「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.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」（3月8日・3月9日放送）

令和７年９月10日（水）

県教育庁働き方改革推進課働き方改革班

□　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？

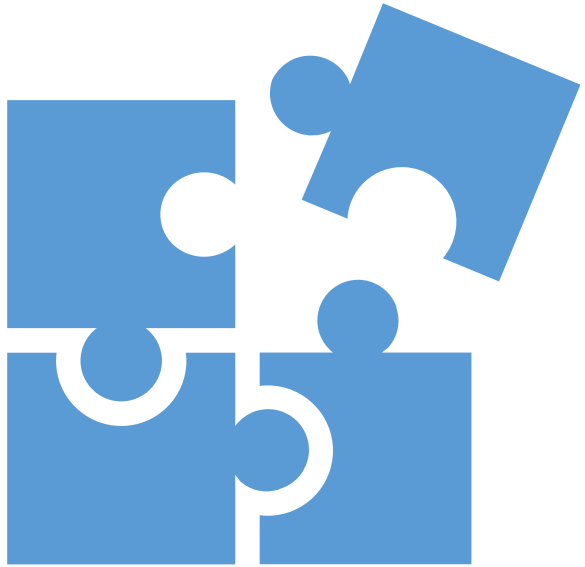
学校における働き方改革は
これ以上何をすればいいの？

時短よりも
「働きがい」が大切では？

事務職員への負担増を
どのように回避するの？

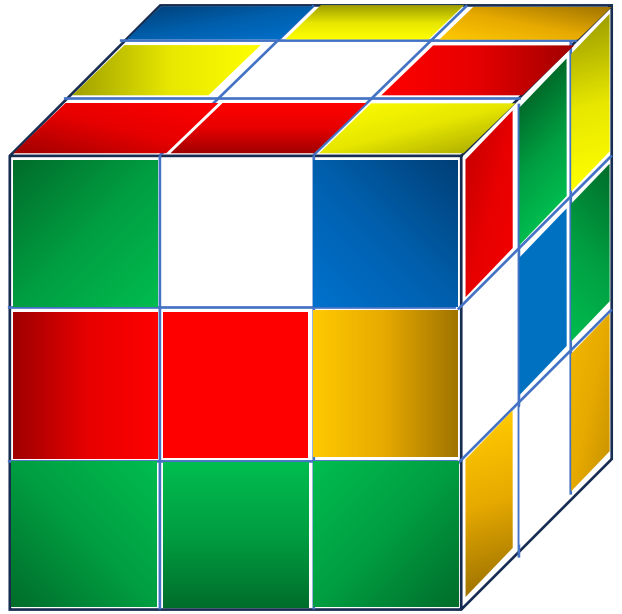
□　はじめに

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

● 本日の「問い」の焦点

「働きがい」の実感が向上する環境とは？

✓ 「働きがい」は、必要なもの？

☞　それはなぜ？

✓ 「働きがい」って何だろう？

☞　実感しているときは、どんな状態？

□　はじめに

https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/027/590/2024peacefulplanwhole.pdf

■ 本日の説明

1 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

2　令和６年度の取組状況

3　令和７年度の取組

■ 本日の説明

① 『みんなの学校！ピースフル・プラン』

② 令和６年度の取組状況

③ 令和７年度の取組

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

自立（自律）した学習者の育成

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**のではないでしょうか。

特別支援学校
管理職

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

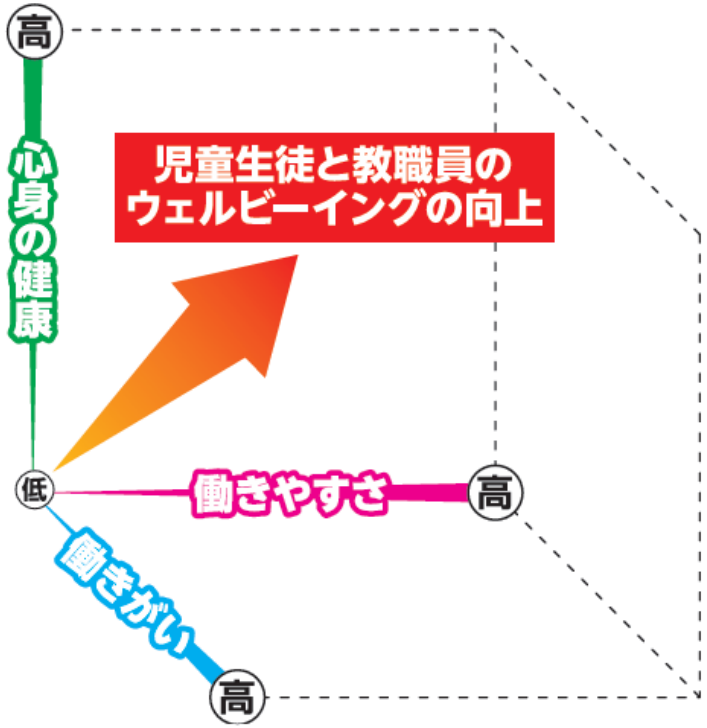
● 教育環境を整えるには？

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』

★ 全職員が「対話」を通して、学校目標の共通理解

● 具体的な目指す児童・生徒像を検討・設定する。

◎ 目指す児童・生徒像の実現に向けて、必要な教育環境を検討・明確化

☞ 子ども達への
より良い教育を
行うための教育環境

✓「３軸・６視点」の実感の向上を目指し、
「みんなの学校！ピースフル・プラン」
「ピース・リスト2023」等を活用し、
具体的な取組を検討・計画・実践

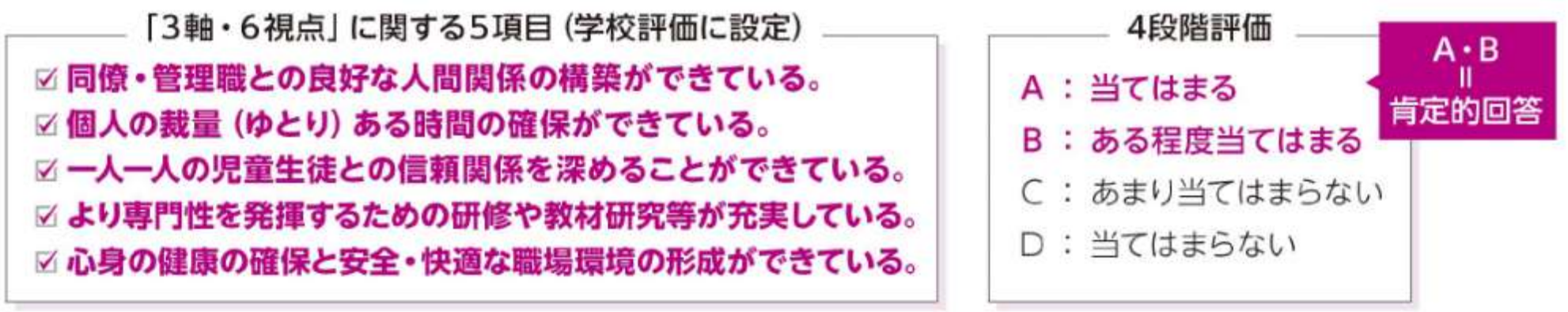
【参考動画】
「うまんちゅひろば」
（県政広報テレビ番組）

☞私たちのピース・リスト2023の中学校の実践例のYouTube動画
（本編約3分30秒）

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

★ 全職員が「対話」を通して、成果指標１,２の共通理解

● 「３軸６視点」に関する５つの評価項目（成果指標１,２）における各職員の認識を擦り合わせる。



☞ 例えば、

「個人の裁量ある時間の確保」とは、
・どのような時間の確保なのか？
・確保した時間をどのように活用するのか？　　等々

★ 全職員が「対話」を通して、教育課程の点検

- 各学年・各学級の年間授業時数が1,086単位時間未満となっているかどうかを点検する。
  - ✓ 年間1,086単位時間以上の場合は必ず見直す。
    - ☞「台風等で、標準授業時数が不足した場合に増やす」 視点で見直すことが大切。
- 標準授業時数を上回る部分の具体的な使い方の想定を確認する。
  - ✓ 上回る部分の必要性やその取組内容について検討することが大切。

対話による検討

「私たちのピース・リスト２０２３」等を活用し、各教育活動の在り方、取組方法等を再検討

★全職員への時間外在校等時間（成果指標３）の確認

● 各学校における在校等時間（土日・祝日含む）の、客観的な計測方法（出退勤時刻の記録方法等）の確認

✓ 時間外在校等時間月80時間超の職員や疲労の蓄積がみられる職員に対して、管理職による健康状態の把握や面接指導等を行うことも確認する。

【参考】

■ 時間外在校等時間：在校等時間から正規の勤務時間を差し引いた時間

■ 在校等時間

☞ 正規の勤務時間外において超勤４項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げる①と②の時間を加え、③と④の時間を除いた時間

※ただし、③については、当該教育職員の申告に基づくものとする。

① 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間

② 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間

③ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間

④ 休憩時間

1『みんなの学校！ピースフル・プラン』

★ 持続可能な社会の創り手の育成

自立（自律）した学習者の育成

「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」

「人こそが最大の資源」
との考え方を共有

■ 交流タイム１（隣近所の方と情報交換を！）

目指す方向性を**共有**したところで

- **私は、○○○○な校長でありたい！**

☞ あなたにとって、校長としての **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%

▶ 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

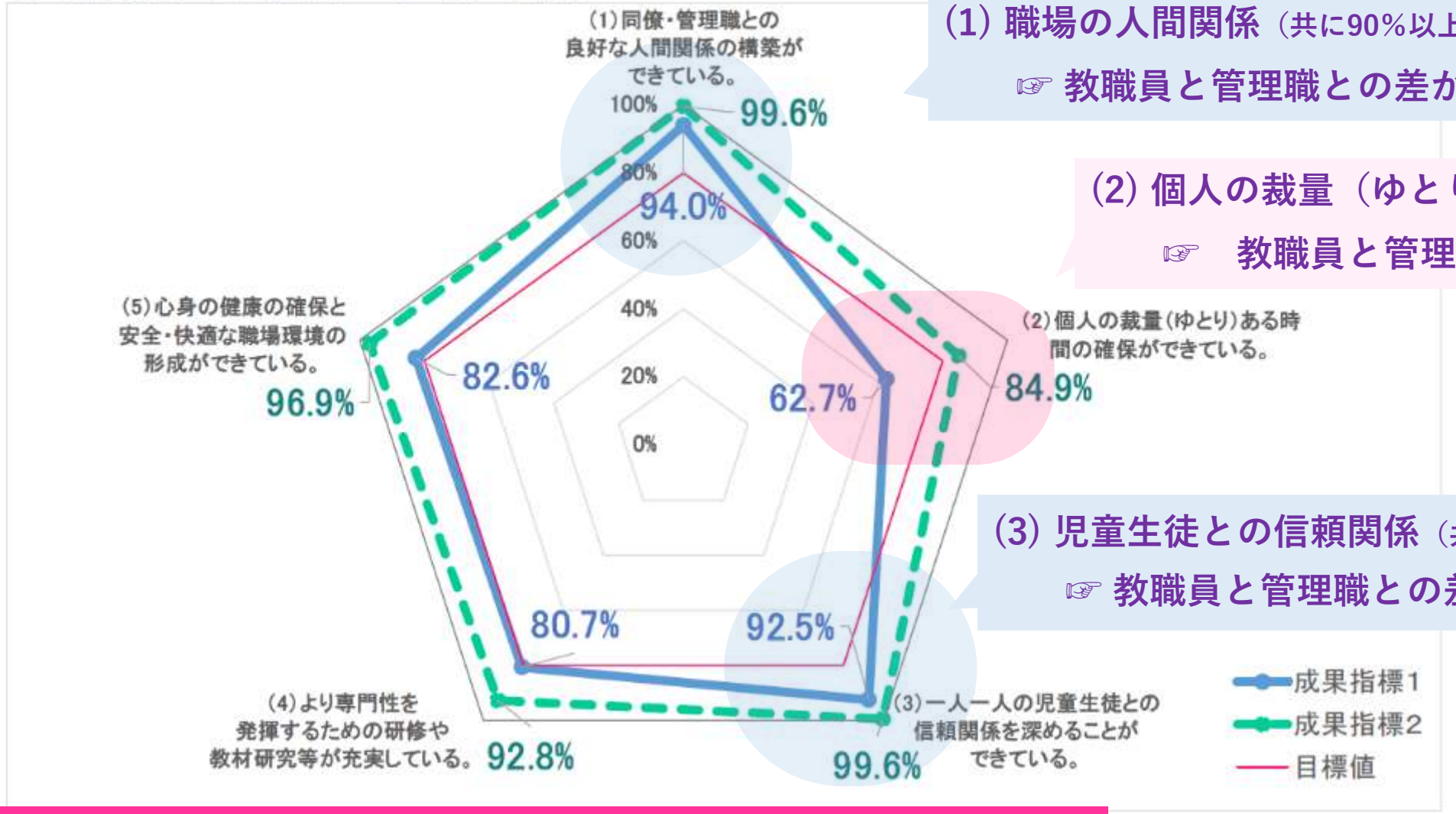
□　長時間勤務の更なる縮減

□　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

□　保護者や地域との連携・協働体制の構築

◆　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）



(1) 職場の人間関係（共に90%以上）

☞ 教職員と管理職との差が小さい

(2) 個人の裁量（ゆとり）ある時間

☞　教職員と管理職との差が大きい

(3) 児童生徒との信頼関係（共に90%以上）

☞ 教職員と管理職との差が小さい

課題 ▶▶▶ 管理職と教職員との共通認識の形成

○ 成果指標３　：　令和５年度　長時間勤務者の状況

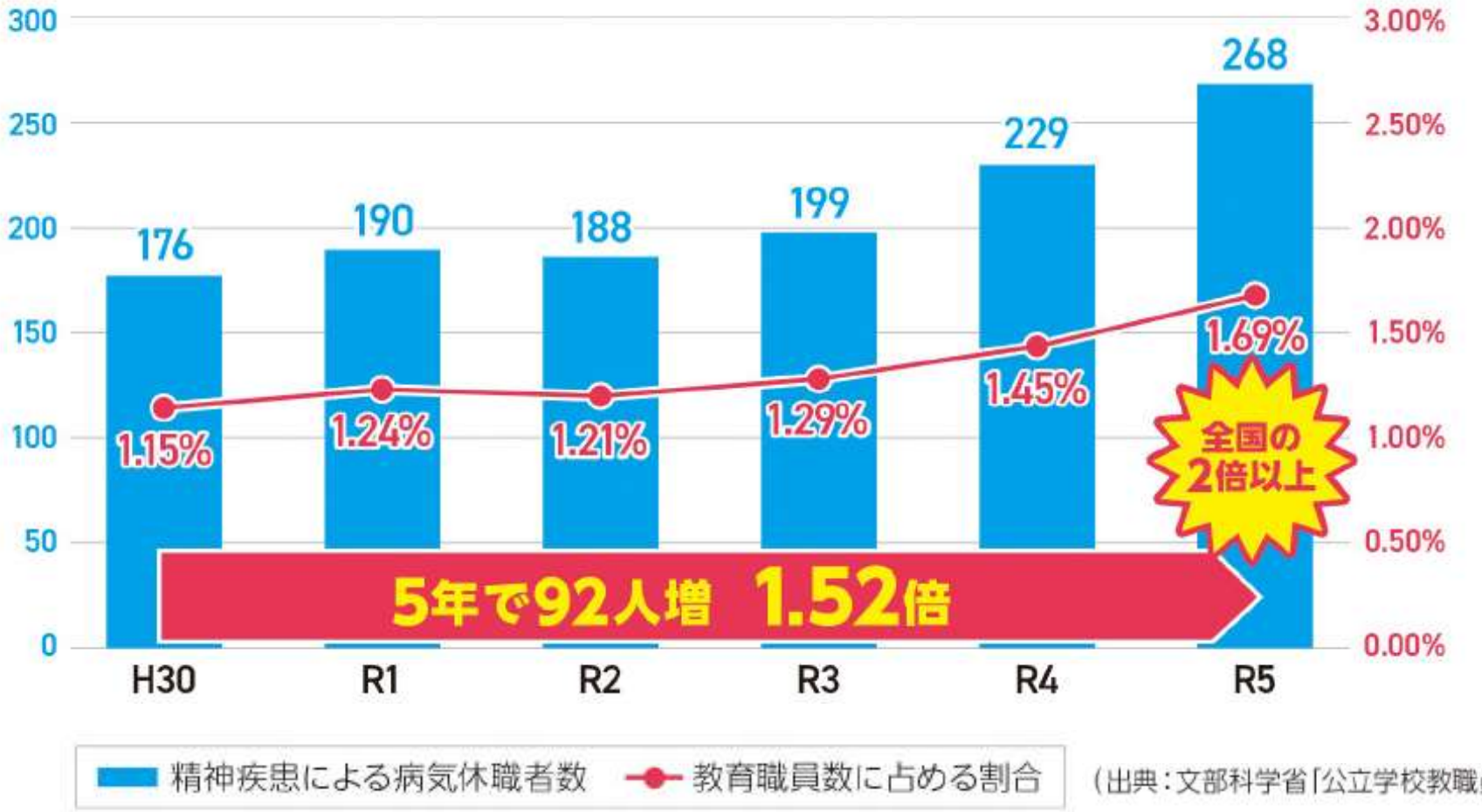
※ 令和６年度は集計中

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

課題 ▶▶▶ 長時間勤務の更なる縮減

■　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%

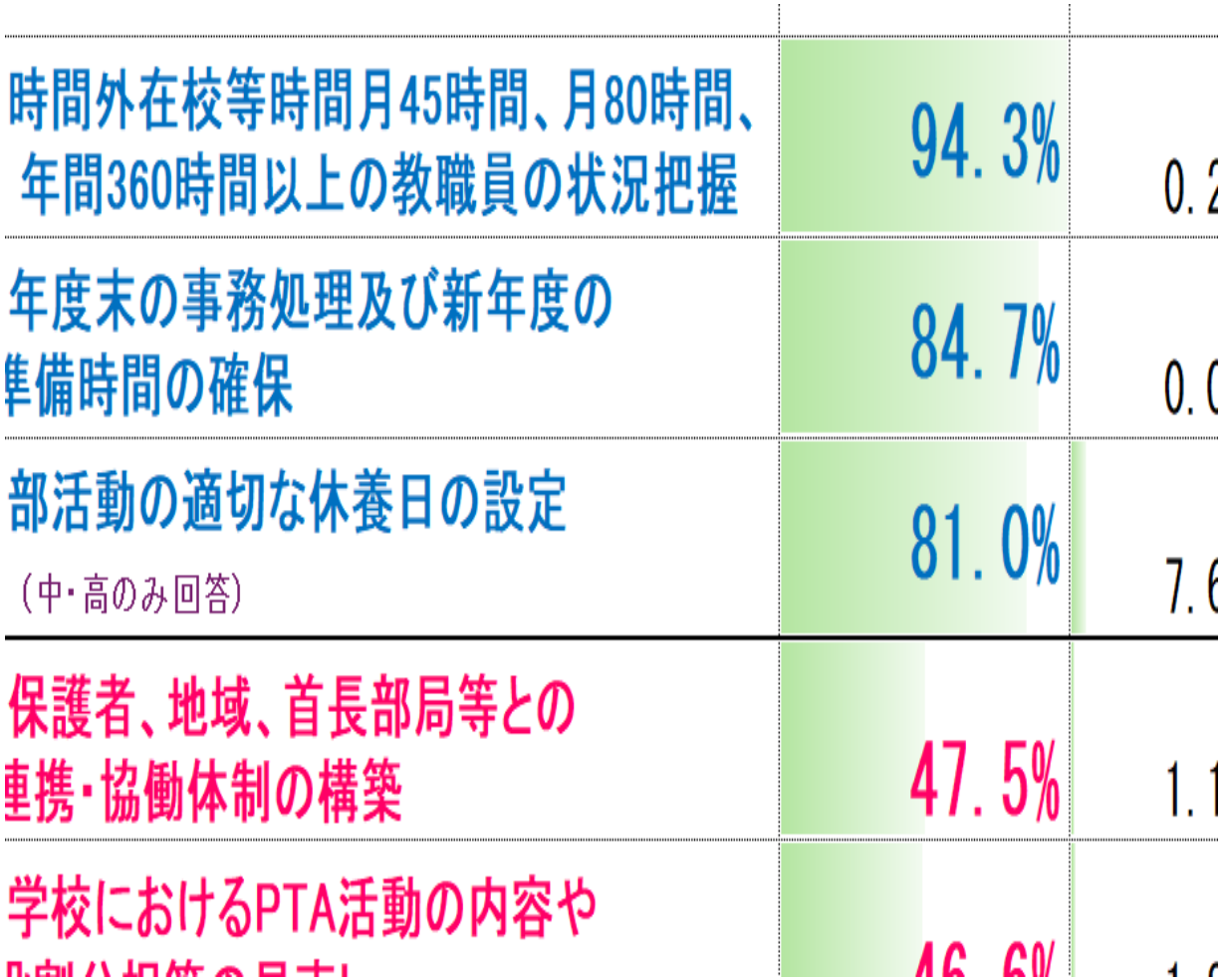
※全国の2倍以上

（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）

課題 ▶▶▶ 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

◆「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）



◎「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

課題 ▶▶▶ 保護者や地域との連携・協働体制の構築

▶ 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

「対話」の３つの要件

- 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

■ 交流タイム２（隣近所の方と情報交換を！）

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

● これから、**校長として○○を頑張りたい！**

☞ 私の **得意なこと**（強み・専門性・経験）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年度の取組状況

③ 令和７年度の取組

「子供たちに対してより良い教育」を行うための「チーム」と「対話」

☞『チームと対話』で学校の働き方改革

「チームと対話」で学校の働き方改革（8月30日・8月31日放送）

県政広報テレビ番組「うまんちゅひろば」
（YouTube動画 本編約3分50秒）

☞ 県内の中学校における「地域との連携（地域と学校をつなぐコーディネーターが放課後の学習支援を地域ボランティアと実施）」の取り組みを紹介しています。

https://www.youtube.com/watch?v=yLFNf3sBMHg&list=PLjCs709XbPuoNjHhRdCBEp_KM6blULaU6&index=2

3　令和７年度の取組

●制定理由はこちら
https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/032/472/r070313houkoku1.pdf

●ガイドライン（PDF）はこちら
https://www.pref.okinawa.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1034038.html

3　令和７年度の取組

学校における
労働安全衛生
管理体制の整備

★ 安全衛生管理体制

☞「心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成」を目的に、労働安全衛生法に基づき構成される組織体制

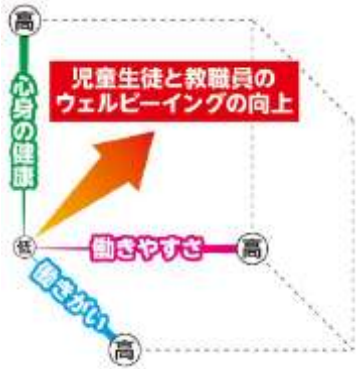
教職員が教育活動に専念できる
適切な労働環境の確保

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



学校教育全体の
質の向上

「子供たちに対して
より良い教育」を
行うことができる
魅力ある学校の実現

★ 安全衛生管理体制の整備

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** に働くことができる環境整備
- 😊 休職者が**健康**になって復職できる環境整備

POINT

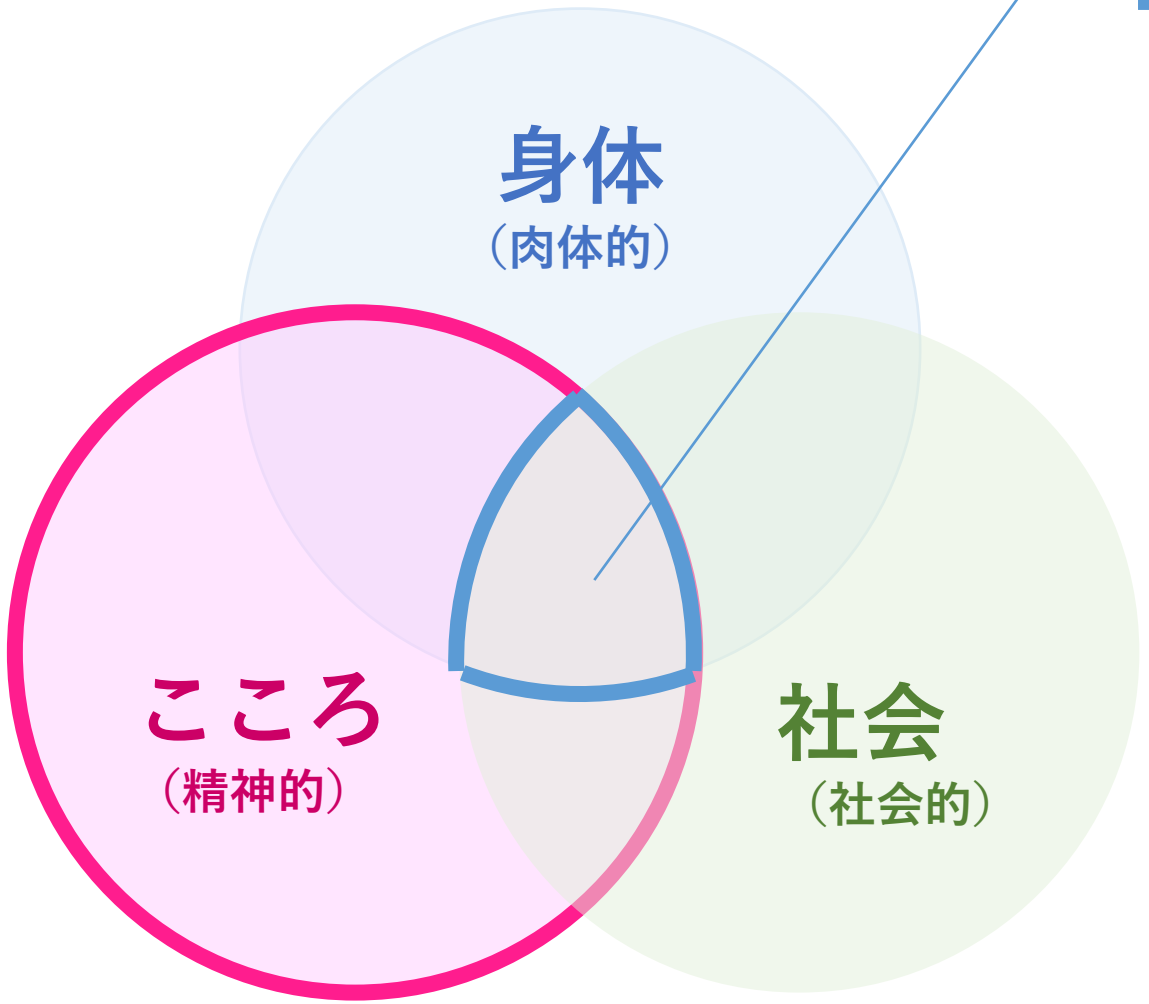
- ☑ 教職員 ＝ 学校経営の最重要資源
- ☑ 教職員の心身の健康 ＝ 学校の活力

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、働きがいを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

2年目の推進のキーワードは、「チーム と 対話」

◆　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

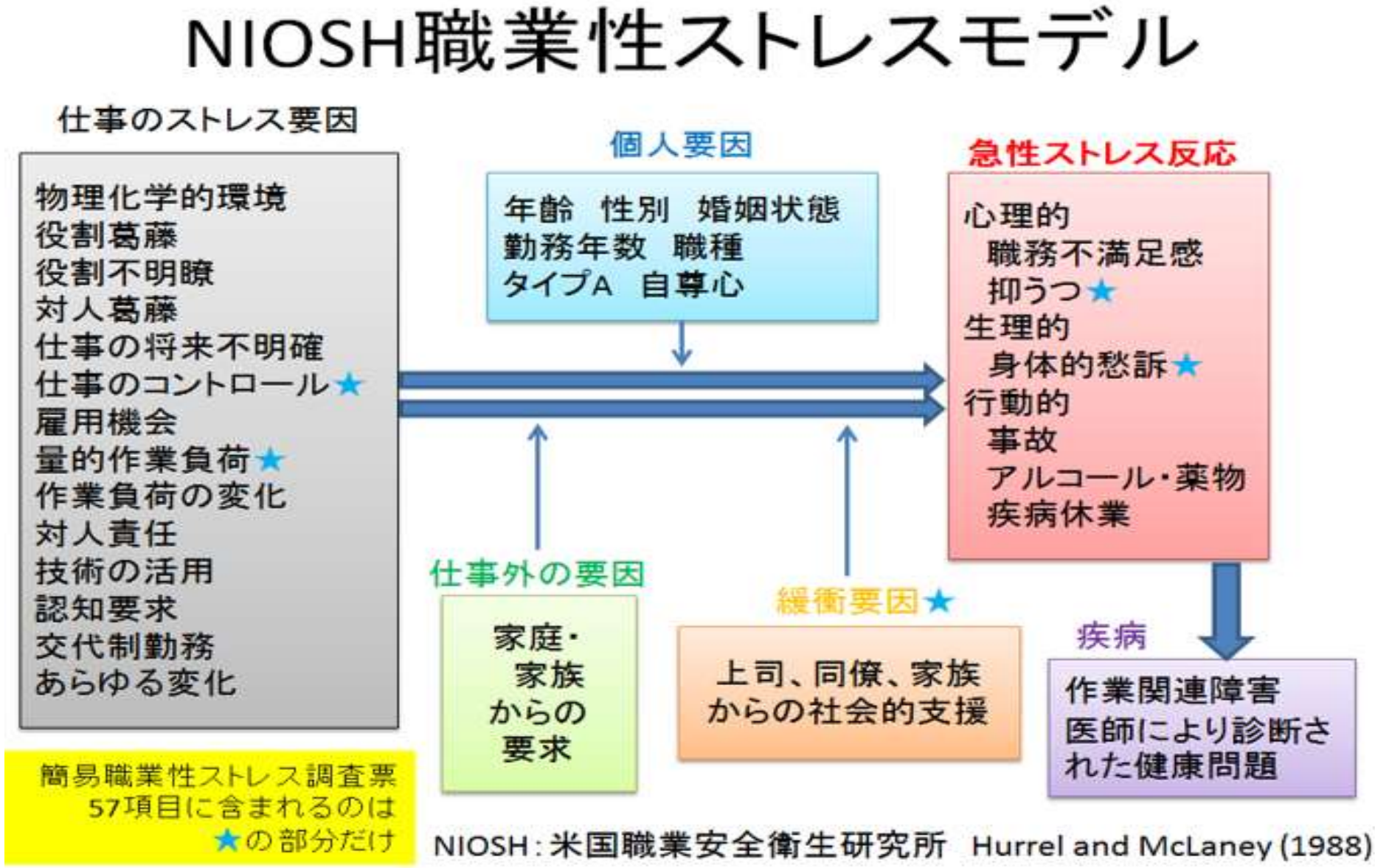
メンタルヘルスとは

メンタルヘルスとは体の健康ではなく、
こころの健康状態を意味します。

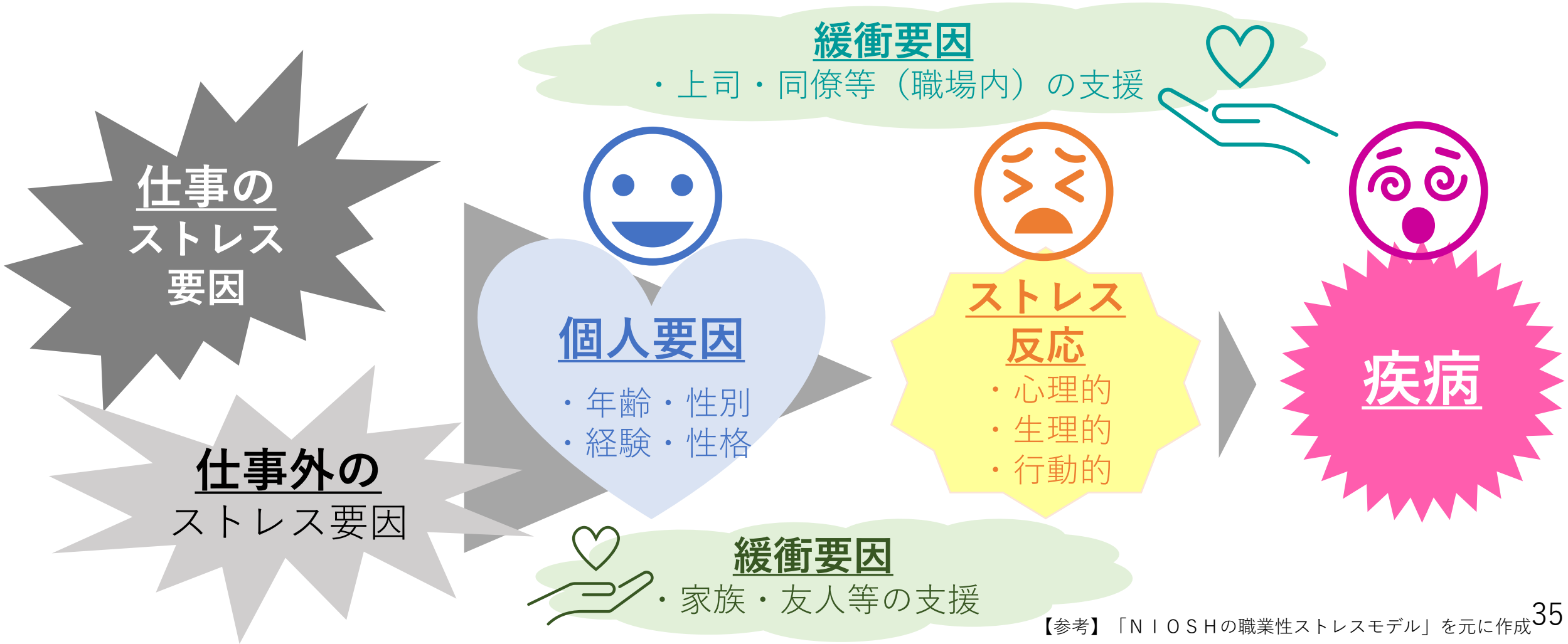
体が軽いとか、力が沸いてくる
といった感覚と同じように、
心が軽い、**穏やかな気持ち**、**やる気が沸いてくる**
ような気持ちの時は、**こころが健康**といえるでしょう。

（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？



◆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



【参考】「ＮＩＯＳＨの職業性ストレスモデル」を元に作成

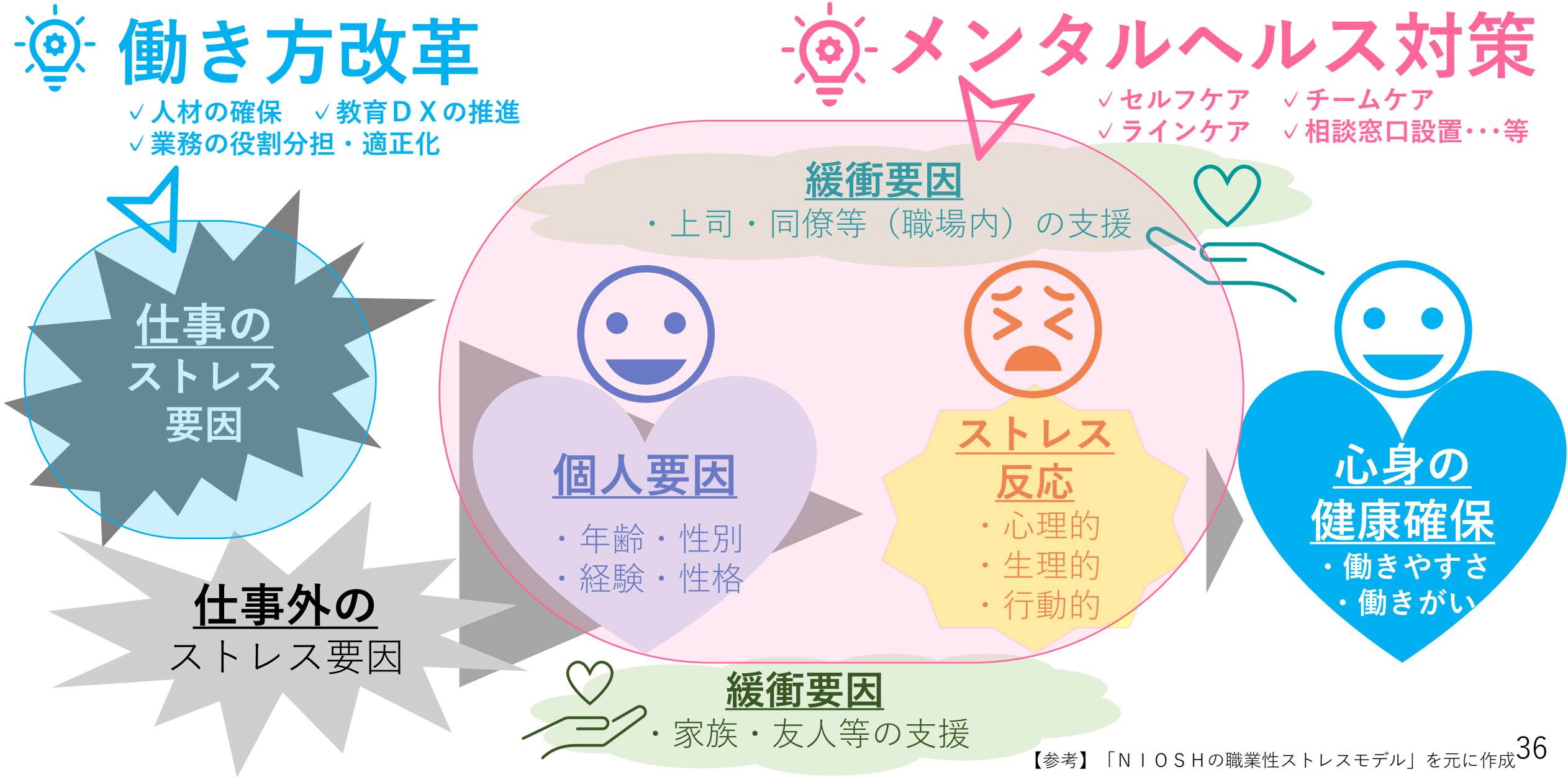
◆ストレスモデルと働き方改革・メンタルヘルス対策の一体的な取組

働き方改革

✓人材の確保　✓教育ＤＸ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

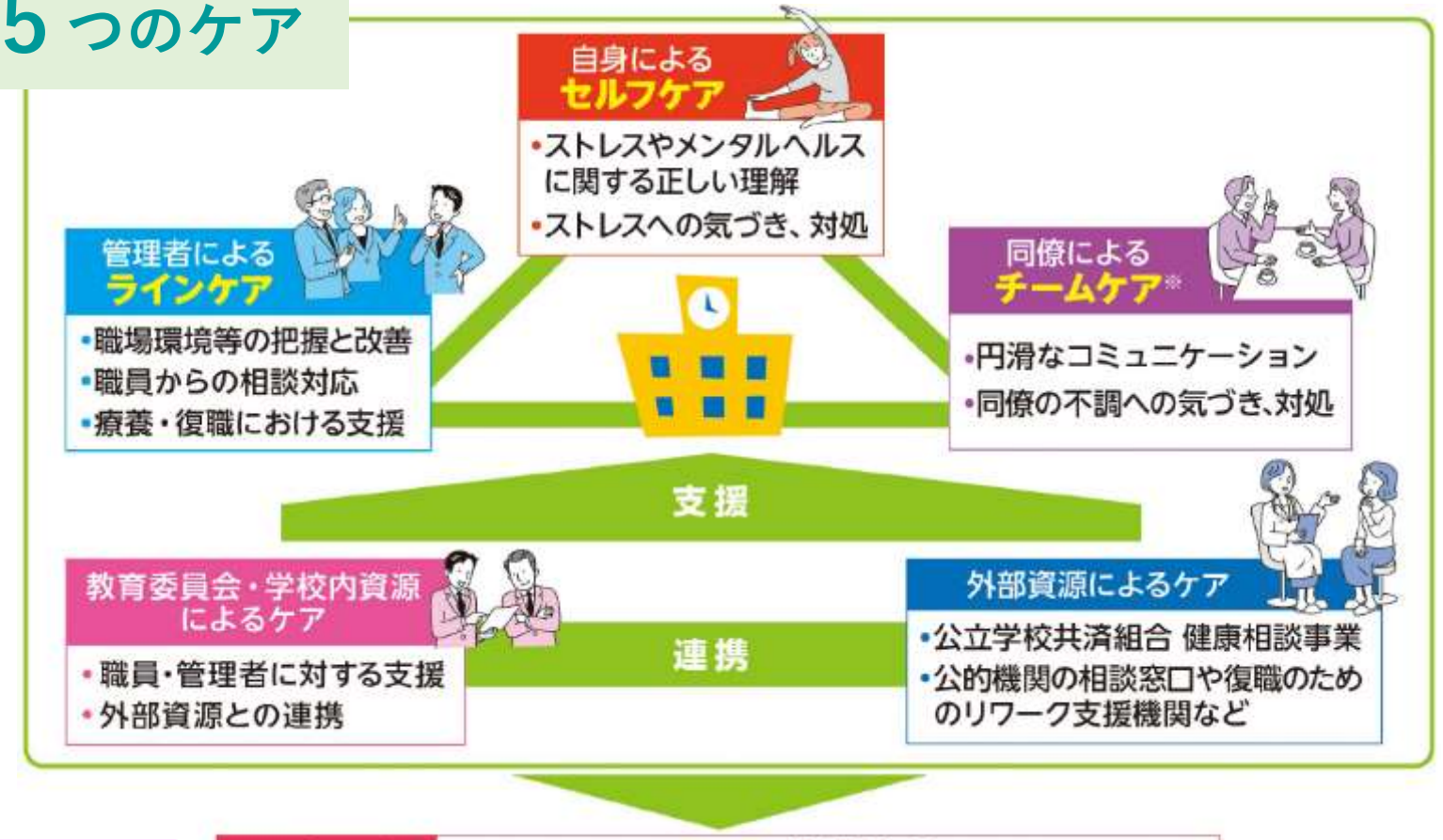


【参考】「ＮＩＯＳＨの職業性ストレスモデル」を元に作成

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ことが大切です。

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

「**チーム**と**対話**」

★ 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**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**

😊 全職員が安全で **健康** に働くことができる環境整備

😊 休職者が**健康**になって復職できる環境整備

■ 交流タイム３（隣近所の方と情報交換を！）

全職員が安全で **健康** に働ける環境整備に向けて

● **私は、○○な学校にしていきたい！**

☞ 児童生徒と教職員のウェルビーイングが向上していくためには？

□ 最後に（「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に向けて）

◆ 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
中期目標	(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

□　最後に（「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に向けて）

「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！**

□　最後に（「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に向けて）

「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

自立（自律）した学習者

「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

働きやすさ　働きがい　心身の健康

魅力ある学校の実現

ご清聴ありがとうございました。

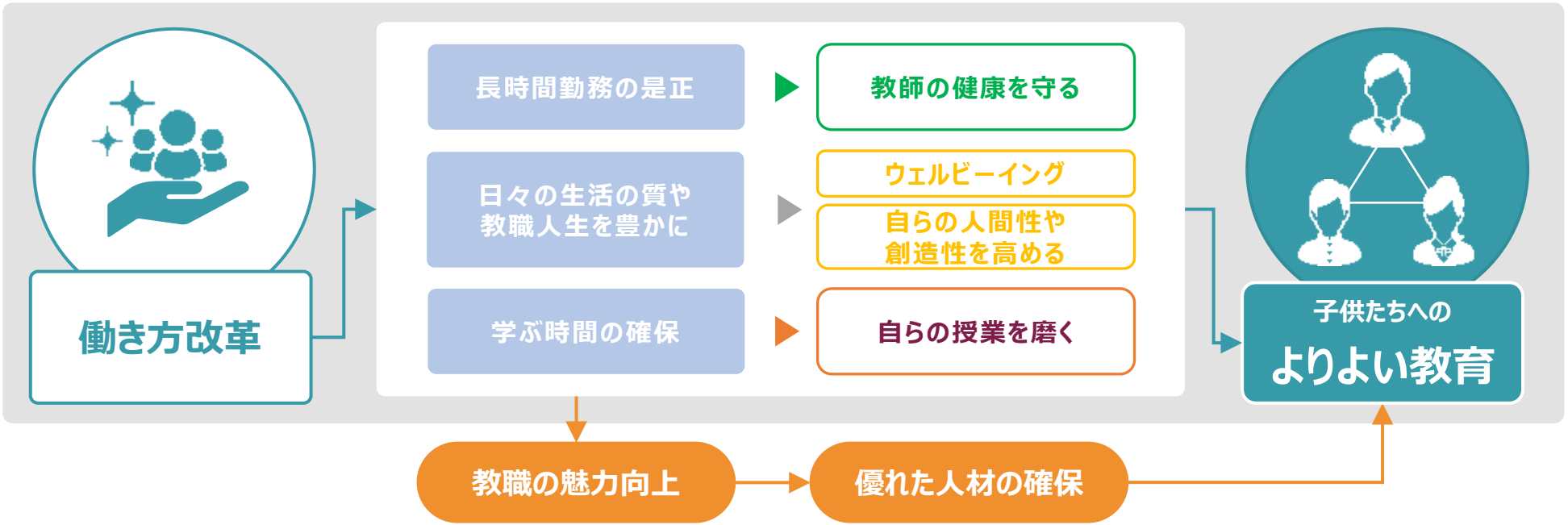
学校における働き方改革の目的

参考資料１

文部科学省
令和７年７月10日開催
「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律に関する説明会資料」より抜粋

○先生方が教育にかける理想や思いを十分に発揮できる環境を整備すること

○教職を目指す方々が、安心して教師を職業選択できるようにすること



「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）
（令和6年8月）（抜粋）

今般の教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通した、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」である。
具体的には、教師のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで、教師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師のウェルビーイングを向上させることが重要である。また、自らの人間性や創造性を高め、その意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備し、教師がその高い専門性を大いに発揮できるようにすることにより、子供たちに対してよりよい教育を行うことができるようになる。

学習指導要領の実現（主体的・対話的で深い学び）

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の概要

参考資料２

文部科学省
令和７年７月10日開催
「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律に関する説明会資料」より抜粋

趣旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1)教育委員会における実施の確保のための措置

- 教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

→給特法第8条関係

(2)学校における実施の確保のための措置

- 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

→学校教育法第42条関係

- 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。
  ※学校運営協議会を置く学校

→地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

→学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1)高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額の4%から10%まで段階的に引き上げる。
※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

→給特法第3条関係

(2)職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- 義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想定)。

→教育公務員特例法第13条関係

- 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととす

→給特法第3条、第5条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日
3については、令和8(2026)年1月1日

→附則第1条関係

教師の健康及び福祉の確保

参考資料３

文部科学省
令和７年７月10日開催
「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律に関する説明会資料」より抜粋

○**勤務時間管理**は、**労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務**

○‘子供のためであれば**どんな長時間勤務も良し**とする’という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で**教師が疲弊**していくのであれば、**それは‘子供のため’にはならない**

○**教師の過労死等**の事態は**決してあってはならない**

（出典）中央教育審議会答申「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」（平成31年１月）（抜粋）

「指針」（公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針）（文部科学省告示・令和２年１月）（抜粋）

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の時間外在校等時間を、以下に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

１か月の時間外在校等時間：**45時間以内**、**１年間**の時間外在校等時間：**360 時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により業務を行わざるを得ない場合は、１か月の時間外在校等時間**100時間未満**、１年間の時間外在校等時間720時間以内、連続する複数月の平均時間外在校等時間**80時間以内**かつ時間外在校等時間45時間超の月は年間６か月まで

脳・心臓疾患の労災認定基準（厚生労働省）

○厚生労働省は、最新の**医学的知見**を踏まえて、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正。

・発症前１か月間に100時間または２～６か月間平均で**月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い**

・**月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる**

※労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化等

（出典）血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令和３年９月）（抜粋）

安全配慮義務

安全配慮義務に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。（最二小判平成12年３月24日民集第54巻3号1155頁）

→この考え方は公立学校においても同様となっている。（最三小判平成23年７月12日集民第237号179頁）

○「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和６年８月　中央教育審議会）

- 勤務時間管理は、法制上、服務監督教育委員会及び校長等に求められている責務である。服務監督教育委員会等は、関係法令にのっとり、各学校における教職員の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の徹底が強く求められ、実際、**安全配慮義務違反が認められた判例**もある。
- **校長等の管理職**は、服務監督教育委員会とともに、教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備を行い、健康管理に取り組む必要がある。その際、**時間外在校等時間が特に長時間となっている教師に対しては、現状を丁寧に確認した上で、目に見える形で働き方を改善していくための具体的な手立てを最優先で講じることが必要である**。
- このような取組を通じて働き方改革の実効性を向上させていくためには、**服務監督教育委員会においても**、教師を取り巻く環境整備のための施策を総合的に推進することに加えて、各学校の在校等時間等の現状を把握した上で、**時間外在校等時間が特に長時間となっている教師が在籍する特定の学校へのヒアリングの実施等の個別のアプローチを図っていくこと等を通じて、校長等の管理職による上記の取組の着実な実施につなげていくことも重要**である。

参考資料４

文部科学省
令和７年７月10日開催
「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律に関する説明会資料」より抜粋