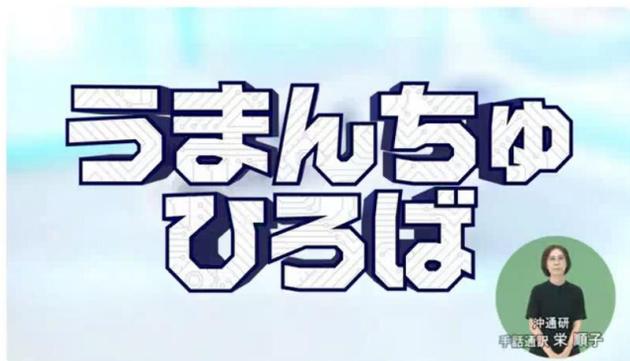


島尻地区テーマ

Well-beingな教職生活を描くために



「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=PLiCs709XbPuoNjHhRdCBEp_KM6biULaU6&index=2



令和8年2月12日（木）

 県教育庁働き方改革推進課働き方改革班

● 本日の「問い」の焦点

「Well-beingな教職生活を描く」とは？



働き方改革とどのような関連があるの？

具体的にどのように描くの？



☆ 本日の：
ゴール

「これに取り組みたい！」を見つける。



中堅研を終え、新たな視点で、取り組む第一歩を！

3つの話題提供

- 1 学校を取り巻く環境**
- 2 「学校における働き方改革」の更なる推進
- 3 メンタルヘルス対策の取組

★ 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。

- 10年前（初任研のころ）と比べて、現在、どのような社会の変化を感じていますか？
- 5年後（2030年）、10年後（2035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]

➤ 社会の現状と変化



【引用】文部科学省 「第4次進行基本計画」 https://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/index.htm

▶ 日本の一日に起こる出来事の数と比較すると…

■ 10年前・・・

平成28年度版 (H23～H27)

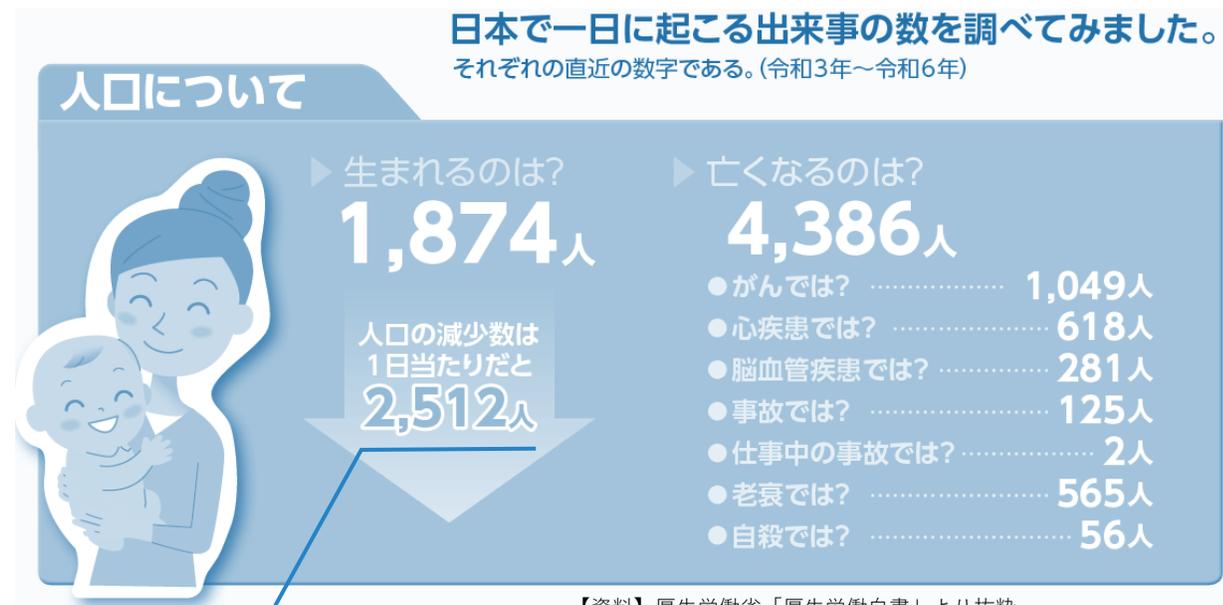


【資料】厚生労働省「厚生労働白書」より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16-3/dl/02.pdf>

人口の減少数は 1日当たり780人

▶ 現在

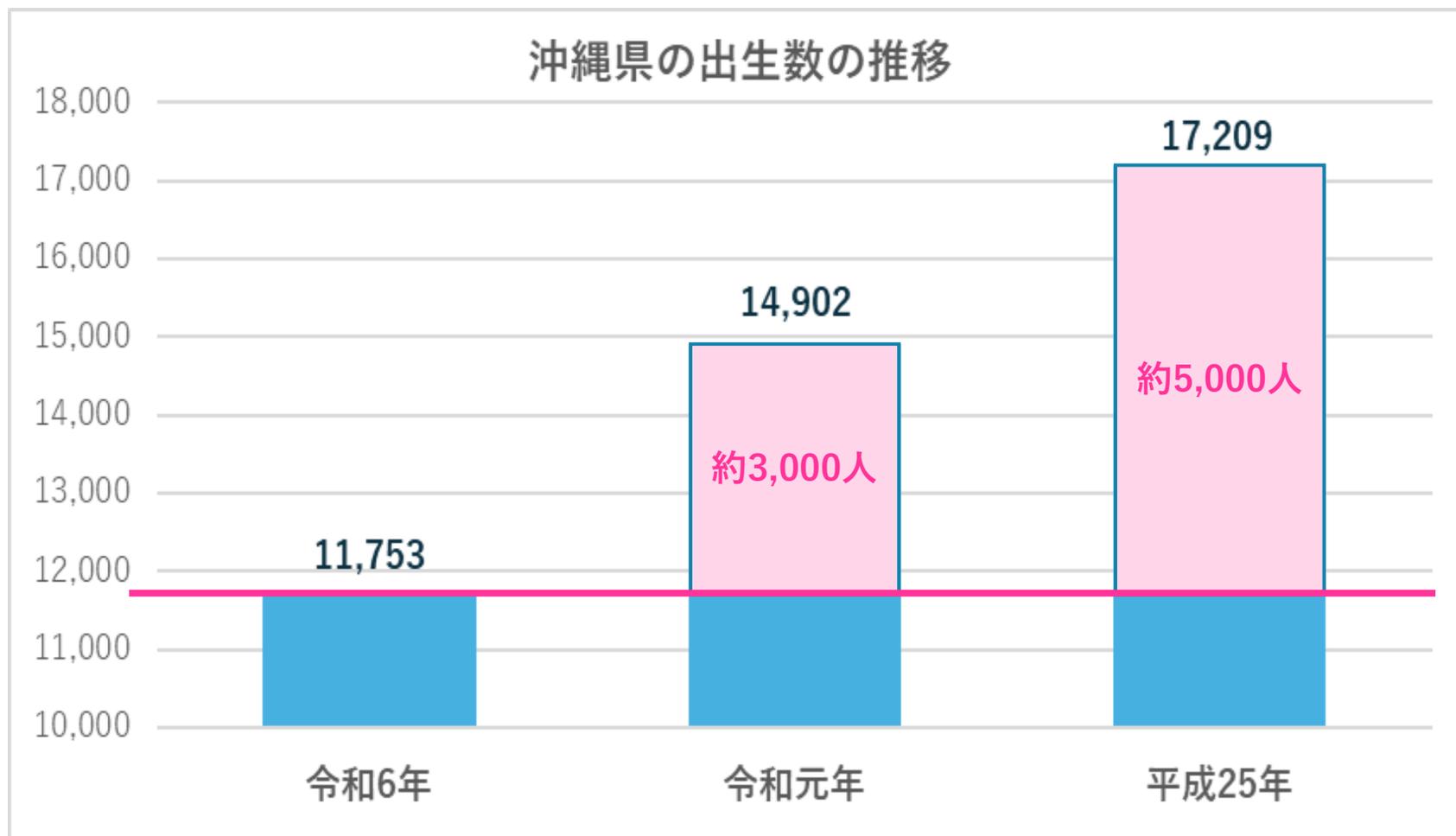
令和7年度版 (R3～R6)



【資料】厚生労働省「厚生労働白書」より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/25-3/dl/02.pdf>

人口の減少数は 1日当たり2,512人

➤ 沖縄県は…



(出所) 令和6年(2024)沖縄県人口動態統計(確定数)の概況の概況(沖縄県)を基に沖縄県教育庁働き方改革推進課が作成
<https://www.pref.okinawa.jp/kensei/tokei/1016416/1016421/1022663/1036940.html>

➤ これまでの前提（条件）が変わると…

👉 育む能力等も変わる

◎ 論点整理
・次期学習指導要領

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)

裁量ある時間（余白）
の創出が必要！

➤ これまでの前提（条件）が変わると…

👉 制度（法律・計画等）も変わる

「すべての子供たちへのよりよい教育の実現」を目指して
～令和7年6月11日 給特法等改正法が成立しました～

教師の働き方が変わります！

- 教師が「学びの専門職」として、子供に全力で向き合えるようにするため、**働き方改革を徹底して進めます**
- 教師の職務の重要性にふさわしい**処遇の改善**を進めます
- すべての関係者が連携・協働して働き方改革を進めるための**仕組み作り**
- 教職員定数の改善や支援スタッフの充実による**マンパワーの拡充**
- 約50年ぶりとなる**教職調整額の引上げ**等

さらに

学校の働き方改革

国 働き方改革を進めるための**環境整備**

- 働き方改革を進めるための制度改正
- 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- 働き方改革に係る指針の改定や計画^{※1}のひな形の作成、自治体への伴走支援

教育委員会

- 現状の「見える化」
- 地域・保護者への周知・広報
- 個々の学校への伴走支援
- 部活動の地域展開等の推進

学校

- 業務の**精選・見直し**
 - 学校における業務分担の見直し
 - 標準を大きく上回る授業時数の見直し
 - 校務DXの加速化 など
- 学校運営**全体の中**で取り組み
 - 学校評価を活用
 - 学校運営協議会の仕組みを活用

地域・保護者

- 学校との**連携・協働**
 - 学校運営協議会^{※2}などを通じた学校運営への参画
- 自治体**全体**で取り組む
 - 総合教育会議^{※3}を通じた連携・協働

首長部局

学校の指導・運営体制の充実

- 教職員の定数を改善します
- 支援スタッフを充実します
- 若手教師のサポート体制を整えます
- 教師が産育休をとりやすい制度を整備します

教師の処遇改善

- 約50年ぶりの給与改善
- 職務や業務負担に応じた 処遇改善

※1 業務量管理・健康確保措置実施計画を指す。各教育委員会において、どのように学校における働き方改革を進めていくかを示した計画のこと。
※2 保護者や地域住民が学校運営とそとのための支援について協議する場(コミュニティ・スクール)
※3 首長(知事、市長等)が開催する教育政策について議論する会議

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

※ 法令上の計画に位置づけました。

令和8年度
業務量管理・健康確保措置実施計画



令和6(2024)年3月
沖縄県教育委員会

～「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)ではありません。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

【参考】文部科学省「教師を取り巻く環境整備」より抜粋 https://www.mext.go.jp/a_menu/01_q.htm

★ 法令上の計画に位置付けた「みんなの学校！ピースフル・プラン」の実践

👉 「目指す児童生徒像」の実現に向けた教育環境の整える！



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。

「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

■ 交流タイム 1（隣近所の方と情報交換を！）

● 「うちの学校（学級）で、〇〇〇〇〇〇！」

卒業式（修了式）の日、子供たちから
どんなコメントを期待していますか？

👉 そのときの子供たち（目指す児童生徒）は、
どんな姿（表情）でしょうか？

（チャット欄にコメントや感想など投稿してみよう！！）

3つの話題提供

① 学校を取り巻く環境

② 「学校における働き方改革」の更なる推進

③ メンタルヘルス対策の取組



<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1037846.html>

★『みんなの学校！ピースフル・プラン』の目的



「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

➤ 教育環境を整えるためには…

目標

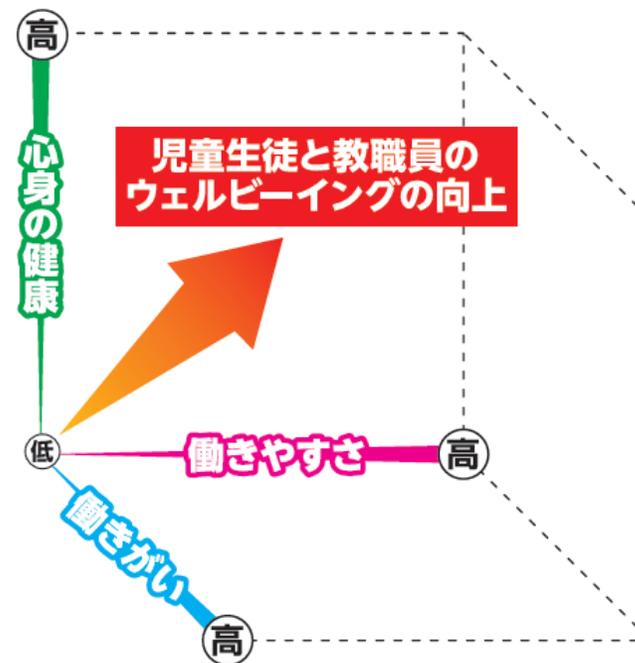
目的実現のための「3軸・6視点」の実感の向上

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

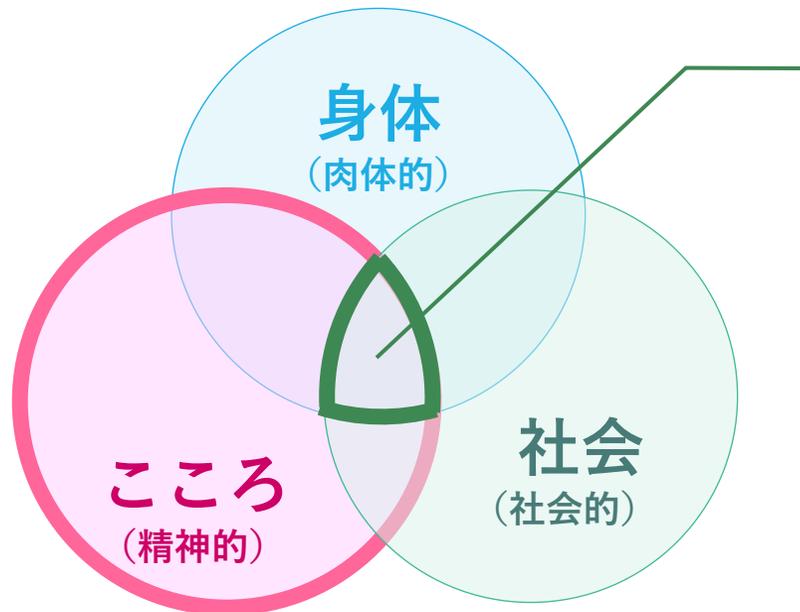
3軸	働きやすさ	働きがい	心身の健康
6視点	同僚・管理職との良好な人間関係の構築	児童生徒・保護者との信頼関係の構築	心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成
	個人の裁量(ゆとり)ある時間の確保	資質能力の向上や専門性の発揮	長時間勤務の改善

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



➤ 「メンタルヘルス」とは



健康の定義 (WHO憲章 1946年)

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

(参考) 公益社団法人日本WHO協会：；日本WHO協会訳より
<https://japan-who.or.jp/about/who-what/identification-health/>

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、
こころの健康状態を意味します。

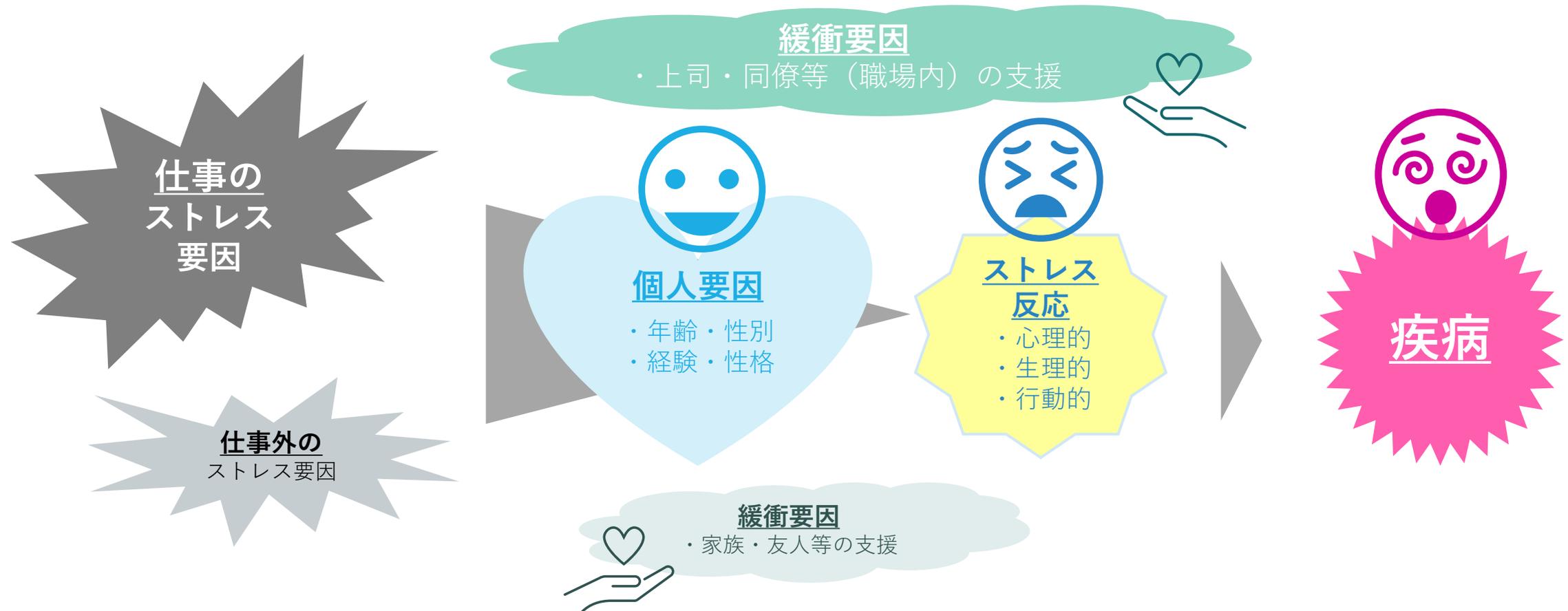
体が軽いとか、力が湧いてくるといった感覚と同じように、
心が軽い、穏やかな気持ち、やる気が湧いてくる
ような気持ちの時は、**こころが健康**といえるでしょう。

(出典) 厚生労働省：メンタルヘルスとは より抜粋 https://www.mhlw.go.jp/kokoro/mental_health_day/amh.html

ウェルビーイング



➤ 「働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組」とは



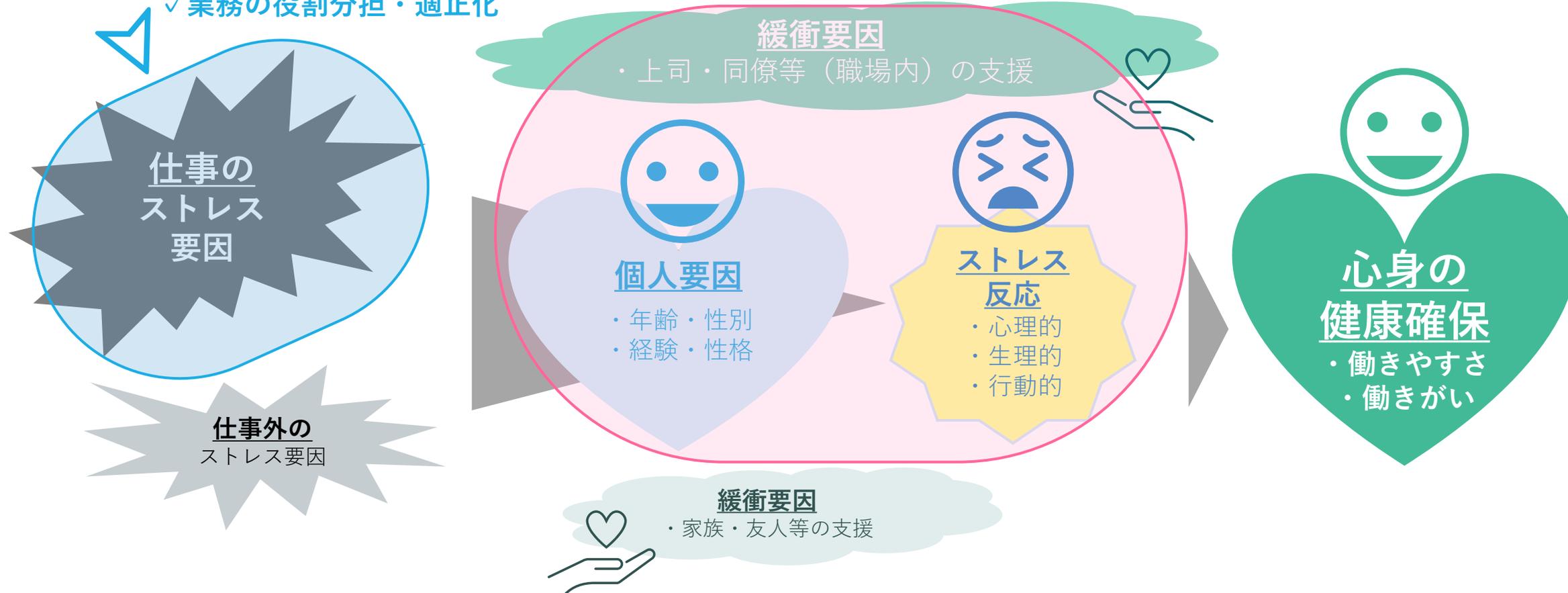
➤ 「働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組」とは

働き方改革

- ✓ 人材の確保
- ✓ 教育DXの推進
- ✓ 業務の役割分担・適正化

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



➤ 「3軸・6視点」の実感を向上させるための具体的な実践

働き方改革

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

「時間と機会の創出」が必要



～「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

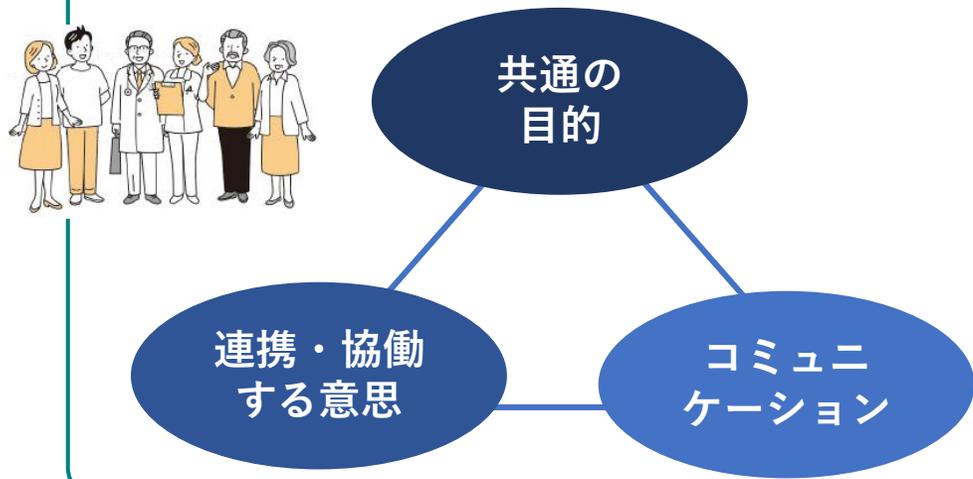
➤ 一体的な取組を着実に推進するためのキーワード

2年目の推進のキーワードは、「チームと対話」

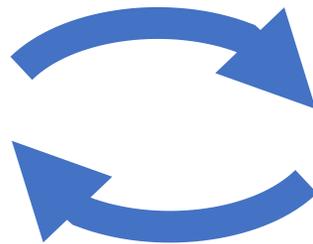
- 集中取組期間1年目で明らかになった課題等乗り越えて、更に推進していく2年目は「チームと対話」がキーワードとなります。
- 全ての関係者が、連携・協働する「チーム」となり、働き方改革の取組に一人一人が主体的に関わり、お互いを認め合いつつ、率直に意見を伝え合うこと、「対話」をしていくことが大切です。

「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

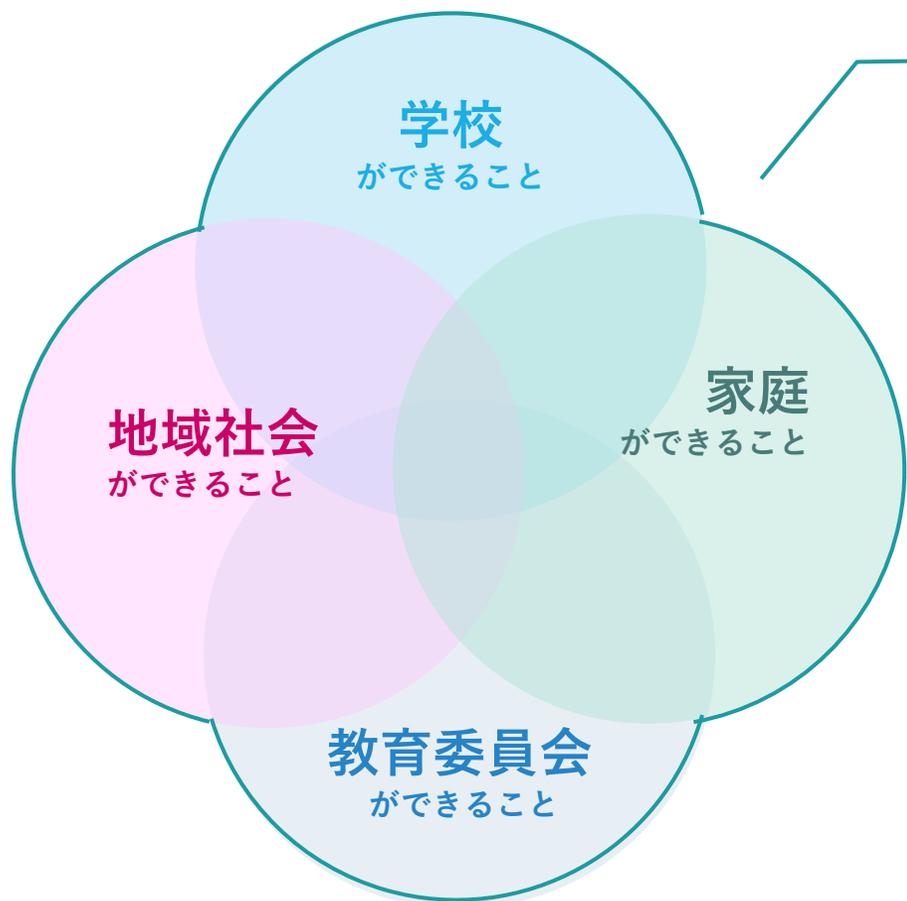
率直に意見
を伝え合う

主体的
に関わる



「対話」の3つの要件

➤ 「チームと対話」で連携・協働して、「学校における働き方改革」の更なる推進を！



「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！

★ 「学校における働き方改革」の実現による沖縄県の未来像

「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目的：子供たちへのより良い教育を行う



■ 交流タイム2（隣近所の方と情報交換を！）

● 「○○○○な教員でありたい！」

中堅研も終わった今、改めて
どんな教員を目指していきたいですか？

👉 子供たちに対してより良い教育を行っていくために…

（チャット欄にコメントや感想など投稿してみよう！！）

3つの話題提供

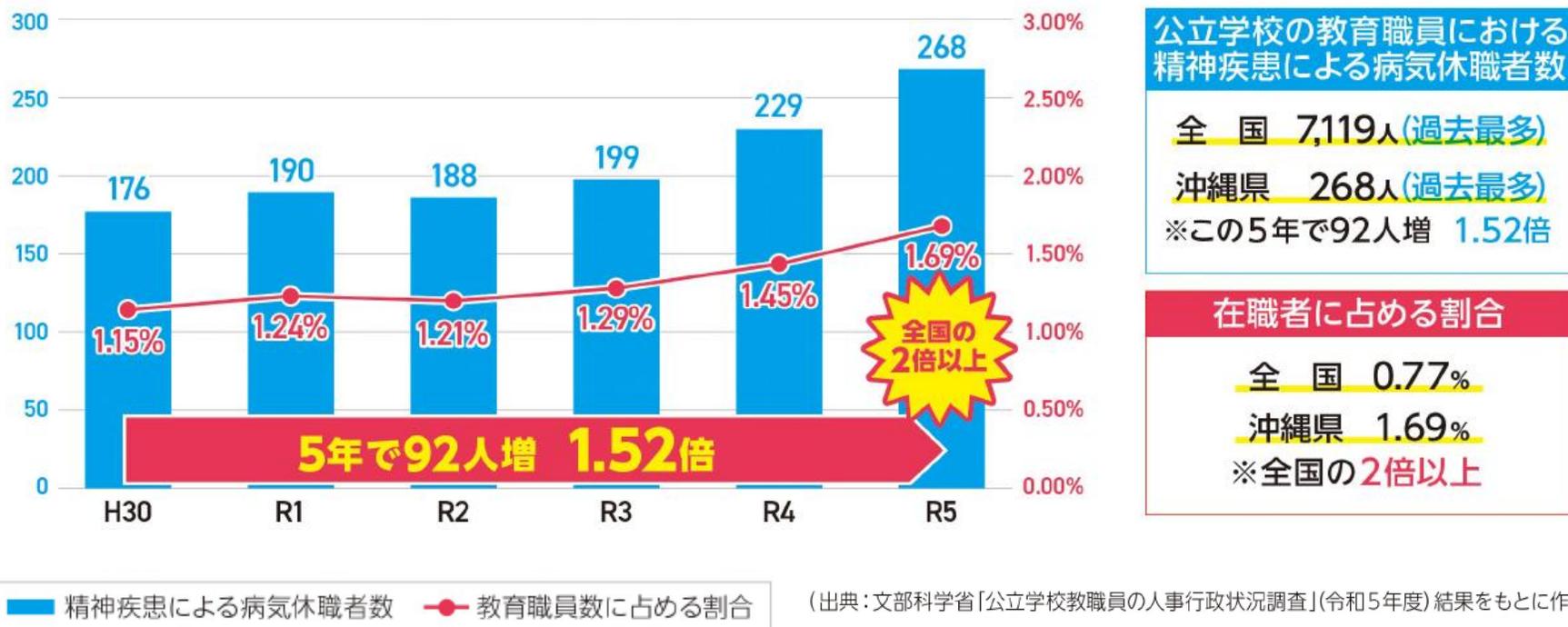
- ① 学校を取り巻く環境
- ② 「学校における働き方改革」の更なる推進
- ③ **メンタルヘルス対策の取組**



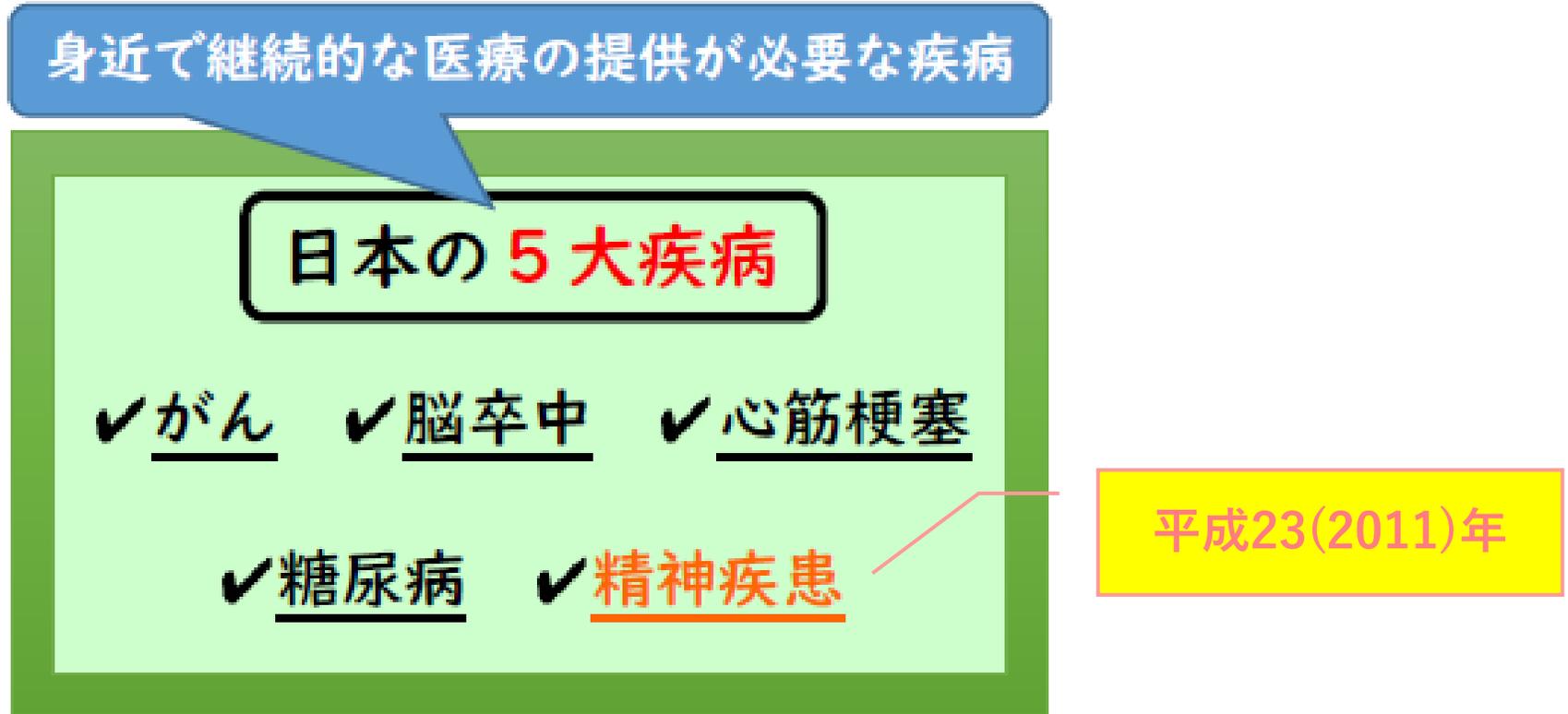
<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1034038.html>

■ 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)



■ メンタルヘルスに対する理解醸成 精神疾患は「日本の5大疾病」



一生の間で4人に1人は何らかの精神疾患にかかると指摘する専門家もおり、7～8人に1人はうつ病になる可能性があるとの報告もある。

■ 教職員の仕事 ① 「感情労働」

● 教職員の仕事

相手の心を理解し、相手の心に働きかけたり、
自分の心を常にコントロールすることが求められる
「感情労働」と言われる。



■ 感情労働といわれる仕事

大きなやりがいを感じられ、
感動できる仕事である一方、
心が休まりにくく、
ストレスを抱えやすいことが
指摘されている。

■ 教職員の4大ストレス要因とメンタルヘルスケア

● 教職員の4大ストレス要因



😞 過重な業務負担

😞 保護者への対応

😞 困難な児童・生徒指導

😞 職場の人間関係



■ 「ミッドライフクライシス（中年の危機）」～誰にも訪れる「第二の思春期」～

● ミッドライフクライシス（中年の危機）

40代～50代にかけての中年期：精神的に不安定になりやすい時期



〈身体的な変化〉

- ✓ 体力の低下
- ✓ ホルモンバランスの乱れ等

〈生活環境の変化〉

- ✓ 子育てや親の介護
- ✓ 時にはつらい死別を経験等



〈仕事上の変化〉

- ✓ 中堅・ベテラン職員としての役割を果たすことの期待
- ✓ 期待に応えようと心身共に大きな負荷がかかることもある



自らの持続可能な働き方を実践していくことが大切

- 若いうちからメンタルヘルスリテラシーを身に着ける
- 日常的にメンタルヘルスケアを上手に取り入れる

■ 教職員の4大ストレス要因とメンタルヘルスカケア

● 教職員の4大ストレス要因

ストレス   過重な業務負担  困難な児童・生徒指導 **ストレス**

 保護者への対応  職場の人間関係

メンタルヘルス対策

業務の特性からも、教職員こそ
メンタルヘルスカケアを自分ごととして受け止め、
適切な対処行動が取れるようにすることが必要！

● ミッドライフクライシス



メンタルヘルスカ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



3つの予防
の機能を発揮



公立学校教職員のメンタルヘルスカケアの指針
**メンタルサポート
ガイドライン**
～こころ、きづく10
つながる・つなげる～

「本人に1人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何度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遭遇することがあり、特に、教職員の仕事は
“感情労働”と呼ばれ、心が休まらずにくら、ストレスを溜えやすいとされています。
また、社会が大きく変化していく今の時代、様々なストレスに遭遇する機会が以前
より増えているのかもしれない。そのような時代を生きる私たちの誰もが、大きな
ストレスに悩んだときには、適切な対処していくことが必要となります。
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進めています。

令和7（2025）年4月
沖縄県教育委員会

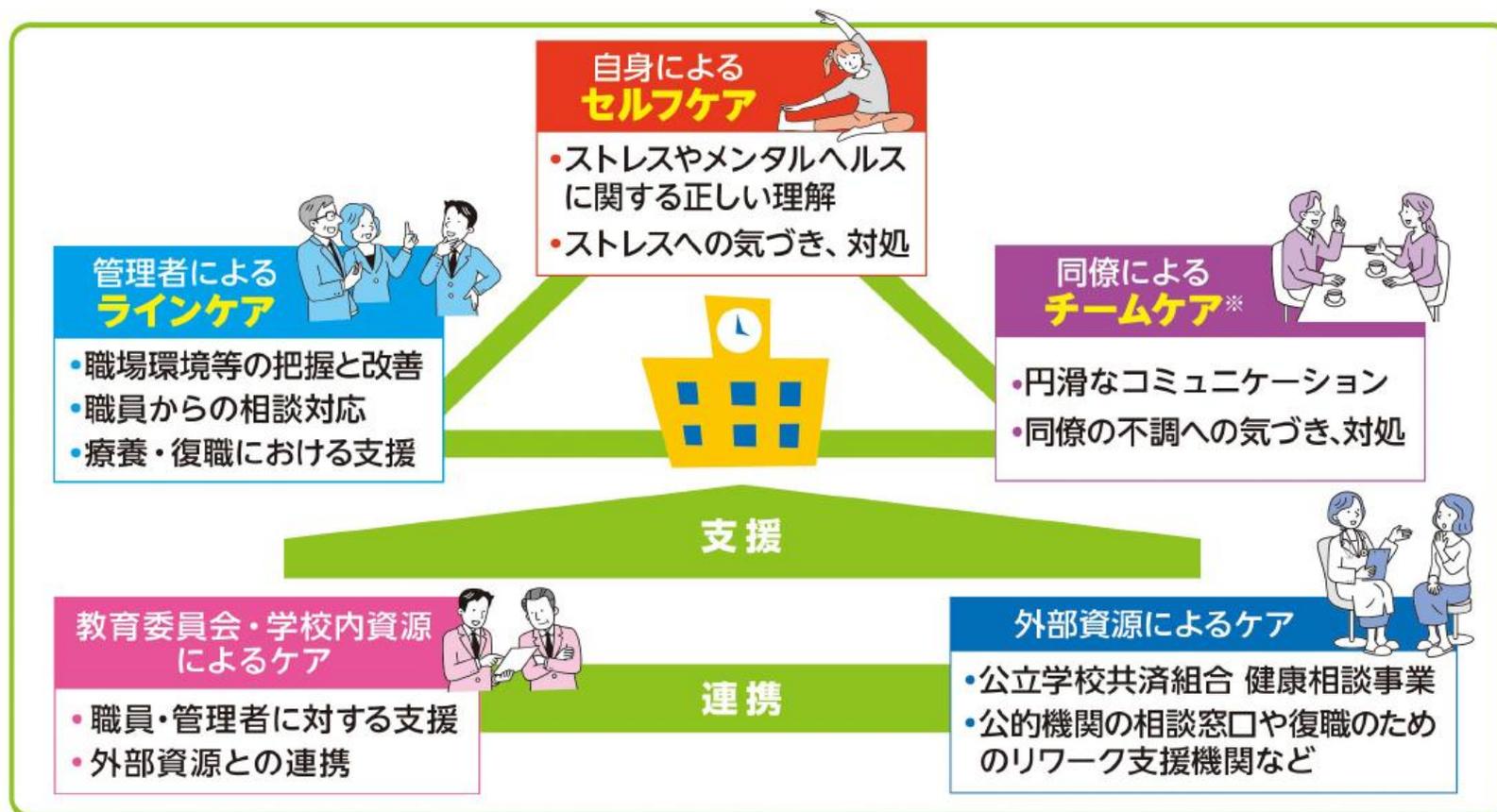
メンタルヘルスケアの「5つのケア」

5つのケア

を継続的かつ計画的に行う

「チームと対話」

不調のサインに **きづく!** **つながる!** **つなげる!**



■ 不調のサインに きづく！ つながる！ つなげる！

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

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!**

- サインに気づいた時は、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。

3つの予防の機能

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**



相談窓口

公立学校共済組合 健康相談事業
LINE・電話・面談・WEBなどによる相談事業。メンタルヘルス以外に、健康・介護相談もできます。

沖縄県保健医療介護部総合精神保健福祉センター「こころの支援機関リスト」
県内の医療機関、保健福祉の公的機関、ひきこもり支援、依存症自助グループ・家族会等のリストを掲載。



もっと知りたい方へ

厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
セルフケアやラインケアの教示・事例紹介、Q&Aなど情報が豊富にあります。

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」

沖縄県教育委員会では、令和7年度より「教職員メンタルヘルスの日(5月1日、9月1日)」を定め、メンタルヘルスケアに関する情報発信を行っていきます。

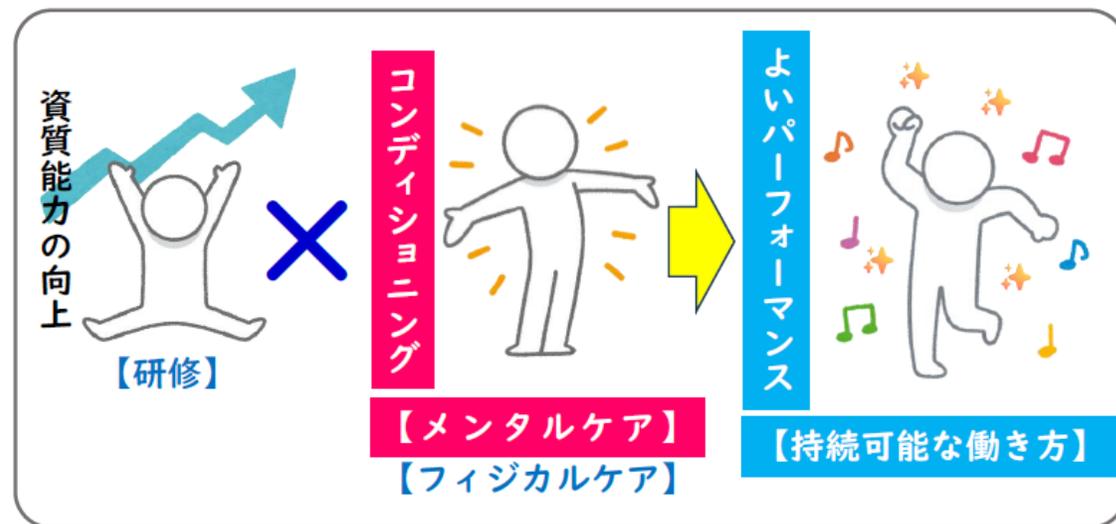


■ 一次予防（未然防止）：“コンディショニング”としてのメンタルヘルスケア

● “コンディショニング”とは

自らの資質能力を十分発揮できるように
心身の調子を整えること。

- 👉 よいパフォーマンス（授業や生徒指導、学級経営等）
をするためには、研修等で資質能力を向上させるだけでなく
“コンディショニング”も必要。
- 👉 “コンディショニング”の一つとしてメンタルヘルスケアを
ポジティブに捉え、日常的に意識して取り入れることで、
持続可能な働き方へ繋がる。



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

😊 休職者が安心して復職できる環境整備



■ 「人こそが最大の資源」 の考え方のもと、働き方改革とメンタルヘルス対策を一体的に取り組む

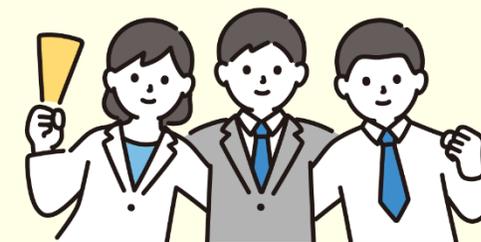
◆ 教職員 = 学校経営の 最重要 資源

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」



働きがい
働きやすさ
心身の健康



「チームと対話」で
自分事として、できることから実践！

Well-beingな教職生活

● 本日の「問い」の焦点

「Well-beingな教職生活を描く」とは？

3つの話題提供

① 学校を取り巻く環境

👉 「みんなの学校！ピースフル・プラン」が法令上の計画への位置付け

② 「学校における働き方改革」の更なる推進

👉 「チームと対話」で学校・家庭・地域が連携・協働した実践が大切

③ メンタルヘルス対策の取組

👉 メンタルヘルスケア「5つのケア・3つの予防」が重要

■ 交流タイム3（隣近所の方と情報交換を！）

● 「○○○○に取り組んでいきたい！」

新たな視点で、取組を始める・進める第一歩！

👉 Well-beingな教職生活を描いていくために…

（ご意見やご要望、質問も含めて
チャット欄にコメントや感想を投稿してみよう！！）

ご清聴ありがとうございました。