

令和6年度市町村教育委員会教育長・教育委員研修会

沖縄県の公立学校における 働き方改革について

【最重要課題】

働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な推進

沖縄県教育庁
働き方改革推進課

みんなの学校!ピースフル・プラン

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

「みんなの学校!ピースフル・プラン」リーフレット版

これから3年間! 新しいプランで進めよう!!



みんなの学校! みんなで進める!
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
 教職員のかねがねの働き方を見直し、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員の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育み、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。

令和6(2024)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/sd/1006490/1006491/1006506/1024386/1027590.html>



～「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

**働き方改革関連
 令和6年度予算
 前年度の2倍となる
 約12億円**

《 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 実現

学校

- ☆≡ 質の高い学校教育
- ☆≡ 教職の魅力再興

◆ 誰一人
取り残さない社会

◆ 持続可能な
沖縄の発展

地域

- ☆≡ 子供の居場所づくり
- ☆≡ 沖縄らしい優しい社会

人材

- ☆≡ 地域発展の担い手
- ☆≡ 子供は沖縄の未来

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

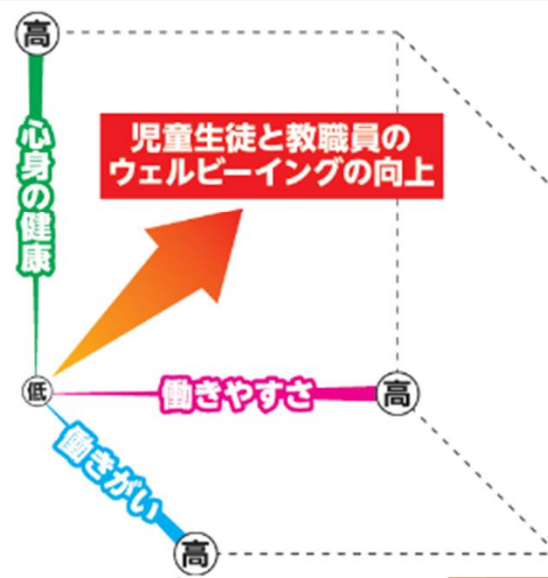
目標

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



取組期間

TERM

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

【別紙】



～「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、各々の取組を通じて、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、それぞれが目指す「学校における働き方改革」を描いていきます。

令和 6(2024)年3月

 沖縄県教育委員会

【三つの柱】

- ☑ 人材の確保
- ☑ 教育DXの推進
- ☑ 業務の役割分担・適正化

「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。

【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

肯定的回答

✓ 【別紙】市町村教育委員会への依頼公文 📌 成果指標1・2の集計（1月中）

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。

今年度末の教育委員会会議等で確認していただきたいこと。

我が市町村の学校における、

- 👉 働き方改革の取組の進捗状況はどうか？（今年度の総括）
- 👉 そして、次年度の計画は？
- 👉 特に、メンタルヘルス対策に関連する取組はどうか？
 - ✅ 精神疾患で休職している教職員数等は？
 - ✅ メンタル不調の予防の取組や復職支援の取組は？

～「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	取組主体 ◎:中心的役割 県教委:県教育委員会 市町村教委:市町村教育委員会 その他:PTA等関係団体	目標期間			「3分類」に基づく 14項目との関連
					短期 (～R6)	中期 (～R8)	長期 (R9以降)	
1. 人材の確保								
8	長時間勤務の改善	・長時間勤務により仕事 の満足度が低下するだけで なく、疾患及び虚血性心疾患 のリスクが高まるため、改善に向けた取組 が必要である。	【県教委・市町村教委】 ・長時間勤務の削減 ・勤務時間の均等化・平準化 ・長時間勤務の削減の工夫 ・長時間勤務者と管理者との面談					
9	労働安全衛生管理の充実	・各学校において、校内安全衛生委員 会等を設置し、定期的に長時間勤務 の状況報告や情報交換等を行って いく必要がある。	【学校】 ✓勤務時間途中の休憩時間の適切な確保 ✓休憩時間中に会議等を入れない ✓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	・県教委 ・市町村教委 ◎学校	○			
10	メンタルヘルス不調の予防に向けた取組の充実	・精神疾患による病欠休職者数が増加 傾向にあり、未然防止が必要である。 ・教職員の資質能力を十分に発揮でき る環境づくりが必要である。	【県教委・市町村教委・学校】 ✓ストレスチェック等の活用 ✓医師会等と連携した産業医の確保 ✓産業医面談を通じた予防や早期発見・対応 【市町村教委】 ✓メンタルヘルス相談窓口の設置や担当者の配置	◎県教委 ◎市町村教委 ・学校		○		
11	復職支援に向けた体制の充実	・精神疾患による病欠休職者数が増加 傾向にあり、復職支援が必要である。	【県教委・市町村教委・学校】 ✓休職期間中における復職に向けた支援、復職後 のフォローアップ等の充実	◎県教委 ◎市町村教委 ・学校		○		

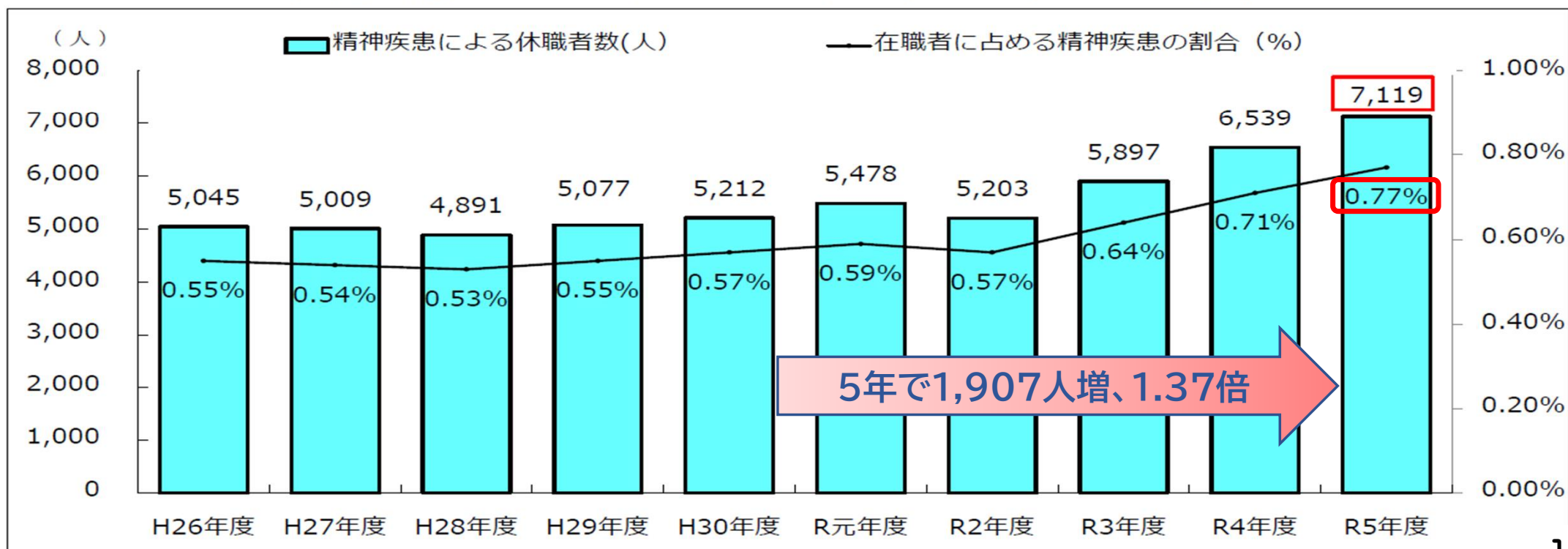
メンタルヘルス対策関連の取組目標

教育職員の精神疾患による病気休職者数（令和5年度）

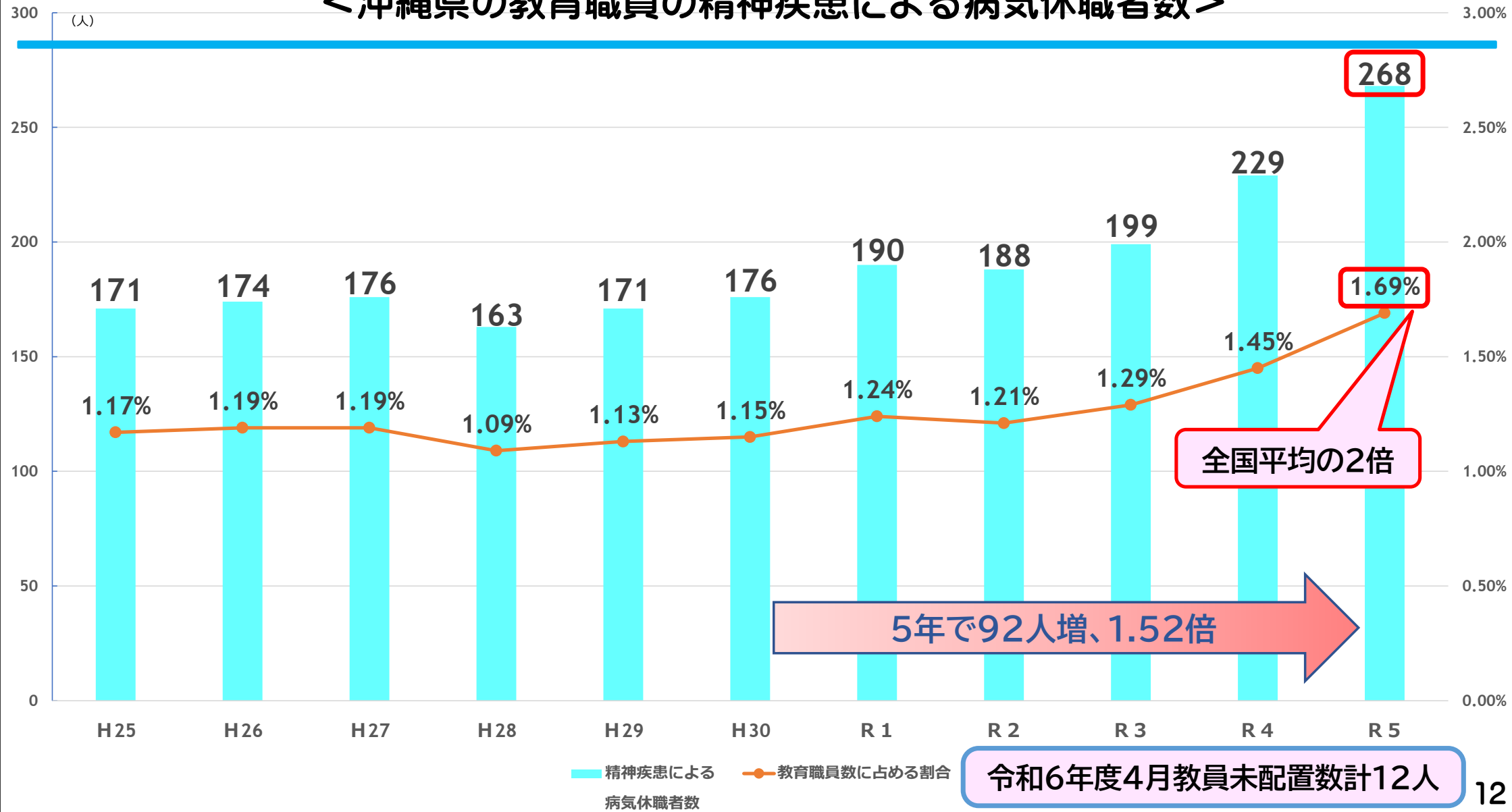
○教育職員（※）の精神疾患による病気休職者数は、7,119人（全教育職員数の0.77%）で、令和4年度（6,539人）から580人増加し、過去最多。

（※）公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員（総計920,415人（令和5年5月1日現在））

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移（平成26年度～令和5年度）



<沖縄県の教育職員の精神疾患による病気休職者数>



<沖縄県の精神疾患による病気休職者の教育職員に占める割合（R5年度）>

【校種別】

全国	
校種	割合
特別支援学校	1.01%
小学校	0.83%
中学校	0.74%
高等学校	0.56%
全体	0.77%

沖縄県	
校種	割合
小学校	1.90%
中学校	1.72%
高等学校	1.43%
特別支援学校	1.41%
全体	1.69%

市町村立小中学校の教職員は市町村の職員！

～「県費負担教職員制度」による誤解？～

市町村教育委員会

- ✓ 服務監督
- ✓ 人事評価
- ✓ 労務管理

👉 労働安全衛生管理やメンタルヘルス対策等が含まれる！



県教育委員会

(例外としての県費負担教職員制度)

✓ 給与負担

⇒ 市（指定都市除く）町村立小・中学校等の教職員は市町村の職員であるが、設置者負担の原則の例外として、その給与については都道府県の負担とし、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上を図る。

✓ 任免・人事異動

⇒ 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流を図る。

教職員 = 学校経営の最重要資源

管理職の
メンタルヘルスケア
も大切!

教職員の心身の健康 = 学校の活力

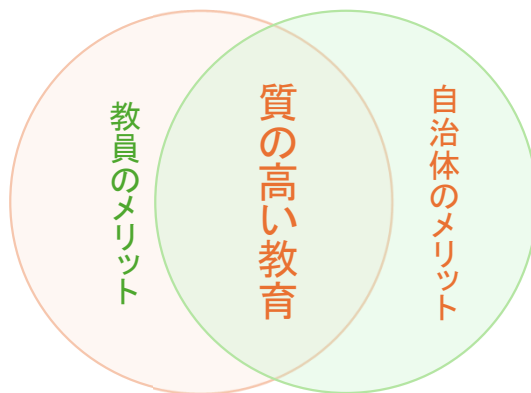
経営管理・
マネジメント

児童生徒へのより良い教育

【情報提供】次世代型校務支援システムの県域での共同調達について

共同調達のメリット

- 教員のメリット
 - 市町村をまたぐ人事異動でも同じシステムを利用できる
 - 校務処理の更なる効率化
 - 支援を要する子どもの早期発見
- 自治体のメリット
 - システム調達コスト減
 - 大規模災害時のデータ喪失を防ぐ

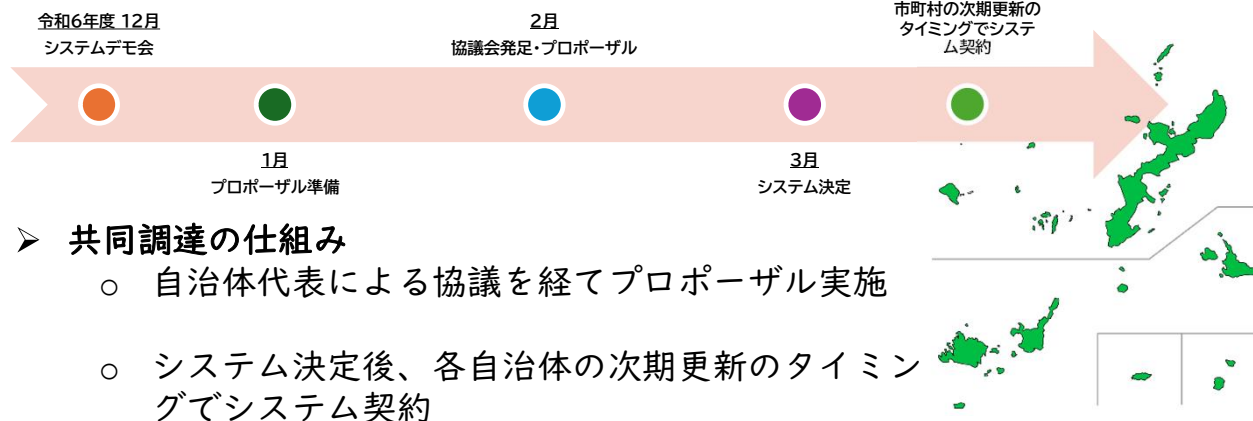


次世代校務DXの実現

- 校務系・学習系ネットワークの統合
- **校務支援システムのクラウド化・汎用クラウドツールの活用**
- データ連携基盤（ダッシュボード）の創設
- 情報セキュリティの確保



共同調達に関するスケジュール（案）



- 共同調達の仕組み
 - 自治体代表による協議を経てプロポーザル実施
 - システム決定後、各自治体の次期更新のタイミングでシステム契約



沖縄県の子どもたちのためにも、

教職員一人一人が

“働きやすさ” “働きがい” “心身の健康”

を実感できることが大切！

各々が役割と責任にもとづいて、

一つでも多くの取組の推進に繋げていきましょう！

ご清聴ありがとうございました（終）