

「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)



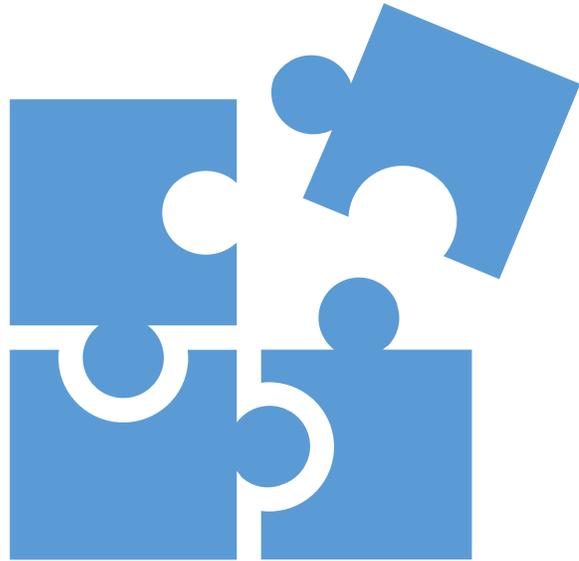
<https://www.pref.okinawa.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>



令和7年9月17日(水)

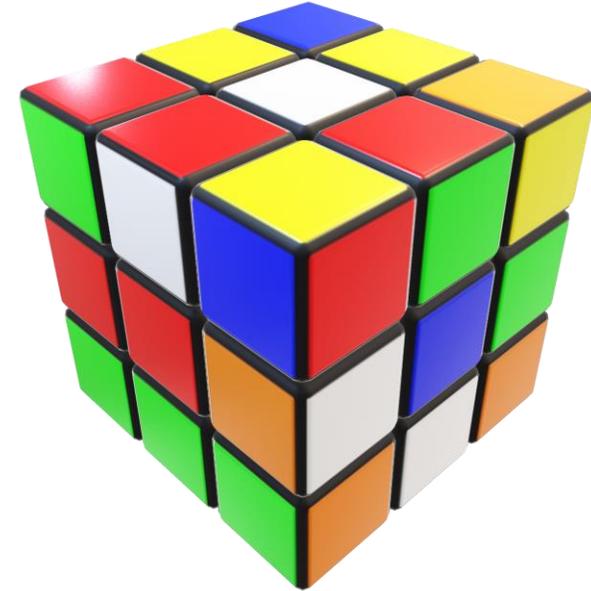
県教育庁働き方改革推進課働き方改革班

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・・・

学校における働き方改革は、どのように推進するの？

急に学校の経営方針が
変わって困ります！

これまで先生が
やっていた仕事を
誰がやるの？

学校と家庭、地域間での
相互理解不足？

(何のための働き方改革？)

「働き方改革だから」ということで
行事が減るのはどうなんだろう？

□ はじめに

● 本日の「問い」の焦点

「地域との連携・協働」による働き方改革の推進とは？

✓ 「地域との連携・協働」は、必要？

 それはなぜ？

✓ 「地域との連携・協働」って何だろう？

 連携・協働しているときって、どんな状態？

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

沖縄県教育委員会

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



	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年度の実施状況
- ③ 令和7年度の実施

■ 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

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

ウェルビーイングの向上

持続可能な社会の創り手

■ 沖縄県の教育目標

- ✓ **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。

● **自立（自律）した学習者の育成**

● **社会の形成者
心身ともに健全**

● **生涯学習社会の実現**
「**人こそが最大の資源**」
の考え方を共有

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いいません。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

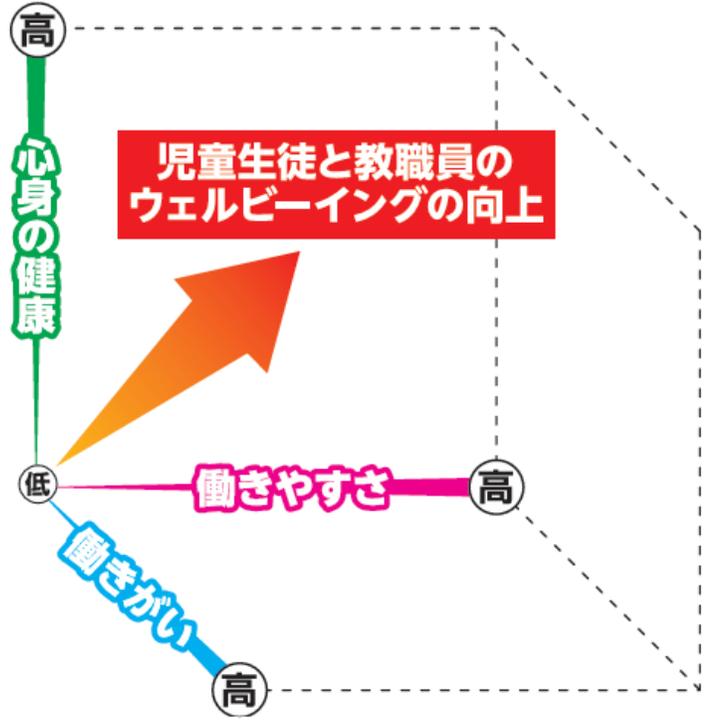
● 教育環境を整えるには？

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
	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
6視点	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』の確認

目標達成に向けた取組



～「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

■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	⑨給食時の対応
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	⑩授業準備
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃	⑪学習評価や成績処理
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動	⑫学校行事の準備・運営
		⑬進路指導
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応

目標達成に向けた取組

学校・家庭・地域が一体となった取組

- ▶ 『基本的には学校以外が担うべき業務』を進めるための対応策として…

例えば、

- ① 登下校に関する対応
→ 地域ボランティアの協力
- ② 学校徴収金の徴収・管理
→ 教育DXの推進（口座振替の推進など）
- ③ 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時の対応
→ 保護者や地域への理解醸成



登下校の安全見守り（沖縄市）

目標達成に向けた取組

学校・家庭・地域が一体となった取組

- ▶ 『学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務』を進めるための対応策として…

例えば、

- ⑤ 調査・統計等への回答等
→ 依頼調査の精選、Web回答
- ⑥ 児童生徒の休み時間における対応
→ 地域ボランティアの協力
- ⑦ 校内清掃
→ 隔日清掃・ノー清掃デーの実施
- ⑧ 部活動
→ 部活動指導員の配置・外部指導者等の協力



昼休みの児童生徒の見守り



市内出身の陸上選手による
陸上教室（南城市）

目標達成に向けた取組

学校・家庭・地域が一体となった取組

- ▶ 『教師の業務だが、負担軽減が可能な業務』を進めるための対応策として…

例えば、

- ⑨ 給食時の対応
- ⑩ 授業準備
- ⑪ 学習評価や成績処理
- ⑫ 学校行事の準備・運営
- ⑬ 進路指導
- ⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

→ 教員業務支援員の配置・地域ボランティア等の協力



プール授業見守（沖縄市）



ミシン指導（豊見城市）



遠足の見守り（中城村）

1 『みんなの学校！ピースフル・プラン』の確認

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。

令和8年度までの
目標値

小学校		中学校		高等学校		特別支援学校	
月80時間超 (年度計月平均)	0%	月80時間超 (年度計月平均)	0%	月80時間超 (年度計月平均)	0%	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%	月45時間超 (年度計月平均)	14.7%	月45時間超 (年度計月平均)	11.1%	月45時間超 (年度計月平均)	1.15%
年360時間超	10.8%	年360時間超	13.3%	年360時間超	21.7%	年360時間超	4.55%

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

「人こそが最大の資源」

との考え方を共有

学校における働き方改革の推進

「時間と機会の創出」

■ 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年度の実組

▶ 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

本日の説明

◆ 「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
(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
短期 目標 (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

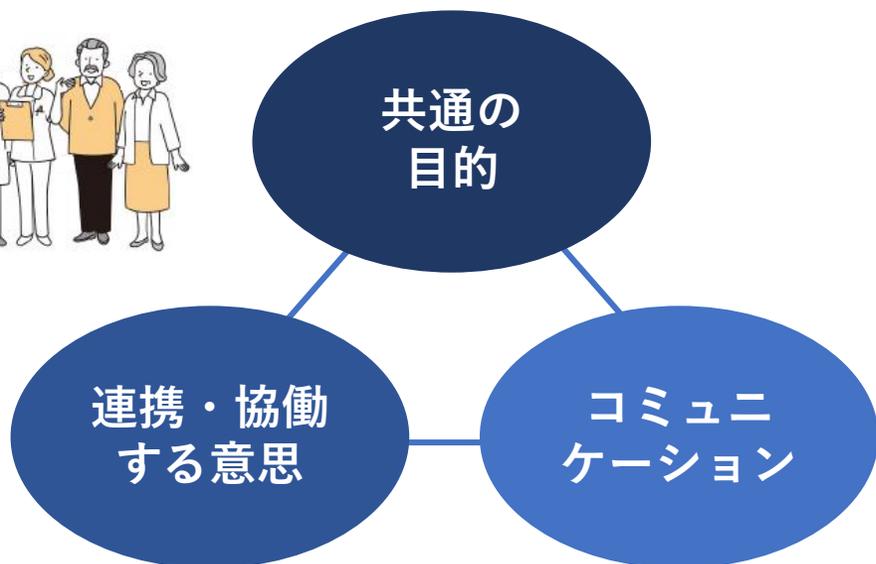
👉 対話を通してチームとなり、対話を積み重ねていくことが必要

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



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

■ 本日の説明

① 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

② 令和6年度の実施状況

③ 令和7年度の実施

「みんなの学校!ピースフル・プラン」リーフレット版 Ver.2

さあ、2年目が始まります!
『チームと対話』で取り組もう!!

チーム 対話
学校における働き方改革

「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。

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)		

令和7(2025)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/kyoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>

5月1日、9月1日は
「教職員メンタルヘルスの日」

体のケアと同じように、
こころのケアしてありますか?
大切です。

「教職員メンタルヘルスの日」とは
今、沖縄県では公立学校教職員のメンタルヘルスが大きな課題となっており、教職員はもとより全ての公立学校教育関係者の一人一人がこのことを自分ごととして受け止め、教職員のメンタルヘルスを支えていくことが必要です。
県教育委員会では、公立学校教職員がメンタルヘルスについて正しく理解し、行動することができるよう、メンタルヘルスに関する理解啓発を図るために、「教職員メンタルヘルスの日」を定めました。(令和7年3月制定)
この機会に、メンタルヘルスについて考えてみませんか?

沖縄県教育委員会

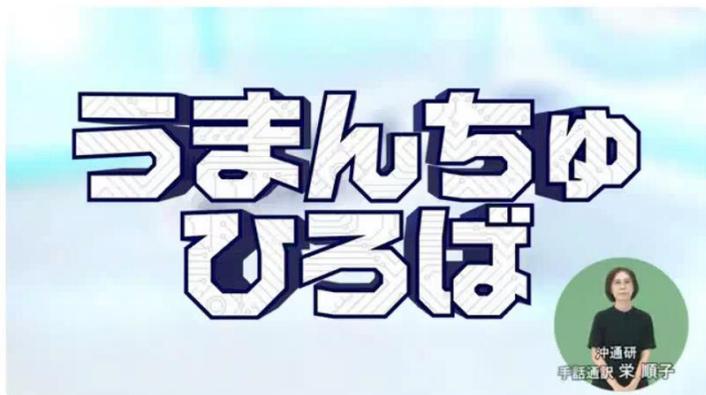
公立学校教職員のメンタルヘルスケアの指針
メンタルサポート
ガイドライン
~こころ、きづく to つながる・つなげる~

「4人に1人は一生の間に何らかの精神疾患にかかる」と言われる時代
人は誰でも一生の間にとても大きな悲しみや苦しみに会うことがあります。職業生活においても大きなストレスに直面することがあり、特に、教職員の仕事は“感情労働”と呼ばれ、心が休まりにくく、ストレスを抱えやすいと言われています。また、社会が大きく変化していく今の時代、様々なストレスに直面する機会が以前より増えているのかもしれません。そのような時代を生きる私たちの誰もが、大きなストレスと対峙したときには、適切に対処していくことが求められます。
今、沖縄県では教職員のメンタルヘルスが大きな課題となっており、教職員はもとより全ての公立学校教育関係者の一人一人がこのことを自分ごととして受け止め、教職員のメンタルヘルスを支えていくことが必要です。
県教育委員会では、全ての公立学校関係者が教職員のメンタルヘルスについて正しく理解し、行動していくための取組を推進していきます。

令和7(2025)年4月
沖縄県教育委員会

「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



「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」

👉 県内の取組事例

- ▶ 学校経営ビジョンに「めざす家庭・地域像」を明記
- ▶ PTAが地域行事の朝練習担当を役割分担
- ▶ 地域、生徒の防災力を高める地域づくり
- ▶ CS協議会が、AI活用で学びを豊かにする活動支援のクラウドファンディング開始

【参考資料】

学校・家庭・地域の連携協力推進事業



https://www.pref.okinawa.jp/res/projects/default_project/page/001/008/479/r070122_se_tsume4-1-2.pdf



「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」

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



- 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願います。

全ての関係者が連携・協働する
「チーム」となる

「対話」の積み重ね

- ✓ 目指す児童・生徒像の共有
- ✓ 連携・協働体制の構築

対話を積み重ね、その連携分担の
必要性を理解した上で、**連携・協働**する

「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」



全ての関係者が連携・協働する
「チーム」となり
課題発見・解決していくための
「対話」の場を設定

「対話」の場として

- ✓ 学校運営協議会
- ✓ 学校評議員会
- ✓ P T A 運営員会
- ✓ 総合教育会議 … 等々

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]

「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」

「私たちの ピース・リスト 2023」の活用

学校・家庭・地域の 連携・協働

No.	取組事項	設定の理由（必要性や課題等）
19	関係団体等への各種コンクール等の周知・募集方法等の見直しの依頼	<ul style="list-style-type: none"> 各種コンクール等の応募依頼が多く、その対応が教職員の業務負担になっている。 校内選考、作品取りまとめ等を学校に依頼するコンクール等があり、教職員の業務負担になっている。
33	外部団体主催の検定試験の実施方法等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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。
34	小動物の世話や散水等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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。
36	部活動の大会等の在り方・運営方法等の検討・依頼	<ul style="list-style-type: none"> 大会運営、生徒引率に係る教職員の負担が大きい。
38	コミュニティ・スクール <small>（学校運営協議会制度）</small> 設置と地域学校協働活動との一体的推進の検討	<ul style="list-style-type: none"> 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。
40	学校行事や会議等の在り方の見直しの推進	<ul style="list-style-type: none"> 行事や会議等において、学校としての体裁を保つためのものや前例のみにとられて慣例的に行っている部分の改善が必要である。
43	学校におけるPTA活動の内容や役割分担等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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。
44	保護者、地域、首長部局等との連携・協働体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 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。
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	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間外の対応であり、教職員の負担軽減を図る必要がある。
46	教職員の地域行事等への動員等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 休日等の勤務時間外の動員等における教職員の負担を軽減する必要がある。

「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**」

● 学校・家庭・地域の連携・協働による、学校における働き方改革の推進

👉 『私たちのピース・リスト2023』を自分事として取り組む

✓ 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！**

「子供たちに対してより良い教育」を行うための「チーム」と「対話」

● 学校・家庭・地域の連携・協働による、学校における働き方改革の推進

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。**

**学校・家庭・地域の連携・協働による
魅力ある学校の実現**

2年目の推進のキーワードは、「**チームと対話**」

**学校・家庭・地域が連携・協働した
学校における働き方改革の推進を
宜しくお願いします。**

ご清聴ありがとうございました。

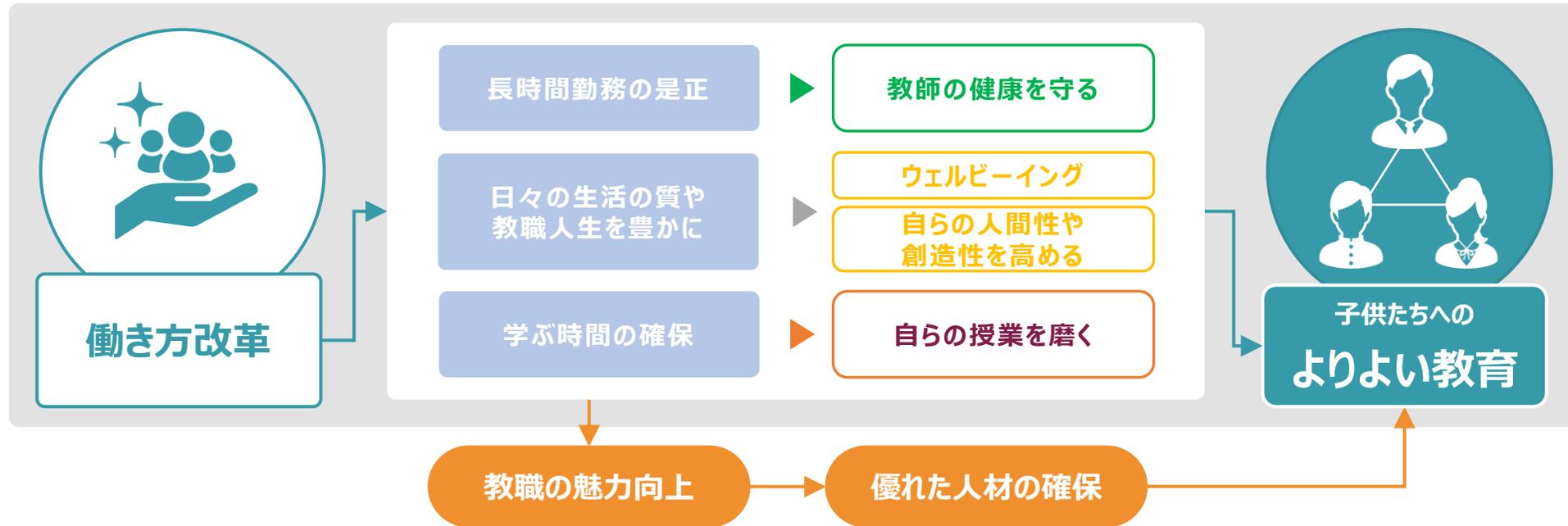
学校における働き方改革の目的



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じた、「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

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. 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) 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) 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る

→ 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

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) (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)



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

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に注意する義務**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、サービス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。サービス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、サービス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、**サービス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。