

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

目次



はじめに P2

I 方針等 P3

1 方針 P4
(目的、目標、「3軸・6視点」等)

2 目標達成に向けた具体的取組 P6
(『私たちのピース・リスト2023』の説明等)

3 期間 4 評価 5 指標 P8

II 本プランの位置づけ・推進体制 P11

・本プランの位置づけ P12

・推進体制 P13


III 保護者・地域の皆様へのお願い P15

・学校・家庭・地域が一体となった推進体制 . . . P16
(保護者・地域の皆様へ)

・教育長メッセージ P17

IV Q&A P19

おわりに P25

 四つ葉のクローバーの花言葉は葉一枚一枚に意味があり、「希望・信頼・愛・幸福」とも言われています。また、西洋では「富・名声・愛・健康」と言われることもあるそうです。
私たち一人一人のウェルビーイングを実現するためには何が必要でしょうか？

目次

はじめに

I 方針等

**II 本プランの位置づけ
・推進体制**

**III 保護者・地域の
皆様へのお願い**

IV Q&A

おわりに

 **希望・信頼・愛・幸福**

はじめに

複雑化・多様化し、変化しつづける社会の中で、学校にはこれまで経験したことのない激しい変化の波が押し寄せています。そして、これまで本県の学校教育を献身的に支えてきた教職員を取り巻く環境は非常に厳しい状況となっており、長時間勤務の是正やメンタルヘルス対策を含む労働安全衛生管理の徹底・充実、そして教員の人材確保等の喫緊の課題への対策が求められています。

そのような中、令和5年度に、県教育庁では10年ぶりの新設となる「働き方改革推進課」が設置されました。働き方改革推進課を旗振り役として、令和5年度始めには、県内公立学校の全教職員を対象とした業務改善に関するアンケートを実施し、7月には、市町村立学校での取組を推進するため「沖縄県公立学校における働き方改革推進本部」が設置されました。

さらに、年度始めに実施したアンケートの結果等を踏まえて『私たちのピース・リスト2023』と題した働き方改革の取組目標を取りまとめる等、全庁体制で取組を進めてきました。

一方、国においては、令和5年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」及び新たな「教育振興基本計画」（令和5～9年度）において、令和6年度からの3年間を集中改革期間とした働き方改革の更なる加速化の方針が示され、処遇改善、指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に、スピード感を持って計画的・段階的に推進していくことが打ち出されました。

そのような国の動向も踏まえて、この度、令和6年度から実施となる新たな計画を策定しました。

これから、我が国の人口減少が加速し、生産労働人口も減少していく中で、優れた人材を確保し、質の高い学校教育を持続可能なものとしていくためには、これまで当たり前とされてきた学校の活動を見直し、学校における働き方改革を実現することが必須となります。そして、5年後・10年後の学校を考えると、その取組の推進は待たなしの状況であります。しかし、働き方改革に特効薬はありません。教育委員会や教職員をはじめ保護者や地域、関係団体等の全ての関係者が、子供たちの未来のために、学校における働き方改革を自分事として捉え、その役割と責任の下で連携協働しながら、やれそうな事からすぐに進め、時間を要する事にも粘り強く取り組みながら、一つ一つの取組を着実に推進していくことで、働き方改革は実現されていきます。

学校における働き方改革は“沖縄県の子供たちへのより良い教育”を行うためであるという本質を全ての県民の皆様と共有し、本プランの下、みんなで連携協働しながら、『私たちのピース・リスト2023』に示した一つ一つの取組（ワン・ピース）を結集して、みんなの学校が心落ち着く、安心できる（ピースフルな）場であり続けるよう、確実な一歩を踏み出していきましょう。

令和6年3月
沖縄県教育委員会

ポイント！

■ はじめに

・社会情勢と課題



・県教育庁の取組



・国の取組



・学校における
働き方改革を実現



・一つ一つの取組を
着実に推進



・沖縄県の子供たちへの
より良い教育



I 方針等

【1 方針】

■ 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 》

表. 「3軸・6視点」

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

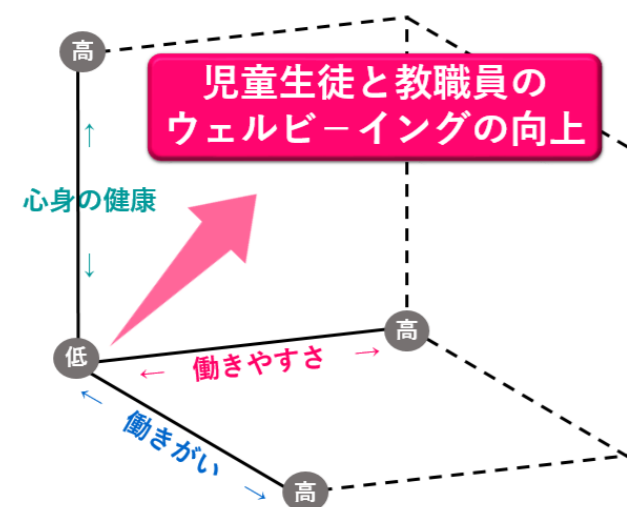


図. 「3軸」のイメージ

～ 【1 方針】の説明 ～

○ 「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。

○ 目的について

次の5つのポイントを基に目的を示しました。目的実現により教職員のウェルビーイングの向上が図られることで、児童生徒のウェルビーイングの向上にもつながります。

- 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

○ 「3軸」のイメージ

児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上には、教職員が「働きやすさ」だけでなく「働きがい」「心身の健康」も十分に実感できる環境整備が必要です。

○ 目標について

この「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」の3つの軸に、それぞれの軸に関わる2つの視点を含めた「3軸・6視点」を設定し、この「3軸・6視点」の実感の向上を目標としました。

○ 「3軸・6視点」

学校における働き方改革は、勤務時間や業務量を削減することだけではないので、「3軸・6視点」の実感の向上を図る教育環境を整えることは、今後の学校経営・学校づくりの根幹となる考え(理念)となります。

○ 学校の取組、教育委員会の取組

学校においては、教職員一人一人が「3軸・6視点」で自らの職場環境や教育活動等を見直し、日常的に具体的な取組を実践していくことが大切です。

教育委員会においては、各学校の状況を把握し、実情に応じた支援や教育環境の整備等に取り組むことが必要となります。

○ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組

「心身の健康」については、長時間勤務の改善を図るとともに、教育委員会と学校が各々の役割と責任の下で連携・協働し、労働安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策の取組を着実に推進することが大切です。

ポイント!



子供たちに対してより良い教育を行う

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



【1 方針】

■ 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 》

表. 「3軸・6視点」

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

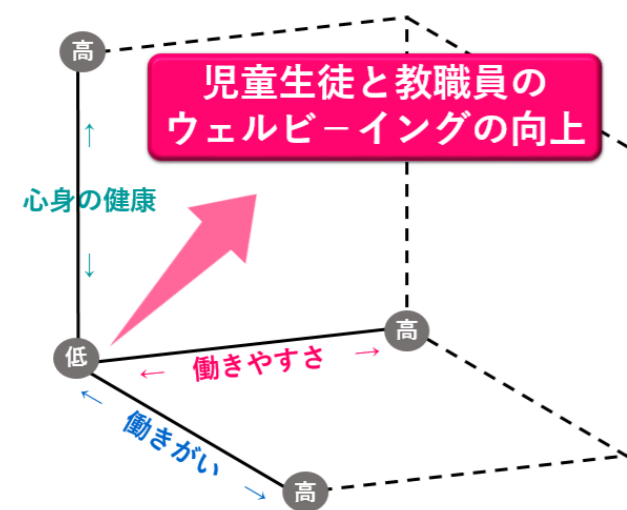


図. 「3軸」のイメージ

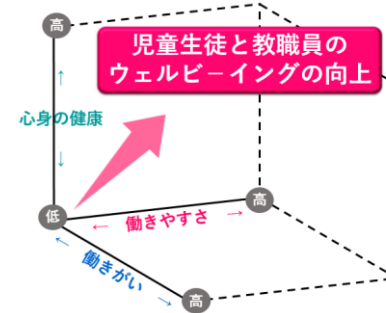
～ 【1 方針】の説明 ～

- 「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にはもとより、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。
- 目的について
次の5つのポイントを基に目的を示しました。目的実現により教職員のウェルビーイングの向上が図られることで、児童生徒のウェルビーイングの向上にもつながります。
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
- 「3軸」のイメージ
児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上には、教職員が「働きやすさ」だけでなく「働きがい」「心身の健康」も十分に実感できる環境整備が必要です。
- 目標について
この「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」の3つの軸に、それぞれの軸に関わる2つの視点を含めた「3軸・6視点」を設定し、この「3軸・6視点」の実感の向上を目標としました。
- 「3軸・6視点」
学校における働き方改革は、勤務時間や業務量を削減することだけではないので、「3軸・6視点」の実感の向上を図る教育環境を整えることは、今後の学校経営・学校づくりの根幹となる考え(理念)となります。
- 学校の取組、教育委員会の取組
学校においては、教職員一人一人が「3軸・6視点」で自らの職場環境や教育活動等を見直し、日常的に具体的な取組を実践していくことが大切です。
教育委員会においては、各学校の状況を把握し、実情に応じた支援や教育環境の整備等に取り組むことが必要となります。
- 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組
「心身の健康」については、長時間勤務の改善を図るとともに、教育委員会と学校が各々の役割と責任の下で連携・協働し、労働安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策の取組を着実に推進することが大切です。

💡 ポイント!

■ 「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



○個人の裁量(ゆとり)ある時間の確保



○児童生徒・保護者との信頼関係の構築



○資質能力の向上や専門性の発揮



○心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成



○長時間勤務の改善



【1 方針】

■ 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 》

表. 「3軸・6視点」

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

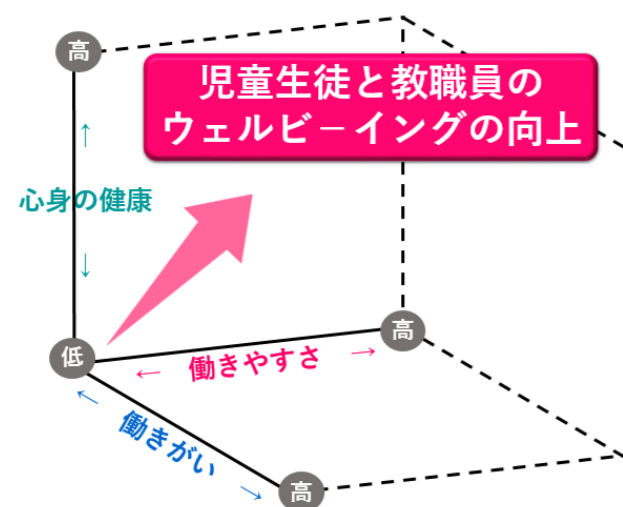


図. 「3軸」のイメージ

～ 【1 方針】の説明 ～

- 「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。
- 目的について
次の5つのポイントを基に目的を示しました。目的実現により教職員のウェルビーイングの向上が図られることで、児童生徒のウェルビーイングの向上にもつながります。
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
- 「3軸」のイメージ
児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上には、教職員が「働きやすさ」だけでなく「働きがい」「心身の健康」も十分に実感できる環境整備が必要です。
- 目標について
この「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」の3つの軸に、それぞれの軸に関わる2つの視点を含めた「3軸・6視点」を設定し、この「3軸・6視点」の実感の向上を目標としました。
- 「3軸・6視点」
学校における働き方改革は、勤務時間や業務量を削減することだけではないので、「3軸・6視点」の実感の向上を図る教育環境を整えることは、今後の学校経営・学校づくりの根幹となる考え(理念)となります。
- 学校の取組、教育委員会の取組
学校においては、教職員一人一人が「3軸・6視点」で自らの職場環境や教育活動等を見直し、日常的に具体的な取組を実践していくことが大切です。
教育委員会においては、各学校の状況を把握し、実情に応じた支援や教育環境の整備等に取り組むことが必要となります。
- 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組
「心身の健康」については、長時間勤務の改善を図るとともに、教育委員会と学校が各々の役割と責任の下で連携・協働し、労働安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策の取組を着実に推進することが大切です。

💡 ポイント!

■ 学校の取組



- ・ 教職員一人一人
- ・ 「3軸・6視点」
- ・ 日常的に具体的な取組

■ 教育委員会の取組



- ・ 各学校の状況を把握
- ・ 実情に応じた支援
- ・ 教育環境の整備等

■ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組



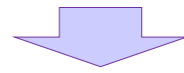
- ・ 長時間勤務の改善
- ・ 労働安全衛生管理体制の整備
- ・ メンタルヘルス対策

【2 目標達成に向けた具体的取組】

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



具体的取組 ⇒ 『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこと

～「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』

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
3.	業務の役割分担・適正化		
28	教育職員の在職等時間の上限に関する教育委員会規則等の制定	法令に基づき、教育職員の在職等時間の上限を教育委員会規則等で制定する必要がある。	【県教委】 県教育委員会による情報提供・支援 【市町村教委】 規則制定に向けた取組の推進・促進
29	年度末の事務処理及び新年度の準備時間の確保	年度末・年度始めの繁忙期の負担軽減	【県教委・市町村教委】 学校管理規則等の見直し ・始業式や修了式の日程の検討 【学校】 柔軟な時間前編成の工夫
30	初任者研修等の体系の見直し	初任者研修等に係る教職員の負担軽減	【県教委】 初任者研修等の内容の見直し ・初任者研修等の実施等の検討 ・養成・採用・研修の在り方の検討
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	校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携強化	【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

図、『私たちのピース・リスト2023』の内容（一部）

☞ 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ことが必要です。

【QRコード】



★『私たちのピース・リスト2023』の内容はこちらから参照してください

【URL】<https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>

～【2 目標の達成に向けた具体的取組】の説明～

○ “時間と機会を創出する”
教職員一人一人が「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、時間だけではなく、機会（例えば、職場における職員同士が対話できる場の設定、資質能力を向上するための魅力ある研修の実施等）も併せて創出していくことが大切になります。

○ “時間と機会を創出する”ための柱
“時間と機会を創出する”ために必要な取組の柱として次の3つを設定します。
✓「人材の確保」 ✓「教育DXの推進」 ✓「業務の役割分担・適正化」

○ 『私たちのピース・リスト2023』
“時間と機会を創出する”ための3つの柱で分類・整理した、全50項目の具体的取組の一覧が『私たちのピース・リスト2023』です。
したがって、目標達成に向けた具体的取組は『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこととなります。
また、『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項を推進することで、文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」の、これまで学校・教師が担ってきた代表的な14の業務の適正化を図ることができます。

※ 『私たちのピース・リスト2023』は別冊となります。
詳細は、左記のQRコードから各自で確認をお願いします（再掲）。
URL (<https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>)

【QRコード】



○ まず、教育委員会、学校が始めること
各教育委員会、各学校で『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項の内容を確認し、地域や学校の実情に応じて必要な取組事項を決定し、できることから直ちにに取り組むことが大切です。

○ 保護者や地域とのコミュニケーション
各取組事項を推進するためには、保護者や地域と、業務の役割分担・適正化に向けた対話等を積み重ね、理解と協力を得ることも必要となります。
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、本プランや『私たちのピース・リスト2023』等を活用して理解を醸成し、協力体制を構築していくことが大切な過程となります。

○ 近隣校・近隣市町村教育委員会との連携・協働
『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項等を推進する際には、近隣校や市町村単位等で共通の取組を一斉に実施することも有効です。
積極的に近隣校や近隣市町村教育委員会等との連携・協働を検討してください。

ポイント！

■ 目的達成に向けた具体的取組

○ 時間と機会を創出する

☞ 時間だけではなく
機会も併せて創出



・ 職員同士が対話
できる場の設定



・ 資質能力を向上する
ための魅力ある研修
の実施等



○ 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」



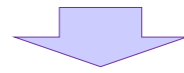
✓ 「業務の役割分担・
適正化」



【2 目標達成に向けた具体的取組】

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



具体的取組 ⇒ 『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこと

～「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』

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
3. 業務の役割分担・適正化			
28	教育職員の在校等時間の上限に関する教育委員会規則等の制定	法令に基づき、教育職員の在校等時間の上限を教育委員会規則等で制定する必要がある。	【県教委】 県教育委員会による情報提供・支援 【市町村教委】 規則制定に向けた取組の推進・促進
29	年度末の事務処理及び新年度の準備時間の確保	年度末・年度始めの繁忙期の負担軽減	【県教委・市町村教委】 学校管理規則等の見直し ・始業式や終了式の日程の検討 【学校】 柔軟な時間前編成の工夫
30	初任者研修等の体系の見直し	初任者研修等に係る教職員の負担軽減	【県教委】 初任者研修等の内容の見直し ・初任者研修等の実施等の検討 ・養成・採用・研修の在り方の検討
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	校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携強化	【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

図、『私たちのピース・リスト2023』の内容（一部）

☞ 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ことが必要です。

【QRコード】



★『私たちのピース・リスト2023』の内容はこちらから参照してください

【URL】 <https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>

～【2 目標の達成に向けた具体的取組】の説明～

- “時間と機会を創出する”
教職員一人一人が「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、時間だけではなく、機会（例えば、職場における職員同士が対話できる場の設定、資質能力を向上するための魅力ある研修の実施等）も併せて創出していくことが大切になります。
- “時間と機会を創出する”ための柱
“時間と機会を創出する”ために必要な取組の柱として次の3つを設定します。
✓「人材の確保」 ✓「教育DXの推進」 ✓「業務の役割分担・適正化」
- 『私たちのピース・リスト2023』
“時間と機会を創出する”ための3つの柱で分類・整理した、全50項目の具体的取組の一覧が『私たちのピース・リスト2023』です。
したがって、目標達成に向けた具体的取組は『私たちのピース・リスト2023』に取り組むことになります。
また、『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項を推進することで、文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」の、これまで学校・教師が担ってきた代表的な14の業務の適正化を図ることができます。

※ 『私たちのピース・リスト2023』は別冊となります。
詳細は、左記のQRコードから各自で確認をお願いします（再掲）。
URL (<https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>)

【QRコード】



- まず、教育委員会、学校が始めること
各教育委員会、各学校で『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項の内容を確認し、地域や学校の実情に応じて必要な取組事項を決定し、できることから直ちにに取り組むことが大切です。
- 保護者や地域とのコミュニケーション
各取組事項を推進するためには、保護者や地域と、業務の役割分担・適正化に向けた対話等を積み重ね、理解と協力を得ることも必要となります。
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、本プランや『私たちのピース・リスト2023』等を活用して理解を醸成し、協力体制を構築していくことが大切な過程となります。
- 近隣校・近隣市町村教育委員会との連携・協働
『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項等を推進する際には、近隣校や市町村単位等で共通の取組を一斉に実施することも有効です。
積極的に近隣校や近隣市町村教育委員会等との連携・協働を検討してください。

ポイント！

『私たちのピース・リスト2023』



- ・ 3つの柱で分類・整理
- ・ 全50項目の具体的取組一覧

No.	取組事項	設定の理由 (必要性や課題等)	
3. 業務の役割分担・適正化			
28	教育職員の在校等時間の上限に関する教育委員会規則等の制定	法令に基づき、教育職員の在校等時間の上限を教育委員会規則等で制定する必要がある。	【県教委】 【市町教委】 【規】
29	年度末の事務処理及び新年度の準備時間の確保	年度末・年度始めの繁忙期の負担軽減	【県教委】 【学】 【始】 【学校】 【柔】
30	初任者研修等の体系の見直し	初任者研修等に係る教職員の負担軽減	【県教委】 【初】 【初】 【養】
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	校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携強化	【県教委】 【会】 【調整】 【適】
32	具体的な取組内容をホームページ等で情報発信する等、好事例の横展開の推進	各地域における働き方改革に関する理解醸成と情報共有	【県教委】 【教】 【に】 【リ】 【県教委】
33	学校の休業日等の散水や小動物の世話の見直し	学校の休業日等における教職員の負担軽減	【市町】 【管】 【学校】 【保】 【保】 【み作】

目標達成に向けた具体的取組



『私たちのピース・リスト2023』
に取り組むこと

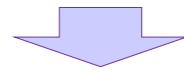


【2 目標達成に向けた具体的取組】

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



具体的取組 ⇒ 『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこと

～「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』

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
3.	業務の役割分担・適正化		
28	教育職員の在職等時間の上限に関する教育委員会規則等の制定	法令に基づき、教育職員の在職等時間の上限を教育委員会規則等で制定する必要がある。	【県教委】 県教育委員会による情報提供・支援 【市町村教委】 規則制定に向けた取組の推進・促進
29	年度末の事務処理及び新年度の準備時間の確保	年度末・年度始めの繁忙期の負担軽減	【県教委・市町村教委】 学校管理規則等の見直し ・始業式や終了式の日程の検討 【学校】 柔軟な時間前編成の工夫
30	初任者研修等の体系の見直し	初任者研修等に係る教職員の負担軽減	【県教委】 初任者研修等の内容の見直し ・初任者研修等の実施等の検討 ・養成・採用・研修の在り方の検討
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	校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携強化	【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

図. 『私たちのピース・リスト2023』の内容（一部）

○ 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（令和6年度まで）
- ・中期（令和8年度まで）
- ・長期（令和9年度以降）

○ 全50項目の取組事項に対して、改善に向けたアプローチ例も記載しています。

☞ 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ことが必要です。

【QRコード】



★ 『私たちのピース・リスト2023』の内容はこちらから参照してください

【URL】 <https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>

ポイント！

■ 『私たちのピース・リスト2023』



○教育委員会、学校

- ・各取組事項の内容確認
- ・取組事項を決定
- ・直ちに取り組む



○保護者や地域とのコミュニケーション

- ・対話等を積み重ね
- ・理解を醸成
- ・協力体制を構築



○近隣校・近隣市町村教委との連携・協働

- ・共通の取組
- ・一斉に実施



～【2 目標の達成に向けた具体的取組】の説明～

○ “時間と機会を創出する”
教職員一人一人が「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、時間だけではなく、機会（例えば、職場における職員同士が対話できる場の設定、資質能力を向上するための魅力ある研修の実施等）も併せて創出していくことが大切になります。

○ “時間と機会を創出する”ための柱
“時間と機会を創出する”ために必要な取組の柱として次の3つを設定します。
✓「人材の確保」 ✓「教育DXの推進」 ✓「業務の役割分担・適正化」

○ 『私たちのピース・リスト2023』
“時間と機会を創出する”ための3つの柱で分類・整理した、全50項目の具体的取組の一覧が『私たちのピース・リスト2023』です。

したがって、目標達成に向けた具体的取組は『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこととなります。

また、『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項を推進することで、文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」の、これまで学校・教師が担ってきた代表的な14の業務の適正化を図ることができます。

※ 『私たちのピース・リスト2023』は別冊となります。
詳細は、左記のQRコードから各自で確認をお願いします（再掲）。
URL (<https://www.pref.okinawa.jp/kvoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>)

【QRコード】




○ まず、教育委員会、学校が始めること
各教育委員会、各学校で『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項の内容を確認し、地域や学校の実情に応じて必要な取組事項を決定し、できることから直ちに取り組むことが大切です。

○ 保護者や地域とのコミュニケーション
各取組事項を推進するためには、保護者や地域と、業務の役割分担・適正化に向けた対話等を積み重ね、理解と協力を得ることも必要となります。

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、本プランや『私たちのピース・リスト2023』等を活用して理解を醸成し、協力体制を構築していくことが大切な過程となります。

○ 近隣校・近隣市町村教育委員会との連携・協働
『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項等を推進する際には、近隣校や市町村単位等で共通の取組を一斉に実施することも有効です。
積極的に近隣校や近隣市町村教育委員会等との連携・協働を検討してください。

【3 取組期間】

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

※教員の働き方改革集中改革期間(令和6年～令和8年) : 「経済財政運営と改革の基本方針2023」より

【4 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)	【回答選択肢例(4件法)】
・同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができています。	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> 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 </div> 肯定的回答(AとB) ←
・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ます。	
・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。	

【5 検証】

◆ 成果指標の目標値

- 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。

～【3 取組期間】の説明～

- 本プランの取組期間は、令和6年度から令和8年度とし、この3年間を集中取組期間と位置づけます。これは、令和5年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」(骨太方針2023)における教員の働き方改革集中改革期間と同期間となります。
- 集中取組期間は、国の様々な施策(予算等含む)が展開されることが想定されるので、県内一斉に集中して取組める好機という認識のもと、具体的取組を推進してください。

～【4 評価】の説明～

- 日常的に職場環境や教育活動等を見直し、毎年度「3軸・6視点」で自らの状況进行评估することが、学校における働き方改革の取組に「自分事」として参画することになります。
- 教職員一人一人の「3軸・6視点」の実感の向上を評価するために、長時間勤務者の人数と割合だけでなく、学校評価(教職員対象)と管理職アンケート調査の結果を加えた、3つの成果指標を設定しました。
- 各成果指標から得られるデータは、各個人だけでなく、学校単位、市町村教育委員会単位で現状や課題の分析、課題解決に向けた効果的な取組等に活用してください。
- 学校評価(教職員対象)に設定した「3軸・6視点」に関する5項目は、新年度始めに全職員で確認することが重要です。
※ 質問項目「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」に関しては、児童生徒の教育活動に直接かかわる教職員のみとなります。
- 学校評価の質問項目に、この5項目を設定する際は、類似項目の統合や削除等、質問項目を整理・精選することも大切です。

～【5 検証】の説明～

- 成果指標1、2及び成果指標3の時間外在校等時間が月80時間に関する目標値は、県立学校及び市町村立学校すべてで統一の目標値となります。
- 成果指標3「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)」の目標値は、各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の変更を可能とします。
※ 県教育委員会設定部分と同じ設定も可能
- この目標値を変更する市町村教育委員会は、各教育事務所と相談・協議し、地域の実情に応じた目標値を設定してください。
※ 当初設定した目標値が令和8年度末より前に達成した場合は、新たな目標値を設定することも可能
- 市町村立学校においては、各市町村教育委員会が設定した目標値を踏まえて、取組を推進します。
- 目標値の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録したり、又はさせたりすることはしないでください。

【3 取組期間】

- ・ 令和6～8年度の3年間
- ・ 集中取組期間
- ・ 県内一斉に集中して取組める好機



【3 取組期間】

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

※教員の働き方改革集中改革期間(令和6年～令和8年) : 「経済財政運営と改革の基本方針2023」より

【4 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)	【回答選択肢例(4件法)】
・同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができています。	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 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 </div> 肯定的回答(AとB) ←
・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。	

【5 検証】

◆ 成果指標の目標値

○ 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。

～【3 取組期間】の説明～

- 本プランの取組期間は、令和6年度から令和8年度とし、この3年間を集中取組期間と位置づけます。これは、令和5年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」(骨太方針2023)における教員の働き方改革集中改革期間と同期間となります。
- 集中取組期間は、国の様々な施策(予算等含む)が展開されることが想定されるので、県内一斉に集中して取組める好機という認識のもと、具体的取組を推進してください。

～【4 評価】の説明～

- 日常的に職場環境や教育活動等を見直し、毎年度「3軸・6視点」で自らの状況を評価することが、学校における働き方改革の取組に「自分事」として参画することになります。
- 教職員一人一人の「3軸・6視点」の実感の向上を評価するために、長時間勤務者の人数と割合だけでなく、学校評価(教職員対象)と管理職アンケート調査の結果を加えた、3つの成果指標を設定しました。
- 各成果指標から得られるデータは、各個人だけでなく、学校単位、市町村教育委員会単位で現状や課題の分析、課題解決に向けた効果的な取組等に活用してください。
- 学校評価(教職員対象)に設定した「3軸・6視点」に関する5項目は、新年度始めに全職員で確認することが重要です。
 ※ 質問項目「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」に関しては、児童生徒の教育活動に直接かかわる教職員のみとなります。
- 学校評価の質問項目に、この5項目を設定する際は、類似項目の統合や削除等、質問項目を整理・精選することも大切です。

～【5 検証】の説明～

- 成果指標1、2及び成果指標3の時間外在校等時間が月80時間に関する目標値は、県立学校及び市町村立学校すべてで統一の目標値となります。
- 成果指標3「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)」の目標値は、各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の変更を可能とします。
 ※ 県教育委員会設定部分と同じ設定も可能
- この目標値を変更する市町村教育委員会は、各教育事務所と相談・協議し、地域の実情に応じた目標値を設定してください。
 ※ 当初設定した目標値が令和8年度末より前に達成した場合は、新たな目標値を設定することも可能
- 市町村立学校においては、各市町村教育委員会が設定した目標値を踏まえて、取組を推進します。
- 目標値の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録したり、又はさせたりすることはしないでください。

💡 ポイント!

【4 評価】

○ 毎年度「3軸・6視点」で自らの状況を評価
 ☞ 「自分事」として参画



○ 各成果指標から得られるデータ



☞ 効果的な取組等に活用

○ 「3軸・6視点」に関する5項目



・ 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。

【3 取組期間】

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

※教員の働き方改革集中改革期間(令和6年～令和8年) : 「経済財政運営と改革の基本方針2023」より

【4 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)	【回答選択肢例(4件法)】
・同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができています。	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 肯定的回答(AとB) ←
・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ます。	
・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。	

【5 検証】

◆ 成果指標の目標値

○ 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。

～【3 取組期間】の説明～

- 本プランの取組期間は、令和6年度から令和8年度とし、この3年間を集中取組期間と位置づけます。これは、令和5年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」(骨太方針2023)における教員の働き方改革集中改革期間と同期間となります。
- 集中取組期間は、国の様々な施策(予算等含む)が展開されることが想定されるので、県内一斉に集中して取組める好機という認識のもと、具体的取組を推進してください。

～【4 評価】の説明～

- 日常的に職場環境や教育活動等を見直し、毎年度「3軸・6視点」で自らの状況を評価することが、学校における働き方改革の取組に「自分事」として参画することになります。
- 教職員一人一人の「3軸・6視点」の実感の向上を評価するために、長時間勤務者の人数と割合だけでなく、学校評価(教職員対象)と管理職アンケート調査の結果を加えた、3つの成果指標を設定しました。
- 各成果指標から得られるデータは、各個人だけでなく、学校単位、市町村教育委員会単位で現状や課題の分析、課題解決に向けた効果的な取組等に活用してください。
- 学校評価(教職員対象)に設定した「3軸・6視点」に関する5項目は、新年度始めに全職員で確認することが重要です。
 ※ 質問項目「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」に関しては、児童生徒の教育活動に直接かかわる教職員のみとなります。
- 学校評価の質問項目に、この5項目を設定する際は、類似項目の統合や削除等、質問項目を整理・精選することも大切です。

～【5 検証】の説明～

- 成果指標1、2及び成果指標3の時間外在校等時間が月80時間に関する目標値は、県立学校及び市町村立学校すべてで統一の目標値となります。
- 成果指標3「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)」の目標値は、各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の変更を可能とします。
 ※ 県教育委員会設定部分と同じ設定も可能
- この目標値を変更する市町村教育委員会は、各教育事務所と相談・協議し、地域の実情に応じた目標値を設定してください。
 ※ 当初設定した目標値が令和8年度末より前に達成した場合は、新たな目標値を設定することも可能
- 市町村立学校においては、各市町村教育委員会が設定した目標値を踏まえて、取組を推進します。
- 目標値の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録したり、又はさせたりすることはしないでください。



【5 検証】

○ 成果指標1、2の80%以上及び3の月80時間ゼロ
 ☞ 統一の目標値

○ 成果指標3
 月45時間、年360時間
 令和5年度の50%以下
 ☞ 各市町村教育委員会は変更可能

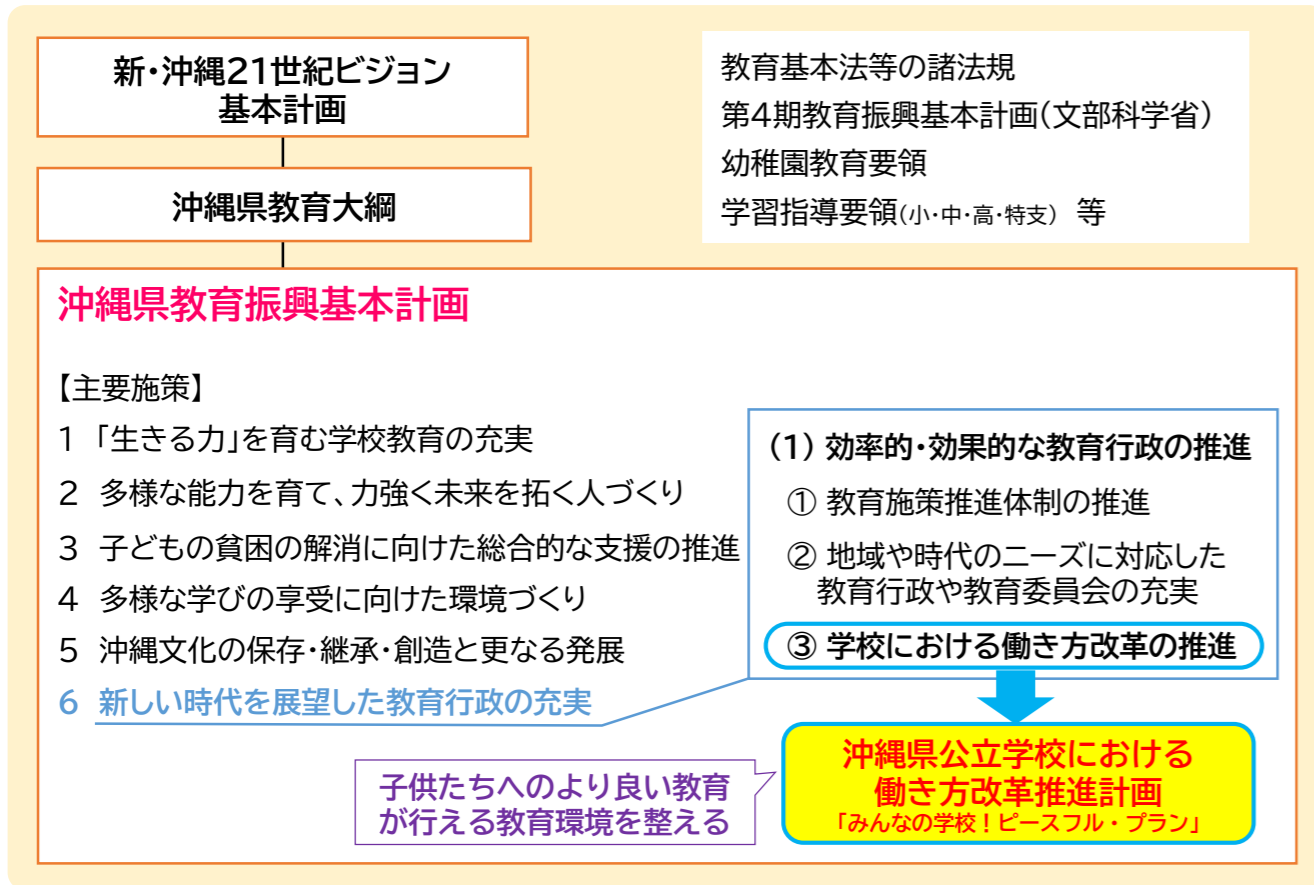
- ⊘ **✓ 目標値の遵守を形式的に行うことが目的化しない**
- ✓ 真に必要な教育活動をおろそかにしない。
- ✓ 実際より短い虚偽の時間を記録しない
又はさせたりしない。

Ⅱ 本プランの位置づけ ・推進体制

II 本プランの位置づけ・推進体制

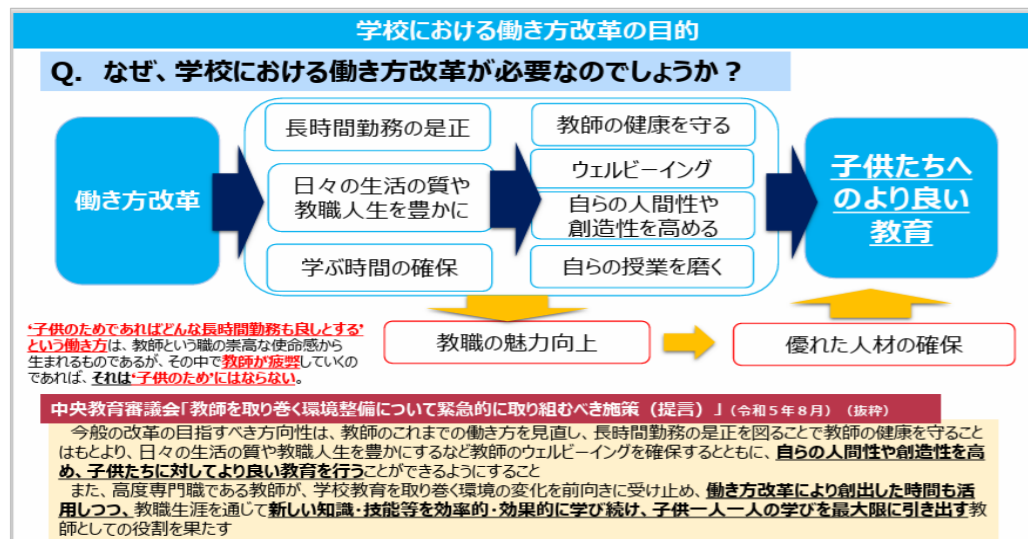
■ 本プランの位置づけ（子供たちへのより良い教育が行える教育環境を整える）

○ 本プランは、第4期教育振興基本計画（文部科学省）等を踏まえ、「沖縄県教育振興基本計画」の主要施策として掲げている「新しい時代を展望した教育行政の充実」における「学校における働き方改革」の実効性のある取組を目指して、その方向性や内容を示したものであります。



図：本プランの沖縄県教育振興基本計画における位置づけ

【参考】学校における働き方改革の目的（中央教育審議会の特別部会資料より）



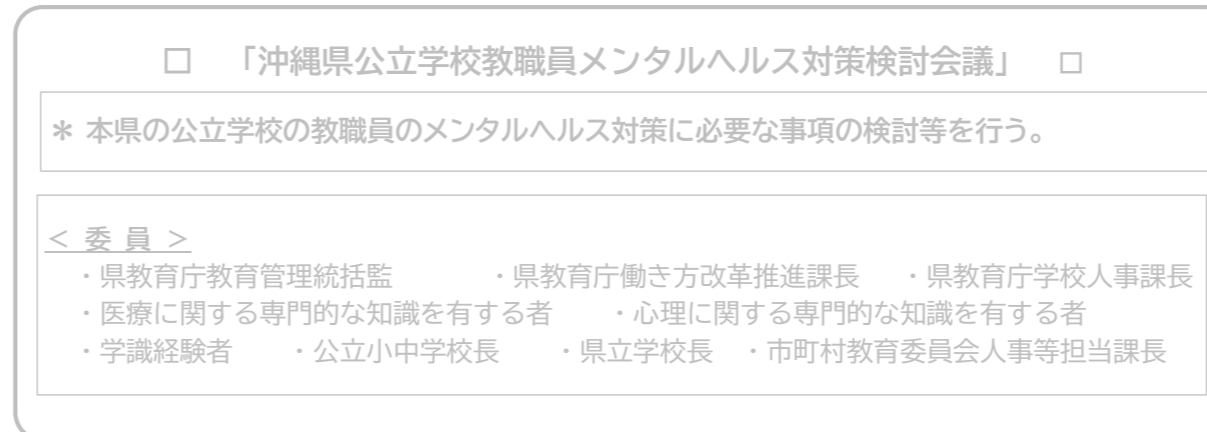
※令和5年9月26日開催 中央教育審議会初等中等教育分科会委員の高い教師の確保特別部会（第4回）資料より抜粋
(https://www.mext.go.jp/kaisisirov/content/230926-mext_zaimu-00032048_11.pdf)

■ 県教育庁の推進体制（実効性のある取組の加速・推進）

◆ 沖縄県公立学校働き方改革推進本部（「沖縄県教職員業務改善推進委員会」の拡充）



◆ 沖縄県公立学校教職員メンタルヘルス対策検討会議



ポイント!

■ 本プランの位置づけ

○ 沖縄県教育振興基本計画の主要施策

☞ 新しい時代を展望した教育行政の充実

○ 学校における働き方改革の実効性のある取組



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」

子供たちへのより良い教育が行える教育環境を整える

■ 中央教育審議会（文部科学省）

・ 学校における働き方改革の目的

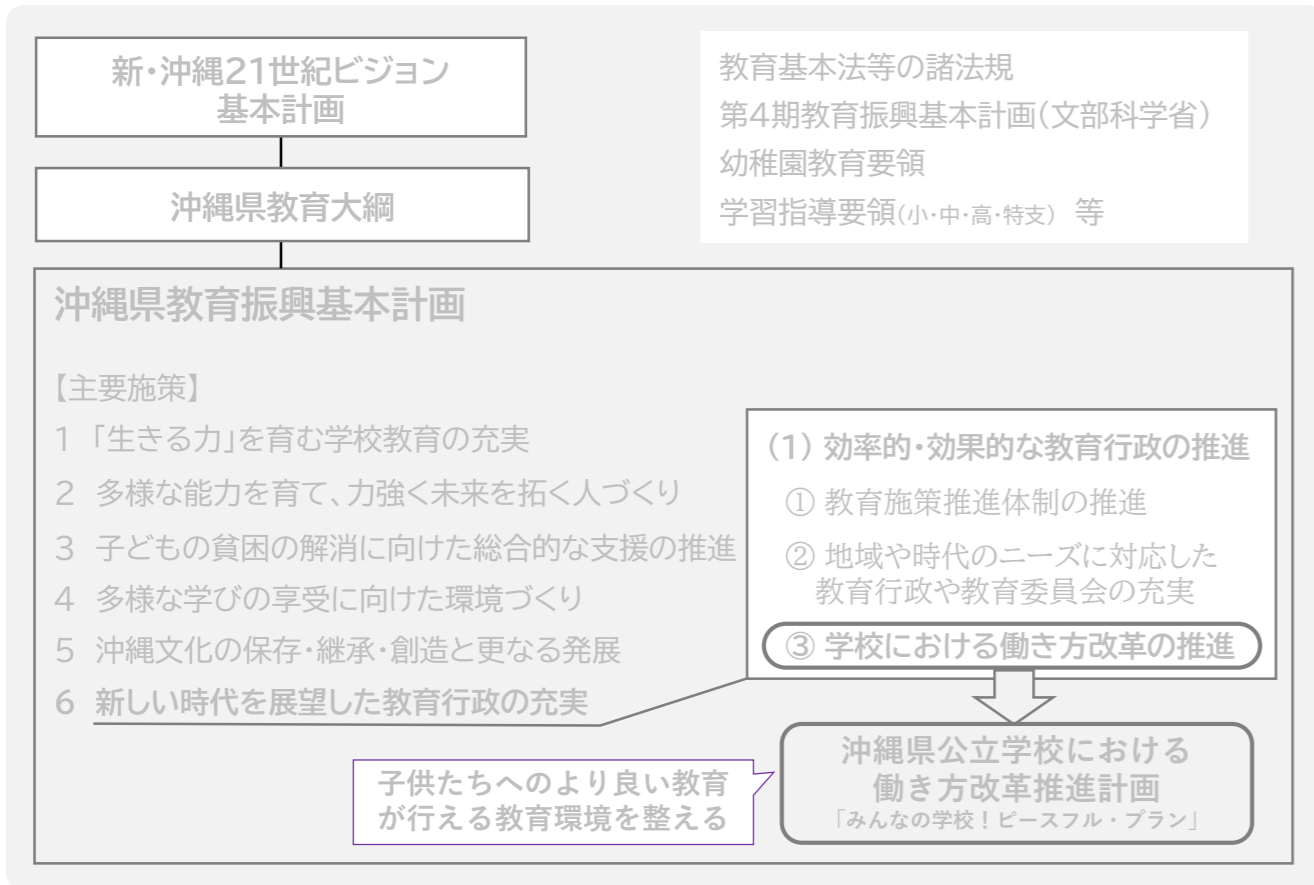
☞ 子供たちへのより良い教育

・ 教師が疲弊していく
☞ 子供たちのためにはならない

II 本プランの位置づけ・推進体制

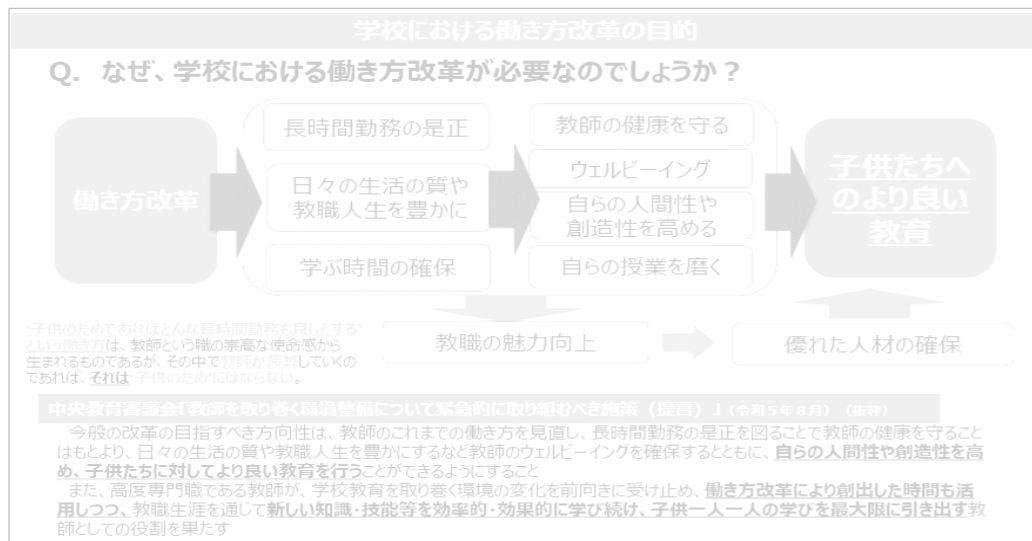
■ 本プランの位置づけ（子供たちへのより良い教育が行える教育環境を整える）

○ 本プランは、第4期教育振興基本計画（文部科学省）等を踏まえ、「沖縄県教育振興基本計画」の主要施策として掲げている「新しい時代を展望した教育行政の充実」における「学校における働き方改革」の実効性のある取組を目指して、その方向性や内容を示したものであります。



図：本プランの沖縄県教育振興基本計画における位置づけ

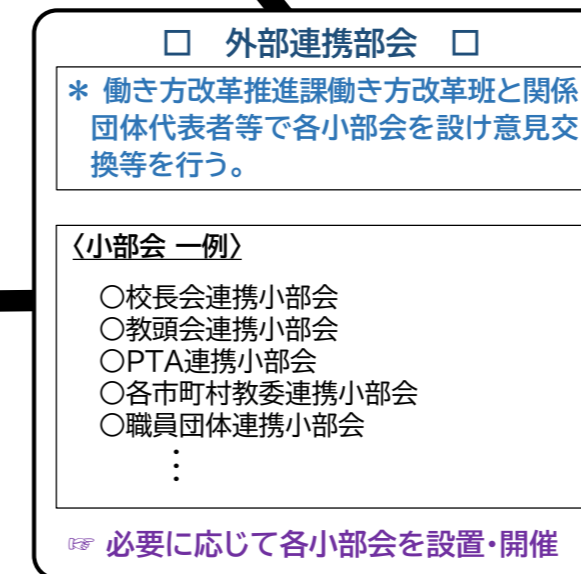
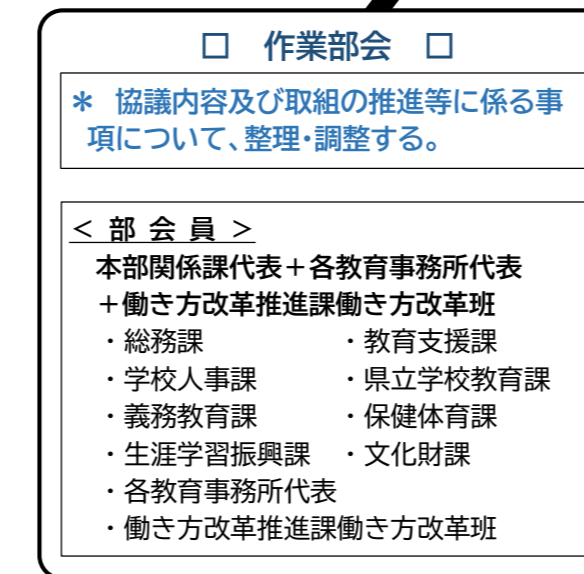
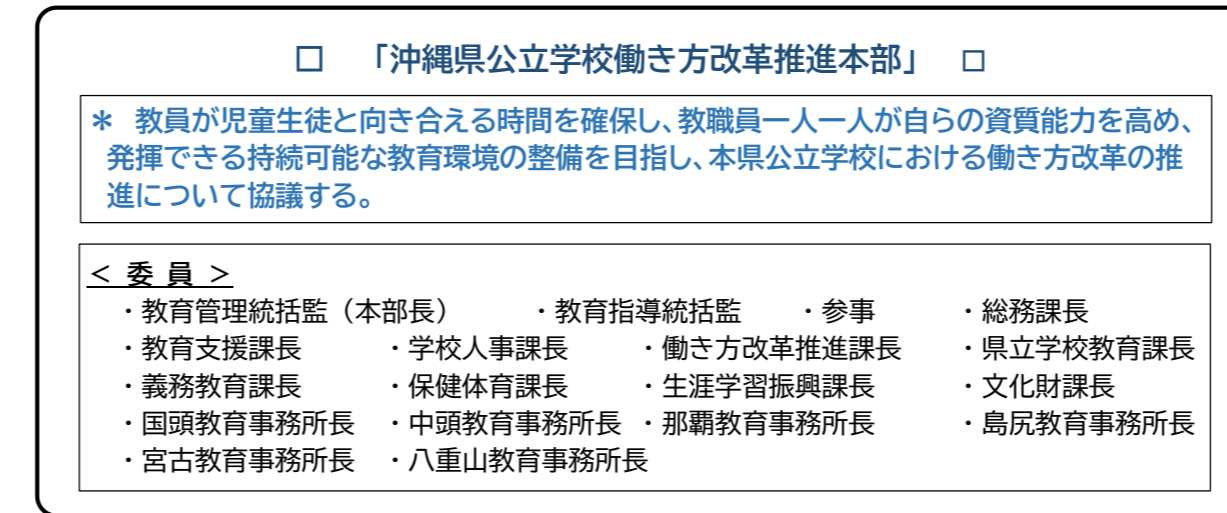
【参考】学校における働き方改革の目的（中央教育審議会の特別部会資料より）



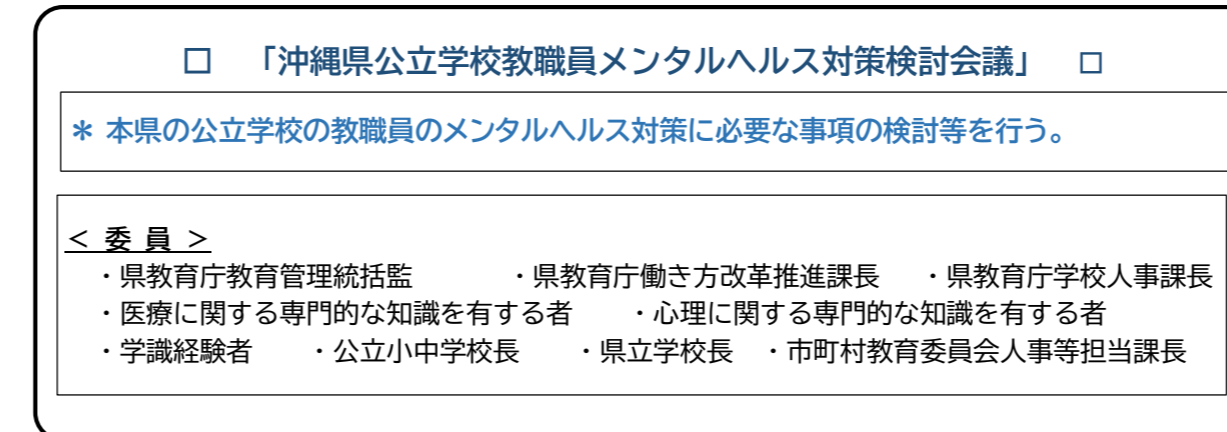
※令和5年9月26日開催 中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会（第4回）資料より抜粋
（https://www.mext.go.jp/kaisisirov/content/230926-mext_zaimu-000032048_11.pdf）

■ 県教育庁の推進体制（実効性のある取組の加速・推進）

◆ 沖縄県公立学校働き方改革推進本部（「沖縄県教職員業務改善推進委員会」の拡充）



◆ 沖縄県公立学校教職員メンタルヘルス対策検討会議



ポイント！

■ 県教育庁の推進体制

☞ 実効性のある取組の加速・推進

○ 沖縄県公立学校働き方改革推進本部

・ 作業部会
☞ 庁内の整理・調整

・ 外部連携部会（小部会）
☞ 庁外との意見交換等
※ 必要に応じて開催

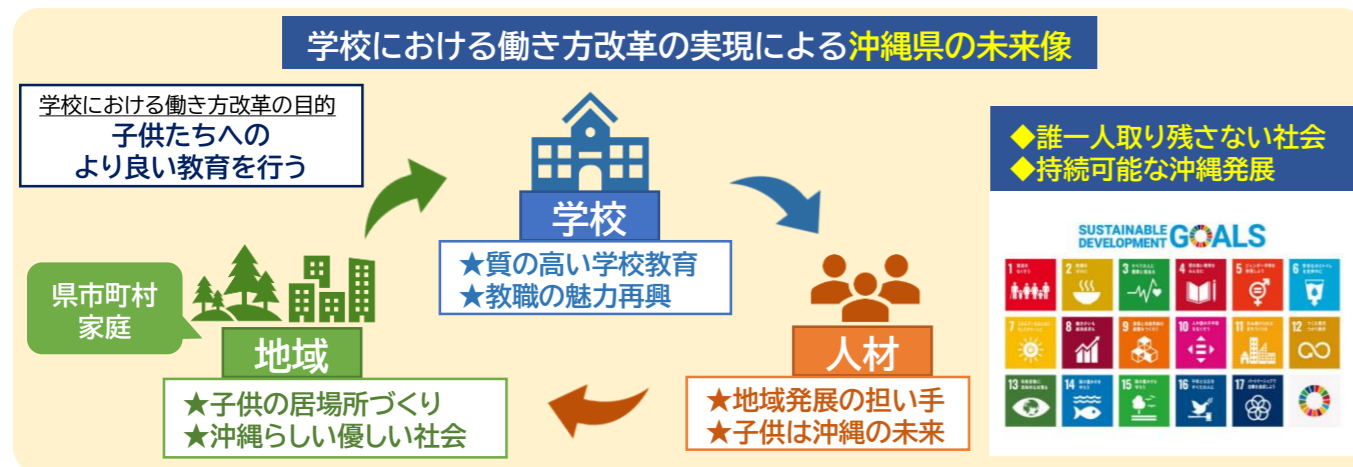
○ 沖縄県公立学校教職員メンタルヘルス対策検討会議
☞ 庁内外との検討等

Ⅲ 保護者・地域の 皆様へのお願い

Ⅲ 保護者・地域の皆様へのお願い

■ 学校・家庭・地域が一体となった取組が必要です。（保護者・地域の皆様へ）

- 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。



図：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』及び文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」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願います。

■ 文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
②放課後から夜間における見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動（部活動指導員等）	⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）
※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき	※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態	⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

※【概要】学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）（平成31年3月18日）より抜粋
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/_icsFiles/afieldfile/2019/04/15/1414498_2_1.pdf

“学校における働き方改革” 教育長メッセージ ～子どもたちの未来のために確実な一歩を踏み出そう！～

今、我々は、5年後、10年後の学校教育を左右する大きな岐路に立っております。沖縄県の未来を担う子供たちのために、質の高い豊かな学校教育を持続可能なものとしていくためには、これまで学校の当たり前とされてきた活動や教職員の献身的な使命感によって支えられてきた様々な活動を徹底的に見直し、学校教育を再構築していかなければなりません。

そのためには、全ての関係者が“学校における働き方改革”を自分ごととして受け止め、各々の役割と責任の下で決断し、行動することが求められております。

今年度、県教育委員会では“学校における働き方改革”の推進を重点事項として掲げ、全庁体制で取組をスタートさせました。

年度始めには、県内公立学校の全教職員を対象としたアンケートを実施し、改善等が求められる業務の洗い出しを行い、また、5月に臨時開催した市町村教育委員会教育長との連絡会議をはじめとして、各校長会やPTA等の関係者と意見交換等を行い、“学校における働き方改革”の必要性と取組の推進を訴えてまいりました。

今年度も上半期が過ぎ、後半に突入しましたが、県教育委員会ではアンケートによる業務の洗い出しをもとに設定した「私たちのピース・リスト2023」と題した、“学校における働き方改革”の新たな取組目標を掲げ、多くの関係者と連携・協働しながら、その実現に向けて歩みを進めているところであります。

そのような中、各学校では、いよいよ来年度の教育活動計画等を策定する時期になってきております。策定にあたっては、これまで行ってきた学校行事や課外活動等であっても、それが膨れ上がるにより教職員がゆとりを失い、肉体的にも精神的にも疲弊するのであれば、結果的にそれは子どもたちのためにはならないという視点を持ち、これまでの教育活動を徹底的に見直し、教職員が勤務時間内にしっかりと子供たちと向き合い、教材研究ができるよう、実効性のある計画にすることが必要です。

各学校におかれては、校長のリーダーシップの下、チーム学校として知恵を出し合い、令和6年度に向けて“学校における働き方改革”を着実に推進して頂きますようお願いいたします。

そして、各学校が取組を進めていくためには、学校を支える教育委員会や保護者、地域の皆様方のご理解とご支援が必要です。

各教育委員会におかれては、地域の“学校における働き方改革”の旗振り役として、学校を支え、保護者の理解を得ながら地域全体で連携・協働できる体制の整備を進めて頂きますようお願いいたします。

さらに、働き方改革の推進と併せて、地域の子供たちを支える教職員の心身の健康を守るために、喫緊の課題となっている法令等で定められた労働安全衛生管理体制の整備についても、首長部局と連携し適切な対応をお願いいたします。

また、保護者におかれては、学校教育の大きな変革の流れの中で、学校の新たな取組等に対して、戸惑いや不安を感じることもあろうかと思いますが、未来を担う子供たちの健やかな成長のためには、適正な役割分担の下で、保護者及び地域の方々が力を合わせて、これまで以上に積極的に子供たちと関わり、学校と共に地域全体で教育活動を支えていただきますようよろしくお願いいたします。

県内でも“学校における働き方改革”の実現に向けて取組を加速させる様々な動きが出てきておりますが、この動きが県内全域に波及し、沖縄県全体で各地域の実情に応じた“学校における働き方改革”が実現されるよう、県教育委員会もその役割と責任の下で決断し、行動してまいります。

“学校が人を創り、人が地域を創り、地域が学校を創る”という循環の下で、5年後、10年後も、子供たちがいきいきと学校で学び合い、健やかに成長していくことができるよう、県民の皆様には、“学校における働き方改革”の取組に対し、ご理解を頂き、連携・協働して頂きますようよろしくお願いいたします。

令和5（2023）年11月6日
 沖縄県教育委員会教育長 半嶺 満

【メッセージ動画URL・QRコード】 https://www.youtube.com/watch?v=TCFC70z_1s&feature=youtu.be

ポイント！

■ 学校・家庭・地域が一体となった取組

☞ 学校・家庭・地域が連携・協働

○ 循環（サイクル）

- ・ 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

○ 姿勢

- ・ 役割と責任に基づき
 自分事として取り組む
- ・ できることから直ちに
 取り組む

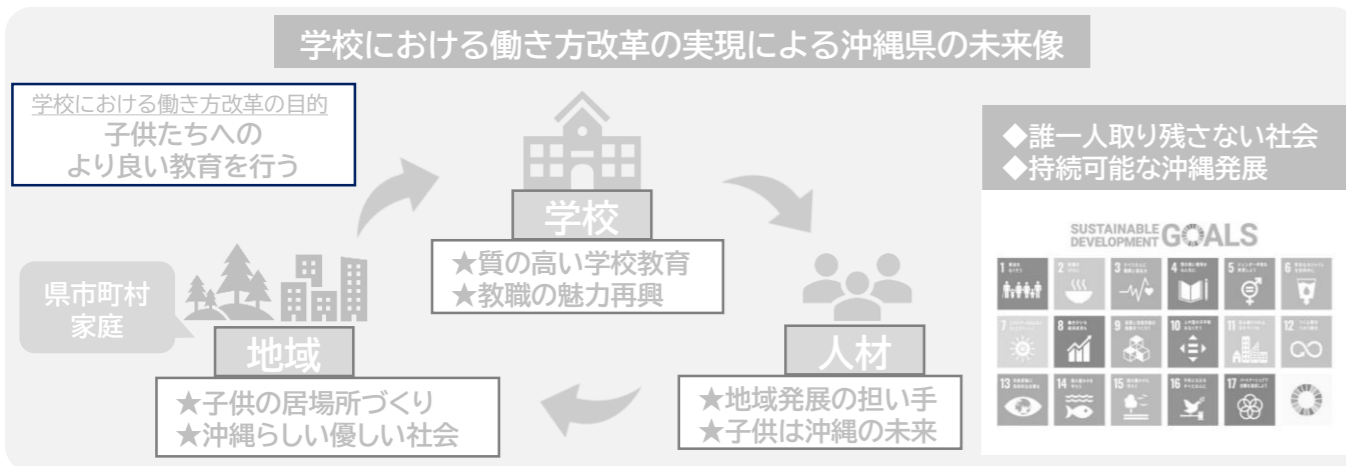
○ 学校・家庭・地域の連携分担

- ・ 連携分担に向けた
 対話を積み重ね
- ・ 保護者や地域の皆様のご
 理解とご支援

Ⅲ 保護者・地域の皆様へのお願い

■ 学校・家庭・地域が一体となった取組が必要です。（保護者・地域の皆様へ）

- 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。



図：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』及び文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」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願います。

■ 文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
②放課後から夜間における見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動（部活動指導員等）	⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）
※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき	※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態	⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

※【概要】学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）（平成31年3月18日）より抜粋
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/_icsFiles/afieldfile/2019/04/15/1414498_2_1.pdf

“学校における働き方改革” 教育長メッセージ ～子どもたちの未来のために確実な一歩を踏み出そう！～

今、我々は、5年後、10年後の学校教育を左右する大きな岐路に立っております。沖縄県の未来を担う子供たちのために、質の高い豊かな学校教育を持続可能なものとしていくためには、これまで学校の当たり前とされてきた活動や教職員の献身的な使命感によって支えられてきた様々な活動を徹底的に見直し、学校教育を再構築していかなければなりません。

そのためには、全ての関係者が“学校における働き方改革”を自分ごととして受け止め、各々の役割と責任の下で決断し、行動することが求められております。

今年度、県教育委員会では“学校における働き方改革”の推進を重点事項として掲げ、全庁体制で取組をスタートさせました。

年度始めには、県内公立学校の全教職員を対象としたアンケートを実施し、改善等が求められる業務の洗い出しを行い、また、5月に臨時開催した市町村教育委員会教育長との連絡会議をはじめとして、各校長会やPTA等の関係者と意見交換等を行い、“学校における働き方改革”の必要性と取組の推進を訴えてまいりました。

今年度も上半期が過ぎ、後半に突入しましたが、県教育委員会ではアンケートによる業務の洗い出しをもとに設定した「私たちのピース・リスト2023」と題した、“学校における働き方改革”の新たな取組目標を掲げ、多くの関係者と連携・協働しながら、その実現に向けて歩みを進めているところであります。

そのような中、各学校では、いよいよ来年度の教育活動計画等を策定する時期になってきております。策定にあたっては、これまで行ってきた学校行事や課外活動等であっても、それが膨れ上がるにより教職員がゆとりを失い、肉体的にも精神的にも疲弊するのであれば、結果的にそれは子どもたちのためにはならないという視点を持ち、これまでの教育活動を徹底的に見直し、教職員が勤務時間内にしっかりと子供たちと向き合い、教材研究ができるよう、実効性のある計画にすることが必要です。

各学校におかれては、校長のリーダーシップの下、チーム学校として知恵を出し合い、令和6年度に向けて“学校における働き方改革”を着実に推進して頂きますようお願いいたします。

そして、各学校が取組を進めていくためには、学校を支える教育委員会や保護者、地域の皆様方のご理解とご支援が必要です。

各教育委員会におかれては、地域の“学校における働き方改革”の旗振り役として、学校を支え、保護者の理解を得ながら地域全体で連携・協働できる体制の整備を進めて頂きますようお願いいたします。

さらに、働き方改革の推進と併せて、地域の子供たちを支える教職員の心身の健康を守るために、喫緊の課題となっている法令等で定められた労働安全衛生管理体制の整備についても、首長部局と連携し適切な対応をお願いいたします。

また、保護者におかれては、学校教育の大きな変革の流れの中で、学校の新たな取組等に対して、戸惑いや不安を感じることもあろうかと思いますが、未来を担う子供たちの健やかな成長のためには、適正な役割分担の下で、保護者及び地域の方々が力を合わせて、これまで以上に積極的に子供たちと関わり、学校と共に地域全体で教育活動を支援していただきますようよろしくお願いいたします。

県内でも“学校における働き方改革”の実現に向けて取組を加速させる様々な動きが出てきておりますが、この動きが県内全域に波及し、沖縄県全体で各地域の実情に応じた“学校における働き方改革”が実現されるよう、県教育委員会もその役割と責任の下で決断し、行動してまいります。

“学校が人を創り、人が地域を創り、地域が学校を創る”という循環の下で、5年後、10年後も、子供たちがいきいきと学校で学び合い、健やかに成長していくことができるよう、県民の皆様には、“学校における働き方改革”の取組に対し、ご理解を頂き、連携・協働して頂きますようよろしくお願いいたします。

令和5（2023）年11月6日
 沖縄県教育委員会教育長 半嶺 満



【メッセージ動画URL・QRコード】 https://www.youtube.com/watch?v=TCFC70z_1s&feature=youtu.be

ポイント！

■ 教育長メッセージ ～子どもたちの未来のために 確実な一歩を踏み出そう！～

・学校における働き方改革の推進を重点事項

・「私たちのピース・リスト2023」と題した新たな取組目標



・各学校 学校における働き方改革を着実に推進

・保護者、地域の皆様方 ご理解とご支援



・学校が人を創り、 人が地域を創り、 地域が学校を創る という循環



子供たちがいきいきと 学校で学び合い 健やかに成長



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

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



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>



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.iisha.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/fieldfile/2019/03/29/1414486_1.pdf



ポイント！

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？

Q2 「3軸・6視点」には、優先順位があるのでしょうか？



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？

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年度より50%以下とする」とした理由は何ですか？



Q5 「在校等時間」とは、どのような時間ですか？



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

・Q&A（令和5年12月時点）
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.iisha.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/fieldfile/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

ポイント！

Q6 なぜ、在校等時間を把握する必要があるのですか？



Q7 時間外在校等時間の上限を定めるのは何故ですか？



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？



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組み込む」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
- ・「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



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。



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？



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？



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？



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？



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、勤務時間の途中で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組み込む」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
- ・「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



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）
- ・勤務時間の割振りで対応（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。

ポイント！

Q13 業務の見直しは、どのように行えばよいのでしょうか？



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のか？



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？



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？



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 of 休養日や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で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

持続可能な社会の創り手の育成

- 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
- 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

日本社会に根差したウェルビーイングの向上

- 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
- 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

《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

・リーフレット
https://www.mext.go.jp/content/20230928-mxt_soseisk02-100000597_07.pdf

【QRコード】



本文



リーフレット

ポイント！

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 of 休養日や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？



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？



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？



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・学び方を変え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。


ポイント！

■ おわりに

・学校における働き方改革が目指すもの 

・本プランの目的の実現

・学び続けること 
☞ 自立した探究者
☞ 私たちのライフステージ
☞ ウェルビーイングの確保

・主体的に働き方・学び方を変えていくこと 
☞ 働き方・学び方をデザインする力

・保護者・PTAや地域の理解と協力 

・社会全体の御理解と御協力 

◆ 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/kvoiku/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)



【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)



沖縄県は SDGs を推進します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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（代表）

TEL：098-894-7883 FAX：電子メール等をお使いください