

教員の採用から退職まで、誰もが「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら自己実現できる職場環境を整えることで、教員一人ひとりが、いきいきと子どもたちに向かい、それぞれの熱意と専門性を発揮して、すべての子どもたちへのより良い教育の実現をめざします。

その実現に向けて、これまでの取組を継続・発展させるとともに、教員一人ひとりの働きがいを高めるための新たな取組を進め、教職の魅力を向上させる総合的な取組を推進していきます。

解消すべき課題

長時間勤務

着実に減少しているものの、校種別では中学校、職種別においては教頭が依然として多い
(R6: 中学校 37:31、教頭 48:04)

(t単位:時間)	H30①	R6②	②-①
全校種	36:28	28:13	▲8:15

休職者率 精神疾患による休職者割合が高止まり

離職者数 普通退職者数が増加傾向

(単位)	R4	R5	R6
休職者割合(%)	1.39	1.11	1.06
普通退職者(人)	243	294	290

人材確保

5年連続で教員採用テストの受験者が減少するとともに、競争倍率も低下傾向



多様な教員が
自らの役割を果たしながら、
一貫性のある取組を
積み重ねていきます

令和8年4月

ビジョン

働きがいを高め、
教職の魅力を向上させるための
総合的な取組を示す指針

令和元年12月

第2期プラン

長時間勤務を解消するとともに、
働き方満足度日本一をめざすための
取組を示した計画

第1期プラン

勤務時間の上限に関する方針及び
その達成目標並びに目標達成に
向けた取組を示した計画

これまでの
働き方改革による
取組

長時間勤務の
解消



ワークライフ
バランスの確立



職場の風通しがよく、
職場に起因するメンタル
不調が発生しにくい
環境づくり



多様な個性と
キャリアプランに応じた
人材育成



心理的安全性が
確保された中で、貢献感と
やりがいを感じられる
職場風土改革



高い専門性と
役割に応じた
魅力ある待遇

働きがいを
高めるための
新たな取組

多様な教員がいきいきと働く学校園

やりがい

子どもたちの成長や変化
に毎日立ち会えることが、
私の大きなやりがいです。
一人ひとり向き合いながら、
未来につながる力を育て
ている実感があり、「教員
になってよかったです」と、
心から思っています。



キャリア



自己実現



安心感・貢献感



ワークライフバランス



協力関係



処遇への満足感

チームとしての組織力向上

すべての子どもたちへのより良い教育の実現

このビジョンは、文部科学大臣が定める指針に基づいて策定・公表、実施状況を公表することとされている、「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を実施するための計画」に該当します。