

「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
教職員これまでの働き方を再評価し、長期的な改善を図ることによって教職員の定着を図るとともに、日々の生活の側や教職員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、自らの人間的な成長性や創造性を高め、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 | スケジュール | 初年度評価・検証 令和6年度(2024年度) | 中間年度評価・検証 令和7年度(2025年度) | 最終年度評価・検証 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/kyoku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>

本説明のテーマ

- 1 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組について
- 2 給特法一部改正に即した取組について



令和7年11月25日(火)

県教育庁働き方改革推進課働き方改革班



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。

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

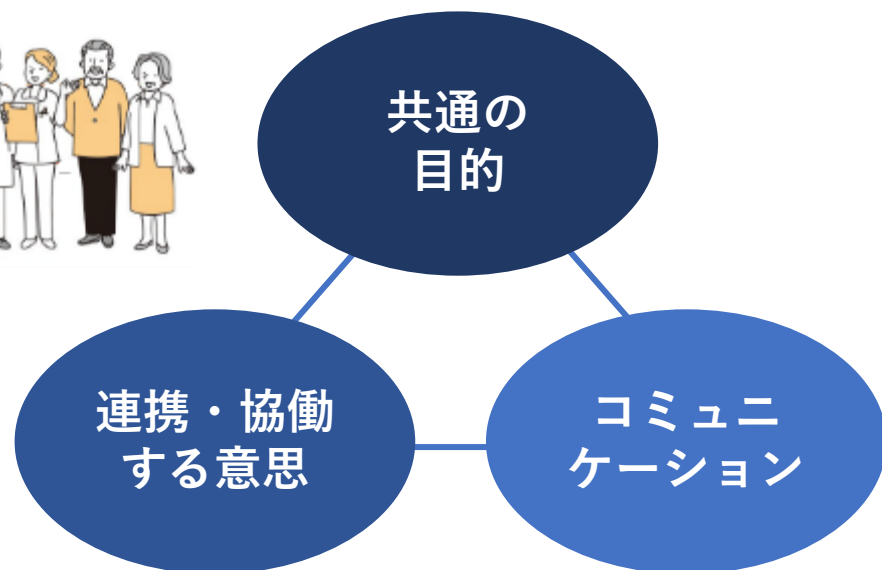
自立（自律）した学習者の育成

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



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

「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



南星中学校

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



■ 本説明のテーマ

① 働き方改革とメンタルヘルス対策の 一体的な取組について

② 給特法の一部改正に即した取組について

● 最初の「問い」の焦点

なぜ、働き方改革とメンタルヘルス対策を
一体的に取り組む必要があるの？



働き方改革はメンタルヘルス対策に、どのように関係しているの？

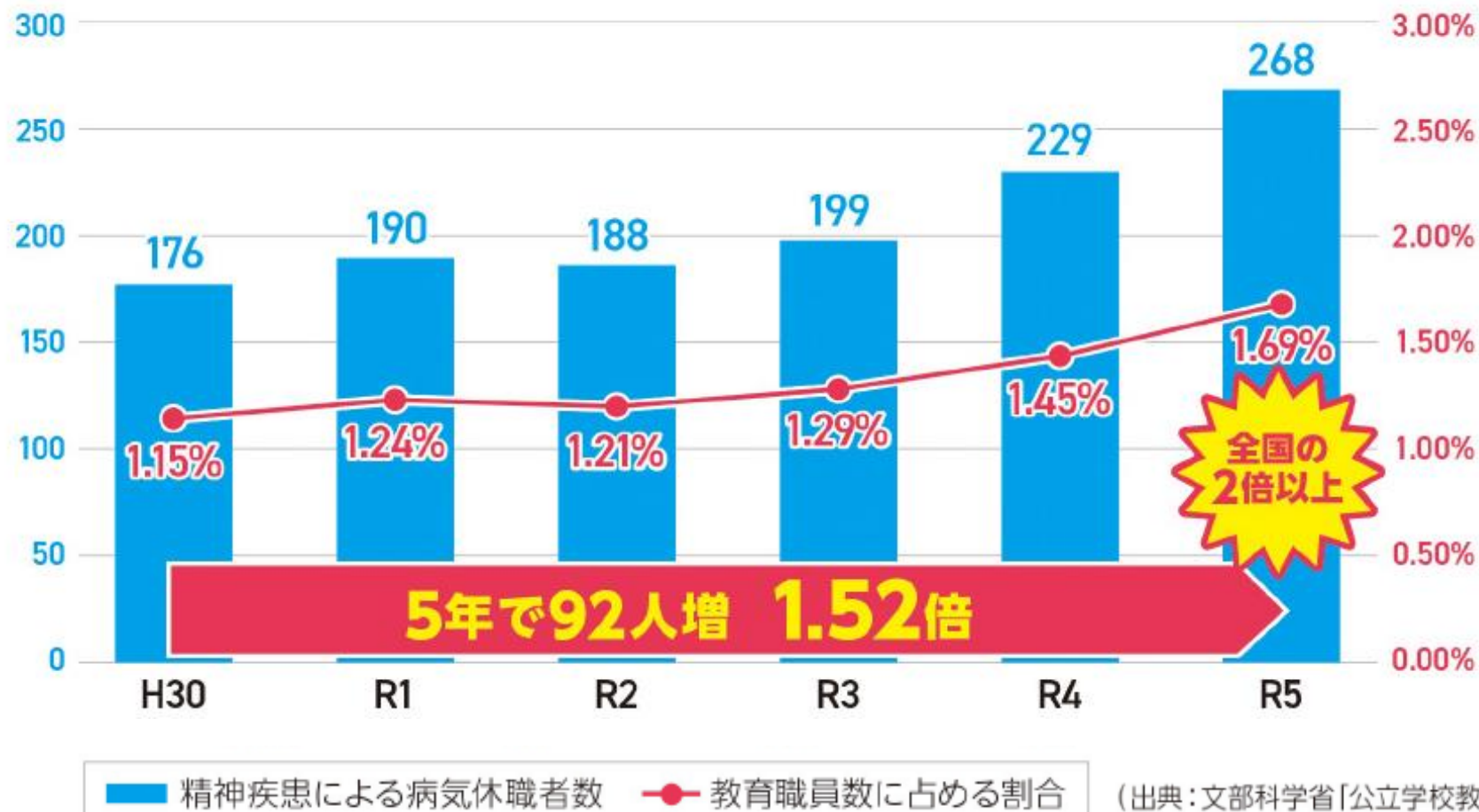
働き方改革とメンタルヘルス対策だけで十分なのかな？



▶▶▶ 学校における労働安全衛生管理体制の整備を！

■ 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）

学校教育全体の 質の向上

自立（自律）した学習者の育成

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

魅力ある学校

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

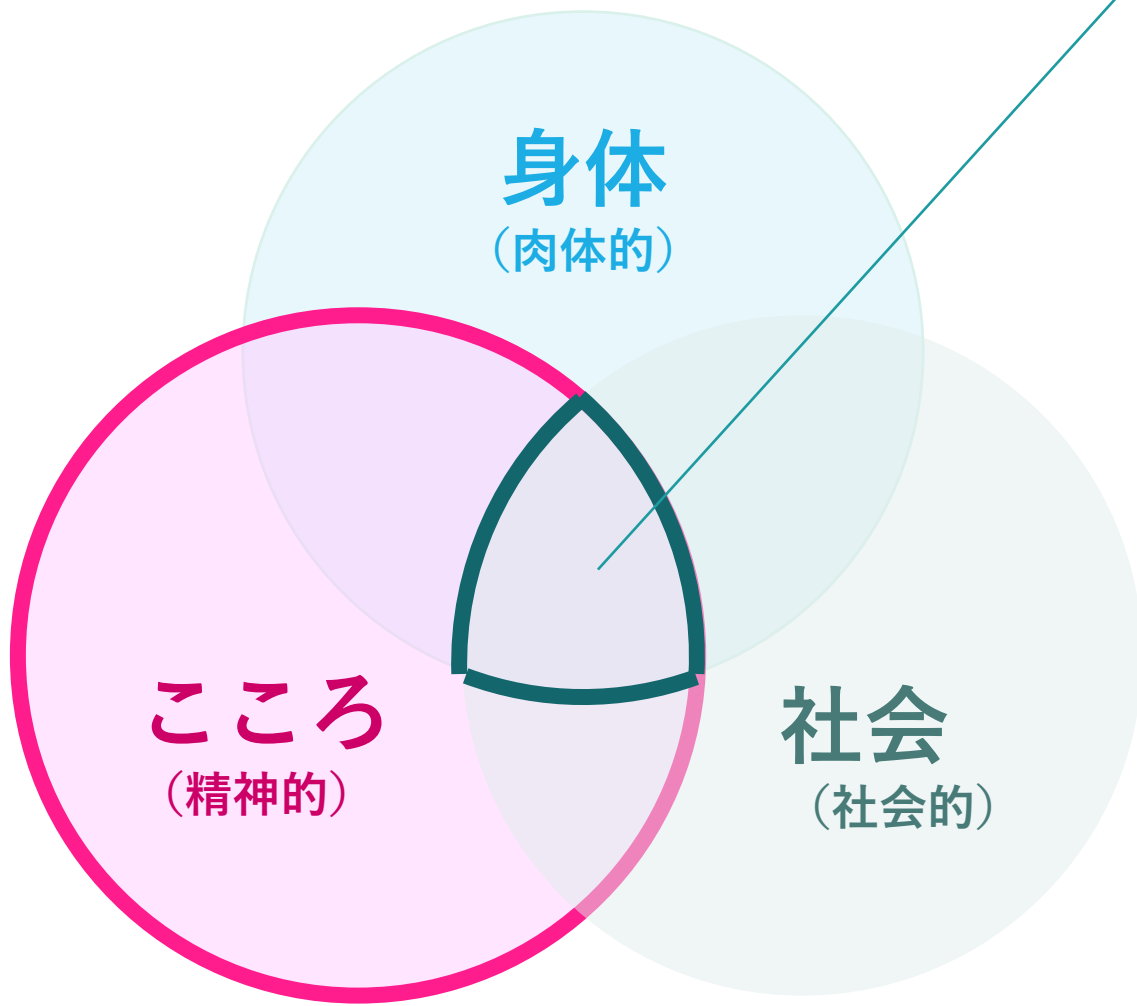
学校における 労働安全衛生管理 体制の整備

教職員のパフォーマンス向上

😊 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

◆ 健康とメンタルヘルスについて



健康の定義 (WHO憲章)

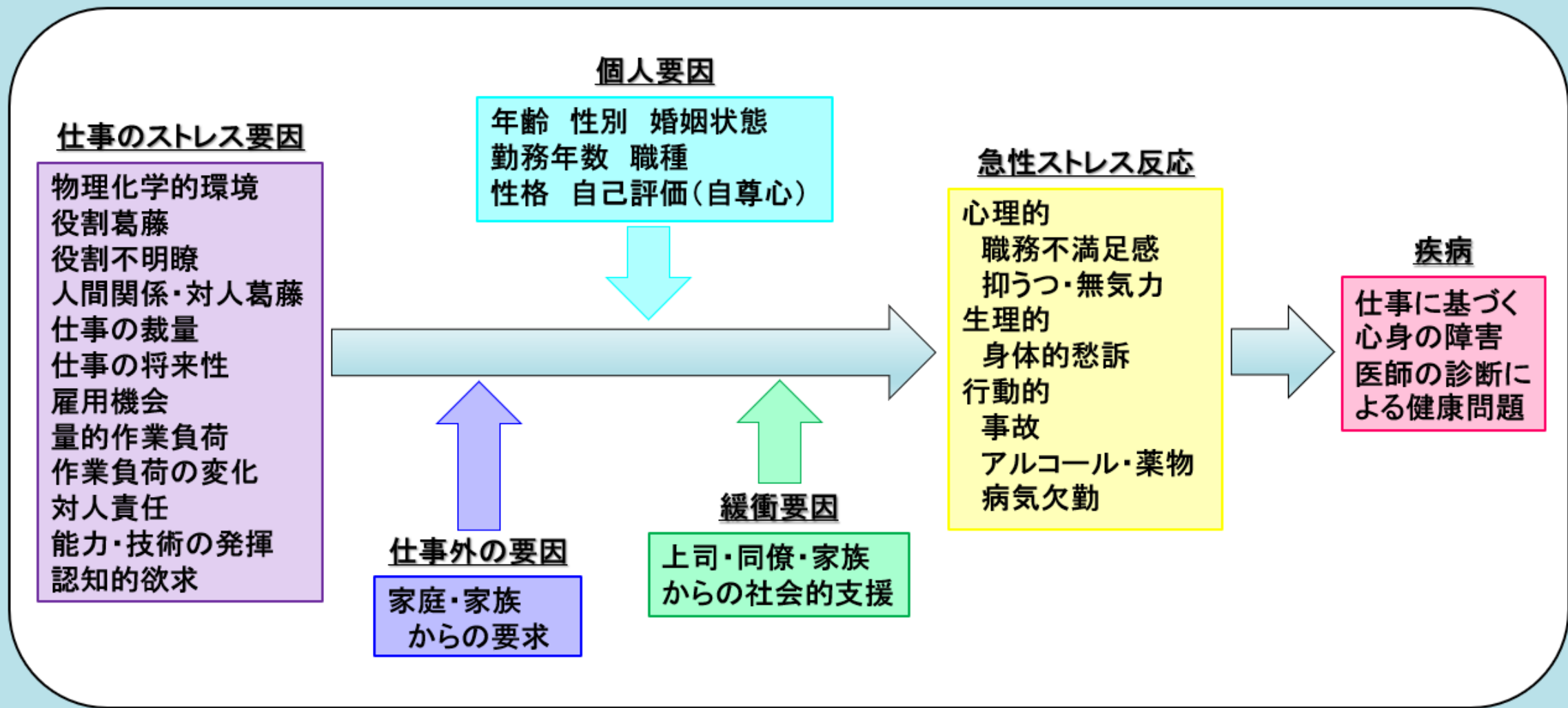
健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、
肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること

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、
ココロの健康状態を意味します。

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

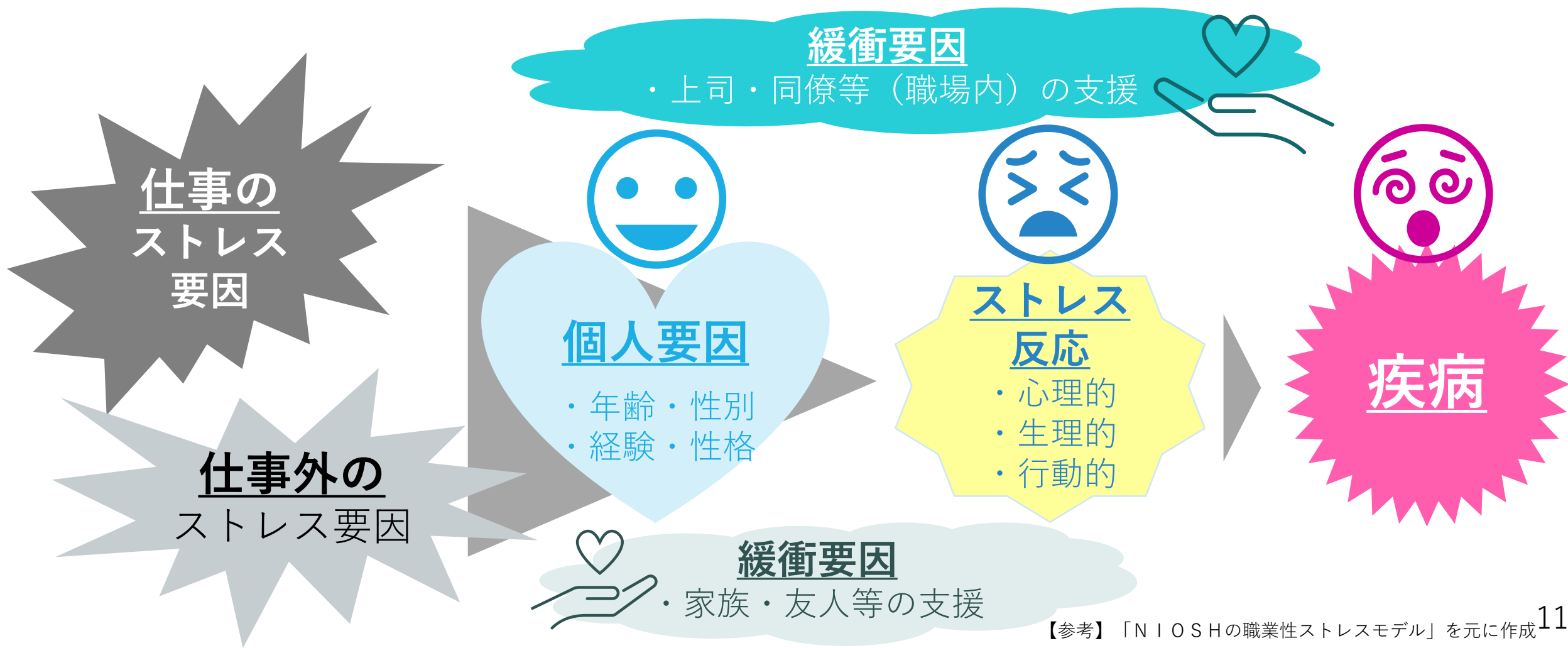
NIOSH職業性ストレスモデル



NIOSH: 米国職業安全衛生研究所(1988)

1 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組について

◆ 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



1 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組について

◆ 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D Xの推進
- ✓ 業務の役割分担・適正化

仕事の
ストレス
要因

仕事外の
ストレス要因

💡 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

緩衝要因

・ 上司・同僚等（職場内）の支援

個人要因

- ・ 年齢・性別
- ・ 経験・性格

ストレス 反応

- ・ 心理的
- ・ 生理的
- ・ 行動的

心身の 健康確保

- ・ 働きやすさ
- ・ 働きがい

緩衝要因

・ 家族・友人等の支援

1 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組について

「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

「学校における働き方改革」の目指すべき方向性
学校側のこれまでの働き方を再考し、長期的発展の基盤を固めることで持続可能な学校を創ることを目指す。学校の生活の質や教職員の生活を豊かにすること、教職員のウェルビーイングを促進すること、学校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/1008490/1008491/1008508/1004388/1027590.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出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、全ての公立学校教育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>

メンタルヘルスケアとは何をするの？

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。

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

「チームと対話」で、できること

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。



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！**



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

教職員のパフォーマンス向上

学校における
労働安全衛生管理
体制の整備

😊 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



■ 本説明のテーマ

- ① 働き方改革とメンタルヘルス対策の
一体的な取組について
- ② 給特法の一部改正に即した取組について

● 次の「問い」の焦点

なぜ、給特法が一部改正となったのか？



給特法一部改正は、働き方改革と何の関係しているの？

業務量管理・健康確保措置って具体的に何なの？

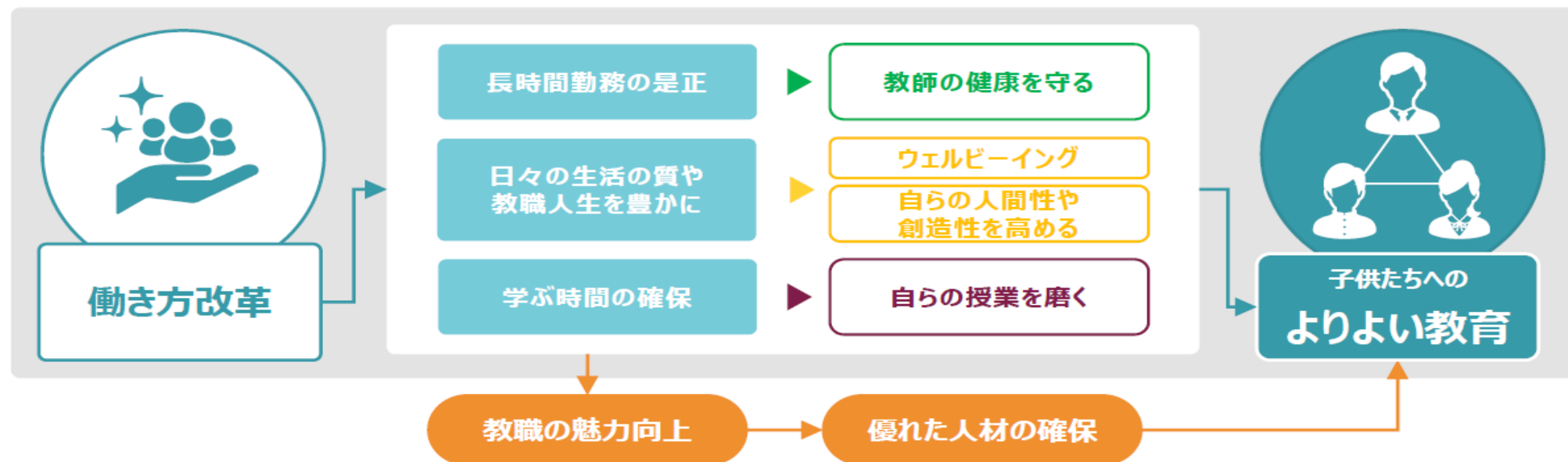


「チームと対話」で連携・協働体制の構築を！



学校における働き方改革の目的

- 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）

中教審「答申」のポイント

『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）

- 教職の魅力を向上させ、教師に優れた人材を確保するために、中央教育審議会に「質の高い教師の確保特別部会」を設置して、教師を取り巻く環境整備について計14回にわたり議論。
- 学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現のため、
①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する。

①働き方改革の更なる加速化



- ⇒ 3分類に基づく業務適正化の徹底、校務DXによる業務効率化
- ⇒ 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の「見える化」や定量的な目標を設定したPDCAサイクルの構築等

②学校の指導・運営体制の充実



- ⇒ 小学校中学年における教科担任制
- ⇒ 生徒指導担当教師の全中学校配置
- ⇒ 若手教師支援
- ⇒ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築へ向けた「新たな職」の創設
- ⇒ 「次世代型チーム学校」の実現
- ⇒ 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等

③教師の処遇改善



- ⇒ 教職調整額の率を少なくとも10%以上に
- ⇒ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ⇒ 学級担任への義務特手当の加算
- ⇒ 管理職手当の改善等

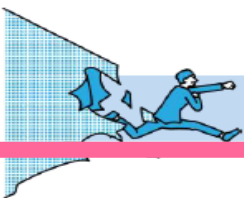
教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減

一体的・総合的に推進

教職の魅力向上

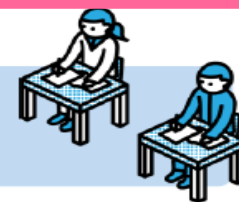
教職生涯を通じて学び続けることができる環境整備

学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立



学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現

- ✓ 主体的・対話的で深い学び
- ✓ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実



2

労働基準法（労基法）

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労働安全衛生法（安衛法）

（目的）

第一条 この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

1947

1972

1971

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（給特法）

（趣旨）

第一条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。

給特法の意義

給特法とは？


- 教師の職務の特殊性等を踏まえ、**原則時間外勤務を命じない**こととともに、勤務時間の内外を包括的に評価し、**教職調整額**を本給相当として支給。
- 教師の健康及び福祉を確保し、**教師の裁量を尊重**する仕組み。



中央教育審議会答申における指摘

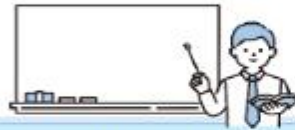
教師の職務の特殊性

- ・教師は日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように**逐一、管理職の職務命令**によるのではなく、一人一人の子供たちへの教育的見地から、**教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分**が大きい。
- ・教師の業務については、教師の自主的で自律的な判断に基づく業務と、校長等の管理職の指揮命令に基づく業務とが**日常的に渾然一体とな**って行われており、これを**正確に峻別**することは極めて困難。
- ・必要となる知識や技能等も日々変化し続ける中、授業準備や教材研究等の教師の業務が、**どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることは困難**。
- ・教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、時間外勤務についてのみ、一般行政職等と同様の**時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない**。



教師の職務等の特殊性を踏まえれば

勤務時間の内外を包括的に評価し
その処遇として教職調整額を
本給相当として支給するという仕組みは
現在においても合理性を有する。



※ 諸外国でも、教師の職務の特殊性等を踏まえ、**時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外**とする国が多い。
(イギリス・ニュージーランド・ワシントン州等)
時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは**必ずしも一般的ではない**。

給特法の仕組み

- 日々子供たちと接している教師自らが業務の要否を判断することが期待されており、直接子供たちの指導に携わっている訳ではない管理職が逐一業務の要否を判断することは困難であることから、給特法は、**教師の専門職としての自律性を尊重**する働き方を可能とする仕組みとなっている。

その上で、給特法の下では、**教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的として**、以下の仕組みが盛り込まれている。

 **原則、時間外勤務を命じない。**

 **臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には「超勤4項目」に限定して時間外勤務を命じることができる。**

1. 生徒の実習に関する業務

2. 学校行事に関する業務

3. 職員会議に関する業務

4. 非常災害等のやむを得ない場合の業務

 文部科学大臣は、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**に関する指針を作成する。

(指針における上限時間)

(1) 1ヶ月の時間外在校等時間について、**45時間以内**

(2) 1年間の時間外在校等時間について、**360時間以内** 等

 指針においては、学校の教育職員の**在校等時間の上限等に関する方針**(「上限方針」)を教育委員会規則等で定めることとされている。 ※令和7年給特法改正を踏まえ、指針を改訂予定

 教育委員会に対し、働き方改革に関する計画の**策定・公表、計画の実施状況の公表**を義務づける。



19

【資料】 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

22

2 給特法の一部改正に即した取組について

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

→ 給特法第8条関係

- ・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。

(2) 学校における実施の確保のための措置

→ 学校教育法第42条関係

- ・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。

→ 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

- ・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

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

→ 学校教育法第27条、第37条関係

- ・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。

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

→ 給特法第3条関係

- ・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。

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

→ 教育公務員特例法第13条関係

- ・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）。

→ 給特法第3条、第5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。

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

【参考】文部科学省 令和7年7月10日 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

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

▶ 給特法第8条関連

□ 文部科学大臣

- ✓ 「業務量管理・健康確保措置実施計画※」(以下「計画」)に関する指針の告示

※ 教育職員の業務の量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画

■ 各教育委員会

- ✓ 「計画」の策定、内容・実施状況の公表
- ✓ 総合教育会議で、「計画」の内容(変更含む)、実施状況を報告(毎年度)

◆ 県教育委員会(努力義務)

- ✓ 「計画」の策定・実施に関して、県教育委員会による市町村の教育委員会への指導助言等

◎ 改正法附則新第3条、第6条関係

(第3条) 1 箇月時間外在校等時間の削減に関する措置



令和11年度までに1 箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減を目標に次の措置を講ずる

2 給特法の一部改正に即した取組について

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(改正)のポイント

別添 3-2

概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

- ・ 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

- ・ 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

【在校等時間】

- ・ 「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

【上限時間】

- ・ 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
- ・ 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・ 都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- 服務監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】

- ・ 政府として令和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ことを目標にしており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合

→ 100%とすることを目指す

- ✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間

→ 平均で30時間程度となることを目指す

- ✓ 1年間時間外在校等時間

→ 360時間以下とすることを目指す

※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- ・ 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする

※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

【学校と教師の業務の3分類】

- ・ 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- ・ 服務監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て、円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等

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(改正)のポイント

別添 3-2

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

【目標】

- ・ 政府として令和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ことを目標にしており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合
→ 100%とすることを目指す
- ✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間
→ 平均で30時間程度となることを目指す
- ✓ 1年間時間外在校等時間
→ 360時間以下とすることを目指す
- ※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- ・ 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

【学校と教師の業務の3分類】

- ・ 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
 - ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
 - ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
 - ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)
- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等

学校と教師の業務の3分類

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。



まず取り組めること・
取り組むべきことは何か、
話し合うことが大切です。

学校以外が担うべき業務

- 1 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等
- 2 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応
- 3 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）
- 4 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等
- 5 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

教師以外が積極的に参画すべき業務

- 6 調査・統計等への回答 | 学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
- 7 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 | 学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
- 8 ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 | 教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
- 9 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 | 教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
- 10 校舎の開錠・施錠 | 副校長・教頭に固定せず、機械警備、役割分担の見直し等を促進
- 11 児童生徒の休み時間における安全への配慮 | 地域住民等の支援や、輪番等を促進
- 12 校内清掃 | 児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
- 13 部活動 | 部活動の地域展開・地域連携を推進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- 14 給食の時間における対応 | 食に関する指導については、栄養教諭等が対応
- 15 授業準備 | 教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
- 16 学習評価や成績処理 | 採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
- 17 学校行事の準備・運営 | 関係機関との日程調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
- 18 進路指導の準備 | 就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
- 19 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 | 専門スタッフとの協働等を促進

★ 県教育委員会

➡ 既存のプラン（ピースフル・プラン）を法令等に基づく「計画」として位置付ける予定

文部科学省が示した 計画（例）



別添5

〇 本計画は、教育委員会における計画の策定に当たって、地域の実情に応じた実効性の高い計画策定を支援する観点から、策定にかかわる事務負担の軽減を図るよう、**一定の必要事項**として作成したものです。あくまで例であり、本計画通りに作成しなくても差し支えないという点ではありません。

〇 なお、既に学校における推進方策等に関するアクション・プラン等、既存のものがある教育委員会においては、その内容が指針に準拠しているかを確認の上、必要に応じて修正・追記等すればよく、必ずしも本計画と同様の型にする必要はありません。

〇市／町／村立学校の教育職員に関する
業務量管理・健康確保措置実施計画（例）

計画の名称を「業務量管理・健康確保措置実施計画」とすることは必ずしもありませんが、給特法第9条に基づいたものであることが計画になっていることが望ましいと考えられます。

令和8年〇月

〇市／町／村教育委員会

各校の教育委員会において、併用して策定することも可能ですが、各教育委員会が自ら取組を担う教育職員に等しい権限を認認し得るとともに、計画の公表や総合教育会議への報告等については、各教育委員会で行う必要が生じます。



★ 市町村教育委員会

➡ 【計画参考例】等を参考に「計画」を策定中

【計画参考例】：市町村教育委員会に提供

【計画参考例】

●●●立学校の教育職員に関する
業務量管理・健康確保措置実施計画

・計画のタイトルや趣意は、地域の実情等に応じて設定することが可能です。
・県教育委員会では既存のプランを法令等に基づく計画として位置付ける予定です。

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 ～
令和6年度版（令和6年度）

～ 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』

〇【計画参考例】は、あくまで一つの例であり、この通りに作成しなければならないということではありませんので、地域や学校の実情等を踏まえ、実効性のある計画を策定して下さい。

〇なお、既存の計画等があれば、その内容が指針に準拠しているかを確認し、必要があれば修正した上で、法令に基づき計画として位置づけることも可能です。必ずしも別添5に一律に作成する必要はありません。

令和〇〇年〇月

●●●教育委員会

県教育委員会
➡ 大臣指針に即して作成

2 給特法の一部改正に即した取組について

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

→ 給特法第8条関係

- ・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。

(2) 学校における実施の確保のための措置

→ 学校教育法第42条関係

- ・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。

→ 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

- ・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

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

→ 学校教育法第27条、第37条関係

- ・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。

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

→ 給特法第3条関係

- ・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。

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

→ 教育公務員特例法第13条関係

- ・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）。

→ 給特法第3条、第5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。

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

【参考】文部科学省 令和7年7月10日 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

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

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(2) 学校における実施の確保のための措置

◎ すべての公立学校

▶ 学校教育法第42条関係

- ✓ 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

○ 学校運営協議会を置く学校

▶ 地教行法第47条の5 関係

- ✓ 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。

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(改正)のポイント

別添 3-2

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につしむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

◆ 「チームと対話」で連携・協働

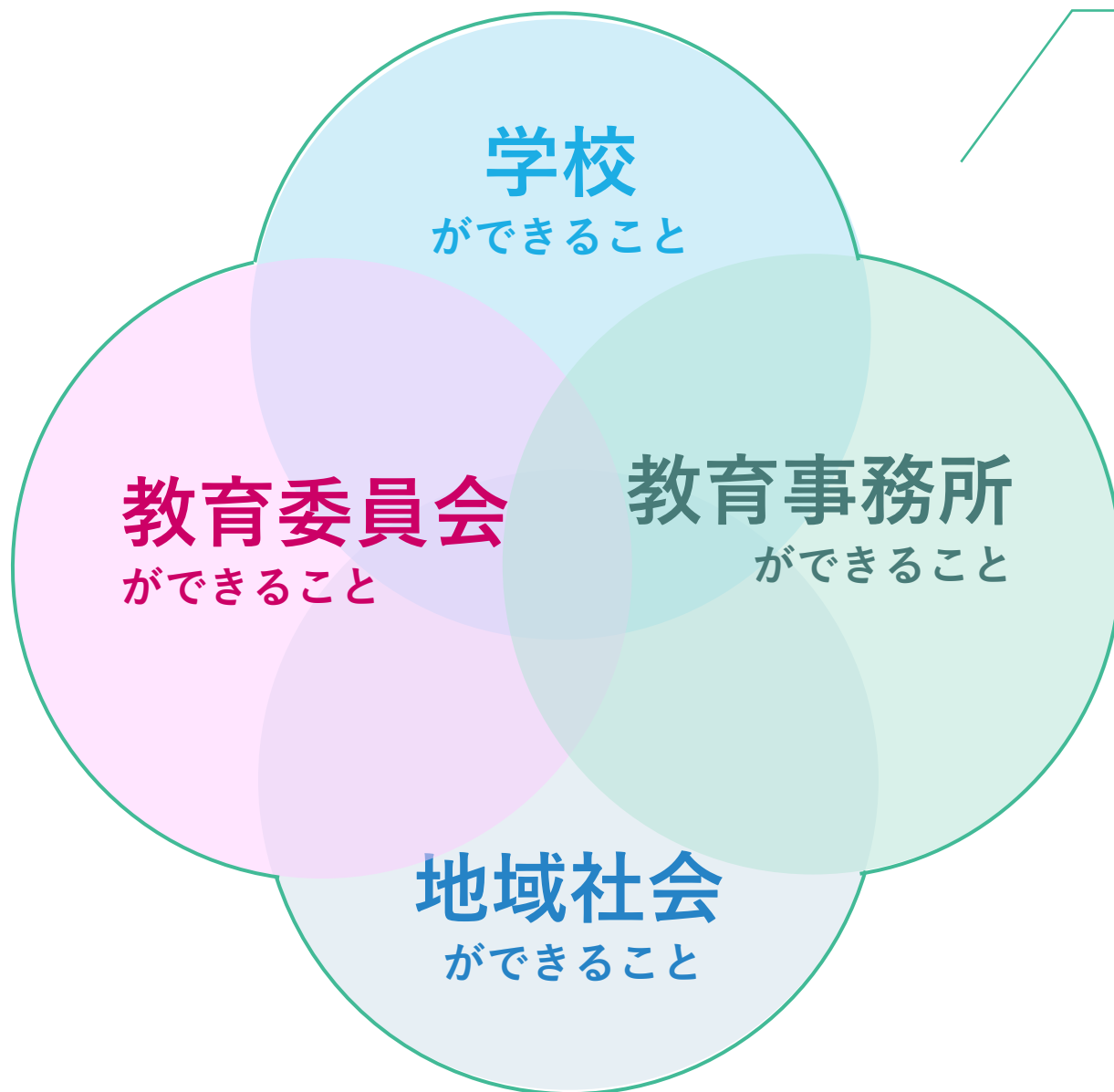
学校
ができること

教育事務所
ができること

教育委員会
ができること

地域社会
ができること

◆ 「チームと対話」で連携・協働



「チームと対話」を通して、できること

それぞれの役割と責任を、
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。**

① 「学校における働き方改革」の推進体制の構築

「チームと対話」を通して、できること

- 各学校の具体的な 目指す児童・生徒像を職員・関係者で共有

- ◎ 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の整備

- ✓ 「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）

- ① 私たちのピース・リスト2023の中学校の実践例
（本編 約3分30秒）

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



- ② 『チームと対話』で学校の働き方改革
（本編 約3分50秒）

https://www.youtube.com/watch?v=yLENf3sBMHg&list=PLjCs709XbPuoNjHhRdCBEP_KM6blULaU6&index=2



② 成果指標 1, 2, 3 の検証結果の共有

「チームと対話」を通して、できること

◆ 各成果指標をデータで可視化

- ・ 成果指標 1：各評価項目の学校評価（教職員対象）
- ・ 成果指標 2：管理職アンケート結果の活用
- ・ 成果指標 3：時間外在校等時間の把握

◆ 「チームと対話」を通して検証

☞ 「3軸・6視点」の実感の向上を図る
各取組の成果や課題等の明確化

| 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 6視点 | 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 |
| | 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

- ✓ 各成果指標の結果を比較・分析
 - ☞ すべて良好、いずれか良好、すべて課題 等々
- ✓ 各取組を検証
 - ☞ 期待する成果は得られたのか？
成果や課題の要因は？
新たな課題はあるのか？ 等々

③ 「全国共通の項目」の確認

「チームと対話」を通して、できること

- ☐ 毎月、どの教師が、どのような理由で、上限指針で定められた上限時間（月45時間以内）以上の時間外在校等時間となっているかを把握し、改善に向けた具体的な手立てを講じていますか？
（ピース・リスト No.8）
- ☐ 標準授業時数を大幅に上回って（年間1,086単位時間以上）教育課程を編成している場合には、指導体制に見合った計画となるよう点検し、見直しを行いましたか？
（ピース・リスト No.39）
- ☐ 学校行事の教育的価値を検討の上、精選・重点化を図りましたか？
（ピース・リスト No.40）

- ☐ 学校内の連絡をデジタル化していますか？
（ピース・リスト No.15）
- ☐ 教師と保護者間の連絡をデジタル化していますか？
（ピース・リスト No.15）
- ☐ 保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら取組を進めていくため、学校運営協議会等の場で働き方改革を議題として取り扱いましたか？
（ピース・リスト No.44）
- ☐ 学校において、部活動ガイドラインが遵守されていますか？（中学校のみ）
（ピース・リスト No.49・50）



③ 「全国共通の項目」の確認

- 毎月、どの教師が、どのような理由で、上限指針で定められた上限時間（月45時間以内）以上の時間外在校等時間となっているかを把握し、改善に向けた具体的な手立てを講じていますか？（ピース・リスト No.8）

具体的な取り組み（例）

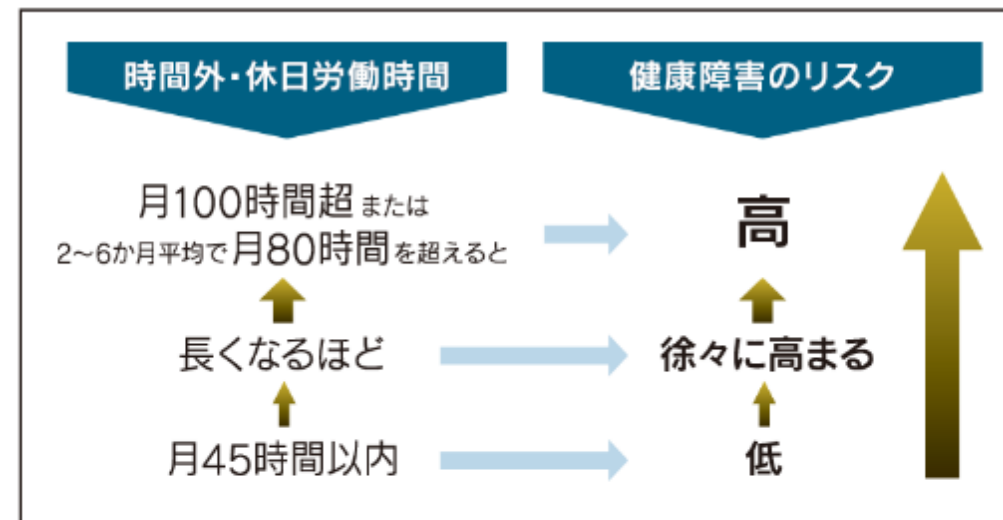
● 「成果指標 3」 時間外在校等時間の確認

- ✓ 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実施

「チームと対話」を通して、できること

★ 「過労死等を防止するための対策BOOK」 （厚生労働省）

■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《 注意 》

- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2～6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

③ 「全国共通の項目」の確認

- 標準授業時数を大幅に上回って（年間1,086単位時間以上）教育課程を編成している場合には、指導体制に見合った計画となるよう点検し、見直しを行いましたか？
（ピース・リスト No.39）

具体的な取り組み（例）

- 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
 - ✓ 年間1,086単位時間以上の場合は必ず見直す。
👉 「標準授業時数が不足した場合に増やす」視点での点検・見直しが大切。
- 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
 - ✓ 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。

「チームと対話」を通して、できること

公立学校のエducational職員の仕事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(改正)のポイント

別添 3-2

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

【資料】 文部科学省「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施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）」より抜粋

④ 次年度計画への反映・策定

「チームと対話」を通して、できること



それぞれの立場
各々の役割・責任に
基づいた強みを発揮

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？

④ 次年度計画への反映・策定

「チームと対話」を通して、できること



それぞれの立場
各々の役割・責任に
基づいた強みを発揮

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

★ 働き方改革の具体的な取組を通した魅力ある学校づくり・授業づくりに向けて
「チームと対話」で連携・協働体制の構築を！

中教審「答申」のポイント

『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）

- 教職の魅力を向上させ、教師に優れた人材を確保するために、中央教育審議会に「質の高い教師の確保特別部会」を設置して、教師を取り巻く環境整備について計14回にわたり議論。
- 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のため、
①学校における働き方改革の更なる加速化、 ②学校の指導・運営体制の充実、 ③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する。

①働き方改革の更なる加速化



- ⇒ 3分類に基づく業務適正化の徹底、校務DXによる業務効率化
- ⇒ 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の「見える化」や定量的な目標を設定したPDCAサイクルの構築等

②学校の指導・運営体制の充実



- ⇒ 小学校中学年における教科担任制
- ⇒ 生徒指導担当教師の全中学校配置
- ⇒ 若手教師支援
- ⇒ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築へ向けた「新たな職」の創設
- ⇒ 「次世代型チーム学校」の実現
- ⇒ 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等

③教師の処遇改善



- ⇒ 教職調整額の率を少なくとも10%以上に
- ⇒ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ⇒ 学級担任への義務特手当の加算
- ⇒ 管理職手当の改善等

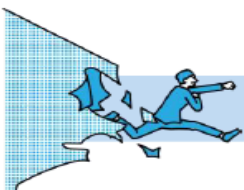
教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減

一体的・総合的に推進

教職の魅力向上

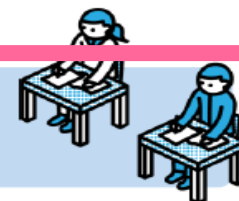
教職生涯を通じて学び続けることができる環境整備

学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立



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

- ✓ 主体的・対話的で深い学び
- ✓ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実



◆ 学校教育の質の向上を通じた、全てのよりよい教育の実現

✓ 主体的・対話的で深い学び ✓ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実

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！

“ゆとり”から“余白”へ

「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
ウェルビーイングの向上
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により、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。