

教文研だより

題字・宮島 肇



CONTENTS

変わるのか!? 教職員の働き方

-教職員の「働き方改革」にかかわる進捗状況調査から-

神奈川県教育文化研究所

神奈川県教育文化研究所は、カリキュラム総合改革委員会において、2016年6月に「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」を発行しました。その後、学校の役割の拡大にともない教職員の業務が増大していることから、2019年2月には「教職員の業務改善に関する調査」を行い、2020年6月に「教職員の業務改善に関する調査研究-学校の働き方改革の実現に向けて-」を発行しました。

そして2021年12月には、これまでの働き方改革状況はどの程度進展しているかについて、各教職員組合の協力のもと県下公立小中学校等で働く教職員に対し「働き方改革進捗状況調査」を実施しました。今後これまで同様報告書を作成しますが、今回の教文研だよりでは、その調査結果の一部を報告します。



*宮島肇先生(題字):初代1981~1984年神奈川県教育文化研究所所長・研究評議員

神奈川県教育文化研究所

変わるのか!? 教職員の働き方

－教職員の「働き方改革」にかかわる
進捗状況調査から－

神奈川県教育文化研究所は教職員組合の協力により2021年12月に県下公立小中学校等のフルタイムで働く教職員に対し「働き方改革進捗状況調査」を実施した。目的は2019年1月の中教審答申以降、学校で進められる「働き方改革」の成果を教職員の率直な意見をもとに検証するためである。

*

こうした調査は様々にある。国は2016年から「教育委員会における働き方改革のための取組状況調査」を継続している。日教組も2018年から「学校現場の働き方改革に関する意識調査」に取り組んでいる。ただし、前者は文字通り「教育委員会」への調査で、中教審答申が示した「在校等時間」の把握状況や業務改善に向けて提案した「14業務」の取組状況などがその主な内容である。

後者は教職員を調査対象とする点で教文研と重なるが、「夏季休業中の業務負担」や「長時間労働の是正と部活動指導」など重点施策に絞った内容である。一方、教文研調査は、学校をベースに教職員の働き方を同僚間の協力関係や個々の生活と関連付けて尋ねるなど、「働き方改革」に対する教職員の「実感」を幅広く捉えている。

*

Microsoft formsを使った今回の調査は、設問項目42に対し教職員3,451人（小学校2,706人、中学校709人、その他36人）から回答を得た。調査内容は大きく5つに分類できるが、第1は性別・年齢・経験年数など回答者の「属性」を尋ねる8項目、第2が「教育委員会や勤務校の取組」を尋ねる10項目、第3が働き方改革による「職場の変化」を尋ねる9項目、そして第4が「仕事と生活の両立」という観点からその実態を尋ねる8項目、残る第5が同僚間の協力関係など「職場の現状」を尋ねる7項目である。

結果の詳細は今年度6月を目途に報告書としてまとめ教文研HPに掲載予定だが、ひとまず第2～第5の分類を中心に注目点をリストアップし、速報版として教職員の皆様に報告する。

*

学校は新型コロナウイルスの流行で「働き方改革」の成果そのものが見えにくい、新たな多忙化に晒されている。本来であればより適切な

時期に調査をすべきであったが、これから国や連合等による大掛かりな調査が予定される中、このタイミングでの働き方改革の調査は今後に多少のインセンティブを与え、現場の教職員にとってもあらためて足元を見つめ直すよい機会になると思われる。ご理解いただければ幸いです。（青木純一 日本女子体育大学）

34項目についての意識を調査

「勤務校や教育委員会の取り組み」以下34項目の意識調査については、「とても思う」「やや思う」「あまり思わない」「まったく思わない」の4件法により調査し、「とても思う」と「やや思う」を合わせて肯定的評価として分析した。

表は、政令市（横浜市、川崎市、相模原市）とそれ以外の市町村、小学校と中学校について集計したものである。政令市については県費負担教職員制度の対象とはならず、県とは異なる独自の取り組みが可能であることから取り出して分析した。しかし政令市と他の市町村との顕著な違いは見られなかった。最も大きな相違は、〈15 スタッフの職務内容等の周知〉で、8.8ポイント政令市が低くなった。当研究所による以前の調査（「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」2016年）で明らかになったように、政令市についてはその他の市町村に比して多様なサポートスタッフが配置されている。それらすべてについて職務内容や勤務形態を周知することは難しく、肯定的回答が低くなったものと推測される。

校種間の差について10ポイント以上の差が見られたのは、小学校が高い項目〈11 業務改善の取り組み〉（12.7）、〈31 定年まで働くことは難しい〉（13.2）、中学校が高い項目は、〈21 「コロナ対応業務」の影響を除くと、早朝からの出勤が減った〉（11.7）、〈27（同）長期休業中の業務が減った〉

（11.4）となった。中学校についてはこの間の「部活動ガイドライン」等の取り組みが影響していると思われる。

勤務校や教育委員会の取り組み

「働き方改革」に関わっての意識2項目（〈9〉〈16〉）と「働き方改革」の取り組みに対する認識8項目を尋ねた。部活動については、中学校の回答のみを集計した。

〈9 教職員の働き方の変化〉については肯定的回答が31.9%にとどまり、「働き方改革」の取

り組みにもかかわらず約7割の教職員が働き方が変わったとは思っていない。他方、「仕事と生活の両立」に関して、〈28 「働き方改革」は自分の生活や働き方を見直す機会になった〉59.7%、〈29 「働き方改革」を進めるには働く本人の意識改革も重要〉87.9%、〈33 出勤・退勤の時間を意識するようになった〉66.2%となっている。教職員への動機づけは進んでいるが「働き方改革」による改善そのものは実感されていない現状を垣間見ることができる。〈16 スタッフの有効性〉については81.4%もの肯定的回答となっている。文科省「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」（以下「取組状況調査」）によれば、教員業務支援員は、県内33市町村中32市町村で、学習指導員等は28市町村、部活動指導員等は27市町村でその活用が図られている。これらの施策の有効性を多くの教職員が感じているといえる。

管理職による校内の取り組みについては、〈11 業務改善〉49.3%、〈12 校務分掌の見直し〉41.1%と肯定的評価が半数を下回っているが、その他の項目〈10〉〈13〉〈14〉〈15〉については半数以上の教職員が肯定的に回答している。また、中学校における「部活動ガイドライン」の遵守については〈18 管理職が守らせている〉80.7%、〈35 顧問として守っている〉89.9%と高い回答となっている。

「取組状況調査」では学校における教職員の「在校時間」について県内すべての市町村教育委員会が学校において把握していると回答しているが、本調査による〈12 管理職による労働時間等の把握〉についての肯定的回答は64.1%である。教育委員会による「在校時間」の実態の把握と管理職による労働時間等の把握についての教職員の認識では異なる結果となっている。「在校時間」等の改善については本人へのフィードバックも重要である。

文科省による「令和3年度全国学力・学習状況調査」では、学校調査も行っており、その中で「業務改善」の取り組みについても調査している。政令市を除く神奈川県内の小学校では94.8%の学校が業務改善に取り組んでいると回答している。横浜市97.6%、川崎市94.8%、相模原市98.5%と政令市でも同様の結果となっている。また、政令市を除く中学校では94.1%、横浜市90.2%、川崎市94.4%、相模原市97.2%となっている。しかし、本調査では〈11 業務改善の取り組み〉に対する肯定的回答は49.3%にとどまってい

る。校種別に見ると小学校51.9%に対して中学校は39.2%となっていて、その差は12.7ポイントである。文科省による調査は悉皆調査であることから、教職員の意識と学校の取り組みについての乖離は明らかである。仮に「学力・学習状況調査」が実態を反映しているとするならば、このことを実感できない約半数の教職員のモチベーションを下げることにもつながり校長のマネジメントとしての課題があるといえる。また、校種間の差は、〈12 管理職による校務分掌の見直し〉で8.6ポイント、〈13 管理職による労働時間等の把握〉で8.1ポイントと中学校が低くこれらについての精査が必要である。

「働き方改革」による職場の変化

「『コロナ対応』業務の影響を除くと」という前提で、業務の減少と勤務状況の改善について尋ねたところ肯定的評価は〈25 休憩時間の取得（の改善）〉（13.2%）が最低、〈27 長期休業中の業務（の減少）〉（35.4%）が最高である。〈19 「コロナ対応業務」により時間外勤務が増えた〉とする回答は73.5%となっている。前記の「学校調査」においても「教員の業務量」について「新型コロナウイルス感染症の影響前（令和2年3月以前）と現在（令和3年5月）とを比較して、どのような変化があったと思いますか」という設問に対して、「増えた」と「どちらかといえば増えた」を合わせた回答は、政令市を除く県内小学校79.6%、横浜市82.0%、川崎市84.4%、相模原市77.4%、政令市を除く県内中学校85.3%、横浜市79.6%、川崎市83.0%、相模原市86.1%となっている。時間と量の違いはあるがコロナ禍により総じて教職員の負担は過重になっている。

仕事と生活の両立

77.8%の教職員が〈30 今後も教職員として働き続けたい〉としているが、〈31 働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しい〉教職員は75.9%となっている。働く意欲と働き方の現状の乖離は大きい。これを性別で見るともっと深刻である。今後も働き続けたい男性教職員82.3%、女性教職員74.6%に対して、定年まで働くことは難しいとする男性教職員は68.2%、女性教職員は81.4%となっている。これをさらに経験年数で見ると採用されて2校目の時期と重なる「5～9年」が男女とも最高で男性72.3%、女性85.3%となった。公立学校教職員の定年延長がされるなかでライフコースから見ても働き方改革は急務であるといえる。

職場の現状

〈37 休暇等に対する学校体制〉が（59.0%）6割を下回るものの他の5項目はそれを上回った肯定的回答となっている。唯一極めて低い回答となったのが〈42 保護者・地域住民の間に理解が進んでいる〉（19.8%）である。中教審答申とこれを受けた文科省通知では学校における働き方改革の取り組みについて教育委員会や学校が保護者や地域の理解を得ることが強調されてい

る。しかし本調査によると、〈17 保護者・地域住民への働きかけ〉に対する肯定的回答は32.2%であった。教育委員会・管理職の働きかけが実際不十分であるのか、働きかけていることと理解が進んでいることに対する教職員の実感が乏しいのか精査が必要である。後者であるとする

と先に述べたように校長のマネジメントの課題ともいえる。

（堀内正志）

〈表〉政令市・その他/小学校・中学校

		(回答総数)	3,541	1,656	1,795	2,706	709
		とても思う+やや思う	全体	政令市	その他	小学校	中学校
勤務校・国・教育委員会の取り組み	〈9〉「働き方改革」にかかわる国や教育委員会の取り組みで教職員の働き方が変わった。		31.9%	31.8%	32.0%	31.3%	34.4%
	〈10〉学校長は学校経営方針の中に「働き方改革」を位置付けている。		56.5%	58.1%	55.1%	57.3%	53.0%
	〈11〉「働き方改革」を受けて、学校として業務改善に取り組んでいる。		49.3%	50.4%	48.4%	51.9%	39.2%
	〈12〉管理職は一部の教職員に業務が偏ることのないよう校務分掌の見直しに取り組んでいる。		41.1%	39.9%	42.2%	42.9%	34.3%
	〈13〉管理職は教職員の労働時間や休憩時間、休暇の取得状況を把握している。		64.1%	60.8%	67.2%	65.9%	57.8%
	〈14〉管理職は定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている。		60.2%	60.4%	60.0%	61.4%	55.9%
	〈15〉管理職は専門スタッフやサポートスタッフの職務内容や勤務形態を教職員に周知している。		65.3%	60.7%	69.5%	65.0%	66.6%
	〈16〉「働き方改革」にとって、専門スタッフやサポートスタッフの配置は有効だ。		81.4%	80.0%	82.6%	81.7%	80.7%
	〈17〉教育委員会や管理職は「働き方改革」についての理解を保護者・地域住民に働きかけている。		32.2%	33.3%	31.2%	33.5%	27.4%
	〈18〉管理職は「部活動ガイドライン」(休業日:平日と土日各1日以上、活動時間:平日2時間、土日3時間)を守らせている。(中学校回答のみ)		80.7%	83.2%	77.9%		
「働き方改革」による職場の変化	〈19〉「コロナ対応」業務により、時間外勤務が増えた。		73.5%	73.1%	73.9%	75.6%	66.4%
	〈20〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により時間外勤務が減った。		24.5%	25.6%	23.4%	24.4%	24.8%
	〈21〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により早朝からの出勤が減った。		23.7%	26.4%	21.2%	21.3%	33.0%
	〈22〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により定時の退勤がしやすくなった。		29.3%	30.4%	28.2%	29.8%	26.8%
	〈23〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により有給休暇を取りやすくなった。		28.8%	29.8%	27.9%	28.6%	29.5%
	〈24〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により自宅に仕事をもち帰ることが減った。		22.3%	23.1%	21.6%	21.8%	23.3%
	〈25〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休憩時間がとりやすくなった。		13.2%	14.3%	12.1%	14.3%	8.6%
	〈26〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休日に出勤することが減った。		30.0%	29.2%	30.7%	30.2%	28.8%
〈27〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により夏休みなど長期休業中の業務が減った。		35.4%	39.4%	31.6%	37.7%	26.2%	
仕事と生活の両立	〈28〉「働き方改革」は自分の生活や働き方を見直す機会になった。		59.7%	60.8%	58.7%	59.9%	58.7%
	〈29〉「働き方改革」を進めるには働く本人の意識改革も重要である。		87.9%	86.9%	88.8%	88.5%	85.6%
	〈30〉今後も教職員として働き続けたいと思う。		77.8%	77.2%	78.3%	77.5%	79.1%
	〈31〉働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと思う。		75.9%	75.5%	76.3%	79.0%	65.7%
	〈32〉自己啓発活動や学校以外の地域活動に取り組む時間がある。		28.5%	26.7%	30.1%	30.2%	21.6%
	〈33〉出勤・退勤の時間を意識するようになった。		66.2%	66.4%	66.0%	66.9%	63.2%
職場の現状	〈34〉日頃から睡眠を十分にとることができている。		49.6%	48.6%	50.5%	50.4%	45.8%
	〈35〉部活動顧問として「部活動ガイドライン」(休業日:平日と土日各1日以上、活動時間:平日2時間、土日3時間)を守っている。(中学校 教諭職の回答のみ)		89.9%	92.5%	87.0%		
	〈36〉職場は仕事と生活の両立(ワークライフバランス)に理解があり、育児、介護、通院などの休みが取りやすい。		64.4%	61.8%	66.8%	64.7%	63.2%
	〈37〉教職員の休暇や出張に対し円滑に対応できる学校体制が整っている。		59.0%	57.7%	60.1%	57.6%	63.6%
	〈38〉管理職や同僚間のコミュニケーションは円滑である。		74.4%	73.2%	75.4%	74.9%	72.2%
	〈39〉同僚間でお互いの仕事や役割を理解している。		75.0%	75.5%	74.5%	75.6%	73.3%
	〈40〉同僚間に業務の偏りがあるときはお互いに助け合う協力体制がある。		68.8%	67.1%	70.4%	70.5%	63.5%
	〈41〉「働き方改革」について同僚間で話題にすることがある。		62.0%	62.3%	61.7%	63.5%	57.5%
〈42〉保護者や地域住民の間に「働き方改革」についての理解が進んでいる。		19.8%	20.0%	19.7%	20.3%	17.8%	