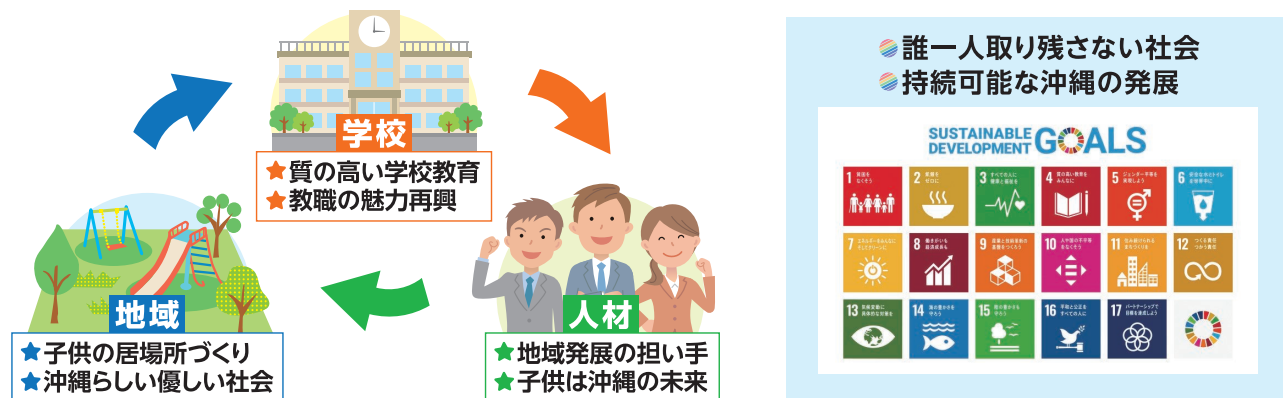


学校・家庭・地域が一体となった取組が必要です！

- 子供たちが未来を切り拓いていくためには、学校・家庭・地域が連携・協働し一体となって、学校における働き方改革を推進し、子供たちへのより良い教育が行える環境を整備することが重要です。
- 学校における働き方改革が実現することにより、「学校が人をつくり、人が地域をつくり、地域が学校をつくる」という循環（サイクル）の中で、質の高い学校教育が行われ、沖縄の未来である子供たちが地域の担い手となり、沖縄らしい優しい社会の実現につながります。

..... 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



- 学校における働き方改革には特効薬はなく、「各々がその役割と責任に基づいて自分事として取り組む」「できることから直ちにに取り組む」という姿勢が重要となります。
- 学校・家庭・地域が、部活動や地域行事等の様々な活動における連携分担について対話を積み重ね、その連携分担の必要性等を理解した上で、連携・協働することが大切です。
- 子供たちのためにも、高度専門職である教師が、本来業務に専念できる環境の整備が必要です。教職員が忙しすぎることは、子供たちのためになりません。
- 保護者や地域の皆様には、『私たちのピース・リスト2023』などを基に、学校・家庭・地域の連携分担を進めるなど、教育環境の整備に向けた様々な取組へのご理解とご支援を宜しくお願いします。

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

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。



高等学校教諭

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



参考サイト 【沖縄県教育委員会】 働き方改革推進課

<https://www.pref.okinawa.jp/kensei/kencho/1000011/1017799/1017825.html>



これから3年間! 新しいプランで進めよう!!



「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。



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/edu/1008490/1008491/1008508/1024388/1027590.html>



I 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」を行っていき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

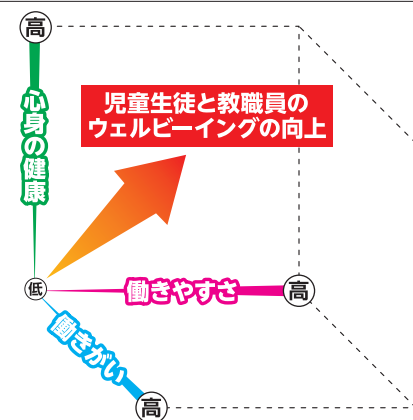
目標

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 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 個人の裁量(ゆとり)ある時間の確保	児童生徒・保護者との信頼関係の構築 資質能力の向上や専門性の発揮	心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成 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



II 目標達成に向けた取組

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

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必要があります。

『私たちのピース・リスト2023』

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

- 『私たちのピース・リスト2023』は、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。
- 短期は令和6年度まで、中期は令和8年度まで、長期は令和9年度以降としています。

III 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

IV 評価

ASSESSMENT

「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。

V 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。