

みんなの学校!ピースフル・プラン

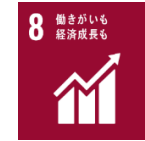
～ 子供たちの未来を創る持続可能な学校を目指して ～

集中取組期間：令和6～8年度



令和6（2024）年3月

目次



はじめに	P2
I 方針等	P3
1 方針 (目的、目標、「3軸・6視点」等)	P4
2 目標達成に向けた具体的取組 (『私たちのピース・リスト2023』の説明等)	P6
3 期間 4 評価 5 指標	P8
II 本プランの位置づけ・推進体制	P11
・本プランの位置づけ	P12
・推進体制	P13
III 保護者・地域の皆様へのお願い	P15
・学校・家庭・地域が一体となった推進体制 (保護者・地域の皆様へ)	P16
・教育長メッセージ	P17
IV Q&A	P19
おわりに	P25

複雑化・多様化し、変化しつづける社会の中で、学校にはこれまで経験したことのない激しい変化の波が押し寄せています。そして、これまで本県の学校教育を献身的に支えてきた教職員を取り巻く環境は非常に厳しい状況となっており、長時間勤務の是正やメンタルヘルス対策を含む労働安全衛生管理の徹底・充実、そして教員の人材確保等の喫緊の課題への対策が求められています。

そのような中、令和5年度に、県教育庁では10年ぶりの新設となる「働き方改革推進課」が設置されました。働き方改革推進課を旗振り役として、令和5年度始めには、県内公立学校の全教職員を対象とした業務改善に関するアンケートを実施し、7月には、市町村立学校での取組を推進するため「沖縄県公立学校における働き方改革推進本部」が設置されました。

さらに、年度始めに実施したアンケートの結果等を踏まえて『私たちのピース・リスト2023』と題した働き方改革の取組目標を取りまとめる等、全庁体制で取組を進めてきました。

一方、国においては、令和5年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」及び新たな「教育振興基本計画」（令和5～9年度）において、令和6年度からの3年間を集中改革期間とした働き方改革の更なる加速化の方針が示され、処遇改善、指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に、スピード感を持って計画的・段階的に推進していくことが打ち出されました。

そのような国の動向も踏まえて、この度、令和6年度から実施となる新たな計画を策定しました。

これから、我が国の人口減少が加速し、生産労働人口も減少していく中で、優れた人材を確保し、質の高い学校教育を持続可能なものとしていくためには、これまで当たり前とされてきた学校の活動を見直し、学校における働き方改革を実現することが必須となります。そして、5年後・10年後の学校を考えると、その取組の推進は待たなしの状況であります。しかし、働き方改革に特効薬はありません。教育委員会や教職員をはじめ保護者や地域、関係団体等の全ての関係者が、子供たちの未来のために、学校における働き方改革を自分事として捉え、その役割と責任の下で連携協働しながら、やれそうな事からすぐに進め、時間を要する事にも粘り強く取り組みながら、一つ一つの取組を着実に推進していくことで、働き方改革は実現されていきます。

学校における働き方改革は“沖縄県の子供たちへのより良い教育”を行うためであるという本質を全ての県民の皆様と共有し、本プランの下、みんなで連携協働しながら、『私たちのピース・リスト2023』に示した一つ一つの取組（ワン・ピース）を結集して、みんなの学校が心落ち着く、安心できる（ピースフルな）場であり続けるよう、確実な一歩を踏み出していきましょう。



四つ葉のクローバーの花言葉は葉一枚一枚に意味があり、「希望・信頼・愛・幸福」とも言われています。また、西洋では「富・名声・愛・健康」と言われることもあるそうです。
私たち一人一人のウェルビーイングを実現するためには何が必要でしょうか？

令和6年3月
沖縄県教育委員会

I 方針等

【1 方針】

■ 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 》

表. 「3軸・6視点」

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

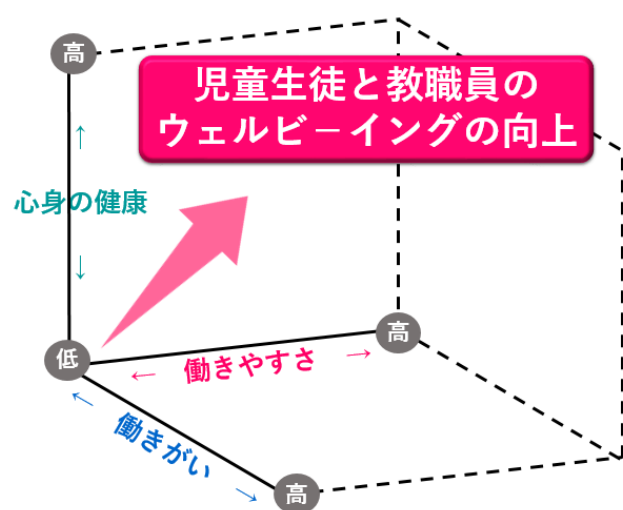


図. 「3軸」のイメージ

～ 【1 方針】の説明 ～

○ 「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。

○ 目的について

次の5つのポイントを基に目的を示しました。目的実現により教職員のウェルビーイングの向上が図られることで、児童生徒のウェルビーイングの向上にもつながります。

- 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

○ 「3軸」のイメージ

児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上には、教職員が「働きやすさ」だけでなく「働きがい」「心身の健康」も十分に実感できる環境整備が必要です。

○ 目標について

この「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」の3つの軸に、それぞれの軸に関わる2つの視点を含めた「3軸・6視点」を設定し、この「3軸・6視点」の実感の向上を目標としました。

○ 「3軸・6視点」

学校における働き方改革は、勤務時間や業務量を削減することだけではないので、「3軸・6視点」の実感の向上を図る教育環境を整えることは、今後の学校経営・学校づくりの根幹となる考え(理念)となります。

○ 学校の取組、教育委員会の取組

学校においては、教職員一人一人が「3軸・6視点」で自らの職場環境や教育活動等を見直し、日常的に具体的な取組を実践していくことが大切です。

教育委員会においては、各学校の状況を把握し、実情に応じた支援や教育環境の整備等に取り組むことが必要となります。

○ 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組

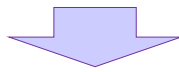
「心身の健康」については、長時間勤務の改善を図るとともに、教育委員会と学校が各々の役割と責任の下で連携・協働し、労働安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策の取組を着実に推進することが大切です。

【 2 目標達成に向けた具体的取組】

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



具体的取組 ⇒ 『私たちのピース・リスト2023』に取り組むこと

～「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)	改善に向けた アプローチ例
3. 業務の役割分担・適正化			
28	教職員の在職等時間に関する教育委員会規則等の制定	法令に基づき、教職員の在職等時間の上限を教育委員会規則等で制定する必要がある。	【県教委】 ✓県教育委員会による情報提供・支援 【市町村教委】 ✓規則制定に向けた取組の推進・促進
29	年度末の事務処理及び新年度の準備時間の確保	年度末・年度始めの繁忙期の負担軽減	【県教委・市町村教委】 ✓学校管理規則等の見直し ✓始業式や修了式の日程の検討 【学校】 ✓柔軟な時間割編成の工夫
30	初任者研修等の体系の見直し	初任者研修等に係る教職員の負担軽減	【県教委】 ✓初任者研修等の内容の見直し ✓初任者研修等の免除等の検討 ✓養成・採用・研修の在り方の検討
31	校長会・教頭会・PTA等関係団体との学校における働き方改革の推進に関する意見交換等の場の設定	校長会・教頭会・PTA等関係団体と県教育委員会との連携強化	【県教委】 ✓会議等の設定に向けた各関係団体等との連絡・調整 ✓適切な情報提供・交換

図. 『私たちのピース・リスト2023』の内容（一部）

○ 令和5年度始めに県内公立学校の全教職員を対象として実施したアンケート結果等から洗い出した課題に対して、一つ一つ取組事項を、短期・中期・長期の目標として設定したものです。

- ・短期（令和6年度まで）
- ・中期（令和8年度まで）
- ・長期（令和9年度以降）

○ 全50項目の取組事項に対して、改善に向けたアプローチ例も記載しています。

☞ 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、関係者一人一人が各取組事項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が必要です。

【QRコード】



★『私たちのピース・リスト2023』の内容はこちらから参照してください

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

～【 2 目標の達成に向けた具体的取組】の説明～

○ “時間と機会を創出する”

教職員一人一人が「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、時間だけではなく、機会（例えば、職場における職員同士が対話できる場の設定、資質能力を向上するための魅力ある研修の実施等）も併せて創出していくことが大切になります。

○ “時間と機会を創出する”ための柱

“時間と機会を創出する”ために必要な取組の柱として次の3つを設定します。
✓「人材の確保」 ✓「教育DXの推進」 ✓「業務の役割分担・適正化」

○ 『私たちのピース・リスト2023』

“時間と機会を創出する”ための3つの柱で分類・整理した、全50項目の具体的取組の一覧が『私たちのピース・リスト2023』です。

したがって、目標達成に向けた具体的取組は『私たちのピース・リスト2023』に取り組むことになります。

また、『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項を推進することで、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」の、これまで学校・教師が担ってきた代表的な14の業務の適正化を図ることができます。

※ 『私たちのピース・リスト2023』は別冊となります。
詳細は、左記のQRコードから各自で確認をお願いします（再掲）。
URL (<https://www.pref.okinawa.jp/kyoiku/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>)

【QRコード】



○ まず、教育委員会、学校が始めること

各教育委員会、各学校で『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項の内容を確認し、地域や学校の実情に応じて必要な取組事項を決定し、できることから直ちに取り組むことが大切です。

○ 保護者や地域とのコミュニケーション

各取組事項を推進するためには、保護者や地域と、業務の役割分担・適正化に向けた対話等を積み重ね、理解と協力を得ることも必要となります。

保護者や地域とのコミュニケーションを図る場を設定し、本プランや『私たちのピース・リスト2023』等を活用して理解を醸成し、協力体制を構築していくことが大切な過程となります。

○ 近隣校・近隣市町村教育委員会との連携・協働

『私たちのピース・リスト2023』の各取組事項等を推進する際には、近隣校や市町村単位等で共通の取組を一斉に実施することも有効です。

積極的に近隣校や近隣市町村教育委員会等との連携・協働を検討してください。

I 方針等

【3 取組期間】

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

※教員の働き方改革集中改革期間(令和6年～令和8年) : 「経済財政運営と改革の基本方針2023」より

【4 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)	【回答選択肢例(4件法)】
・同僚・管理職との良好な人間関係の構築ができています。	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> 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 </div> 肯定的回答(AとB) ←
・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。	

【5 検証】

◆ 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。

～【3 取組期間】の説明～

- 本プランの取組期間は、令和6年度から令和8年度とし、この3年間は集中取組期間と位置づけます。これは、令和5年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」(骨太方針2023)における教員の働き方改革集中改革期間と同期間となります。
- 集中取組期間は、国の様々な施策(予算等含む)が展開されることが想定されるので、県内一斉に集中して取組める好機という認識のもと、具体的取組を推進してください。

～【4 評価】の説明～

- 日常的に職場環境や教育活動等を見直し、毎年度「3軸・6視点」で自らの状況进行评估することが、学校における働き方改革の取組に「自分事」として参画することになります。
- 教職員一人一人の「3軸・6視点」の実感の向上を評価するために、長時間勤務者の人数と割合だけでなく、学校評価(教職員対象)と管理職アンケート調査の結果を加えた、3つの成果指標を設定しました。
- 各成果指標から得られるデータは、各個人だけでなく、学校単位、市町村教育委員会単位で現状や課題の分析、課題解決に向けた効果的な取組等に活用してください。
- 学校評価(教職員対象)に設定した「3軸・6視点」に関する5項目は、新年度始めに全職員で確認することが重要です。
※ 質問項目「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」に関しては、児童生徒の教育活動に直接かかわる教職員のみとなります。
- 学校評価の質問項目に、この5項目を設定する際は、類似項目の統合や削除等、質問項目を整理・精選することも大切です。

～【5 検証】の説明～

- 成果指標1、2及び成果指標3の時間外在校等時間が月80時間に関する目標値は、県立学校及び市町村立学校すべてで統一の目標値となります。
- 成果指標3「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)」の目標値は、各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の変更を可能とします。
※ 県教育委員会設定部分と同じ設定も可能
- この目標値を変更する市町村教育委員会は、各教育事務所と相談・協議し、地域の実情に応じた目標値を設定してください。
※ 当初設定した目標値が令和8年度末より前に達成した場合は、新たな目標値を設定することも可能
- 市町村立学校においては、各市町村教育委員会が設定した目標値を踏まえて、取組を推進します。
- 目標値の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録したり、又はさせたりすることはしないでください。