

## **IV** Q & A

## Q1 学校における働き方改革は、何から取り組めばよいのでしょうか？

まず「何のために学校における働き方改革を行うのか」ということを、本プラン等を活用し、教職員同士や関係者としてしっかりと確認することが重要です。

そのうえで、『私たちのピース・リスト2023』の活用等を通して、対話を重ねながら具体的な取組内容を決定し、それぞれの役割と責任を明確にして、できることから実践していくことが効果的です。

## Q2 「3軸・6視点」には、優先順位があるのでしょうか？

「3軸・6視点」には優先順位はなく、どれも重要でありますので、年間を通して「3軸・6視点」の実感を向上させる取組をバランスよく実践することが大切です。

具体的な各取組において、どの取組から実践するのかについては、各教育委員会、学校の実情に応じて判断することになります。

## Q3 成果指標1、2の目標値を、肯定的な回答の割合を80%以上とした理由は何ですか？

毎年の人事異動による職場の教職員の異動や時間のかかる取組も必要なことを踏まえて、令和8年（2026年）度末までに肯定的な回答の割合を80%以上と目標値として設定しました。

但し、全教職員の「3軸・6視点」の実感向上を目指すことを前提としています。

## Q4 成果指標3の目標値で、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」とした理由は何ですか？

本県の実情、ICT環境整備や部活動の地域移行等に時間を要することも考慮し、まず3年間で「令和5年度の50%以下とする」ことを目標値として設定しました。

但し、全教職員が時間外在校等時間の月45時間、年360時間以内を目指すことを前提としています。

## Q5 「在校等時間」とは、どのような時間ですか？

「在校等時間」とは、学校に在籍している時間（校外での業務や休日・週休日の業務を含む）から、休憩時間と業務外等の時間を除いた時間です。

詳細は、文部科学省が示している、教師の健康及び福祉の確保の観点からの「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サービス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」とQ&A（令和5年12月時点）を参考にしてください。

《参考URL（文部科学省）》

・「指針」  
[https://www.mext.go.jp/content/20220929-mxt\\_syoto01-100002245\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220929-mxt_syoto01-100002245_01.pdf)

・Q&A（令和5年12月時点）  
[https://www.mext.go.jp/content/20231227-mxt\\_zaimu-000033187\\_5.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20231227-mxt_zaimu-000033187_5.pdf)

【QRコード】



「指針」



Q&A

## Q6 なぜ、在校等時間を把握する必要があるのですか？

教職員の長時間勤務の改善を図るためには、教職員一人一人の勤務時間を適確に把握する必要があります。

勤務時間の適確な把握は、業務改善を進めていく基礎となり、校務分掌の見直し等の教職員間の業務の平準化や、働き過ぎ傾向のある教職員について労働安全衛生法に基づく医師等による面接指導を適切に実施することの前提にもなります。

また、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であり、労働安全衛生法によりその責務が明確化されています。

## Q7 時間外在校等時間の上限があるのは何故ですか？

県教育委員会では「沖縄県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」により、県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために、時間外在校等時間の上限を月45時間、年360時間と定めています。

平成22年5月7日付、厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準」によれば、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとされています。

また、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとされています。

《参考URL（厚生労働省）》

・脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11a.pdf>

・過重労働による健康障害を防ぐために  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553560.pdf>

【QRコード】



認定基準



過重労働

## Q8 学校における働き方改革とメンタルヘルス対策を一体的に進めていくためには、まず、何から始めればよいですか？

各学校においては、業務改善等により、長時間労働を改善するとともに校内安全衛生委員会等を設置し、定期的に勤務状況報告や情報交換等を行っていくことが大切です。

各教育委員会においては、学校（教職員）を支える健康管理・相談対応体制の整備（産業医の配置、相談窓口設置や担当者配置等）や各学校（特に管理者）との連携・協働も必要です。

職場での日常的なメンタルヘルス対策としては、職場内で相談しやすい人間関係づくりにつながる会話の時間の設定や、勤務時間だけでなく、十分な睡眠がとれているか（6時間程度の睡眠時間等）等、睡眠時間に関することを話題にすることも効果的です。

《参考URL（厚生労働省・文部科学省）》

・労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）  
[https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304\\_02.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf)

・長時間労働の削減に向けて  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/chojikanroudou.pdf>

・学校における労働安全衛生管理体制の整備のために（第3版）（リーフレット）（平成31年4月）  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2019/03/29/1414486\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/03/29/1414486_1.pdf)

【QRコード】



チェックリスト



長時間労働



リーフレット

Q9 休憩時間をきちんととれるようにするためには、どうしたらよいですか？

☞ 休憩時間の設定については、放課後に設定した上で、当該時間には職員会議を開催しないこととした等の取組例もあることから、学校は、これらも参考としつつ、勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保することが必要です。

Q10 出張や年休等による授業の補欠等への対応による教師の多忙化を解消するためには、どうしたらよいのでしょうか？

☞ 出張や年休等による授業交換や補欠の組み方等、基本的な対応方法を事前に全職員で確認しておくことが大切です。

授業交換ができない等のときには、急な対応が必要な場合がありますので、対応してくれた職員への感謝の気持ちを伝える声かけなど、日頃から「良好な人間関係」の構築が重要となります。

- 【実践例】 ・ 良好な人間関係構築に向けて定期的な対話の時間の設定（県内市町村立小学校）
- ・ 学年担任制や一部教科担任制等の計画的な導入（県内市町村立小学校）

Q11 見直すべき業務や行事等をどのように洗い出したらよいですか？

☞ 現在、勤務時間外に行っている業務や行事等を明確にし、業務や行事等を勤務時間内に収められるようにするために、業務の役割分担・適正化をする必要があります。

業務の役割分担・適正化には、業務の統合や精選、削減も含め、まず「持続可能な取組」「優先順位をつける」「真に必要な取組への取捨選択」等の視点から取り組むことが効果的です。

【参考】業務の役割分担・適正化する実践例

◇ 持続可能な取組	☞ 限られた時間・人員・費用で無理のない実践 ・ 慣例や形式にとらわれていないか？ ・ 児童生徒や教職員が疲弊していないか？
◇ 優先順位をつける	☞ 教育課程全体の「取組期間・時間と教育的効果」で判断 ・ いつまでの取組か？ ・ 達成の可否（期待する効果）をどのように判断するか？
◇ 真に必要な取組への取捨選択	☞ 「やったほうがいい」程度の取組はやらない判断 ・ 何のための取組か？ ・ 取り組むことによるデメリットは？

Q12 学校行事の見直しは、どのように行えばよいのでしょうか？

☞ 学校行事においては、「何のため」「誰のため」等、それぞれの教育的価値を検討し、学校としての体裁を保つためのものや前例のみにとらわれて慣例的に行っている部分をやめ、教育上真に必要なものにしていくことが大切です。

準備時間等含む学校行事が勤務時間内で実施でき、より充実した学校行事にするためには、行事間の関連や統合を図ることなど、学校行事の精選・重点化を図ることも必要となります。

Q13 業務の見直しは、どのように行えばよいのでしょうか？

☞ 業務においては、Q11【参考】及び『私たちのピース・リスト2023』の取組事項でもある文部科学省が示した「GIGAスクール構想の下での校務DX化チェックリスト」の活用による校務DX化に向けた環境整備と実践が有効です。

また、文部科学省「働き方改革事例集」も参考になります。

まず、学校の実情に応じて「各々がその役割と責任に基づき自分事とする」「できることから直ちに取り組む」ことが大切です。

- 《参考URL（文部科学省）》
- ・ 校務DX化チェックリスト  
[https://www.mext.go.jp/content/20231227-mxt\\_jogai01-000033278\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20231227-mxt_jogai01-000033278_001.pdf)
  - ・ 「働き方改革事例集」（令和5年3月改訂版）  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/mext\\_00008.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/mext_00008.html)



Q14 教職員の地域行事等への動員を見直すには、どのようにしたらよいですか？

☞ 当該教育委員会や当該実行委員会等と連携し、教職員の地域行事等への参加は自由参加にする等の調整を行うことが基本となります。

調整が難しい場合は、休日等の教職員の動員を勤務として取り扱えるか検討することなどが考えられます。

- 【実践例】 ・ 地域行事の一部を教育課程へ位置付け（県内市町村立中学校）
- ・ 勤務時間の割振りに対応（県内市町村立小学校）

Q15 具体的な取組を進める際に、保護者や地域の理解を得るためには、どのようにしたらよいですか？

☞ 保護者や地域の理解を得るためには、保護者や地域とのコミュニケーションを図る場を設定し、学校における働き方改革の目的を確認するとともに、学校の勤務実態や取組状況のデータ等を用いて現状を伝えることが重要です。

その上で、「教職員が忙しすぎることは、子供たちのためにならないこと」「具体的な取組を進めることで、子供たちへの教育にどのような効果が得られるのか」等、具体的な取組を進める必要性やねらいを共有することが大切です。

Q16 長時間勤務をしている職員の中には、生徒のためになる仕事にやりがいを感じている教員もいますが、どうしたらよいのでしょうか？

☞ 仕事にやりがいを感じていても、心身の健康を害する恐れのある長時間勤務につながる働き方は改善していく必要があります。

Q & Aの読み合わせ等による教職員の意識改革に向けた支援、校務DX化を推進することによる業務の効率化や業務の軽減を図る環境整備、業務量の軽減等による業務の適正化などを、バランスよく取り組むことが有効です。



Q17 部活動にやりがいを感じている教員や生徒もいますが、週当たり2日以上、1日の活動時間（平日2時間程度、休日等3時間程度）を守らないといけないですか？

県教育委員会、各市町村教育委員会が定めている「部活動等の在り方に関する方針」等や各学校の「部活動方針」等を遵守することは、生徒及び教職員の心身の健康管理や事故防止等において極めて重要です。

スポーツ庁、文化庁が公表している部活動に関するガイドラインでは、成長期にある生徒が、教育課程内の活動、学校部活動、学校外の活動、運動、食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、スポーツ医学の観点からのジュニア期におけるスポーツ活動時間に関する研究等も踏まえて、部活動の休養日及び活動時間が設定されています。

Q18 部活動の負担を軽減するためには、どうしたらよいですか？

部活動指導員配置や部活動における地域移行の取組等が効果的ですが、予算と人材の確保、地域移行に向けた体制整備等に時間を要することが想定されます。

各教育委員会においては、部活動の地域移行の検討や学校長と相談のうえ、拠点校方式や他校との合同部活動の検討など学校支援体制の構築や、地域学校協働本部等を活用した外部指導者等の人材発掘等が考えられます。

各学校においては、複数の顧問によるシフト制や時間割の工夫等による勤務時間内の部活動時間の確保や最終下校時刻の調整、外部指導者の活用等が考えられます。

- 【実践例】・校長が委嘱した外部指導者のみでの部活動練習や休日の練習試合の実施を可能とする環境整備（県内市町村教育委員会）
- ・時間割で5時間授業の曜日を増やし、勤務時間内に活動時間を確保（県外中学校）

Q19 本プランは、文部科学省が示した第4期教育振興基本計画と関連していますか？

本プランは、第4期教育振興基本計画の2つのコンセプトである「持続可能な社会の創り手の育成」「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を踏まえて策定しています。

本プランにより「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えることは、第4期教育振興基本計画を進めていく上でも大切です。

【参考】 第4期教育振興基本計画（文部科学省）における2つのコンセプト

<p><b>持続可能な社会の創り手の育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 将来の予測が困難な時代に、未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく人材を育てる</li> <li>● 主体性、リーダーシップ、創造力、課題設定・解決能力、論理的思考力、表現力、チームワークなどを備えた人材の育成</li> </ul>	<p><b>日本社会に根差したウェルビーイングの向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じるとともに、地域や社会が幸せや豊かさを感じられるものとなるよう、教育を通じてウェルビーイングを向上</li> <li>● 幸福感、学校や地域でのつながり、協働性、利他性、多様性への理解、社会貢献意識、自己肯定感、自己実現等を調和的・一体的に育む</li> </ul>
---	---

《参考URL（文部科学省）》

・教育振興基本計画（本文）  
[https://www.mext.go.jp/content/20230615-mxt\\_soseisk02-100000597\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230615-mxt_soseisk02-100000597_01.pdf)

・リーフレット  
[https://www.mext.go.jp/content/20230928-mxt\\_soseisk02-100000597\\_07.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230928-mxt_soseisk02-100000597_07.pdf)

【QRコード】



本文



リーフレット

## おわりに

“学校における働き方改革”は「学校教育の再構築」とも言うことができます。それは、教職員一人一人が心身ともに健康で“働きやすさ”と“働きがい”を実感しながら活躍できる学校を社会全体で再構築し、ひいては「すべての子どもたちへより良い教育を行う」ことを目指すものであります。

そのことを踏まえると、本プランの目的の実現と併せてその前提となるのは、教職員一人一人が、自らの専門性を高め、発揮するために、研究と修養に励み続けることです。

先行き不透明なこれからの時代を生き抜いていく子どもたちを“自立した学習者”へと導くためには、教職員自身が、より高い次元で豊かな学びを深めていくことのできる“自立した探究者”として学び続けることが必要となります。

教職員が生き生きと学ぶ姿こそが、子どもたちを生き生きとした豊かな学びへと導くことを忘れてはなりません。

また一方で、人生100年時代へと向かう長寿社会の中で、私たちは、自らの生涯において様々なライフステージに立ち、特有の課題と向き合いながら、様々な役割を果たすことが求められます。

それと同時に、職業生活においても、その経験や状況に合わせて、様々な役割を果たすことが求められています。

そのようなライフステージや職業生活における変化の中で、健やかで豊かな人生を送る（ウェルビーイングを確保していく）ためには、教職員一人一人が、職能における自らの強み・弱みを把握し、先を見据えて、“働き方・学び方をデザインする力”が必要となります。

経験豊かなベテラン職員と採用間もない新職員では、働き方・学び方はおのずと異なるものであり、個々の置かれた家庭状況等によっても働き方・学び方は様々であります。

「人生100年時代の社会人基礎力」（経済産業省）では、自らのキャリアを切りひらいていく上で必要な視点として「どう活躍するか【目的】」「何を学ぶか【学び】」「どのように学ぶか【統合】」という、3つの視点があげられています。

教職員一人一人が、ライフステージや職業生活における変化の中で「どう活躍するか?」「何を学ぶか?」「どのように学ぶか?」という問いに対して、自らの状況を振り返り、先を見据えて最適解を見いだしながら、主体的に働き方・学び方を変化させていくことが求められています。

先行き不透明な時代においても、すべての教職員が“自立した探究者”として“働き方・学び方をデザインする力”を駆使しながら、健やかで豊かな人生を紡ぎ「すべての子どもたちへより良い教育を行う」ことができる学校を目指して、各関係者がその役割と責任の下で、着実に歩みを進めていくことを求めていきたいと考えております。

最後に、“学校における働き方改革”を進めていくためには、保護者・PTAや地域の理解と協力が不可欠であります。

これまで学校で取り組んできた当たり前を見直し、保護者・PTAや地域の方々と適正な役割分担のもと、地域全体で子どもたちの教育活動を支えていくことが必要となります。

取組の推進に向けて、保護者・PTAや地域をはじめとする社会全体の御理解と御協力を心からお願いして結びとさせていただきます。

## ◆ 参考サイト ◆

### 【沖縄県教育委員会】

- ・働き方改革推進課  
(<https://www.pref.okinawa.jp/kensei/kencho/1000011/1017799/1017825.html>)

QRコード



- 『みんなの学校!ピースフル・プラン』(全体版・リーフレット版)  
『私たちのピース・リスト2023』

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



### 【文部科学省】

- ・学校における働き方改革について  
([https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm))



### 【厚生労働省】

- ・こころの健康・メンタルヘルス 治療や生活を応援するサイト  
([https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/health\\_link/index.html](https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/health_link/index.html))



## 沖縄県は SDGs を推進します。



### 沖縄県公立学校における働き方改革推進計画

発行日 令和6(2024)年3月策定

発行 沖縄県教育委員会

編集 沖縄県公立学校働き方改革推進本部

事務局：沖縄県教育庁働き方改革推進課

那覇市泉崎1-2-2

e-mail：[aa318800@pref.okinawa.lg.jp](mailto:aa318800@pref.okinawa.lg.jp) (代表)

TEL：098-894-7883 FAX：電子メール等をお使いください