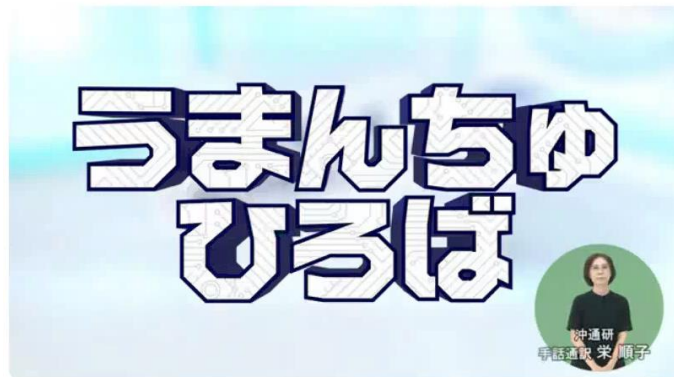


「みんなの学校！ピースフル・プラン」 (チームと対話)



「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。



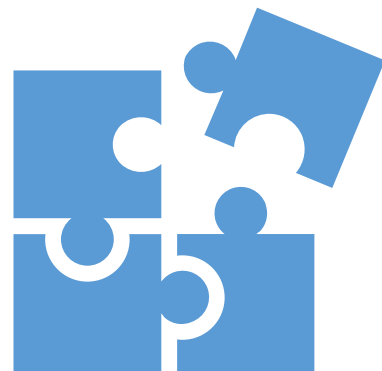
https://www.youtube.com/watch?v=yLFNf3sBMHg&list=PLjCs709XbPuoNjHhRdCBEp_KM6blULaU6&index=2



令和7年11月7日 (金)

県教育庁働き方改革推進課働き方改革班

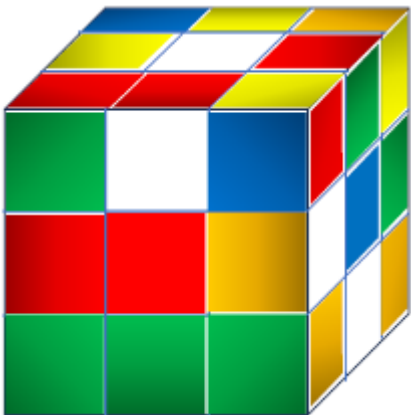
部分最適



ジグソーパズル型



全体最適



ルービックキューブ型

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？

「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？

対話 聴く、訊く、聞く、

● 本日の「問い」の焦点

「学校事務職員として学校運営に参画する」とは？



学校事務職員が「学校運営に参画する」と
学校に、どんな変化が生まれるの？

「学校運営に参画している！」
と実感するために必要な環境は？



☆ 本日の ： 「これに取り組もう！・取り組みたい！」を見つける・洗練する
ゴール ～ 新たな視点で、取組を始める・進める第一歩！ ～



はじめに

全体版

沖縄県公立学校における働き方改革推進計画

みんなの学校!ピースフル・プラン

～ 子供たちの未来を創る持続可能な学校を目指して ～

集中取組期間：令和6～8年度



令和6（2024）年3月



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



	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 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性
- ② 「みんなの学校！ピース・フルプラン」
- ③ 学校事務職員として学校経営への参画

■ 本日の説明

① 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

② 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

③ 学校事務職員として学校経営への参画

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



「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。**

- 5 年前（2020年）と比べて
現在、どのような変化を感じていますか？
- 5 年後（2030年）、10年後（2040年）
どんな社会を創って
いきたいですか？

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]

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

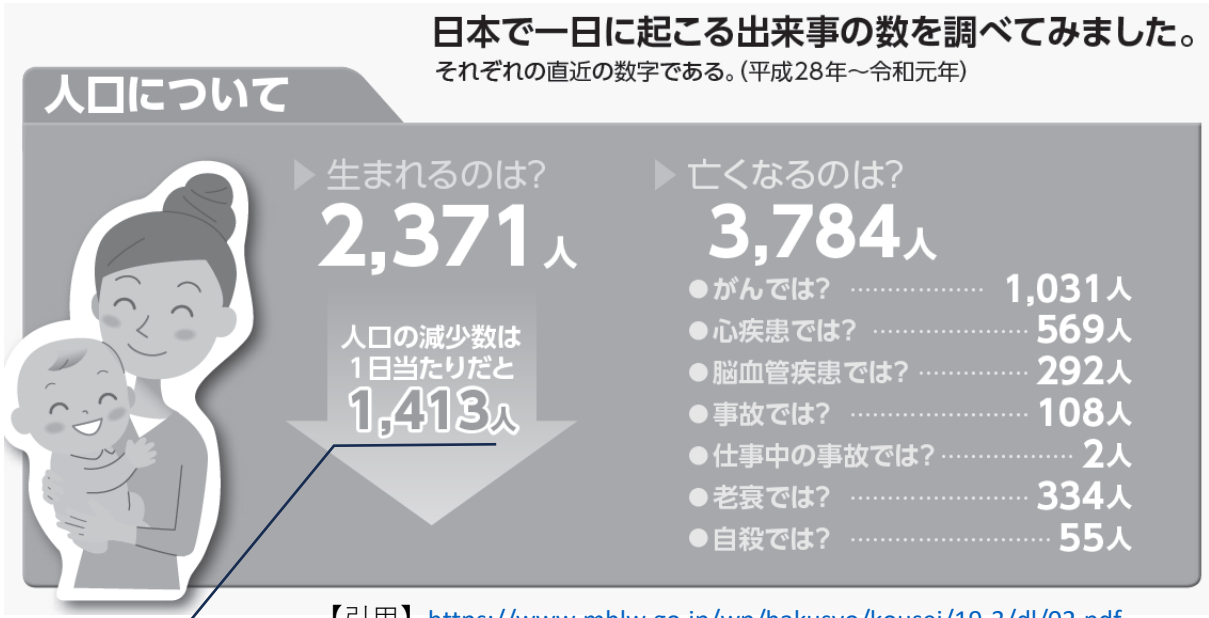
■ 5年前・・・

▶ 現在



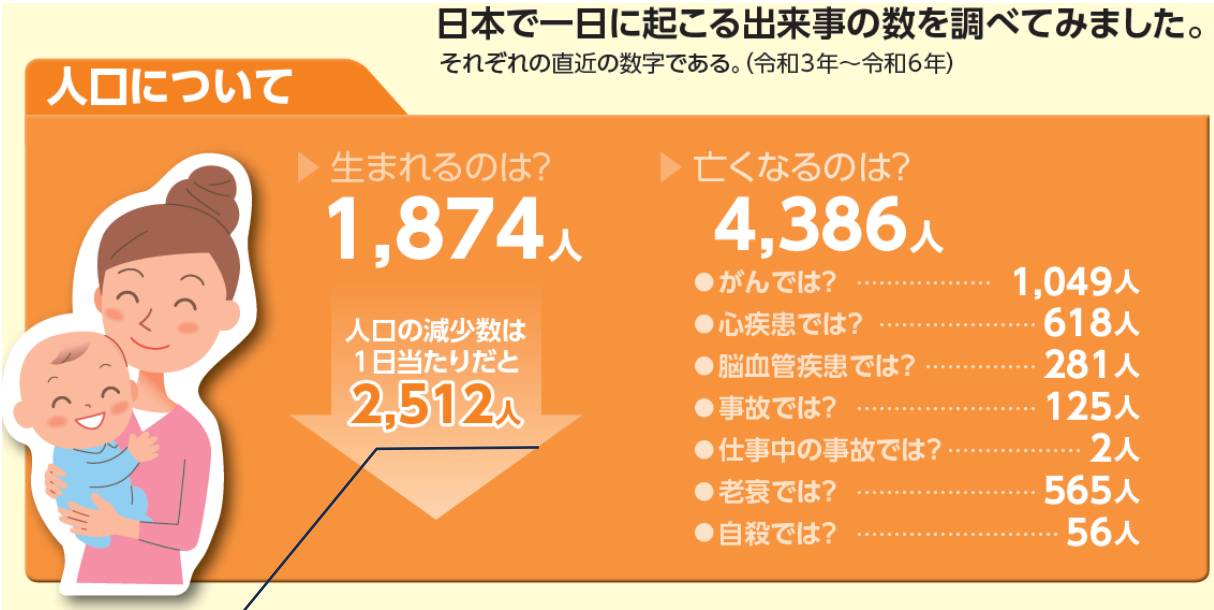
「厚生労働白書」 （厚生労働省）より抜粋

令和2年度版（H28～R1）



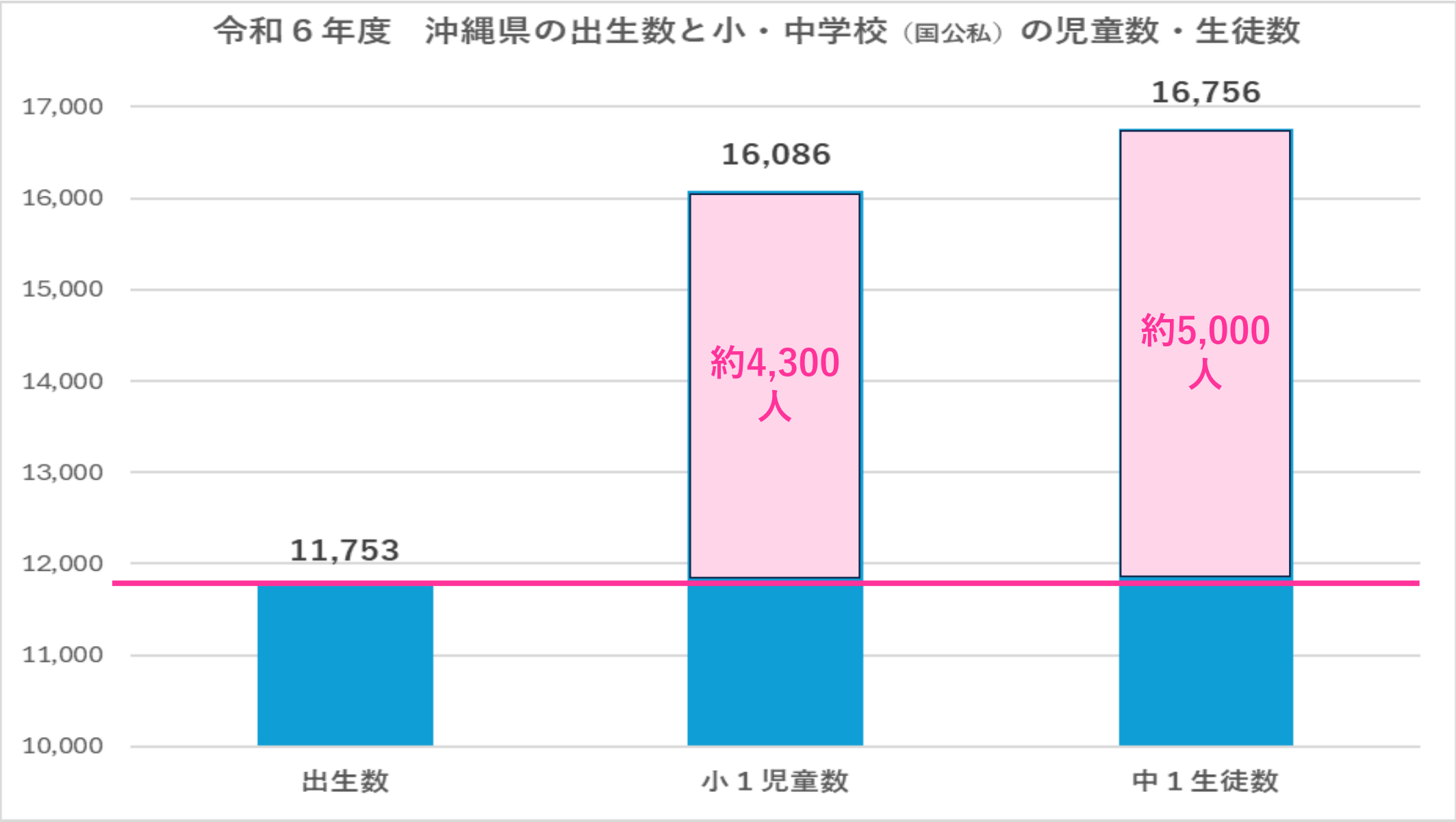
人口の減少数は 1日当たり1,413人

令和7年度版（R3～R6）



人口の減少数は 1日当たり2,512人

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



（出所）令和6年（2024）人口動態統計（確定数）の概況（厚生労働省）、令和6年度学校基本統計(学校基本調査)（沖縄県）を基に沖縄県教育庁働き方改革推進課が作成。

これまでの条件（前提）は、変わり続けている

★ 条件（前提）が変わると・・・

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



求められる能力等も変わる

経済産業省：未来人材ビジョン（令和4年5月資料）

56の能力等に対する需要			
2015年		2050年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感・誠実さ	1.12	革新性※	1.19
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
柔軟性	1.10	客観視	1.11
社会常識・マナー	1.10	コンピュータスキル	1.09
粘り強さ	1.09	言語スキル：口頭	1.08
基盤スキル※	1.09	科学・技術	1.07
意欲積極性	1.09	柔軟性	1.07
⋮	⋮	⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

2015年
▷ 注意深さ
ミスがないこと

2050年
▶ 問題発見力

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



求めていく能力等も変わる

生涯にわたって主体的に学び続け、多様な他者と協働しながら、
自らの人生を舵取りすることができる 民主的で持続可能な社会の創り手 をみんなで育む

「好き」を育み、「得意」を伸ばす
(興味・関心)



当事者意識を持って、自分の意見を
形成し、対話と合意ができる

〈次期学習指導要領に向けた今後の検討の基盤となる基本的な考え方〉

- ① 「主体的・対話的で深い学び」の実装 (Excellence)
- ② 多様性の包摂 (Equity)
- ③ 実現可能性の確保 (Feasibility)

働き方改革による
裁量ある時間（余白）
の創出が必要！

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



制度（法律・計画等）も変わる

● 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

平成30年7月6日公布

〈時間外労働時間の上限規制〉

原則として月45時間、年360時間

● 給特法の一部を改正する法律

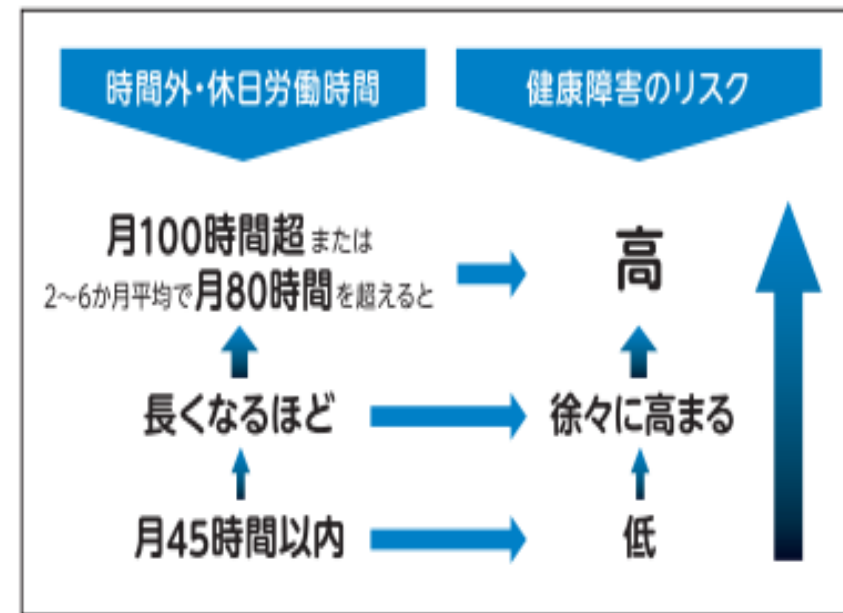
令和7年6月18日施行

〈政府としての目標〉

令和11年度までに教育職員の

1 箇月時間外在校等時間を平均30時間程度
に削減する

■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



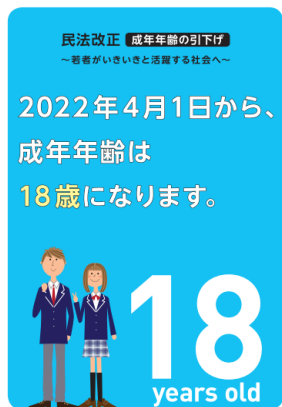
【資料】厚労省：過労死等防止啓発パンフレットより抜粋

★ 働き方の認識が変わった（成長社会から成熟社会へ）

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



制度（法律・計画等）も変わる



<https://www.moj.go.jp/content/001300586.pdf>

- 民法の一部を改正する法律
（成年年齢関係）
令和4年4月1日施行

民法の成年年齢

➡ 20歳から18歳に引き下げ



<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-kihon>

- こども基本法
令和5年4月1日施行

こども基本法に基づく

➡ こども施策の策定等への
こどもの意見の反映等

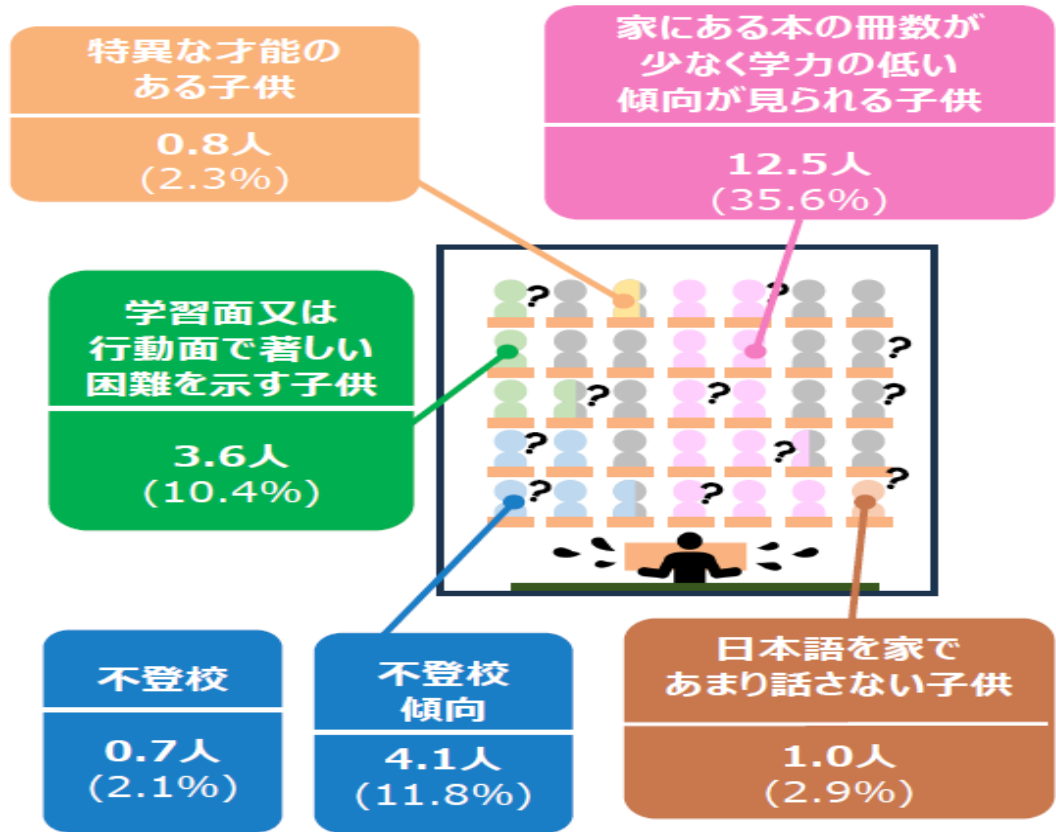
★ こどもに関する法律が変わった（社会の担い手から創り手へ）

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

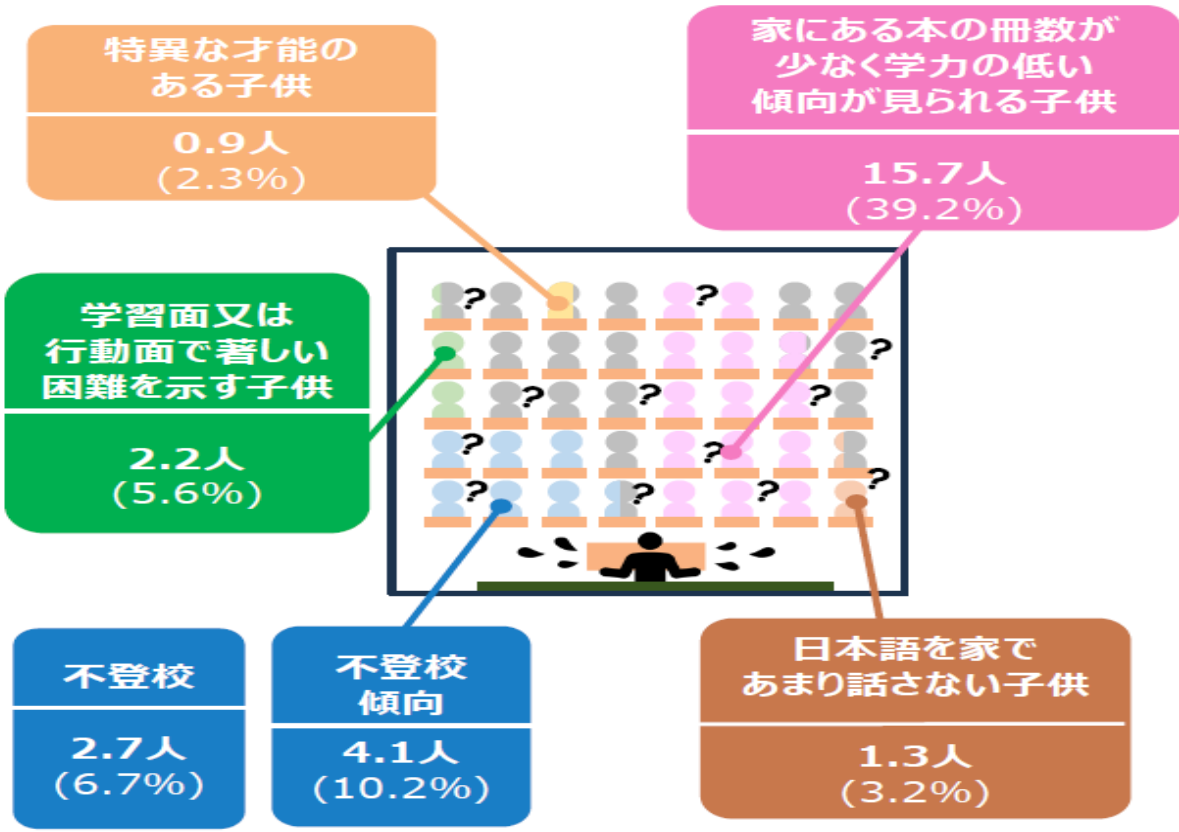
児童生徒の多様性を包摂する必要性（小・中）

● どの学校でも、多様な個性や特性を有する子供が在籍している実態が顕在化。多様性を包摂し、一人一人の意欲を高め、可能性を開花させる教育の実現が喫緊の課題

小学校（35人学級）



中学校（40人学級）



※各数字の出典は諮問参考資料P45,46参照
https://www.mext.go.jp/content/20242127-mxt_kyoiku01-000039494_03.pdf 27

（出典）文部科学省省：教育課程企画特別部会 論点整理（令和7年9月25日）より抜粋 https://www.mext.go.jp/content/20250925-mxt_kyoiku02-000045057_01.pdf

★ 多様な子供たちを包摂できる教育課程の実現の必要性

1 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性



「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。

豊かな人生を切り拓き、
持続可能な社会の創り手を育成

「協調と調和」に基づく
ウェルビーイングの向上

自立（自律）した学習者の育成

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]

目指す方向性を共有したところで

● 私の好き（関心ある・意欲がわく）な業務は、

○○○○！

👉 私の「好き（関心・意欲）」を育もう！

■ 本日の説明

① 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

② 「みんなの学校！ピースフルプラン」

③ 学校事務職員として学校経営への参画

2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

「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！！

「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がもとより、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。

	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)		

取組期間

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、
こころのケアしてませんか？
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必要があります。

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

●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>

2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

学校からの声 本県の現状『学校における働き方改革アンケート(2023)』より



小学校教諭

念願の教員になり、その仕事は素晴らしいです。子どもに関わることができて幸せです。しかし、仕事が多すぎて、なかなか定時に帰れません。誰も教材研究を無くしてほしいとは言いません。教師として、子どもたちに本当に必要なものを知っているからです。後輩達にもその素晴らしさを伝えられるよう、早急な業務内容の精選をお願いしたいです。

教師という職業にしかない魅力は多く、素晴らしい職業だと思っています。しかし、その魅力を上回るほどの負担があるように感じています。少しでも多くの業務が改善され、先生方の負担が軽くなり、生徒と向き合い関わる時間が増えることを望んでいます。



中学校教諭



高等学校教諭

教職員の本来の業務は授業や生徒の育成であるはずなのに、それ以外の業務の量が多すぎて授業準備・改善に集中できません。1人当たりの業務量を減らすために業務の大幅削減などが早急に必要と感じています。

教員の働き方改革は、生徒の学習と切れない問題だと思っています。生徒の多様な学びを保障するためには教員の多忙が改善されなければ難しい。人員の増、専門家の活用、地域との連携、どれをとってもお金をかけずに、善意に頼っている間は解決は難しいのではないのでしょうか。



特別支援学校
管理職

2 「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

2 「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？

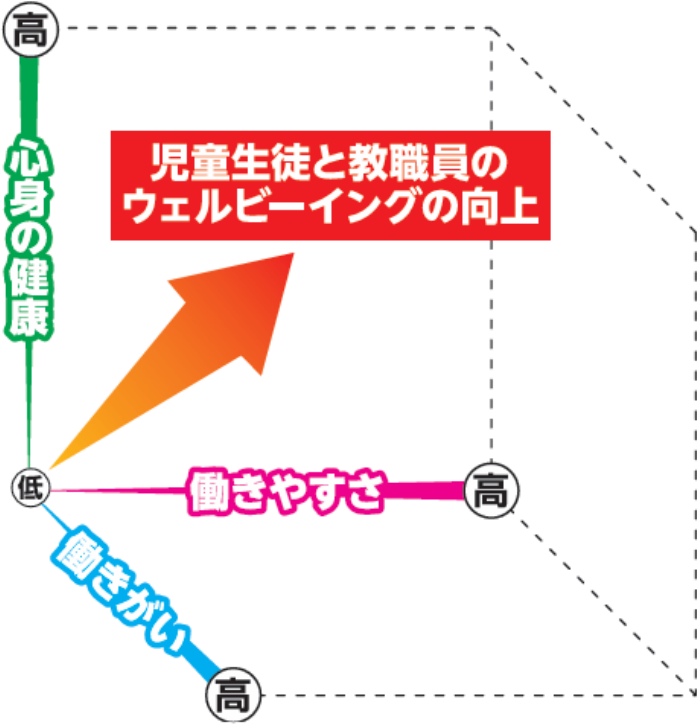
目 標

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

2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

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%

▶ 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 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

2年目の推進のキーワードは、「チームと対話」

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

「チームと対話」の3要件

「チーム」の3つの要件

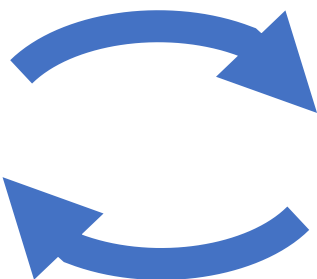


共通の
目的

連携・協働
する意思

コミュニ
ケーション

チームとなって
対話を積み重ねる



対話を通して
チームとなる

お互いを
認め合う

率直に意見
を伝え合う

主体的
に関わる



「対話」の3つの要件

2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

■ 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）



2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

POINT

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

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

▶「3軸・6視点」の実感の向上

2年目の推進のキーワードは、「**チームと対話**」

★ 安全衛生管理体制の充実

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

2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

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

😊 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



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！**



2 「みんなの学校！ピースフル・プラン」

5つのケア

自身による セルフケア



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

同僚による チームケア※



- 円滑なコミュニケーション
- 同僚の不調への気づき、対処

管理者による ラインケア



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



一人一人ができること

不調のサインに **きづく！** **つながる！** **つなげる！**

きづく！ ご自身や同僚に、このようなサインは出ていませんか？

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

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

「チームと対話」

相談に **つながる！** **つなげる！**

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



私の学校の課題（理想と現実のギャップ等）を
「チームと対話」で乗り越えるために

● 私は、学校事務職員として

○○○を頑張りたい！



私の「得意（強み・専門性・経験）」を伸ばそう！

■ 本日の説明

- ① 「学校における働き方改革」の目指すべき方向性
- ② 「みんなの学校！ピースフル・プラン」
- ③ 学校事務職員として学校経営への参画**

◆ 沖縄県公立小中学校学校事務職員の育成指標

☆学校運営参画力 ～学校職員としての役割・能力～

学校運営に 積極的に関わる！	学校運営に 効果的に参画する！	教育行政職の視点で 学校運営を支える！	全体的な視点で 学校運営を支える！
基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
事務主事	主任	事務主査	事務長・事務主幹
○より良い教育環境の充実に努め、校内における自身の役割に目を向け、主体的に職務を遂行することができる。	○より良い教育環境の充実に努め、校内における自身の役割を自覚し、工夫改善を行いながら、効果的に役割を果たすことができる。	○校長、副校長、教頭を支える学校運営スタッフとしての自覚を持ち、教育行政的視点、豊富な知識、経験を活かし、教育環境の充実を図ることができる。	○学校事務の総括者として、教育行政的視点、豊富な知識、経験を活かし、校長・副校長・教頭とともに学校運営において中心的な役割を果たし、学校経営目標の実現を効果的に推進することができる。
○法令遵守を徹底し、適切に事務を遂行することができる。また、チーム学校の一員として、学校全体に目を向け、学校運営に積極的に関わることができる。	○学校全体の法令遵守にも目を向けながら、確実に事務を遂行することができる。また、チーム学校の一員として、積極的かつ効果的に学校運営に参画することができる。	○法令遵守を徹底し、事務室の機能強化を図ることができる。また、教育行政職の視点を活かし、効果的に学校運営を支えることができる。	○法令遵守を徹底すると共に、効率的な事務室運営を通して、事務機能の強化を推進することができる。また、全体的な視点で学校運営を支えることができる。
○児童生徒の豊かな育ちを支援する学校事務職員としての自覚を持ち、業務を遂行することができる。	○教育資源の有効活用や適切な予算管理等を通して、児童生徒の教育環境整備を、積極的に行うことができる。	○教育資源の有効活用や適切な予算管理等教育行政職員の視点を通して、「確実な教育実践」を支え、より充実した教育環境の実現に努めることができる。	○教育資源の有効活用や適切な予算管理等を通して、「確実な教育実践」を支え、より良い教育環境の整備に努めると共に、学校経営目標の実現を効果的に推進することができる。
○安全・危機管理体制における自らの役割を理解し、他の職員と連携・協働しながら、その役割を担うことができる。	○危険箇所の指摘や事故の未然防止に向けた取組について提案する等、安全・危機管理の充実を図ることができる。	○学校の安全・危機管理体制を支え、効率的な体制整備や取組の徹底について、一定の役割を果たすことができる。	○安全・危機管理体制の充実を図りつつ、校長・副校長・教頭と共に、校内の緊急対応体制及び地域や関係機関等との連携・協働体制の構築を推進することができる。

学校運営参画力

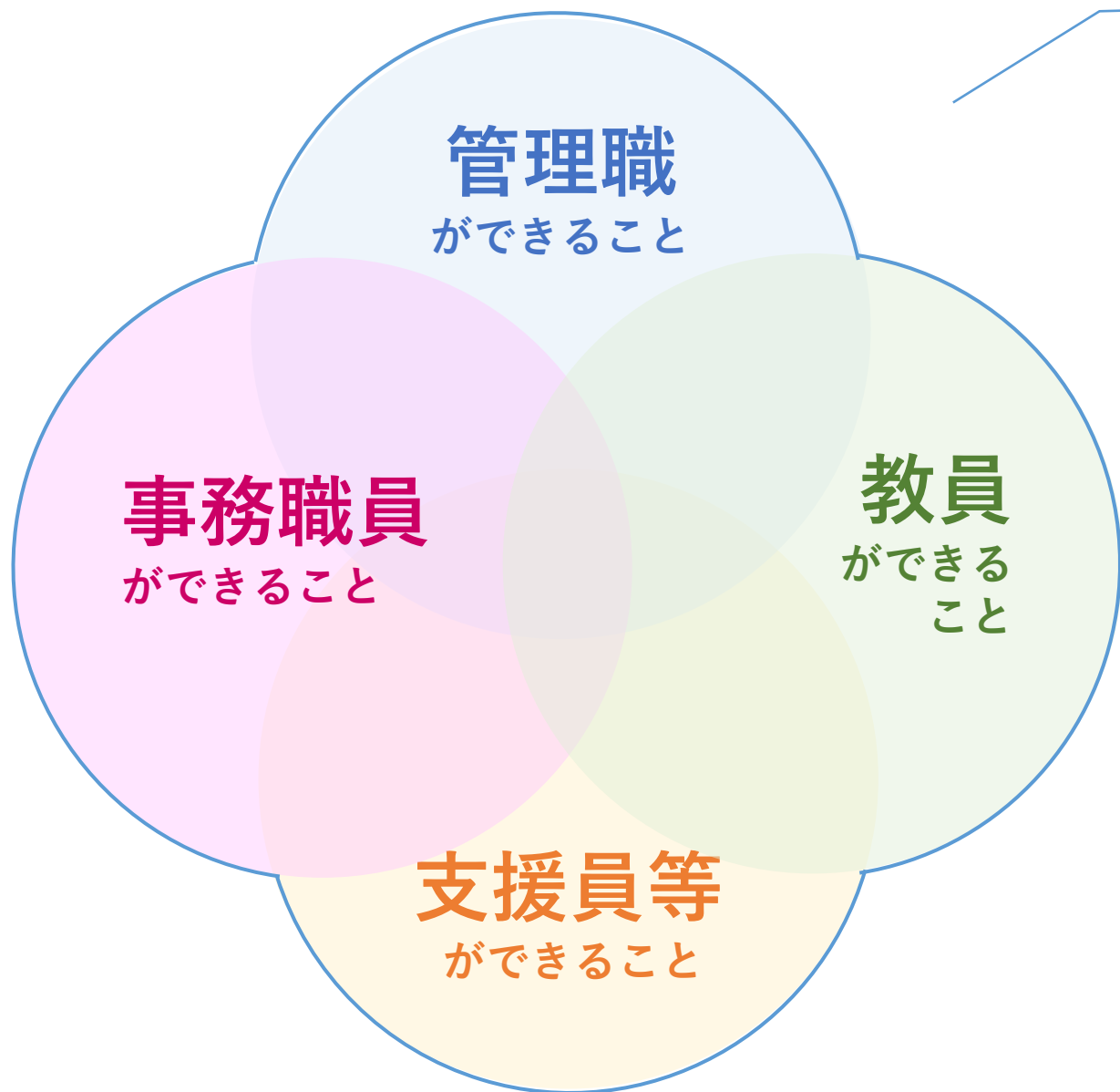
教育行政職の視点による

- 教育環境の充実
- 法令順守の徹底
- 適切な予算管理
- 安全・危機管理体制の充実

事務職員
ができること
(強み)

3 学校事務職員としての学校経営への参画

◆「チームと対話」で連携・協働



私たち学校ができること

それぞれが役割分担している
業務をお互いに

- ✓ 理解・尊重する
- ✓ 率直に意見を伝え合う
- ✓ それぞれの「強み」を発揮する

「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がもとより、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。

3 学校事務職員としての学校経営への参画

◆「チームと対話」で連携・協働

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

事務職員
ができること
（強みを発揮して）

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？ |

3 学校事務職員としての学校経営への参画

◆「チームと対話」で連携・協働



事務職員
ができること
(強みを発揮して)

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

・「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

【QRコード】



チェックリスト



事例集

「子供たちへより良い教育を行う」ための「**チームと対話**」

- ◆ 学校における働き方改革に、特効薬はない。
解決に時間を要する取組も進めながら...



やれそうなことからやる！

- ◆ 学校だけ、教育委員会だけで完結しない。
それぞれの立場で各々の役割・責任にもとづいて



自分事としてやる！

「子供たちへより良い教育を行う」ための「チームと対話」

..... 学校における働き方改革の実現による沖縄県の未来像

学校における働き方改革の目的：子供たちへのより良い教育を行う



魅力ある
学校

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

持続可能な社会の創り手
自立（自律）した学習者
ウェルビーイングの向上



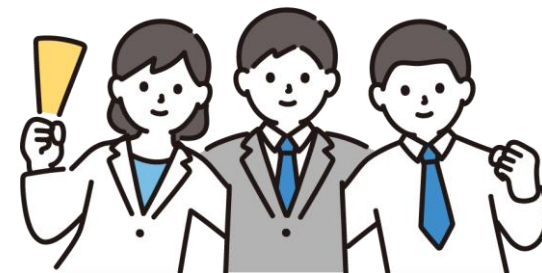
「学校における働き方改革」の目指すべき方向性

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とともに、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**」

教育行政職の
視点で!

学校運営を
支える!



学校経営への積極的な参画を宜しくお願いします。

ご清聴ありがとうございました。