

名護市立学校における
働き方改革推進計画
(業務量管理・健康確保措置実施計画)

令和6年12月

(令和8年2月 一部改定)

名護市教育委員会

目 次

はじめに	1
I 方針等	2
1 方針	2
2 目標達成に向けた具体的取組	4
3 取組期間	6
4 評価	6
5 指標	6
II 保護者・地域の皆様へのお願い	8
III Q & A	9
おわりに	14

はじめに

現代は先行き不透明で予測困難な時代であり、その特徴である変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の頭文字を取って「VUCA」の時代とも言われており、学校が対応する必要がある課題も複雑化・困難化してきています。そのような中、学校の働き方改革については、その成果が着実につつあるものの、依然として長時間勤務の教職員も多く、引き続き取り組みを加速させていく必要があります。

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。

沖縄県においては、令和5年度、県教育庁に「働き方改革推進課」が設置され、県内公立学校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」が設置されています。更に、令和6年3月には、「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～）を策定し働き方改革の取組目標を取りまとめるなど取組を進めているところです。

そのため、本市においても、これまでの取組の成果と課題等を踏まえ、本計画の策定を行いました。更に令和8年2月には、一部改正し要件を満たすことで「業務量管理・健康確保措置実施計画」として本計画を位置付けました。学校における働き方改革は、教育委員会や学校・教職員など、それぞれの主体が自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組むとともに、保護者や地域、関係団体など社会全体が一丸となって対応していくことが極めて重要です。教育委員会といたしましては、これまでの取組を検証し、さらに実効性のある取組を進めていくことで、名護市立学校における働き方改革をより一層推進していきます。

学校における働き方改革は、「名護市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市民の皆様と共有し、みんなで連携・協働しながら本計画を進めていくことで、全ての教職員が、身体的、精神的、社会的に満たされた状態（ウェルビーイング）で充実した教職人生が送れるよう目指します。

名護市教育委員会

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。

すべての児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上

目標

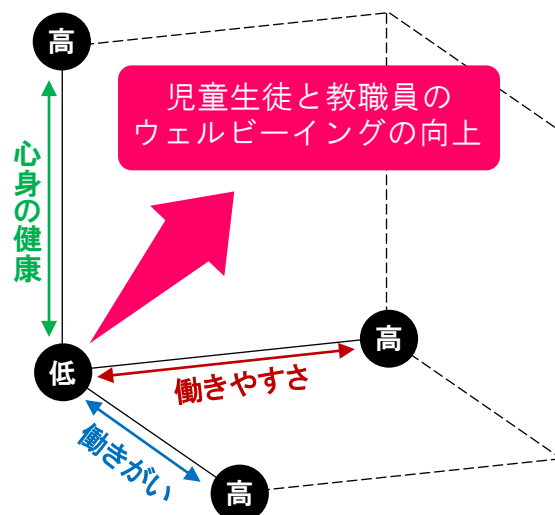
目的実現のための「3軸・6視点」の実感の向上

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



～ 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。

I 方針等

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」ことが必要です。「時間と機会を創出する」ための柱として以下の3つを設定します。

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

「名護市版私たちのピース・リスト」に取り組むこと

沖縄県教育委員会が作成した「私たちのピース・リスト 2023」を参考に名護市が既
に実施済のもの、小中学校に関わりがないものを除外するとともに、名護市独自の取
組を加えたものが「名護市版私たちのピース・リスト」です。

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。

～ 2 目標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」

○ 「名護市版私たちのピース・リスト」

沖縄県教育委員会が作成した「私たちのピース・リスト 2023」を参考に名護市が既に実施済のもの、小中学校に関わりがないものを除外するとともに、名護市独自の取組を加えたものが「名護市版私たちのピース・リスト」です。

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。

○ まず、教育委員会、学校が始めること

教育委員会、各学校で「名護市版私たちのピース・リスト」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、本計画や「名護市版私たちのピース・リスト」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。保護者や地域とのコミュニケーションを図る場として、コミュニティ・スクール（学校運営協議会）を活用することも有効です。

○ 近隣校との連携・協働

「名護市版私たちのピース・リスト」の各取組事項等を推進する際には、近隣校やコミュニティ・スクール（学校運営協議会）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	令和7年度	令和8年度
本計画			
	初年度評価・検証	中間年度評価・検証	最終年度評価・検証

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。評価に当たっては、本計画の策定が令和6年度中途であることから令和7年度から実施します。

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。

【回答選択肢例（4件法）】※AとBを肯定的回答とする。

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

5 検証

- 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年度末までの成果指標の目標値を次のとおりとする。

成果指標1	教職員による肯定的回答の割合80%以上
成果指標2	管理職による肯定的回答の割合80%以上
成果指標3	教職員の時間外在校等時間（令和6年度と比較して） ・月80時間を超える教職員の数0（ゼロ） ・月45時間を超える教職員の年平均割合50%以下 ・年360時間を超える教職員の年平均割合50%以下

～ 3 取組期間 の説明 ～

- 本計画の取組期間は、令和6年度から令和8年度とし、この3年間を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。

～ 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」で自らの状況の評価することが、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、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ます。
- 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してください。
※ 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る」に関しては、児童生徒の教育活動に直接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・精選してください。

～ 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。」の目標値は、県教育委員会と同様となります。
- 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。

Ⅱ 保護者・地域の皆様へのお願い

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、より良い社会の実現につながります。

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、名護市立小中学校の勤務時間は学校によりことなりますが、原則として8時15分から16時45分までとなり、それ以外の時間は、お電話でのお問合せには応答できない可能性があります。事件・事故等の緊急時は、警察・救急等の関係機関、教育委員会までご連絡ください。また、学校が対応すべき範囲を超えた過剰な苦情や不当な要求などの行為については、法的な手段を含めた対応を行います。
- 地域の皆様には、休日の地域行事等について教職員の参加が困難な場合もございます。本取組の趣旨を踏まえてご理解ください。
- 各種団体の皆様には、各種コンクールの応募のとりまとめや審査への動員、大会等への学校単位での参加等の積極的な見直しをお願いします。
- **保護者や地域の皆様には、「名護市版私たちのピース・リスト」及び下記の文部科学省から示されている「学校と教師の業務の3分類」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願います。**

学校以外が担うべき業務	教師以外が積極的に参画すべき業務	教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務
①登下校時の通学路における日常的な見守り活動等 ②放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理(公会計化等) ④地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等 ⑤保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応	⑥調査・統計等への回答 ⑦学校の広報資料・ウェブサイト作成・管理 ⑧ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 ⑨学校プールや体育館等の施設・設備の管理 ⑩校舎の開錠・施錠 ⑪児童生徒の休み時間における安全への配慮 ⑫校内清掃 ⑬部活動	⑭給食の時間における対応 ⑮授業準備 ⑯学習評価や成績処理 ⑰学校行事の準備・運営 ⑱進路指導の準備 ⑲支援が必要な児童生徒・家庭への対応

IV Q & A

Q 1 学校における働き方改革は、何から取り組めばよいのでしょうか？

まず「何のために学校における働き方改革を行うのか」ということを、本計画等を活用し、教職員同士や関係者としっかりと確認することが重要です。

そのうえで、「名護市版私たちのピース・リスト」の活用等を通して、対話を重ねながら具体的な取組内容を決定し、それぞれの役割と責任を明確にして、できることから実践していくことが効果的です。

Q 2 「3軸・6視点」には、優先順位があるのでしょうか？

「3軸・6視点」には優先順位はなく、どれも重要でありますので、年間を通して「3軸・6視点」の実感を向上させる取組をバランスよく実践することが大切です。具体的な各取組において、どの取組から実践するのかについては、学校の実情に応じて判断することになります。

Q 3 成果指標1、2の目標値を、肯定的な回答の割合を80%以上とした理由は何ですか？

毎年の人事異動による職場の教職員の異動や時間のかかる取組も必要なことを踏まえて、令和8年度末までに肯定的な回答の割合を80%以上と目標値として設定しました。但し、全教職員の「3軸・6視点」の実感向上を目指すことを前提としています。

Q 4 成果指標3の目標値で、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」とした理由は何ですか？

本市の実情、ICT環境整備や部活動の地域移行等に時間を要することも考慮し、まず「令和6年度の50%以下とする」ことを目標値として設定しました。但し、全教職員が時間外在校等時間の月45時間、年360時間以内を目指すことを前提としています。

Q 5 「在校等時間」とは、どのような時間ですか？

「在校等時間」とは、学校に在校している時間（校外での業務や休日・週休日の業務を含む）から、休憩時間と業務外等の時間を除いた時間です。詳細は、文部科学省が示している、教師の健康及び福祉の確保の観点からの「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」とQ & A（令和5年12月時点）を参考にしてください。

《参考 URL（文部科学省）》

・「指針」

https://www.mext.go.jp/content/20220929_mxt_syoto01_100002245_01.pdf

・Q & A（令和5年12月時点）

https://www.mext.go.jp/content/20231227_mxt_zaimu_000033187_5.pdf

Q 6 なぜ、在校等時間を把握する必要があるのですか？

教職員の長時間勤務の改善を図るためには、教職員一人一人の勤務時間を適確に把握する必要があります。

勤務時間の適確な把握は、業務改善を進めていく基礎となり、校務分掌の見直し等の教職員間の業務の平準化や、働き過ぎ傾向のある教職員について労働安全衛生法に基づく医師等による面接指導を適切に実施することの前提にもなります。

また、勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められていている責務であり、労働安全衛生法によりその責務が明確化されています。

Q 7 時間外在校等時間の上限があるのは何故ですか？

名護市教育委員会では「名護市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」により、市立学校の教育職員の業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために、時間外在校等時間の上限を月 45 時間、年時間、年 360 時間と定めています。

平成 22 年 5 月 7 日付、厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準」によれば、1 か月当たりおおむね 45 時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとされています。

また、発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとされています。

Q 8 学校における働き方改革とメンタルヘルス対策を一体的に進めていくためにまず、何から始めればよいですか？

各学校においては、業務改善等により、長時間労働を改善するとともに校内安全衛生委員会等を設置し、定期的に勤務状況報告や情報交換等を行っていくことが大切です。

教育委員会においては、学校（教職員）を支える健康管理・相談対応体制の整備（産業医の配置、相談窓口設置や担当者配置等）や各学校との連携・協働に努めてまいります。

職場での日常的なメンタルヘルス対策としては、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や、勤務時間だけでなく、十分な睡眠がとれているか（6 時間程度の睡眠時間等）等、睡眠時間に関することを話題にすることも効果的です。

Q 9 休憩時間をきちんととれるようにするためには、どうしたらよいですか？

休憩時間の設定については、放課後に設定した上で、当該時間には職員会議を開催しないこととした等の取組例もあることから、学校は、これらも参考としつつ、勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保することが必要です。

Q10 出張や年休等による授業の補欠等への対応による教師の多忙化を解消するためには、どうしたらよいでしょうか？

出張や年休等による授業交換や補欠の組み方等、基本的な対応方法を事前に全職員で確認しておくことが大切です。

授業交換ができない等のときには、急な対応が必要な場合がありますので、対応してくれた職員への感謝の気持ちを伝える声かけなど、日頃から「良好な人間関係」の構築が重要となります。

【実践例】（県内市町村立小学校）

- ・良好な人間関係構築に向けて定期的な対話の時間の設定
- ・学年担任制や一部教科担任制等の計画的な導入

Q11 見直すべき業務や行事等をどのように洗い出したらよいですか？

現在、勤務時間外に行っている業務や行事等を明確にし、業務や行事等を勤務時間内に収められるようにするために、業務の役割分担・適正化をする必要があります。

業務の役割分担・適正化には、業務の統合や精選、削減も含め、まず「持続可能な取組」「優先順位をつける」「真に必要な取組への取捨選択」等の視点から取り組むことが効果的です。

【参考】業務の役割分担・適正化する実践例

持続可能な取組	限られた時間・人員・費用で無理のない実践 ・慣例や形式にとらわれていないか？ ・児童生徒や教職員が疲弊していないか？
優先順位をつける	教育課程全体の「取組期間・時間と教育的効果」で判断 ・いつまでの取組か？ ・達成の可否(期待する効果)をどのように判断するか？
真に必要な取組への取捨選択	「やったほうがいい」程度の取組はやらない判断 ・何のための取組か？ ・取り組むことによるデメリットは？

Q12 学校行事の見直しは、どのように行えばよいのでしょうか？

学校行事においては、「何のため」「誰のため」等、それぞれの教育的価値を検討し、学校としての体裁を保つためのものや前例のみにとらわれて慣例的に行っている部分をやめ、教育上真に必要なものになるものにしていくことが大切です。

準備時間等含む学校行事が勤務時間内で実施でき、より充実した学校行事にするためには、行事間の関連や統合を図ることなど、学校行事の精選・重点化を図ることも必要となります。

Q13 業務の見直しは、どのように行えばよいのでしょうか？

業務においては、Q11【参考参考】及び「名護市版私たちのピース・リスト」の取組事項でもある文部科学省が示した「GIGA スクール構想の下での校務DX化チェックリスト」の活用による校務DX化に向けた環境整備と実践が有効です。

また、文部科学省「働き方改革事例集」も参考になります。

Q18 部活動の負担を軽減するためには、どうしたらよいですか？

名護市教育委員会においては、現在、部活動指導員配置を進めており、部活動における地域移行の検討も進めているところですが、予算と人材の確保、地域移行に向けた体制整備等に時間を要することが想定されます。

それまでの間、拠点校方式や他校との合同部活動の検討や、地域学校協働本部等を活用した外部指導者等の人材発掘等が考えられます。

各学校においては、複数の顧問によるシフト制や時間割の工夫等による勤務時間内での部活動時間の確保や最終下校時刻の調整、外部指導者の活用等が考えられます。

【実践例】

- ・ 校長が委嘱した外部指導者のみでの部活動練習や休日の練習試合の実施を可能とする環境整備（県内市町村教育委員会）
- ・ 時間割で5時間授業の曜日を増やし、勤務時間内に活動時間を確保（県外中学校）

Q19 本計画は、文部科学省が示した第4期教育振興基本計画と関連していますか？

本計画は、第4期教育振興基本計画の2つのコンセプトである「持続可能な社会の創り手の育成」「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を踏まえて策定しています。

本計画により「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えることは、第4期教育振興基本計画を進めていく上でも大切です。

【参考】第4期教育振興基本計画（文部科学省）における2つのコンセプト

持続可能な社会の創り手の育成	日本社会に根差した ウェルビーイングの向上
<ul style="list-style-type: none">● 将来の予測が困難な時代に、未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく人材を育てる● 主体性、リーダーシップ、創造力、課題設定・解決能力、論理的思考力、表現力、チームワークなどを備えた人材の育成	<ul style="list-style-type: none">● 多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じるとともに、地域や社会が幸せや豊かさを感じられるものとなるよう、教育を通じてウェルビーイングを向上● 幸福感、学校や地域でのつながり、協働性、利他性、多様性への理解、社会貢献意識、自己肯定感、自己実現等を調和的・一体的に育む

《参考 URL（文部科学省）》

- ・ 教育振興基本計画（本文）

https://www.mext.go.jp/content/20230615_mxt_oseisk02_100000597_01.pdf

- ・ リーフレット

https://www.mext.go.jp/content/20230928_mxt_oseisk02_100000597_07.pdf

おわりに

本推進計画は、名護市立学校に勤めている全ての教職員が、身体的、精神的、社会的に満たされた状態（ウェルビーイング）で充実した教職人生が送れるよう目指して策定されたものです。

教職員一人一人が「心身ともに健康」で「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら活躍して頂くことで、子供たち一人一人がよりよい社会と幸福な人生の創り手になっていく、質の高い学校教育の実現が図られると考えるからです。

強い使命感や責任感の下で、時に自らを顧みることなく、子供たちのために尽力頂いている教職員が疲弊していくのであれば、それは結果として子供たちのためにはなりません。そのような働き方が教職員の心の余裕を失わせ、意図と反して、教育の質を低下させてしまうということは決してあってはなりません。

働き方改革の実行にあたっては、市町村レベルでできることは限られており、国や県の推進なくしては実現しません。しかしながら、名護市教育委員会においては、「名護市においてやれることはすべてやる」という不退転の決意で、学校と伴走し、教職員一人一人を支えていきます。

また、働き方改革の実行にあたっては、保護者や地域の皆様にもこの改革に対するご理解とご協力が不可欠です。保護者や地域の皆様もそれぞれ就業等以外の自分の時間を削っての協力となります。学校・家庭・地域が適正な役割分担のもと、地域全体で子供たちの教育活動を支えていくことが必要となります。

最後に、働き方改革は単なる「業務削減」ではありません。これまで取り組んできた古い慣習や当たり前を見直し、学校がより良い教育を提供するための改革です。学校や教職員が、学校や教職員にしかできないことに集中し、すべての子供たちへより良い教育を実現していくためにも、社会全体の理解と協力が更に深まっていくことを期待します。