ 課題発見・明確化



ジグソーパズル型



ルービックキューブ型

対話

聞く、聴く、訊く



やってみよう!
(実践につながる)

③ 行動の質

▶▶ 改善施策の実施



沖縄県公立学校における働き方改革推進計画

みんなの学校!ピースフル・プラン

～ 子供たちの未来を創る持続可能な学校を目指して ～

《 実践紹介 》

Vol.02
令和6年5月

南城市立大里中学校 南城市教育委員会	キーワード(「3軸・6視点」等) ・同僚・管理職との良好な人間関係の構築 ・長時間勤務の改善	「私たちのピース・リスト2023」との関連 No.17 ICTを活用した効率的・効果的な職員研修の推進 ・適切な開催時期の設定、ICTを活用した校内研修の工夫
--------------------------------------	--	---

令和6年度 大里中学校 校内研修④

- 1 趣旨 教職員のウェルビーイングについて理解し、その向上に努める機会とする。
- 2 日時 令和6年5月1日(水) 15:15～16:15
- 3 場所 南城市立大里中学校(新世代室)
- 4 対象 大里中学校教職員
- 5 講師 南城市教育委員会 教育部 統括指導主事「学校業務改善について」

◆ 今回の研修会の特徴

- ・教職員が新年度の学校や生徒の様子をある程度把握できた時期に開催
- ・管理職と事務職員で企画して講師を招聘し、市教委との連携・協働体制を構築
- ・市教育委員会が目指す学校業務改善やその支援等について全職員で共通理解
- ・研修時間60分、講義だけでなく対話や交流も含めた内容
- ・研修後の感想等の集約はFormsを活用

◆ ポイント  教職員一人ひとりが自分事として考える場面の設定

 一人ひとりが、これまでの業務を「減らす」視点・「減らせない」視点で振り返り、「must・can・will」で書き出しながら自分事として考える時間の確保。



教職員同士での交流場面の様子

管理職・教職員との良好な人間関係が伝わってくる交流場面でした。

“must・can・will”で業務を書き出し、自分事として考えていました。



業務を書き出す場面の様子

【働き方改革推進との関連】

南城市が目指す学校業務改善の方向である「子供としっかり向き合い、質の高い授業、教育活動ができる働き方に改善していく」イメージを揃え、学校における働き方改革を進めることにより、生徒たちの学びの質の向上につなげる。



令和6年度
学校業務改善推進計画



南城市教育委員会

【参加者の感想】

- ・話をお聞きして、生きがいや働く意義などを改めて考えた次第です。ワーク&ライフ大切にしたいです。主体的、対話的で深い学びは生徒と反映して教師の姿であること、それは業務改善にも繋がることであると認識しました。
- ・働き方改革はただ、業務を時間短縮するためのコツではなく、人生をより良く生きるために教職の仕事と自分の生き方をどうクリエイトするのが私の挑戦だと思います。

事務職員と
管理職で企画

45

④ 結果の質

▶▶ 評価・分析

IV 評価

ASSESSMENT

「3軸・6視点」に基づいて、次の成果指標を設定し、毎年度、評価する。

成果指標
1

学校評価（教職員対象）の評価項目に、下記の「3軸・6視点」に関する5項目を位置づけ、肯定的回答の割合を成果指標とする。

成果指標
2

「3軸・6視点」に関する管理職アンケート調査を実施し、肯定的回答の割合を成果指標とする。

成果指標
3

客観的計測による在校等時間を集計し、教職員の長時間勤務者の人数と割合を成果指標とする。

「3軸・6視点」に関する5項目（学校評価に設定）

- ✓ 同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができています。
- ✓ 個人の裁量（ゆとり）ある時間の確保ができています。
- ✓ 一人一人の児童生徒との信頼関係を深めることができています。
- ✓ より専門性を発揮するための研修や教材研究等が充実している。
- ✓ 心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成ができています。

◆ 可視化
（見える化）

成果と課題を
データ等で可視化

① 関係の質

② 思考の質

▶▶ 目的の明確化
改善策等の創造

新たなサイクル

◆ 可視化（見える化）

成果と課題をデータ等で可視化

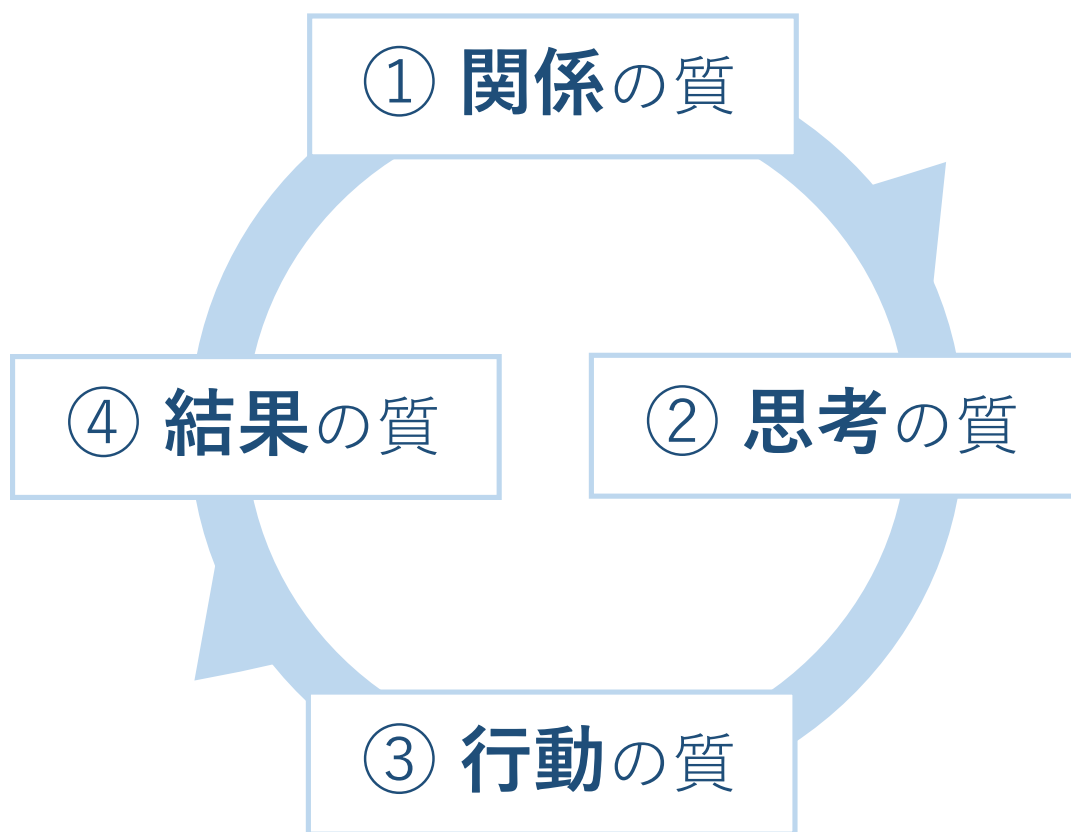
◆ 対話

可視化されたデータに
みんなで向き合い対話

◆ 未来づくり

これからの在り方を
自分たちで決めて
アクションプランを作る

 「3軸・6視点」の実感を向上に向けて



【参考】成功の循環 MIT組織学習センター協働創始者ダニエル・キム

● グッドサイクル

- ① 関係の質：お互いに尊重し一緒に考える
- ② 思考の質：気づきがある、面白い
- ③ 行動の質：自分で考え自発的に行動する
- ④ 結果の質：成果が得られる
- ① 関係の質：信頼関係が高まる

▼ バッドサイクル

- ④ 結果の質：直接的に結果づくりに走る
- ① 関係の質：対立、押しつけ、命令
- ② 思考の質：面白くない、受け身で聞くだけ
- ③ 行動の質：自発的・積極的に行動しない
- ④ 結果の質：さらに成果が上がらない

【参考】働き方改革 小室淑恵著 毎日新聞出版 2018 から作成

- ◆ 学校における働き方改革に、特効薬はない。
解決に時間を要する取組も進めながら…

 やれそうなことからやる！

- ◆ 学校だけ、教育委員会だけで完結しない。
それぞれの立場で各々の役割・責任にもとづいて

 自分事としてやる！



学校における働き方改革の着実な推進に向けて…



◆ そのためには、学校・家庭・地域が一体となった取組が必要

対話が
大切

保護者・地域の皆様へ

学校・家庭・地域が一体となった取組が必要です!

- 子供たちが未来を切り拓いていくためには、学校・家庭・地域が連携・協働し一体となって、学校における働き方改革を推進し、子供たちへのより良い教育が行える環境を整備することが重要です。
- 学校における働き方改革が実現することにより、「学校が人をつくり、人が地域をつくり、地域が学校をつくる」という循環（サイクル）の中で、質の高い学校教育が行われ、沖縄の未来である子供たちが地域の担い手となり、沖縄らしい優しい社会の実現につながります。

学校における働き方改革の実現による沖縄県の未来像

学校における働き方改革の目的：子供たちへのより良い教育を行う



- 誰一人取り残さない社会
- 持続可能な沖縄の発展



- 学校における働き方改革には特効薬はなく、「各々がその役割と責任に基づいて自分事として取り組む」「できることから直ちにに取り組む」という姿勢が重要となります。
- 学校・家庭・地域が、部活動や地域行事等の様々な活動における連携分担について対話を積み重ね、その連携分担の必要性等を理解した上で、連携・協働することが大切です。
- 子供たちのためにも、高度専門職である教師が、本来業務に専念できる環境の整備が必要です。教職員が忙しすぎることは、子供たちのためになりません。
- 保護者や地域の皆様には、『私たちのピース・リスト2023』などを基に、学校・家庭・地域の連携分担を進めるなど、教育環境の整備に向けた様々な取組へのご理解とご支援を宜しくお願いします。

◆ これから3年間！ 新しいプランに進めよう！



目的

教職員一人一人が、良好な人間関係を築き、心身ともに健康で本来の職務に専念し、児童生徒と共に学び、成長しながら、専門性を十分に発揮して、「子供たちへのより良い教育」を行っていくことができる教育環境を整える。▶ **児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上**

POLICY



～「学校における働き方改革」の取組目標～ 『私たちのピース・リスト 2023』

ここに示した一つ一つの取組目標は、私たちの描く「学校における働き方改革」の“ワン・ピース”（一部分・一欠片）でしかありません。

児童生徒の成長や発達を支援する教職員が“働きやすさ”“働きがい”“心身の健康”を十分に実感できる学校（職場）づくりに向けて、関係者一人一人がこれらを自分事として受け止め、その役割と責任の下、各々の取組を着実に進めることで「学校における働き方改革」は描かれていきます。

各市町村や各学校でもそれぞれの“ワン・ピース”を集めて、関係者で共有し、それぞれが目指す「学校における働き方改革」を描いていきましょう！

令和6(2024)年3月
沖縄県教育委員会

◆ これから3年間！ 新しいプランで進めよう！

みんなの学校!ピースフル・プラン



「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の改善を図ることで教職員の健康を守ることとはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、教職員のウェルビーイングを確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、**子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにすること**です。

学校における働き方改革の推進を よろしくお願いします！

ご清聴ありがとうございました。