

「チームと対話」で取り組む 学校における働き方改革の推進について



私たちのピース・リスト2023
（県政広報テレビ番組「うまんちゅひろば」）

県内の中学校における働き方改革
「私たちのピース・リスト2023」の取り組みを
紹介（YouTube動画 本編約3分30秒）



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



令和7年7月25日（金）

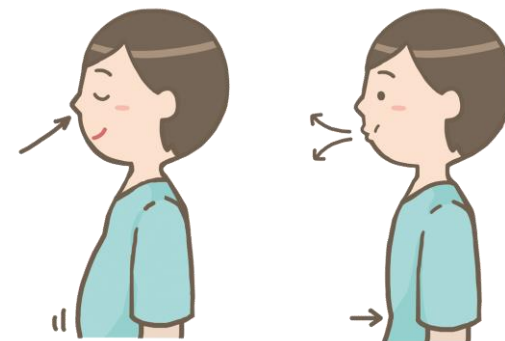
県教育庁働き方改革推進課働き方改革班



はじめに

やってみよう！ 複式呼吸

- ① お腹に手を当てます。
- ② まずは、必ず「息を吐く」ことから始めます。
- ③ **鼻からゆっくり息を吸います。（4秒）**
- ④ **息を十分に吸い込んだら、いったん、息を止めます。**
- ⑤ **口からゆっくりと息を吐きます。（8秒）**
- ⑥ ③～⑤を3分～5分繰り返します。



〈参考〉

 厚生労働省

様々なテーマについて短時間で学べます

こころの耳
5分研修シリーズ

⑤
5分研修



はじめに

学校における働き方改革は、どのように推進するの？

学校における働き方改革は、
これ以上何やるの？



学校事務職員の働き方改革は、
どのように進めるの？

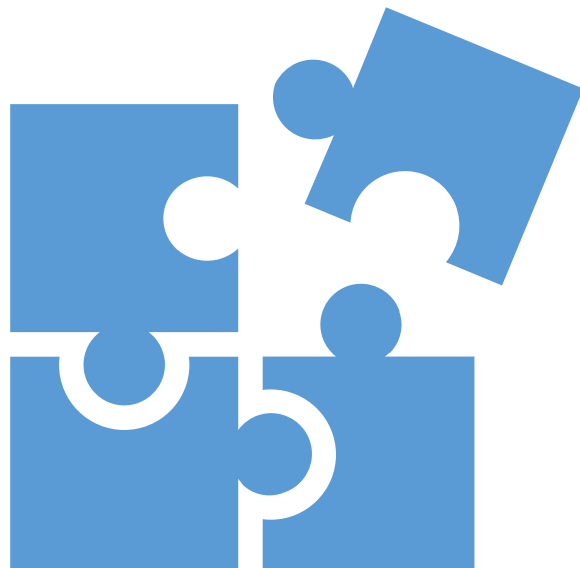
これまで先生が
やっていた仕事を
誰がやるの？





はじめに

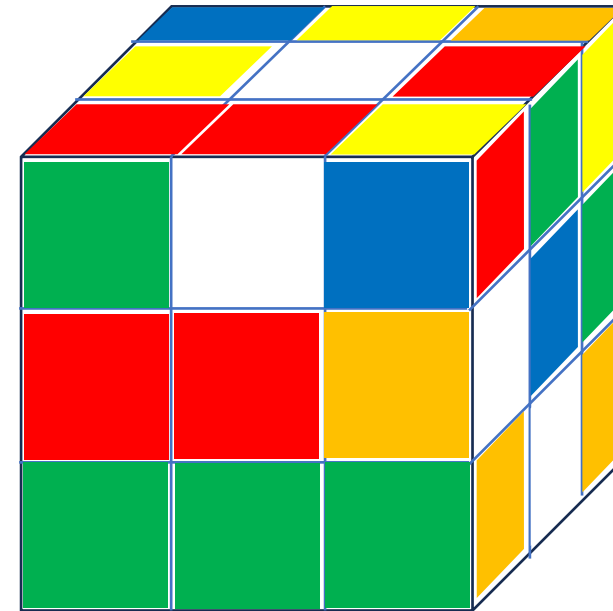
部分最適



ジグソーパズル型



全体最適



ルービックキューブ型

対話

聴く、訊く、聞く、

▶▶▶ やる気が沸いてくれば・・・



はじめに

全体版

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 ～

集中取組期間：令和6～8年度



令和6（2024）年3月



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

取組
期間

	初年度評価・検証	中間年度評価・検証	最終年度評価・検証
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)		

■ 本日の説明

- ① 「みんなの学校！ピースフル・プラン」
- ② 令和6年度 of 取組状況
- ③ 令和7年度 of 取組

■ 本日の説明

① 『みんなの学校！ピースフル・プラン』

② 令和 6 年度 of 取組状況

③ 令和 7 年度 of 取組

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』



魅力ある
学校

- 子供にとって [学力保障と成長保障、仲間、目標、成長の実感]
- 教員にとって [やり甲斐、働き甲斐のある職場]
- 保護者・地域にとって [子供の成長を共に共有できる場]

「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。

「協調と調和」に基づく
ウェルビーイングの向上

豊かな人生を切り拓き、
持続可能な社会の創り手を育成

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』

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

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』

子供たちに対して
より良い教育を行う

魅力ある
学校

- 子供にとって [学力保障と成長保障、仲間、目標、成長の実感]
- 教員にとって [やり甲斐、働き甲斐のある職場]
- 保護者・地域にとって [子供の成長を共に共有できる場]

★ 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

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』



「人こそが最大の資源」との考え方を共有
(沖縄21世紀ビジョンより)

「子供たちに対してより良い教育」
を行っていくことができる教育環境

教職員
👉 重要な教育環境

方針等 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

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

● 教育環境を整えるには？

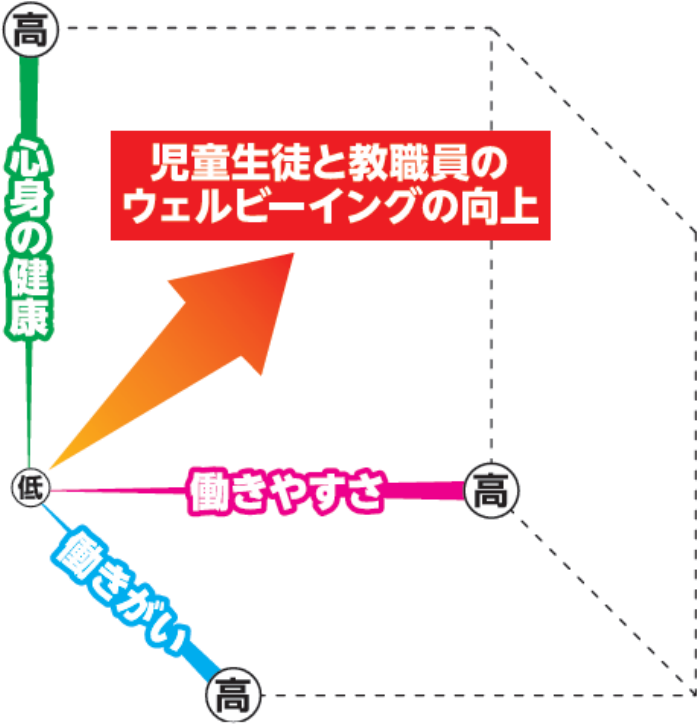
目 標

目的実現のための「3軸・6視点」の実感の向上

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環境整備

3軸	働きやすさ	働きがい	心身の健康
6視点	同僚・管理職との良好な人間関係の構築	児童生徒・保護者との信頼関係の構築	心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成
	個人の裁量(ゆとり)ある時間の確保	資質能力の向上や専門性の発揮	長時間勤務の改善

働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組



最重要課題

● 「3軸・6視点」の実感を向上させるためには？

「時間と機会の創出」 が必要

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



～「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』 を自分事として取り組む

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』



「人こそが最大の資源」
との考え方を共有

★ 持続可能な社会の創り手の育成

「子供たちに対してより良い教育」を行う
魅力ある学校の実現

児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上
「3軸・6視点」の実感の向上

学校における働き方改革の推進

「時間と機会の創出」

目指す方向性を共有したところで

● 私は、○○○○な主任事務職員でありたい！

👉 あなたにとって学校事務の働きがい は？

■ 本日の説明

① 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

② 令和 6 年度の分析・検証

③ 令和 7 年度の取組

2 令和6年度の分析・検証

評価 「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。

4段階評価

- A : 当てはまる
B : ある程度当てはまる
C : あまり当てはまらない
D : 当てはまらない

A・B
= 肯定的回答

検証 成果指標の目標値

ついに決まりました!!

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

成果指標1、成果指標2の目標値 ・肯定的回答の割合を80%以上とする。

成果指標3の目標値 ・時間外在校等時間が月45時間、月80時間、年360時間を超える教職員の割合。



小学校

月80時間超 (年度計月平均)	0%
月45時間超 (年度計月平均)	10.15%
年360時間超	10.8%

中学校

月80時間超 (年度計月平均)	0%
月45時間超 (年度計月平均)	14.7%
年360時間超	13.3%

高等学校

月80時間超 (年度計月平均)	0%
月45時間超 (年度計月平均)	11.1%
年360時間超	21.7%

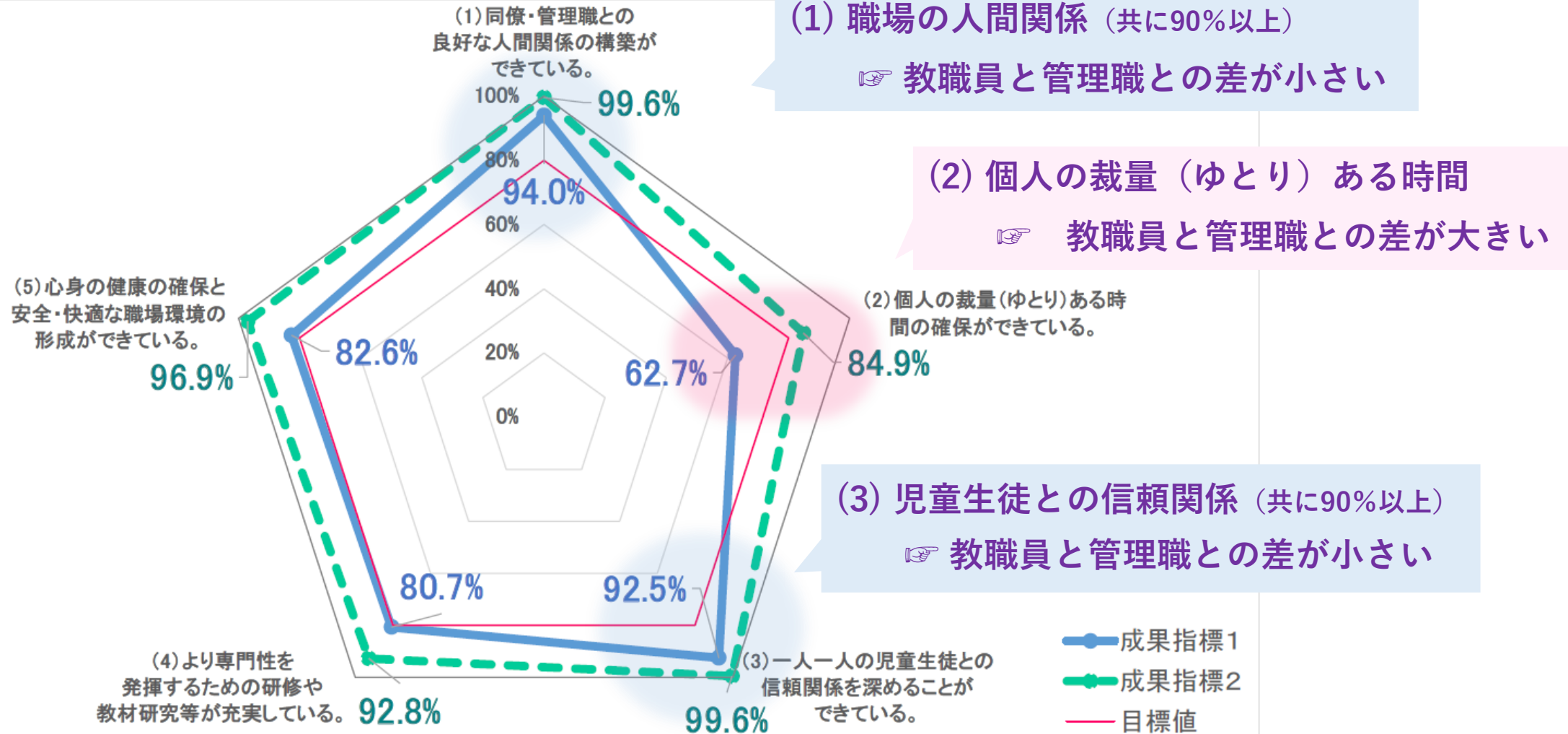
特別支援学校

月80時間超 (年度計月平均)	0%
月45時間超 (年度計月平均)	1.15%
年360時間超	4.55%

◆ レーダーチャート

教職員の評価結果（成果指標1） 管理職の評価結果（成果指標2）

◎ 県内公立学校（小・中・高・特支）



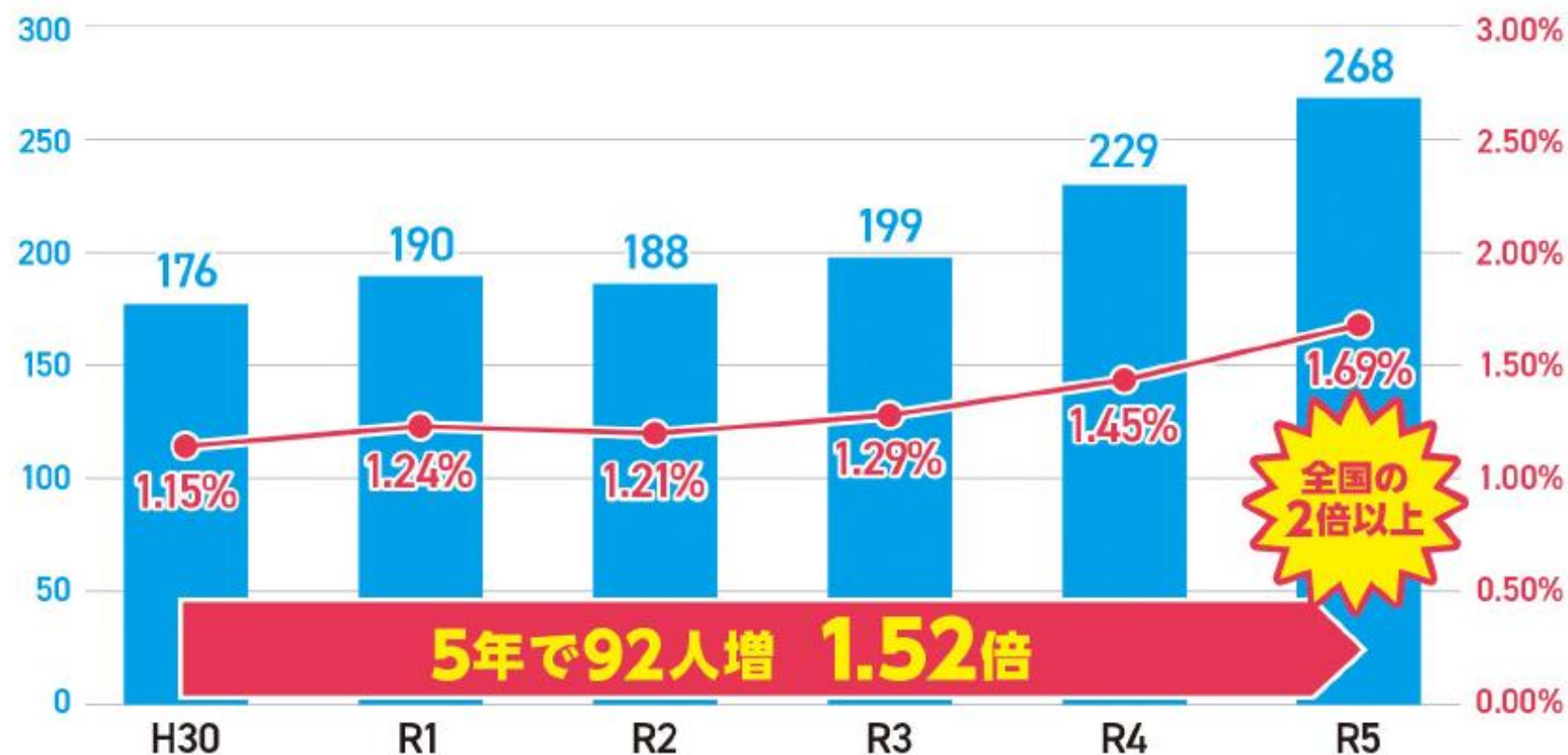
○ 成果指標 3 : 令和5年度 長時間勤務者の状況

※ 令和6年度は集計中

令和5年度	市町村立 小学校	市町村立 中学校	県立 高等学校	県立 特別支援学校
月45時間以下	79.7%	70.6%	77.8%	97.7%
月45時間超	20.3%	29.4%	22.2%	2.3%
月80時間超	1.1%	3.2%	3.8%	0.0%
主な理由 上位3つ			1 部活動指導 2 事務・報告書作成 3 授業準備	
月平均対象 職員数	6784.6名	3977.8名	3979.8名	1879.5名

■ 教職員のメンタルヘルスの状況

沖縄県公立学校の教育職員における精神疾患による病気休職者数と在職者に占める割合（令和5年度）



公立学校の教育職員における精神疾患による病気休職者数

全 国 7,119人(過去最多)

沖縄県 268人(過去最多)

※この5年で92人増 1.52倍

在職者に占める割合

全 国 0.77%

沖縄県 1.69%

※全国の2倍以上

■ 精神疾患による病気休職者数 ● 教育職員数に占める割合

（出典：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」(令和5年度) 結果をもとに作成）

◆ 「私たちのピース・リスト2023」 取組状況（短期目標）

◎ 県内公立学校（小・中・高・特支）

取組項目（学校が主体として取り組む項目）		A:既に実施した 又は実施中	D:該当 しない	全回答数
短期 目標	(14) 時間外在校等時間月45時間、月80時間、 年間360時間以上の教職員の状況把握	94.3%	0.2%	457
	(29) 年度末の事務処理及び新年度の 準備時間の確保	84.7%	0.0%	457
	(49) 部活動の適切な休養日の設定 （中・高のみ回答）	81.0%	7.6%	210
	(44) 保護者、地域、首長部局等との 連携・協働体制の構築	47.5%	1.1%	457
	(43) 学校におけるPTA活動の内容や 役割分担等の見直し	46.6%	1.8%	457
	(42) 周年行事等の式典の見直し	28.2%	24.5%	457

◎ 「学校内で取り組むことができる項目」

👉 各学校での取組実施が
進んでいる傾向

● 「保護者や地域等との
連携・協働が必要な項目」

👉 各学校で取組実施に
時間を要する傾向

▶ 令和6年度（集中取組期間1年目）で明らかになった課題

☐ 管理職と教職員との共通認識の形成

👉 それぞれの認識を擦り合わせるなど 職員全体での対話が必要

☐ 長時間勤務の更なる縮減

👉 円滑なコミュニケーションによる業務の役割分担・適正化が必要

☐ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組の推進

👉 円滑なコミュニケーションや同僚の不調への気づき、対処が必要

☐ 保護者や地域との連携・協働体制の構築

👉 対話を通してチームとなり、対話を積み重ねていくことが必要

2年目の推進のキーワードは、「チームと対話」

- 集中取組期間1年目で明らかになった課題等を乗り越えて、更に推進していく2年目は「チームと対話」がキーワードとなります。
- 全ての関係者が、連携・協働する「チーム」となり、働き方改革の取組に一人一人が主体的に関わり、お互いを認め合いつつ、率直に意見を伝え合うこと、「対話」をしていくことが大切です。

「チームと対話」の3要件

「チーム」の3つの要件

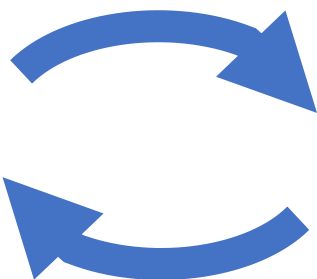


共通の
目的

連携・協働
する意思

コミュニ
ケーション

チームとなって
対話を積み重ねる



対話を通して
チームとなる

お互いを
認め合う

率直に意見
を伝え合う

主体的
に関わる



「対話」の3つの要件

明らかになった課題を「チームと対話」で乗り越えるために

- ☐ 共通認識の形成
- ☐ 長時間勤務の更なる縮減
- ☐ メンタルヘルス対策との一体的取組
- ☐ 保護者や地域との連携・協働

● 私は、主任事務職員として〇〇を頑張りたい！

 私の得意なこと（強み・専門性）は。。。

■ 本日の説明

① 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

② 令和 6 年度の実組状況

③ 令和 7 年度の実組

2年目の推進のキーワードは、「**チームと対話**」

POINT

- ✓ 教職員 = 学校経営の最重要資源
- ✓ 教職員の心身の健康 = 学校の活力

子供たちに対してより良い教育が行えるようにするために、教職員が、心身ともに健康で、働きやすく、働きがい
十分に実感できる教育環境を整える必要があります。

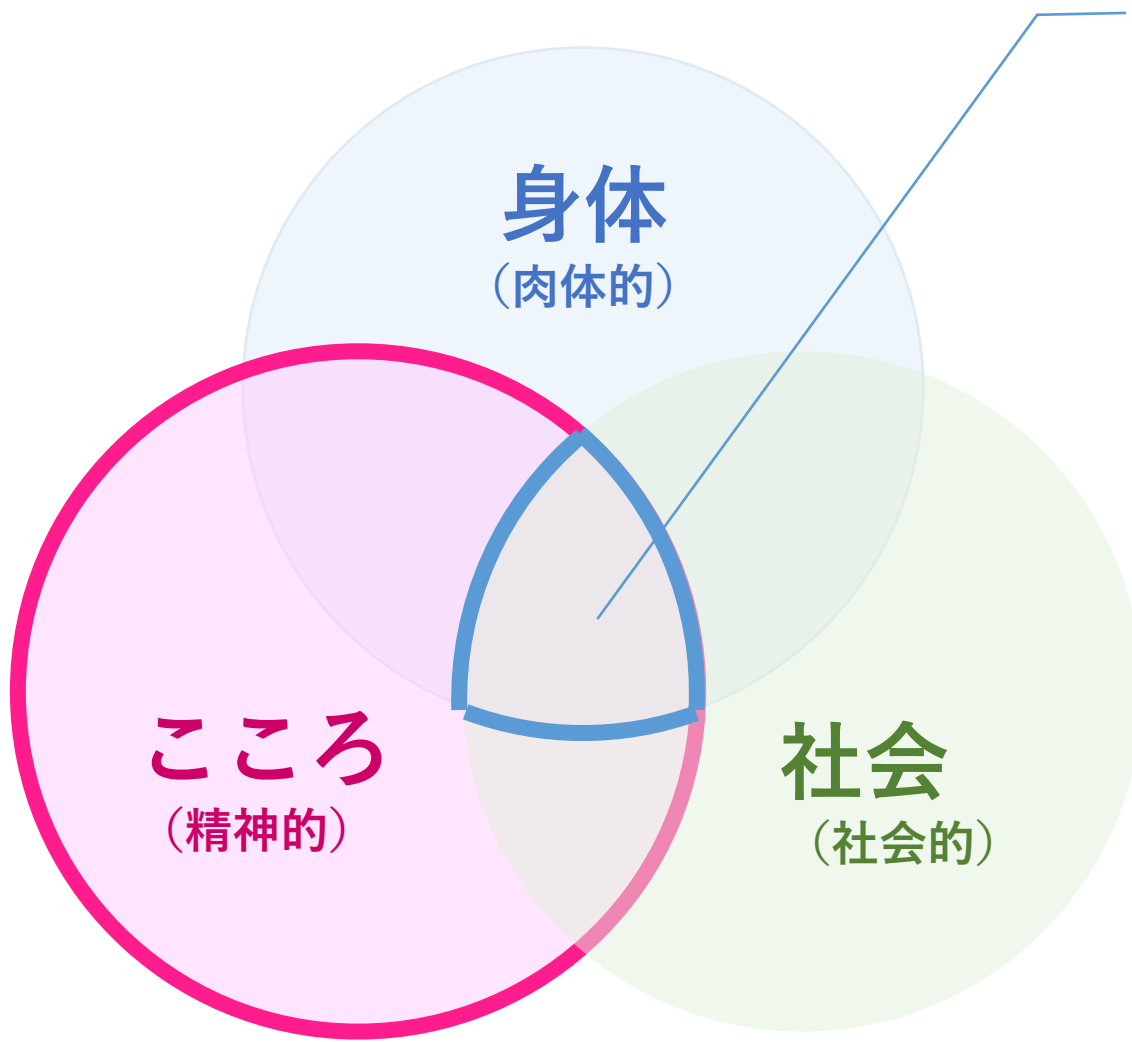
▶「3軸・6視点」の実感の向上

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ために



全職員が安全で **健康** に働ける環境整備

◆ 健康とメンタルヘルスについて



健康の定義 (WHO憲章)

健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、
肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること

メンタルヘルスとは

メンタルヘルスとは体の健康ではなく、
ココロの健康状態を意味します。

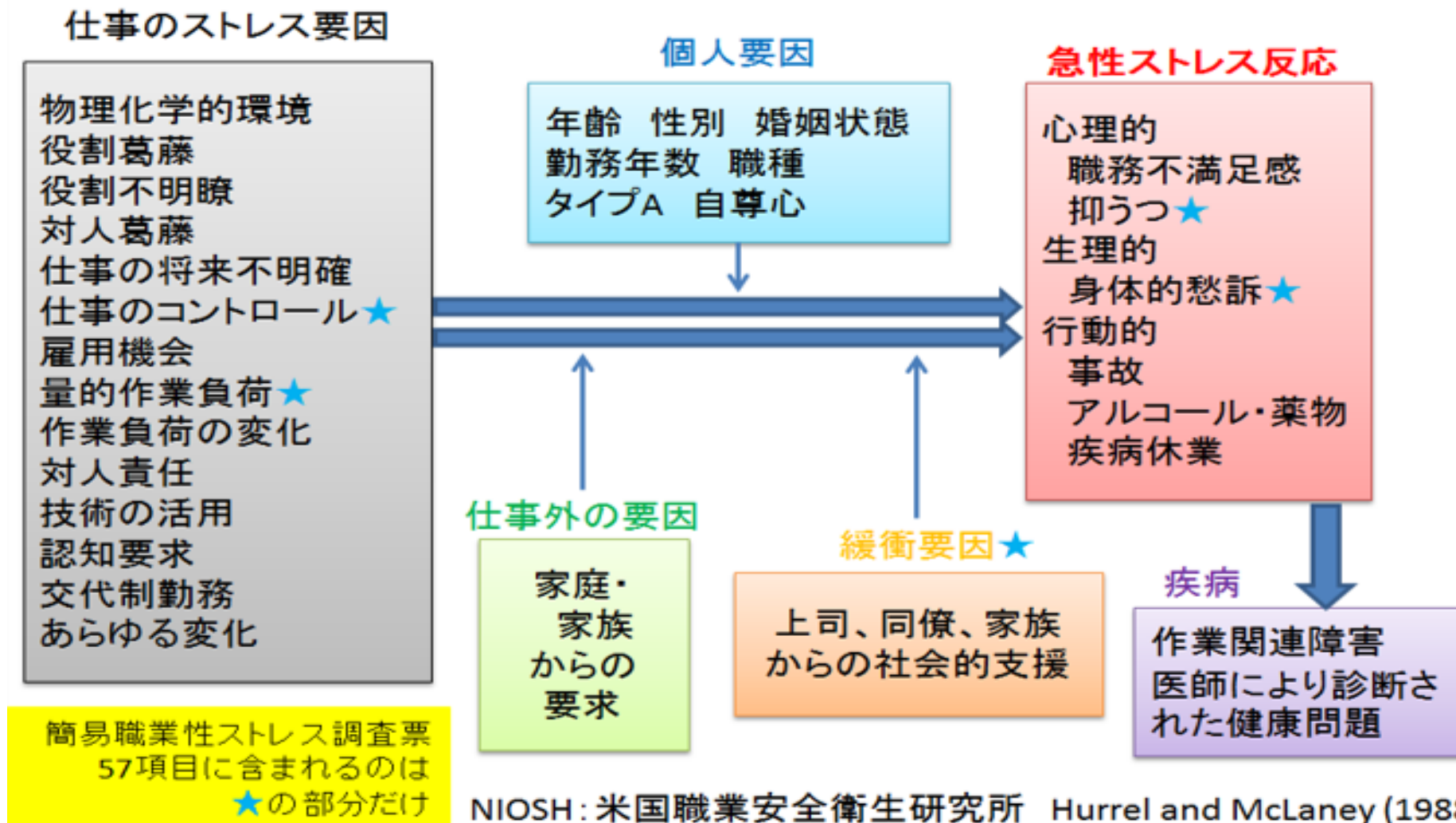
体が軽いとか、力が沸いてくる
といった感覚と同じように、
心が軽い、穏やかな気持ち、やる気が沸いてくる
ような気持ちの時は、**ココロが健康**といえるでしょ

(出典) 厚生労働省：メンタルヘルスとは より抜粋

https://www.mhlw.go.jp/kokoro/mental_health_day/amh.html

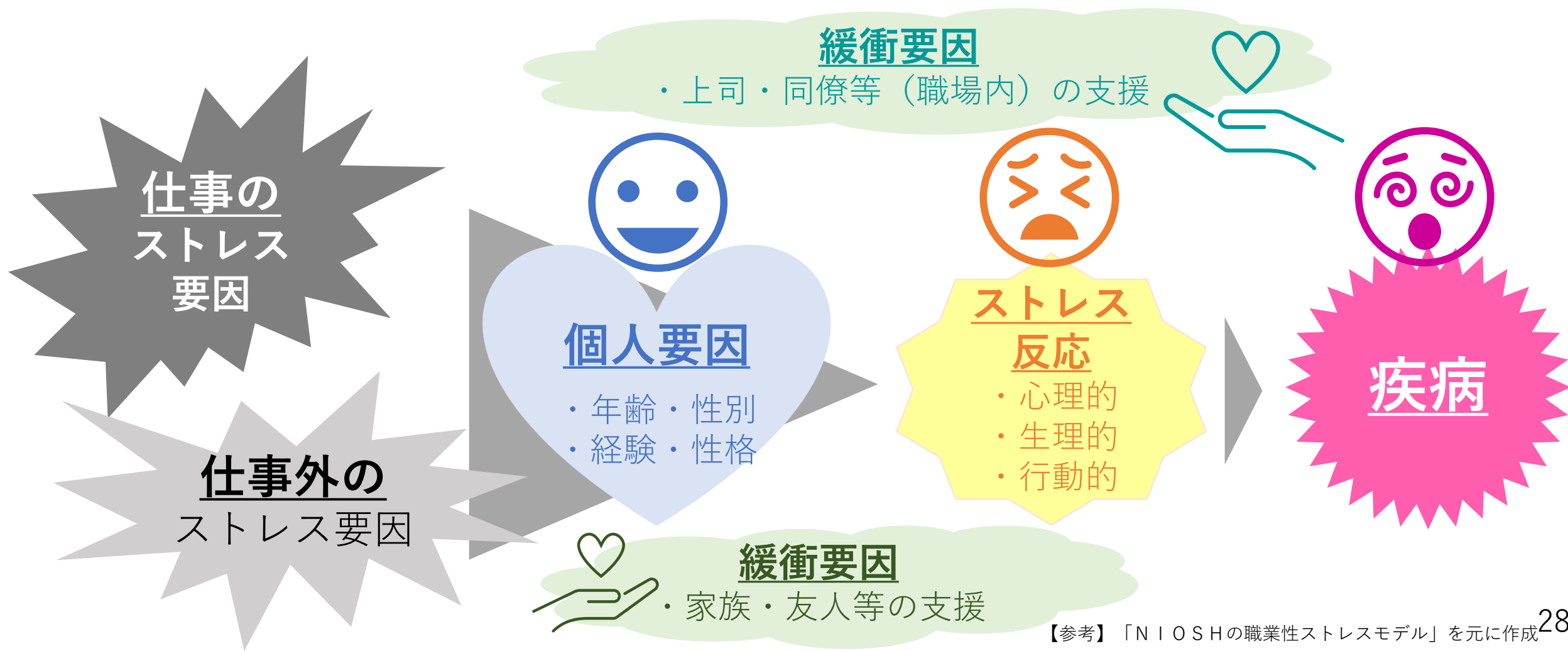
◆ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組とは？

NIOSH職業性ストレスモデル



3 令和7年度の取組

◆ ストレスモデルと働き方改革・メンタルヘルス対策の一体的な取組



◆ ストレスモデルと働き方改革・メンタルヘルス対策の一体的な取組

💡 **働き方改革**

- ✓ 人材の確保
- ✓ 教育D Xの推進
- ✓ 業務の役割分担・適正化



💡 **メンタルヘルス対策**

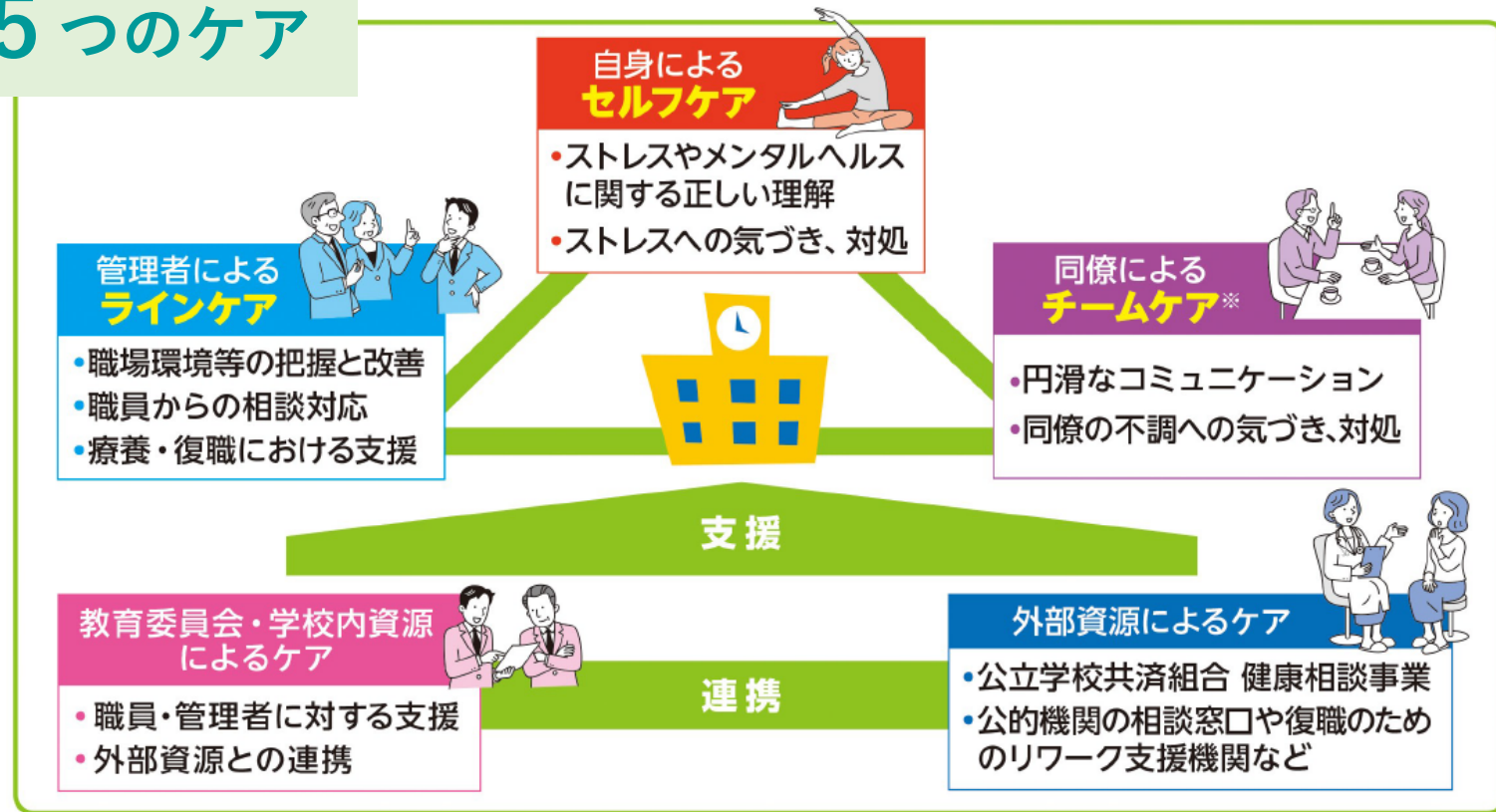
- ✓ セルフケア
- ✓ チームケア
- ✓ ラインケア
- ✓ 相談窓口設置・・・等



メンタルヘルスケアとは何をするの？

メンタルヘルスケアでは、
全ての働く人が健やかに、
いきいきと働けるように、
実施主体に応じた
“**5つのケア**” を継続的
かつ計画的に行うことで、
“**3つの予防**” の機能を
発揮させることが大切です。

5つのケア



3つの予防

一次予防

メンタルヘルス不調の**未然防止**

二次予防

メンタルヘルス不調の**早期発見と適切な対応**

三次予防

メンタルヘルス不調からの**復職支援**

5つのケア

自身による セルフケア



- ストレスやメンタルヘルスに関する正しい理解
- ストレスへの気づき、対処

同僚による チームケア※



- 円滑なコミュニケーション
- 同僚の不調への気づき、対処

管理者による ラインケア



- 職場環境等の把握と改善
- 職員からの相談対応
- 療養・復職における支援

一人一人ができること

不調のサインに **きづく!** **つながる!** **つなげる!**

きづく! ご自身や同僚に、このようなサインは出ていませんか?

メンタルヘルス不調のサイン（初期症状）があれば相談する等の早めの対応が必要です。

- | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------------------|
| ☐ 眠れない | ☐ イライラしやすくなる | ☐ 遅刻・早退・欠勤が増える | ☐ 周囲とのトラブルが増える |
| ☐ 食欲が落ちる | ☐ 興味・意欲がなくなる | ☐ 注意力・集中力・判断力・
記憶力が低下する | ☐ 身だしなみに構わなくなる |
| ☐ 自分を責める | ☐ 表情が暗く・乏しくなる | | |

「チームと対話」

相談に **つながる!** **つなげる!**

- サインにきづいた時は、周囲に相談したり、相談窓口や専門機関等につながりましょう。
- 相談を受けた場合は、相談者の発言を否定せず、まずは、共感して寄り添いましょう。
- 問題を抱え込まず、本人の同意を得て、早期にチームとして対応し、適切な支援につなげるのが大切です。



5つのケア

教育委員会・学校内資源 によるケア



- 職員・管理者に対する支援
- 外部資源との連携

外部資源によるケア



- 公立学校共済組合 健康相談事業
- 公的機関の相談窓口や復職のためのリワーク支援機関など



相談窓口

公立学校共済組合 健康相談事業

LINE・電話・面談・WEBなどによる相談事業。メンタルヘルス以外に、健康・介護相談もできます。



沖縄県保健医療介護部総合精神保健福祉センター「こころの支援機関リスト」

県内の医療機関、保健福祉の公的機関、ひきこもり支援、依存症自助グループ・家族会等のリストを掲載。



もっと知りたい方へ

厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

セルフケアやラインケアの教示・事例紹介、Q&Aなど情報が豊富にあります。



沖縄県教育委員会 公立学校教職員のメンタルヘルスケアの指針「メンタルサポートガイドライン」



沖縄県教育委員会では、令和7年度より「教職員メンタルヘルスの日(5月1日、9月1日)」を定め、メンタルヘルスケアに関する情報発信を行っていきます。

メンタルヘルスケアとは何をするの？

5つのケア

を継続的かつ計画的に行う

- ☐ 自身による **セルフケア**
- ☐ 同僚による **チームケア**
- ☐ 管理者による **ラインケア**
- ☐ 教育委員会・学校内資源によるケア
- ☐ 外部資源によるケア

★ 不調のサインに **きづく！ つながる！ つなげる！**

3つの予防 の機能を発揮

一次予防	メンタルヘルス不調の <u>未然防止</u>
二次予防	メンタルヘルス不調の <u>早期発見と適切な対応</u>
三次予防	メンタルヘルス不調からの <u>復職支援</u>

2年目の推進のキーワードは、「**チームと対話**」

全職員が安全で 健康 に働ける環境整備に向けて

● 私は、○○○○な事務室にしていきたい！



主任事務職員として、
学校運営へ効果的に参画したいことは？

◆ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組

「私たちのピース・リスト2023」【中期目標】

○ 県内公立学校（小・中・高・特支）

〈令和6年度の取組状況〉

取組項目	A:既に実施した又は実施中	B:実施に向けて検討中	C:今後検討する予定	D:該当しない	全回答数
(26) 校務DX(校務支援システムの活用等)の推進	65.9%	27.5%	4.6%	2.0%	458
(27) 通知表の見直し	62.9%	22.9%	11.6%	2.6%	458
(8) 長時間勤務の改善	60.9%	34.9%	3.7%	0.4%	458
(47) 日常的な清掃・環境管理等の見直し	52.8%	24.5%	18.6%	4.1%	458
(35) 放課後から夜間などにおける見回り、 児童生徒が補導されたときの対応の適正化	51.9%	17.9%	12.0%	18.2%	457
(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(市町村立小中学校のみ回答)	50.1%	22.0%	17.8%	10.1%	377
(34) 小動物の世話や散水等の見直し (市町村立小中学校のみ回答)	46.4%	24.1%	16.7%	12.7%	377

仕事のストレス要因解消に向けて

全ての関係者が連携・協働する

「チーム」となるために
「対話」の場を設定

「対話」の場として

- ✓ 運営委員会
- ✓ 企画委員会
- ✓ 職員会議
- ✓ 衛生委員会 … 等々

「子供たちへより良い教育を行う」ための「**チームと対話**」

- ◆ 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！

「子供たちへより良い教育を行う」ための「チームと対話」

..... 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



魅力ある
学校

- 子供にとって [学力保障と成長保障、仲間、目標、成長の実感]
- 教員にとって [やり甲斐、働き甲斐のある職場]
- 保護者・地域にとって [子供の成長を共に共有できる場]

ウェルビーイングの向上
持続可能な社会の創り手



「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。**

2年目の推進のキーワードは、「**チームと対話**」

**働き方改革とメンタルヘルス対策の
一体的な取組の着実な推進を
宜しくお願いします。**

ご清聴ありがとうございました。